

GLI OSPITI DEL DESK VOCE AGLI ESPERTI



20
22

GIUGNO

ITCA 
ITALIAN TRADE AGENCY

Il presente documento è stato elaborato dall'Agenzia ICE - Help Desk Brexit Londra

**Contenuti a cura dell'Avv. Chiara Muston e Avv. Manuela Travaglini
coordinamento Help Desk Brexit**

Layout grafico e impaginazione

Ufficio Coordinamento Promozione del Made in Italy | Vincenzo Lioi & Irene Caterina Luca

© Nucleo Grafica

RIGHT TO WORK CHECKS

PRESENTAZIONE

Chiara Muston è avvocato e solicitor con specializzazione in diritto del lavoro.

Dopo aver esercitato la professione a Milano per diversi anni, nel 2014 si è trasferita a Londra dove ha conseguito un Master in diritto dell'Unione Europea presso il King's College London.

Chiara lavora presso lo Studio Howard Kennedy LLP, fornendo consulenza legale in materia di diritto del lavoro e business immigration ad istituzioni, aziende e lavoratori inglesi, italiani e internazionali.

È spesso ospite di programmi radio dedicati a problematiche del lavoro.

Manuela Travaglini, avvocato, è consulente legale dell'Ambasciata d'Italia a Londra in tema di Brexit e diritti dei cittadini italiani in Regno Unito.

Per lo studio inglese Phillips Lewis Smith si occupa di immigrazione e problematiche derivanti dal recesso del Regno Unito dall'Unione europea.

Master in diritto tributario, in Italia ha maturato una profonda esperienza nel settore contenzioso presso KPMG Milano.

Giornalista pubblicista, ha sempre affiancato la carriera di avvocato a quella nel settore comunicazione, conseguendo certificazioni in Leadership and communication, Storytelling, e, da ultimo, Career Coaching. È responsabile delle relazioni internazionali per G2R-*Sistemi di influenza integrati*, e collabora con testate giornalistiche nazionali ed internazionali, oltre a curare un blog legale su *La Repubblica*.

Speaker in numerosi approfondimenti sui diritti dei cittadini italiani nel post Brexit, è ospite abituale di programmi informativi su radio, TV e web.

RIGHT TO WORK CHECKS: PER I DATORI DI LAVORO NUOVI OBBLIGHI DI CONTROLLO SUI LAVORATORI EUROPEI

I controlli sul diritto al lavoro dei potenziali dipendenti o collaboratori formano parte integrante del processo di verifica che precede l'assunzione.

A partire dal 1° luglio 2021, tutti i datori di lavoro che assumono cittadini europei, dello spazio economico europeo o svizzeri (nel seguito "UE") devono eseguire dei controlli volti ad accertare che gli stessi possiedano uno *status* secondo le nuove norme sull'immigrazione britanniche, come già avviene nei confronti dei cittadini provenienti da Paesi terzi. Naturalmente, se il lavoratore non risiedeva già in Regno Unito entro il 31 dicembre 2020, e dunque può lavorare in UK solo sulla base del nuovo sistema di immigrazione a punti, la procedura di verifica dei requisiti necessari sarà stata già effettuata dai propri consulenti/dipartimento Human Resources al momento di sponsorizzare il lavoratore secondo il *new point based system*. Le cose sono invece più delicate in relazione a lavoratori o potenziali tali già presenti in Regno Unito *prima* della fine del *grace period* (30 giugno 2021).

L'IMPORTANZA DEI RIGHT TO WORK CHECKS

L'obiettivo dei *right to work checks* è quello di prevenire il lavoro illegale, inteso come impiego di un lavoratore immigrato irregolarmente nel Regno Unito.

Se si conduce un controllo preventivo sui propri (potenziali) dipendenti, conformemente alle norme di diritto del lavoro e sull'immigrazione, si avrà una difesa ("*statutory excuse*") contro la responsabilità di una sanzione civile elevata. Pertanto, se l'Home Office scopre che si è assunto qualcuno che non ha il diritto di svolgere il lavoro per cui è stato impiegato, ma sono stati condotti correttamente i controlli prescritti, non verrà emessa la sanzione civile comminabile per tale infrazione.

L'assenza di uno *status* di immigrazione valido può comportare conseguenze estremamente rilevanti, non solo per il lavoratore ma anche per il datore di lavoro, come meglio dettagliato di seguito, ed è dunque fondamentale che i datori di lavoro effettuino tali controlli secondo la legislazione in vigore al momento dell'assunzione, come chiarito da Home Office nella *guide* da ultimo aggiornata il 27 aprile 2022^[1].

1 https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/1071247/Employer_s_Guide_to_Right_to_Work_Checks_PDF.pdf

CITTADINI UE ASSUNTI ENTRO IL 30 GIUGNO 2021

Fino al 30 giugno 2021, i controlli sull'immigrazione, per i cittadini europei, avvenivano semplicemente sulla base del loro passaporto europeo o carta d'identità nazionale, fino ad allora sufficienti a garantire il diritto a lavorare in Regno Unito; questo perché, sebbene per poter richiedere lo status sulla base dell'*EU Settlement scheme* ("*EUSS*")^[2] i cittadini UE dovevano essere stati presenti nel Paese alla data del 31 dicembre 2020, agli stessi era stato concesso un periodo di grazia di sei mesi – conclusosi appunto il 30 giugno 2021 - per permettergli di provvedere a richiedere il *settled* o *pre-settled status*.

Il Ministero dell'Interno (Home Office) ha chiarito che i datori di lavoro non saranno tenuti ad effettuare dei controlli retrospettivi sui cittadini europei assunti prima del 1 luglio 2021, purché i controlli stessi siano stati svolti in linea con la normativa vigente all'epoca in cui è stato effettuato il controllo.

Laddove i datori di lavoro desiderassero in ogni caso effettuare tali controlli retroattivi, costoro dovranno avere l'accortezza di effettuare controlli sullo *status* di immigrazione di tutto il proprio personale e non soltanto di lavoratori UE. Questo per evitare pratiche potenzialmente discriminatorie.

Qualora dai controlli retrospettivi dovesse emergere che il dipendente in realtà non aveva diritto a lavorare in UK (e quindi è stato assunto irregolarmente), l'aspettativa dell'Home Office è che il datore di lavoro risolva il rapporto di lavoro con effetto immediato (salvo che il lavoratore non possa presentare una domanda tardiva di *Settled/pre-settled status*).

CITTADINI EU ASSUNTI DAL 1° LUGLIO 2021

Dal 1° luglio 2021, come dicevamo, i cittadini europei (ad eccezione dei cittadini irlandesi) non possono più basare il loro diritto a vivere e lavorare in Regno Unito unicamente sulla base di un passaporto europeo o di una carta d'identità nazionale, che conferma solo la loro nazionalità, ma sono tenuti a fornire la prova del loro status di immigrazione legale nel Regno Unito, così come già richiesto per i lavoratori provenienti dai Paesi terzi.

Le modalità attraverso le quali effettuare tali controlli variano in base al titolo giuridico posseduto dal lavoratore, e si traducono in due procedure alternative, una manuale ed una online.

La **procedura manuale** consiste di 3 passaggi principali: ottenere un documento accettabile tra quelli indicati da Home Office in originale^[3], verificarne l'autenticità, che non sia scaduto e che provenga direttamente dal titolare, ed infine generare una copia non modificabile e conservarla per l'intera durata del rapporto di lavoro e nei due anni successivi. Il datore di lavoro è altresì tenuto a registrare la data in cui il documento originale è stato verificato (non è sufficiente apporre una data sulla copia del documento, deve esservi traccia che quella data corrisponde alla data della verifica).

2 Attraverso tale domanda, i cittadini EU potevano ottenere il *settled* – diritto di residenza permanente, per chi avesse maturato 5 anni di residenza continuativa in Regno Unito, o il *pre-settled* – diritto di permanenza temporaneo concesso a chi al momento della richiesta poteva contare su un periodo di residenza inferiore a 5 anni

3 Per un approfondimento sui diversi documenti accettati consultare la guida Home Office

La procedura manuale è per i cittadini EU alquanto residuale, anche in considerazione del fatto che dal 6 aprile 2022 anche con riferimento ai possessori di Biometric Residence Card (BRC), Biometric Residence Permit (BRP) e soprattutto, per ciò che qui interessa, Frontier Worker Permit (FWP)^[4] è consentito verificare il loro diritto a lavorare in Regno Unito unicamente attraverso una procedura online. Ed infatti da questa data in poi i datori di lavoro non possono più accettare per queste categorie di lavoratori dei visti cartacei, anche laddove gli stessi abbiano una data di scadenza successiva al 6 aprile 2022.

La procedura manuale rimane tuttavia in vigore per la verifica del diritto a lavorare nel Regno Unito dei cittadini britannici e irlandesi (tramite controllo del solo passaporto o della sola carta d'identità).

Il **controllo online** consente di verificare lo *status* del lavoratore accedendo ad una apposita pagina governativa. La procedura deve essere avviata dal lavoratore, il quale attraverso la sezione *"View and prove your immigration status"* genererà un codice (*"share code"*) di verifica che dovrà poi condividere con il datore di lavoro. Questi potrà quindi così verificare che il lavoratore ha diritto di lavorare in Regno Unito inserendo la sua data di nascita e lo share code nella sezione *"View a job applicant's right to work details"*^[5]. In questo modo potrà anche visualizzare il tipo di *status* detenuto dal lavoratore, se permanente (quali Settled status, o Indefinite Leave to Remain, "ILR") o temporaneo (quali pre-settled status, o FWP), e quindi stabilire se si rendono necessari dei controlli successivi.

Da notare che non basta la verifica online a confermare che i *right to work checks* siano stati ultimati e che il lavoratore o potenziale tale abbia tutti i requisiti necessari: il datore di lavoro dovrà infatti anche verificare alla presenza del lavoratore i dati riportati online e conservare evidenza dei controlli eseguiti per la durata del rapporto di lavoro e per due anni dopo la sua conclusione.

LAVORATORI UE CHE HANNO DOMANDE DI EU SETTLEMENT SCHEME MA ANCORA NON NE CONOSCONO L'ESITO

I cittadini UE che avendone diritto hanno presentato una domanda valida all'EU Settlement Scheme (EUSS) possono continuare a vivere e lavorare nel Regno Unito fino a quando la loro domanda non sarà definitivamente decisa. Questo riguarda i cittadini che hanno fatto richiesta sulla base dell' *EU Settlement scheme* - e per questo hanno ricevuto un *Certificate of Application (CoA)* cioè un documento che conferma la presentazione e verifica formale della richiesta - ma non ancora una pronuncia sull'esito, ed include anche il tempo necessario alla definizione di un eventuale appello contro una decisione di rifiuto dello status.

Infatti, come chiarito nelle guidance dell'Home Office^[6], da ultimo aggiornate il 6 aprile 2022, *"I cittadini SEE e i*

4 Come chiarito anche dalla guida Home Office, ricordiamo che un frontier worker, cioè un lavoratore frontaliero, è un cittadino UE che risiede fuori dal Regno Unito ma è economicamente attivo (lavoratore dipendente o autonomo) nel Regno Unito. I lavoratori frontalieri hanno il diritto, ai sensi dell'accordo di recesso, dell'accordo di separazione dell'Associazione europea di libero scambio (EFTA) del SEE e dell'accordo sui diritti dei cittadini svizzeri ("gli accordi") di entrare nel Regno Unito e lavorare per tutto il tempo in cui rimangono lavoratori frontalieri.

Dal 1° luglio 2021, è obbligatorio per i lavoratori frontalieri ottenere un visto che confermi il loro diritto ad entrare nel Regno Unito.

5 <https://www.gov.uk/view-right-to-work>.

6 https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/1071247/Employer_s

loro familiari che hanno presentato una domanda valida all'EUSS possono continuare a vivere nel Regno Unito e a mantenere il diritto al lavoro fino a quando la loro domanda non sarà stata esaminata in via definitiva. Ciò include l'attesa dell'esito di un eventuale ricorso contro una decisione di rifiuto dello status."

I datori di lavoro devono dunque offrire ai potenziali dipendenti tutte le opportunità per dimostrare il loro diritto al lavoro e non devono trattare in modo meno favorevole coloro che hanno una domanda valida in sospeso.

LAVORATORI UE PRIVI DI STATUS E CHE NON HANNO PRESENTATO DOMANDA DI EU SETTLEMENT SCHEME

Potrebbero verificarsi situazioni in cui il datore di lavoro identifichi nella sua forza lavoro un cittadino UE che non ha fatto domanda all'EUSS entro la scadenza e non possiede nessun'altra forma di permesso di lavoro nel Regno Unito. Questo potrebbe emergere a seguito di un controllo retrospettivo, magari generato da un processo di audit interno, o potrebbe essere stato lo stesso dipendente a mettere il datore di lavoro al corrente del fatto che non ha uno status legale nel Regno Unito. Se il cittadino UE è stato assunto prima del 1 luglio 2021 e ha motivi ragionevoli per non aver rispettato la scadenza della domanda EUSS, potrebbe ancora essere in tempo a provvedere e presentare una domanda tardiva. Anche in questo caso il datore di lavoro non dovrebbe terminare immediatamente il rapporto di lavoro, a condizione che: *i) Il lavoratore sia stato impiegato entro il 30 giugno 2021; ii) Il datore di lavoro gli consigli di presentare richiesta di EUSS e il lavoratore lo faccia fornendo al datore di lavoro il suo CoA, che il datore di lavoro utilizzerà per accedere al servizio di verifica, secondo le modalità già illustrate nell'ipotesi di cittadini per i quali non è stato ancora comunicato l'esito della richiesta.*






LONDON

Italian Trade Commission
Trade Promotion Section of the Italian Embassy
Sackville House, 40 Piccadilly
W1J 0DR, LONDRA
☎ +44 20 7292 3910
☎ +44 20 7292 3911
✉ londra@ice.it

HELP DESK BREXIT

✉ brexit@ice.it

www.ice.it
www.export.gov.it
www.ice.it/it/mercati/regno-unito

[ita-london-italian-trade-agency](https://www.linkedin.com/company/ita-london-italian-trade-agency) 
[@ITALondon_](https://twitter.com/ITALondon_) 
[@italondon_](https://www.instagram.com/italondon_) 
[Italian Trade Agency](https://www.youtube.com/channel/UC...) 