



## ► I regimi sui permessi per lavoro nei paesi UE e extra-UE



## ► I regimi sui permessi per lavoro nei paesi UE e extra-UE

Organizzazione Internazionale del Lavoro

Questa pubblicazione è un prodotto del progetto “Supporto al rafforzamento della governance inter-istituzionale sullo sfruttamento lavorativo in Italia” che è co-finanziato dall'Unione Europea attraverso il Servizio di Supporto alle Riforme Istituzionali e attuato dall'Ufficio per l'Italia e San Marino dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, in collaborazione con la Commissione Europea. Le opinioni espresse in questa pubblicazione non riflettono necessariamente quelle della Commissione Europea o dell'Ufficio Internazionale del Lavoro.

Co-funded by  
the European Union



Copyright © Organizzazione internazionale del lavoro 2023  
Prima pubblicazione 2023



Questa opera ad accesso aperto è distribuita sotto la licenza internazionale Creative Commons Attribution 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Gli utenti possono riutilizzare, condividere, adattare e rielaborare l'opera originale, come specificato nella Licenza. L'OIL deve essere chiaramente indicata come proprietaria dell'opera originale. Gli utenti non sono autorizzati a riprodurre il logo dell'OIL in relazione al loro lavoro.

**Attribuzione** – L'opera deve essere citata come segue: *I regimi sui permessi per lavoro nei paesi UE e extra-UE*, Roma: Ufficio internazionale del lavoro, 2023.

**Traduzioni** – Se questa opera viene tradotta, deve essere aggiunta la seguente clausola di non responsabilità insieme all'attribuzione: Questa traduzione non è stata realizzata dall'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) e non deve essere considerata una traduzione ufficiale dell'OIL. L'OIL non è responsabile del contenuto o dell'accuratezza di questa traduzione.

**Adattamenti** – Se questa opera è oggetto di adattamento, deve essere aggiunta la seguente clausola di non responsabilità insieme all'attribuzione: Questo è un adattamento di un'opera originale dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL). La responsabilità per le idee e le opinioni espresse nell'adattamento spetta esclusivamente all'autore o agli autori dell'adattamento e non sono approvate dall'OIL.

Questa licenza CC non si applica ai materiali non coperti da copyright OIL inclusi in questa pubblicazione. Se il materiale è attribuito a terzi, l'utente di tale materiale è l'unico responsabile per l'ottenimento dell'autorizzazione da parte del titolare dei diritti.

Qualsiasi controversia derivante dalla presente licenza che non possa essere risolta amichevolmente sarà deferita all'arbitrato in conformità con il Regolamento di arbitrato della Commissione delle Nazioni Unite per il diritto commerciale internazionale (UNCITRAL). Le parti saranno vincolate da qualsiasi lodo arbitrale emesso a seguito di tale arbitrato come decisione finale di tale controversia.

Tutte le domande su diritti e licenze devono essere indirizzate a ILO Publishing Unit (Rights and Licensing), 1211 Genève 22 (Svizzera), o via e-mail a [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org).

---

*I regimi sui permessi per lavoro nei paesi UE e extra-UE*, Roma, Organizzazione internazionale del lavoro, 2023.

---

Le denominazioni usate nelle pubblicazioni dell'OIL, che sono conformi alla prassi delle Nazioni Unite, e la presentazione dei dati che vi figurano non implicano l'espressione di opinione alcuna da parte dell'OIL in merito allo stato giuridico di alcun paese, area o territorio, o delle sue autorità, o rispetto al tracciato delle relative frontiere.

La responsabilità per le opinioni espresse in articoli, studi e altri contributi firmati spetta esclusivamente ai loro autori e la pubblicazione non costituisce un'approvazione da parte dell'OIL delle opinioni in essi espresse.

Qualsiasi riferimento a nomi di ditte, o prodotti, o procedimenti commerciali non implica alcun apprezzamento da parte dell'OIL; di converso, la mancata menzione di una ditta, o prodotto, o procedimento commerciale non significa disapprovazione alcuna.

Informazioni sulle pubblicazioni e sui prodotti elettronici dell'ILO sono disponibili sul sito [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

---

## ► **Indice**

---

|                     |          |
|---------------------|----------|
| <b>Introduzione</b> | <b>3</b> |
|---------------------|----------|

---

|                                                                           |          |
|---------------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>► 1 I regimi sui permessi per lavoro nei paesi dell'Unione europea</b> | <b>5</b> |
|---------------------------------------------------------------------------|----------|

---

|                                                                    |   |
|--------------------------------------------------------------------|---|
| 1.1 Strumenti per la definizione della domanda di lavoro . . . . . | 5 |
|--------------------------------------------------------------------|---|

|                                  |   |
|----------------------------------|---|
| 1.2 Permessi di lavoro . . . . . | 5 |
|----------------------------------|---|

|                                                                |          |
|----------------------------------------------------------------|----------|
| <b>► 2 I regimi sui permessi per lavoro nei paesi extra-UE</b> | <b>7</b> |
|----------------------------------------------------------------|----------|

---



## ► Introduzione

---

La migrazione per motivi di lavoro ben gestita può contribuire allo sviluppo sostenibile dei Paesi di origine, di transito e di destinazione e può offrire benefici e opportunità ai lavoratori migranti e alle loro famiglie. Per massimizzare i benefici della migrazione per motivi di lavoro e minimizzare i rischi e i costi sociali è necessaria una governance solida ed efficace delle migrazioni per motivi di lavoro. L'esperienza dimostra che i modelli di governance delle migrazioni per motivi di lavoro che sostengono il lavoro dignitoso necessitano di un quadro politico onnicomprensivo che ha come base le norme internazionali del lavoro e i principi e diritti fondamentali del lavoro.

Le norme internazionali del lavoro dell'OIL adottate nel corso degli anni mirano a salvaguardare la dignità e i diritti dei lavoratori migranti. In generale, tutte le norme del lavoro dell'OIL, se non diversamente specificato, sono applicabili ai lavoratori migranti. Tali norme comprendono le dieci convenzioni sui diritti fondamentali dell'OIL, identificate nella Dichiarazione dell'OIL sui principi e i diritti fondamentali del lavoro del 1998; le norme di applicazione generale, come quelle relative alla protezione dei salari e alla salute e sicurezza sul lavoro, nonché le convenzioni di governance riguardanti l'ispezione del lavoro, le politiche per l'impiego e le consultazioni tripartite. A queste norme, si affiancano quelle che contengono disposizioni specifiche sui lavoratori migranti, come la Convenzione sulle agenzie private per l'impiego del 1997 (n. 181), la Convenzione sulle lavoratrici e sui lavoratori domestici del 2011 (n. 189) e le norme internazionali sulla sicurezza sociale.

Fin dalle sue origini, l'OIL ha deciso di tutelare "gli interessi dei lavoratori impiegati in Paesi diversi dal proprio" (Costituzione dell'OIL, 1919, Preambolo, capoverso 2). Essa è stata pioniera nello sviluppo di standard internazionali specifici per la gestione delle migrazioni per lavoro e per la protezione dei lavoratori migranti. In questo ambito, l'OIL ha adottato due Convenzioni, nel 1949 e nel 1975, accompagnate da due Raccomandazioni:

- [Convenzione sui lavoratori migranti \(riveduta\)](#), 1949 (n. 97).
- [Raccomandazione sui lavoratori migranti \(riveduta\)](#), 1949 (n. 86).
- [Convenzione sui lavoratori migranti \(disposizioni complementari\)](#), 1975 (n. 143)
- [Raccomandazione sui lavoratori migranti](#), 1975 (n. 151)

Questa nota evidenzia la gestione della migrazione in determinati Paesi per quanto riguarda i permessi di lavoro.



## ► 1 I regimi sui permessi per lavoro nei paesi dell'Unione europea

---

Per individuare e gestire la domanda di lavoro, gli Stati dell'Unione europea (UE) applicano una serie di strumenti e approcci diversi e spesso complementari<sup>1</sup>. Tra questi si includono:

### 1.1 Strumenti per la definizione della domanda di lavoro

Tra gli strumenti utilizzati più comunemente per definire la domanda di lavoro nei paesi UE si annoverano i seguenti.

- l'elaborazione di elenchi di professioni per le quali esiste una carenza di manodopera (Austria, Belgio, Finlandia, Francia, Germania, Lettonia, Lituania, Polonia, Spagna, Regno Unito);
- l'analisi dei fabbisogni di forza lavoro dei datori di lavoro (Austria, Belgio, Bulgaria, Estonia, Germania, Irlanda, Italia, Lituania, Lussemburgo, Malta, Polonia, Repubblica Slovacca, Slovenia, Spagna, Svezia, Ungheria) per analizzare direttamente i fabbisogni del mercato del lavoro; e
- la definizione di quote di lavoratori (ad esempio, Austria, Estonia, Ungheria, Italia, Portogallo, Slovenia, Norvegia) o di limiti (Regno Unito), al fine di garantire che l'immigrazione di cittadini di Paesi terzi per motivi di lavoro non superi la domanda di lavoro. Le istituzioni, così come le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, svolgono un ruolo fondamentale nell'attuazione dei metodi sopra descritti.

### 1.2 Permessi di lavoro

I permessi di lavoro<sup>2</sup> in Austria sono soggetti a contingenti annuali (sebbene solo i titolari di alcuni titoli di soggiorno abbiano bisogno di un permesso di lavoro): il numero totale di permessi di lavoro è limitato (quote dello Stato federale) in modo che il numero di stranieri occupati e disoccupati non superi il 7 per cento dell'offerta di lavoro dipendente totale (260.579 per il 2013). In alcuni casi speciali, i permessi di lavoro possono essere concessi oltre questa quota fino a un limite del nove per cento dell'offerta di lavoro.

La Slovenia lega i permessi di lavoro anche a una quota che limita il numero di cittadini di Paesi terzi ammessi annualmente sul mercato del lavoro. La quota varia di anno in anno, a seconda delle condizioni del mercato del lavoro, ma non può superare il cinque per cento della popolazione nazionale attiva.

In Ungheria, il Ministero dell'economia è responsabile della definizione del numero di permessi di lavoro da rilasciare ai cittadini di paesi extra-UE. Il numero totale di cittadini di questi paesi assunti con un permesso di lavoro o una Carta Blu dell'UE non può superare la media del numero di richieste di forza lavoro presentate nell'anno precedente; il numero massimo di cittadini di paesi extra-UE che possono essere assunti contemporaneamente con un permesso di lavoro o una Carta Blu è di 85.000 unità.

---

<sup>1</sup> Vedasi [The application of quotas in EU member States as a measure for managing labour migration from third countries](#), nota informativa.

<sup>2</sup> Informazioni sui permessi di lavoro nei paesi UE sono disponibili sull'[EU Immigration Portal](#).

In Portogallo ogni anno viene fissata una quota complessiva di lavoratori provenienti da paesi extra-UE sulla base delle stime annuali delle esigenze del mercato del lavoro stabilite dal Consiglio dei Ministri in seguito alle relazioni del Consiglio permanente di coordinamento sociale e del Ministero del lavoro e della solidarietà sociale.

In Belgio viene rilasciato un permesso di soggiorno temporaneo (carta A) o permanente (carta B). I permessi di soggiorno rilasciati a partire dal 3 gennaio 2019 contengono informazioni sull'accesso al mercato del lavoro: "limitato", "illimitato" o "nessun" accesso. I cittadini di Paesi terzi che intendono lavorare per più di 90 giorni devono richiedere un permesso unico (di lavoro e di soggiorno) tramite il proprio datore di lavoro alla Regione competente. È necessaria l'approvazione della Regione e dell'Ufficio Immigrazione.

## ► 2 I regimi sui permessi per lavoro nei paesi extra-UE

---

SkillSelect<sup>3</sup>, il sistema australiano di manifestazione di interesse, è stato introdotto nel 2012 come risposta al crescente arretrato di domande di visti e ai lunghi tempi di attesa, con l'obiettivo di aumentare la qualità dei candidati selezionati. Un obiettivo secondario era quello di introdurre nel programma di migrazione qualificata la flessibilità necessaria per adattarsi alle mutevoli condizioni economiche, modificando il mix di competenze o accelerando il processo di selezione, se necessario. Nell'ambito di SkillSelect, i potenziali migranti presentano una manifestazione di interesse per un visto di migrazione qualificata e viene utilizzato un test a punti per classificare l'interesse ai fini dell'emissione di inviti a presentare domanda (ITA) per un visto. Il processo di rilascio degli ITA varia a seconda delle categorie di visto. SkillSelect può essere utilizzato anche dai datori di lavoro e dai governi statali/territoriali per individuare potenziali migranti.

Nel corso del 2018, l'Australia ha introdotto riforme significative dei programmi di migrazione qualificata temporanea e permanente sponsorizzati dai datori di lavoro. A marzo 2018, il governo ha introdotto il visto Temporary Skill Shortage (TSS) per fornire alle imprese l'accesso alle competenze critiche necessarie per la crescita, laddove non sono disponibili lavoratori australiani qualificati. Il TSS comprende tre flussi: a breve termine (valido fino a due anni con un rinnovo on shore<sup>4</sup>, o fino a quattro anni se si applica un obbligo commerciale internazionale); a medio termine (valido fino a quattro anni con la possibilità di richiedere il visto di residenza permanente); e accordo di lavoro (per casi eccezionali in cui i programmi di visto standard non sono disponibili). Il TSS ha sostituito il visto 457 Temporary Work (Skilled); le differenze includono requisiti più elevati di conoscenza della lingua inglese e meno esenzioni, requisiti più ampi di verifica del mercato del lavoro e un requisito di almeno due anni di esperienza lavorativa. I datori di lavoro che non rispettano i loro obblighi possono essere soggetti a sanzioni. L'iter è stato snellito grazie all'approvazione automatica delle domande di nomina a basso rischio presentate da sponsor accreditati, al rinnovo più rapido per gli sponsor esistenti e a un nuovo periodo standard di approvazione della sponsorizzazione di cinque anni.

Nel luglio 2018, il governo ha lanciato un programma pilota Global Talent Scheme rivolto a lavoratori altamente qualificati e specializzati non coperti dal visto TSS standard ma con il potenziale di trasmettere, sviluppare o trasferire competenze ai lavoratori australiani. Comprende due flussi: uno per le imprese consolidate e uno per le start-up approvato da un comitato consultivo indipendente per le start-up. Le imprese partecipanti devono aver dimostrato un impegno a migliorare le competenze australiane. Due nuovi visti regionali consentono ai lavoratori qualificati di vivere fuori dalle grandi città per tre anni, dopodiché potranno richiedere la residenza permanente.

Il sistema di migrazione permanente del Canada<sup>5</sup> si basa su un piano triennale graduale, con un ingresso annuale di oltre 320.000 persone nel 2018, circa lo 0,9 per cento della popolazione. Il piano bilancia la migrazione economica — gli immigrati per motivi di lavoro e le loro famiglie — con la migrazione familiare e umanitaria, servendo un'ampia gamma di obiettivi economici, demografici e umanitari. La pianificazione degli ingressi per i migranti per motivi di lavoro — che insieme alle loro famiglie rappresentano quasi il 60 per cento del totale — prevede una serie di ingressi annuali totali e per la categoria principale e stabilisce obiettivi per i migranti selezionati a livello federale e regionale.

---

<sup>3</sup> OCSE. [International migration outlook 2022](#); OCSE. [Recruiting immigrant workers: Australia 2018](#).

<sup>4</sup> Occorre trovarsi in Australia al momento della concessione del visto, se è stata fatta l'applicazione in Australia.

<sup>5</sup> OCSE. [Recruiting immigrant workers: Canada 2019](#).

Nel 2015 il Canada ha introdotto Express Entry, un sistema dinamico di “manifestazione di interesse” in due fasi per l’immigrazione per motivi di lavoro. Il nuovo sistema per l’immigrazione permanente per motivi di lavoro seleziona, circa ogni due settimane, tra i candidati idonei presenti in una lista, quelli più votati invitandoli a richiedere la residenza permanente, fino a raggiungere un numero predefinito di inviti. Per entrare nella lista, i candidati devono soddisfare vari criteri minimi per uno dei tre programmi federali gestiti dal sistema. In caso di esito positivo, vengono classificati gli uni rispetto agli altri sulla base di un sistema di ranking completo. Una caratteristica unica del modello canadese, a differenza di altri sistemi di manifestazione di interesse in Nuova Zelanda e Australia, è il grado di raffinatezza del sistema di classificazione. Ciò consente di prendere in considerazione le interazioni positive tra le competenze, come quella tra le conoscenze linguistiche e la capacità di trasferire le qualifiche straniere al contesto canadese. Il sistema si basa su una valutazione approfondita dei fattori che determinano i risultati per accedere al riconoscimento dello status di migrante.

La migrazione temporanea per lavoro è costituita da due flussi. Il primo è il Programma per lavoratori stranieri temporanei, che ammette lavoratori stranieri per far fronte a specifiche carenze del mercato del lavoro, è gestito in modo piuttosto rigoroso e sottoposto a verifica del mercato del lavoro. Il secondo è il Programma di mobilità internazionale, che ammette migranti temporanei con diritti di lavoro, principalmente per una serie di altri obiettivi, per lo più associati alle imprese e alla cooperazione internazionale, come i programmi di mobilità giovanile e i trasferimenti intra-aziendali, nonché l’occupazione post-laurea.

Nella Repubblica di Corea<sup>6</sup>, I lavoratori stranieri temporanei provenienti da altri Paesi ammessi per lavori poco qualificati rappresentano quasi un residente straniero su cinque. Per assumere dall’estero per lavori poco qualificati, i datori di lavoro devono utilizzare il Sistema di permessi di lavoro, il programma di migrazione temporanea per lavoro della Corea. Nel 2018 in Corea c’erano quasi 300.000 lavoratori nell’ambito del programma e circa 50.000 lavoratori in entrata, il che lo rende uno dei programmi più grandi tra i Paesi dell’OCSE in termini assoluti e in relazione alle dimensioni della forza lavoro. Il programma serve principalmente le PMI del settore manifatturiero, dove questi lavoratori rappresentano il 10 per cento dell’occupazione totale.

Il progetto del programma presenta una serie di caratteristiche uniche. Si basa su accordi bilaterali con 16 Paesi di origine, che co-gestiscono la selezione. I candidati devono superare un esame di lingua coreana per essere ammessi. Da una lista, le autorità coreane selezionano un elenco di potenziali candidati per i datori di lavoro. Questa procedura ha eliminato in gran parte l’appropriazione indebita e l’indebitamento dei lavoratori che affliggono programmi simili altrove. Il programma è gestito dal governo senza alcun costo per i datori di lavoro e offre controlli e interventi regolari, servizi ai lavoratori e sostegno al rientro. Le tutele dalla concorrenza e dagli effetti di sostituzione per i lavoratori locali risiedono in tre meccanismi: quote annuali di ammissione, che limitano gli ingressi; un requisito di pubblicazione obbligatoria prima dell’assunzione; la distribuzione di permessi di lavoro che favoriscono i datori di lavoro che assumono lavoratori locali.

La Corea ha modernizzato il suo quadro di politiche migratorie per ridurre le barriere all’assunzione di stranieri altamente qualificati. I dipendenti professionisti delle imprese straniere che investono in Corea godono di un trattamento particolarmente favorevole, e si applicano poche restrizioni al reclutamento per lavori qualificati: non si applica alcun test del mercato del lavoro, e l’accesso alla residenza permanente è possibile attraverso procedure accelerate, compresa una selezione a punti per i talenti.

<sup>6</sup> OCSE. [Recruiting immigrant workers: Korea 2019](#).

Il quadro dei permessi comprende più di 170 sottocategorie di ammissione, di cui più di 100 consentono diverse forme di occupazione, ognuna con i propri criteri di ammissibilità e le condizioni per cambiare status. L'attuale suddivisione dei permessi in categorie "professionali" e "non professionali" fa sì che molti lavori mediamente qualificati non siano sottoposti alla verifica del mercato del lavoro, sebbene esista un elenco di occupazioni autorizzate.

La componente più importante dei flussi temporanei è rappresentata dai programmi di vacanze-lavoro. Questi permettono a giovani provenienti da Paesi selezionati con i quali la Nuova Zelanda ha firmato accordi o intese bilaterali di reciprocità di trascorrere un periodo di vacanza in Nuova Zelanda e di intraprendere un'attività lavorativa e di studio accessoria al loro soggiorno<sup>7</sup>

Tradizionalmente, la principale categoria di ammissione per l'immigrazione temporanea per lavoro è stata il visto Essential Skills, destinato agli immigrati che occupano posti di lavoro per i quali non è disponibile alcun neozelandese o residente permanente. Il visto Essential Skills può essere considerato la pietra angolare dell'attuale sistema di immigrazione, dato che più della metà dei nuovi immigrati permanenti per motivi di lavoro ha avuto un visto di questo tipo in una certa fase.

Per garantire che la priorità sia data alla forza lavoro nazionale, rispondendo al contempo rapidamente alle esigenze dei datori di lavoro, la Nuova Zelanda ha istituito un sistema piuttosto elaborato che prevede un test del mercato del lavoro con numerose esenzioni, tra cui liste di carenza e procedure di accreditamento dei datori di lavoro.

La maggior parte dei flussi temporanei è destinata a occupazioni poco qualificate, principalmente attraverso i Working Holiday Schemes e gli studenti internazionali.

Nell'agosto 2017 sono state introdotte modifiche ai visti per lavoro temporaneo basati sull'occupazione, tra cui fasce di competenza graduate in base all'occupazione e al salario. È stata introdotta una durata massima di tre anni per i titolari di visti per lavoro temporaneo meno qualificati, al termine dei quali devono trascorrere 12 mesi fuori dalla Nuova Zelanda prima di poter ottenere un altro visto. I relativi partner e figli devono ora soddisfare i requisiti per il visto di lavoro o di studio a titolo personale, poiché non sono più disponibili visti a carico. L'obiettivo di queste modifiche è continuare a consentire ai datori di lavoro di assumere lavoratori immigrati temporanei in caso di effettiva carenza, garantendo al contempo una maggiore trasparenza sulle prospettive future a lungo termine degli immigrati meno qualificati in Nuova Zelanda.

I richiedenti di visti per la residenza possono ora presentare la domanda online e questo servizio è disponibile anche per i richiedenti di visti temporanei per lavoro, per visitatori e per studenti. Anche i familiari possono ora essere inclusi in una domanda, se la politica lo consente. In totale, più dell'80 per cento delle domande di visto possono essere presentate online.

Dopo l'uscita dall'UE il 31 gennaio 2020, il Regno Unito ha una legge sull'immigrazione con un sistema a punti che attrae i lavoratori altamente qualificati. Il sistema è attuato dal gennaio 2021. Non è stata introdotta una categoria generale per i lavori poco qualificati o temporanei<sup>8</sup>.

In base al nuovo sistema, tutti i richiedenti, cittadini dell'UE e non, dovranno dimostrare di avere un'offerta di lavoro da parte di uno sponsor approvato, che l'offerta di lavoro corrisponde al livello di competenza richiesto e che parlano inglese. Inoltre, se il richiedente guadagna più della soglia salariale minima, può presentare domanda. Tuttavia, se guadagna meno della soglia salariale minima richiesta, ma non meno di 20.480 sterline, può ancora essere ammesso se può dimostrare di avere un'offerta di lavoro in una specifica occupazione carente, come indicato dal Comitato consultivo per la migrazione, o di avere un dottorato di ricerca pertinente al lavoro.

<sup>7</sup> OCSE. *Recruiting immigrant workers: New Zealand 2014*; OCSE. *International migration outlook 2022*.

<sup>8</sup> Regno Unito, Governo. [The UK's points-based immigration system](#), Policy statement, 19 febbraio 2020.

Tuttavia, il Settlement Scheme per i cittadini dell'UE, aperto a marzo 2019, ha già ricevuto 3,2 milioni di domande da parte di cittadini dell'UE che potranno rimanere e lavorare nel Regno Unito. Ciò garantirà ai datori di lavoro la flessibilità necessaria per soddisfare le richieste del mercato del lavoro.

La politica statunitense<sup>9</sup> in materia di immigrazione per motivi di lavoro è nota per il suo sistema di immigrazione guidato dai datori di lavoro, che cerca di selezionare i lavoratori stranieri che corrispondono alla domanda delle imprese in "tempo reale", evitando i ritardi che accompagnano i sistemi governativi che selezionano gli immigrati sulla base di un sistema a punti. La maggior parte dei non-cittadini ammessi nell'ambito del sistema di immigrazione per motivi di lavoro sono lavoratori qualificati, di solito membri di un albo professionale. Le imprese che desiderano assumere immigrati nell'ambito di queste preferenze basate sull'occupazione devono dimostrare che non sono disponibili lavoratori nazionali per svolgere il lavoro previsto (ad eccezione del gruppo di prima preferenza a cui non si applica alcun test del mercato del lavoro) e che l'ingresso del non-cittadino non influirà negativamente sui salari e sulle condizioni di lavoro dei lavoratori statunitensi impiegati in modo simile. Per garantire il rispetto di questi prerequisiti è in atto un processo chiamato "certificazione del lavoro". In base a questo processo, i datori di lavoro devono compiere uno sforzo di reclutamento in buona fede per trovare lavoratori statunitensi qualificati in grado e disposti a lavorare nel luogo di impiego previsto, e la certificazione verrà loro negata se tali lavoratori sono disponibili o se il test del mercato del lavoro è stato inadeguato.

Oltre ai visti per immigrati basati sul lavoro, la categoria dei visti per non immigrati riguarda i lavoratori, gli uomini d'affari, gli investitori e gli imprenditori che arrivano negli Stati Uniti per soggiorni temporanei. Questa categoria di visti è destinata ai datori di lavoro che potrebbero aver bisogno di un lavoratore solo su base temporanea o immediatamente per le loro attività. La legge sull'immigrazione e la nazionalità contiene alcune classificazioni di non immigrati che prevedono l'ingresso relativamente rapido di stranieri per scopi particolari e per periodi di tempo limitati. La maggior parte dei visti per non immigrati basati sull'occupazione deve essere richiesta da un datore di lavoro statunitense. Come per gli immigrati per motivi di lavoro, il datore di lavoro presenta la domanda per conto del potenziale dipendente straniero.

I lavoratori temporanei in occupazioni speciali possono entrare con un visto H-1B per un periodo iniziale fino a tre anni, prorogabile fino a sei, e sono autorizzati a viaggiare all'estero. Il visto H-1B è un visto per non immigrati che consente ai datori di lavoro statunitensi di assumere stranieri in occupazioni speciali che richiedono competenze teoriche o tecniche.

<sup>9</sup> Katharina Eisele, ["The US Labour Immigration Scheme: All about being attractive? EU perceptions and stakeholders' perspectives reviewed"](#), CEPS Paper in liberty and security in Europe, n. 67, settembre 2014.



► **Organizzazione Internazionale del Lavoro**

**Ufficio per l'Italia e San Marino**

Villa Aldobrandini  
Via Panisperna 28  
00184 Roma  
Italia  
Tel. +39 06 6784 334  
[rome@ilo.org](mailto:rome@ilo.org)  
[www.ilo.org/rome](http://www.ilo.org/rome)

