I QUADERNI DI ASCHERI ACADEMY

Coordinatore Guido Ascheri

N°26 - RELEASE 17 OTTOBRE 2022

SPONSORING FOREIGN WORKERS IN THE UK

SPONSORIZZARE I LAVORATORI STRANIERI NEL REGNO UNITO

Parte II

A cura di
Guido Ascheri
Lucia Zeleznik
Marina d'Angerio
Maria Lucia Pezone
Linda Calistri

Ascheri & Partners
Studio Commercialisti

ASCHERI NELSON
Studio Legale

Ascheri Academy
Formazione Professionale

FISCO e TASSE .com
la tua guida per un fisco semplice

MAGGIOLI EDITORE

I QUADERNI DI ASCHERI ACADEMY

Coordinatore Guido Ascheri

Guido Ascheri

Coordinatore scientifico dello Studio Ascheri, ha insegnato alla Université Nice Sophia Antipolis, ha pubblicato libri per i tipi di IPSOA ed EBC, ed Ebooks per Fisco e Tasse. Ha fondato e diretto la rivista «Professione Azienda», premia-ta come opera ad alto contenuto culturale e scientifico dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri. Si occupa di consulenza tributaria e societaria interna-zionale. Guido è Ragioniere Commercialista, Chartered Accountant nonche' partner e Trainee Solicitor della Law Firm Ascheri Nelson LLP.

Lucia Zeleznik

Lucia è abilitata all'esercizio della professione di Avvocato in Italia e come Solicitor in Inghilterra e Galles. Lucia lavora a Londra come partner della law firm Ascheri Nelson, dove si occupa di consulenza e assistenza legale preva-lentemente in diritto dell'immigrazione, diritto commerciale, diritto di famiglia e contrattualistica internazionale. Lucia ha pubblicato diversi articoli ed e-book sulla rivista Fiscalità Estera e su Fisco e Tasse ed ha presentato numerosi webinar rivolti a professionisti del settore legale. Ha inoltre partecipato come relatrice ad un convegno presso la East London University in tema di problematiche relative all'immigrazione pre e post Brexit.

Marina D'Angerio

Laureata in Economia e Commercio presso l'Università Luigi Einaudi di Torino Dottore Commercialista e Revisore Legale nonché' Chartered Accountant ed Auditor in Inghilterra e Galles. Presso lo studio Ascheri & Partners si occupa di fiscalità internazionale, consulenza societaria, redazione dei bilanci e delle dichiarazioni fiscali. Marina è Partner e Trainee Solicitor nella Law Firm Ascheri Nelson Llp Ha pubblicato Ebooks per Fisco e Tasse e sul sito Ascheri Academy.

Maria Lucia Pezone

Trainee Solicitor presso lo studio Ascheri Nelson, dove si occupa di diritto di famiglia, diritto dell'immigrazione, diritto societario, contenzioso civile e contrattualistica. Ha conseguito il dottorato di ricerca discutendo una tesi sulla "Tutela penale del marchio di impresa", presso l'Università della Campania "L. Vanvitelli", dove è cultrice della materia per l'insegnamento di diritto penale. Maria Lucia ha altresì acquisito una notevole esperienza nel campo della responsabilità penale di impresa, occupandosi in particolare della stesura e dell'aggiornamento di modelli organizzativi. Ha maturato esperienza nella presentazione dei ricorsi davanti alla Corte europea dei diritti dell'Uomo.

Linda Calistri

Linda Calistri è Trainee Solicitor presso lo studio legale Ascheri Nelson, dove si occupa principalmente di diritto dell'immigrazione, diritto societario, diritto di famiglia, contenzioso civile e contrattualistica. Linda ha conseguito la Laurea Magistrale in Giurisprudenza presso l'Università degli Studi di Firenze, discutendo una tesi in diritto tributario internazionale. Dopo essersi trasferita nel Regno Unito per diventare solicitor, ha completato i suoi studi presso la BPP University di Londra, dove ha conseguito il Graduated Diploma in Law.

ISBN: 9788891660541
© Copyright 2022 Maggioli
Ottobre 2022
www.fiscoetasse.com

FISCO e TASSE .com
la tua guida per un fisco semplice
MAGGIOLI EDITORE

INDICE

Premesse 1

Come richiedere ed ottenere una licenza da sponsor.....2

Criteri di idoneità.....2

Tipologia di lavoro offerto 2

Tipologie di licenza 4

Temporary worker licence.....4

Worker licence.....5

Gestire le sponsorizzazioni all'interno dell'azienda.....6

Presentazione della domanda 7

Rating della licenza.....9

Certificati di sponsorizzazione.....10

Responsabilità e doveri dello sponsor.....12

Modifiche all'attività del datore di lavoro.....13

***Questo e-book è aggiornato al 17 ottobre 2022.**
La Legislazione e la prassi amministrativa sono in continua evoluzione. Prestare attenzione alle modifiche intervenute dopo la pubblicazione.

ASCHERI & PARTNERS, STUDIO COMMERCIALISTI

Presta, in collaborazione con altri professionisti, consulenza tributaria e societaria internazionale. Abbiamo scelto di privilegiare la collaborazione con gli studi professionali che all'interno della loro struttura non hanno una sezione specializzata per la consulenza internazionale. Il professionista mantiene sempre la titolarità dell'incarico professionale conferito dal suo cliente. La nostra mission consiste, inoltre: nell'assicurare la cura degli affari e degli interessi, spesso complessi, dei clienti in campo societario, tributario, finanziario e commerciale. Pianificazione fiscale internazionale, costituzione di societa, servizi contabili, bilanci e dichiarazione dei redditi, tutela del patrimonio e passaggio generazionale.

ASCHERI NELSON, STUDIO LEGALE

La mission dello Studio è quella di fornire ai propri clienti una consulenza legale qualificata in modo tempestivo ed efficiente. Gestiamo ogni questione prontamente e professionalmente. Il lavoro riflette i nostri valori: integrità, responsabilità, eccellenza, lavoro di squadra e collaborazione. Gli avvocati del nostro Studio legale dimostrano una ferma volontà nell' esplorare tutte le alternative possibili nella risoluzione delle controversie, collaborando con terzi per individuare e cons guire il risultato migliore. Ci impegniamo a fornire servizi legali efficienti ed efficaci con particolare attenzione alla comunicazione, alla capacità di risposta e attenzione ai dettagli. Ascheri Nelson è uno Studio legale con una visione internazionale situato a Londra, cuore giuridico e finanziario internazionale. I nostri avvocati e consulenti sono leader riconosciuti nelle loro aree di competenza: le loro conoscenze ci aiutano ad affrontare ogni problematica legale, immobiliare, successioni, immigrazione, diritto del lavoro, leggi commerciali e contrattualistica, recupero crediti.

ASCHERI ACADEMY, FORMAZIONE PROFESSIONALE

La Ascheri Academy è specializzata nell'organizzazione di corsi di formazione professionale ed eventi, con la collaborazione di una rete di professionisti e docenti. La formazione è fornita sia mediante dispense e circolari inviate via Internet, sia attraverso incontri in aula, con la possibilità di interagire con il tutor oppure a distanza con webinar. Vengono organizzate, periodicamente, riunioni professionali e conferenze aziendali per approfondire ed esplorare argomenti di particolare interesse ed importanza. Rendiamo i principi della formazione e dell'apprendimento parte della nostra visione e dei nostri valori. Crediamo nella crescita culturale e privilegiamo il rapporto con coloro che vogliono formarsi e aggiornarsi nell'arco della vita professionale. Condividiamo gli strumenti per lo sviluppo dell'attività professionale e ne salvaguardiamo il patrimonio culturale.

PREMESSE

I datori di lavoro del Regno Unito che intendono assumere personale proveniente da fuori il Regno Unito devono sponsorizzare i futuri dipendenti stranieri.

Dopo la Brexit e la fine del periodo di transizione, anche i cittadini provenienti dall'Unione Europea, Islanda, Liechtenstein, Norvegia e Svizzera necessitano di essere sponsorizzati dal datore di lavoro presente nel Regno Unito per cui intendono svolgere attività lavorativa.

Oggi, infatti, per poter assumere nel Regno Unito un cittadino straniero che non sia già in possesso di un permesso di soggiorno a tempo indeterminato, del *settled status* o del *pre-settled status*, i datori di lavoro del Regno Unito devono sponsorizzare il dipendente straniero che intendono assumere.

Per poter fare ciò, il datore di lavoro deve essere in possesso di una licenza come sponsor ("*sponsorship licence*"), che gli consenta di rilasciare un certificato di sponsorizzazione al futuro dipendente.

A sua volta, il cittadino straniero, una volta ricevuto il certificato di sponsorizzazione, dovrà occuparsi di richiedere un visto per entrare nel Regno Unito e svolgere il lavoro per cui è stato sponsorizzato.

La licenza da sponsor è richiesta anche per sponsorizzare quei cittadini stranieri che verranno nel Regno Unito a svolgere attività lavorativa non retribuita, come ad esempio lavorare per una charity.

Al contrario, il datore di lavoro non avrà bisogno di detta licenza per assumere cittadini Irlandesi, o cittadini europei che già siano in possesso di *settled* e *pre-settled status* ai sensi del "*EU Settlement Scheme*", e coloro che sono in possesso di un permesso di soggiorno a tempo indeterminato nel Regno Unito.

E' importante sottolineare che la semplice sponsorizzazione di un cittadino straniero da parte di un datore di lavoro nel Regno Unito non comporta l'automatico rilascio del visto al cittadino straniero. Il rilascio del visto dipende, infatti, da tutta una serie di circostanze e requisiti in capo al richiedente.

COME RICHIEDERE ED OTTENERE UNA LICENZA DA SPONSOR

1. Criteri di idoneità

Innanzitutto, il datore di lavoro non potrà richiedere il rilascio di una licenza come sponsor nel caso in cui eventuali precedenti condanne per reati in materia di immigrazione o altri tipi di reato, quali frode o riciclaggio di denaro, non siano state cancellate dal suo casellario giudiziale.

Inoltre, il datore di lavoro non potrà ottenere una licenza da sponsor se la eventuale licenza precedente gli sia stata revocata nei 12 mesi precedenti la richiesta.

E' inoltre necessario, prima di presentare domanda, che il datore di lavoro si occupi di prevedere un sistema organizzativo interno tale da essere in grado di monitorare la situazione dei dipendenti sponsorizzati e del personale con il compito di gestire le pratiche di sponsorizzazione dell'azienda.

L'ufficio immigrazione, una volta ricevuta la richiesta di licenza da parte del datore di lavoro richiedente, solitamente invia uno o più funzionari presso la sede del datore di lavoro che ha presentato domanda di licenza per effettuare i necessari controlli e verifiche prima di pronunciarsi sul rilascio della licenza.

2. Tipologia di lavoro offerto

Il datore di lavoro che vuole sponsorizzare un nuovo dipendente straniero deve preventivamente assicurarsi che il lavoro offerto a quest'ultimo rispetti determinati requisiti necessari per la sponsorizzazione, come ad esempio l'offerta di un compenso adeguato, e gli altri criteri necessari in base allo specifico visto che il lavoratore dovrà richiedere.

In particolare, i requisiti del lavoro o posizione offerta al futuro dipendente variano a seconda che lo stesso debba presentare domanda per ottenere un visto per lavoratori qualificati (*Skilled Worker Visa*), un visto

per operatore sanitario o assistenziale (*Health or Care worker visa)*, un visto come lavoratore stagionale (*Seasonal Worker visa*), ecc.

Per fare un esempio, vi sono requisiti aggiuntivi specifici per i datori di lavoro che intendono assumere dipendenti nel settore dello spettacolo (*Creative workers*) e cioè ballerini, presentatori, attori, modelli e ballerini o attori di teatro e opera.

In queste tipologie di occupazioni, infatti, il datore di lavoro che intenda offrire una sponsorizzazione, deve assicurarsi anche di rispettare il codice deontologico del settore e verificare che il lavoro offerto rientri nella lista di occupazioni con carenza di manodopera.

Allo stesso modo, vi sono criteri e requisiti aggiuntivi specifici per vari altri settori, come quello sportivo o religioso.

Inoltre, è necessario menzionare che è possibile sponsorizzare dipendenti stranieri con meno di 18 anni solamente in alcuni settori come quello sportivo (ed in questo caso il soggetto deve comunque aver compiuto almeno 16 anni), nel settore creativo (quindi in possesso di un *Creative Worker Visa)* e in caso di scambi autorizzati dal governo (*Government Authorised Exchange Visa).*

Non è possibile invece sponsorizzare dipendenti stranieri minori di anni 18 in possesso di altri tipi di visto che non siano quelli appena menzionati.

TIPOLOGIE DI LICENZA

La tipologia di licenza necessaria ad un datore di lavoro che voglia assumere dipendenti stranieri dipende dalla tipologia di lavoro offerto: per specifici tipi di posizioni / lavori temporanei si parla di licenza per "*Temporary workers"*, mentre in caso di posizioni permanenti o qualificate si parla di licenza per "*Workers*".

E' tuttavia possibile richiedere una singola licenza che comprenda entrambe le caratteristiche.

1. Temporary Worker Licence

Questo tipo di licenza consente al datore di lavoro inglese di sponsorizzare i dipendenti in via temporanea, compresi i casi di volontariato o sostituzioni. E' possibile, tuttavia, ottenere detto tipo di licenza solo per determinati tipi specifici di lavoro e visto.

Le licenze che rientrano sotto la seguente categoria sono le seguenti:

- **Scale-up Worker** – per i cittadini stranieri che intendono recarsi a lavorare nel Regno Unito per imprese con alto potenziale di crescita;
- **Creative Worker –** per assumere dipendenti nel settore creativo, come ad esempio artisti (fino a due anni);
- **Charity Worker** – per assumere personale non retribuito (ad esempio presso una charity);
- **Religious Worker** – per i cittadini stranieri che lavorano presso ordini religiosi o organizzazioni religiose (fino a due anni al massimo);
- **Government Authorised Exchange** – per sponsorizzare cittadini stranieri in progetti di ricerca o training, come ad esempio personale medico o scientifico (per due anni) al fine di consentire un breve periodo di scambio di conoscenze in un settore specifico;
- **International Agreement** – per sponsorizzare lavoratori stranieri che si recano nel Regno Unito come dipendenti di enti governativi esteri;
- **Graduate Trainee (Global Business Mobility)** – per dipendenti

stranieri che si trasferiscono nella sede inglese dell'azienda estera per cui lavorano, nell'ambito un programma di formazione post laurea;

- **Service Supplier (Global Business Mobility)** – per i cittadini stranieri che hanno stipulato un contratto per la prestazione di servizi con una società del Regno Unito (durata di 6 o 12 mesi);
- **UK Expansion Worker (Global Business Mobility)** – per i dipendenti esteri inviati nel Regno Unito a costituire una nuova filiale o sussidiaria del business estero;
- **Secondment Worker (Global Business Mobility)** – per i lavoratori stranieri che si trasferiscono dall'estero nel Regno Unito per lavorare presso un'azienda inglese in base ad un contratto di elevato valore;
- **Seasonal Worker** – per coloro che si recano nel Regno Unito per lavorare nel settore dell'agricoltura o della raccolta frutta e verdura.

2. Worker Licence

Questo tipo di licenza consente al datore di lavoro inglese di sponsorizzare cittadini stranieri in diversi tipi di occupazioni qualificate da svolgersi in territorio inglese. Il lavoro qualificato offerto può essere a tempo determinato e per brevi periodi, lunghi periodi o posizioni permanenti, a seconda del visto del lavoratore.

Le licenze che rientrano sotto la seguente categoria sono le seguenti:

- **Skilled Worker (lavoratori qualificati):** il ruolo offerto al futuro dipendente che si intende sponsorizzare deve rispettare i requisiti della singola occupazione, tra cui stipendio minimo, qualifica, competenze richieste, ecc;
- **Senior o Specialist Worker Visa (Global Business Mobility):** adatto alle imprese multinazionali che necessitano di trasferire dipendenti di altri paesi nel Regno Unito;
- **Minister of Religion:** per i cittadini stranieri che si recano nel Regno Unito per lavorare presso organizzazioni di tipo religioso;
- **International Sportperson:** per gli sportivi stranieri d'élite e allenatori che si recano nel Regno Unito.

GESTIRE LE SPONSORIZZAZIONI ALL'INTERNO DELL'AZIENDA

Il datore di lavoro che intende sponsorizzare dipendenti stranieri nel Regno Unito dovrà incaricare parte del proprio personale alla gestione del processo di sponsorizzazione già nel momento in cui viene presentata domanda per la licenza come sponsor.

Il principale strumento che verrà rilasciato al datore di lavoro per la gestione delle sponsorizzazioni è un programma specifico, chiamato SMS (*Sponsorship Management System),* che consente di gestire tutti gli aspetti relativi alla sponsorizzazione dei dipendenti.

I ruoli che devono essere ricoperti all'interno dell'azienda che richiede di divenire sponsor sono:

- ***Authorising officer****:* ovvero un funzionario senior e responsabile del personale incaricato della gestione del sistema SMS;
- **Key Contact:** ovvero il punto di contatto principale con l'ufficio immigrazione (UKVI - *UK Visas and Immigration)*;
- ***Level 1 user:*** e cioè un soggetto responsabile della gestione quotidiana della licenza e dei certificati di sponsorizzazione tramite il programma SMS.

Questi ruoli possono anche essere ricoperti dalla stessa persona. E' inoltre possibile anche nominare un *Level 2 user* in un momento successivo al rilascio della licenza. Prima di poter ricoprire detti ruoli, è necessario che i soggetti incaricati dimostrino di possedere determinati requisiti e competenze, tra cui non avere riportato delle condanne, non aver subito la revoca di una licenza da sponsor nei 12 mesi precedenti la domanda, essere basati principalmente nel Regno Unito, non ricoprire il ruolo di consulenti esterni per specifici progetti, ecc.

E' inoltre necessario che almeno un soggetto che ricopre il ruolo di *Level 1 user* sia anche dipendente del datore di lavoro che richiede la licenza ed è possibile anche affidare detti ruoli (ad esclusione di quello come *Authorising officer*) ad un consulente legale esterno avente sede nel Regno Unito.

PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

Per richiedere la licenza come sponsor è necessario presentare domanda *online*. Una volta compilato l'apposito modulo su internet, è necessario scaricarne la conferma di invio e allegarvi i relativi documenti a supporto della domanda.

La tipologia di questi documenti varia di caso in caso, principalmente a seconda del tipo di licenza richiesto.

I documenti a supporto della domanda vanno poi inviati tramite email all'indirizzo presente sul report di invio della domanda.

Tutta la documentazione che non sia in lingua inglese va tradotta in inglese e certificata.

E' necessario anche pagare il costo di presentazione della domanda, il cui importo varia a seconda della tipologia di licenza richiesta e in base al tipo e alle dimensioni dell'organizzazione che vuole fare da sponsor, e varia dalle £500 circa a quasi £1,500.

Le aziende che si qualificano come sponsors di piccole dimensioni o a scopo caritatevole pagano la tassa più bassa.

Per qualificarsi come *employers* di piccole dimensioni devono rispettare almeno due dei seguenti requisiti:

- Il turnover annuo è di £10.2 o inferiore;
- Gli assets totali valgono £5.1 o meno;
- L'organizzazione ha 50 dipendenti o meno.

Per organizzazione a scopo caritatevole si intende invece una *charity* registrata in Inghilterra e Galles, in Scozia o nell'Irlanda del Nord, nonché una organizzazione ecclesiastica a fini caritatevoli.

Solitamente, UKVI (*UK Visas and Immigration*) prende una decisione sulla domanda entro 8 settimane dalla ricezione della stessa e un funzionario dell'ufficio immigrazione potrebbe richiedere di visitare l'azienda prima di proseguire con la valutazione sul rilascio della licenza.

E' tuttavia possibile anche richiedere all'ufficio immigrazione di elaborare la domanda in tempi più rapidi pagando una tassa aggiuntiva,

ma il servizio prioritario è limitato ad un numero massimo di domande al giorno.

Se la domanda viene rigettata a causa di errori compiuti del funzionario che l'ha esaminata, o se la documentazione a supporto della domanda non è stata debitamente valutata, l'azienda richiedente può richiedere di fare revisionare la domanda.

RATING DELLA LICENZA

Se la domanda di licenza viene approvata, il datore di lavoro otterrà una licenza di tipo A (*A-rated licence*). Tale tipologia di licenza consente al datore di lavoro di assegnare i certificati di sponsorizzazione ai futuri dipendenti stranieri che intende assume, e lo stesso viene inserito nel registro degli sponsors del Regno Unito.

Una licenza di tipo A può sempre essere declassata ad una licenza di tipo B in un momento successivo, e ciò solitamente accade quando lo sponsor non rispetta i doveri connessi alla sua posizione.

Se ciò accade, non sarà possibile per il datore di lavoro assegnare nuovi certificati di sponsorizzazione fino a che la licenza non verrà nuovamente promossa ad un livello A.

Ad ogni modo, anche in caso di licenza di tipo B, lo sponsor sarà sempre in grado di emettere nuovi certificati di sponsorizzazione ai dipendenti che ha già assunto con sponsorizzazione, al fine di consentire agli stessi di richiedere l'estensione o il rinnovo del visto in loro possesso per rimanere nel Regno Unito.

CERTIFICATI DI SPONSORIZZAZIONE

I certificati di sponsorizzazione vanno assegnati ai nuovi dipendenti stranieri che il datore di lavoro intende assumere. Si tratta di un codice elettronico, non di un documento cartaceo.

Ogni certificato è caratterizzato da un codice diverso, e tale codice dovrà essere usato dal futuro dipendente per richiedere il visto.

Una volta assegnato il certificato ad un futuro dipendente, questi dovrà usarlo nei tre mesi successivi per presentare domanda di visto, e la domanda non potrà essere presentata prima dei tre mesi antecedenti l'inizio del lavoro per cui viene rilasciata la sponsorizzazione.

Il datore di lavoro in possesso di licenza di sponsor deve richiedere il rilascio del certificato di sponsorizzazione tramite il sistema online SMS, e solitamente il certificato viene approvato entro un giorno, anche se potrebbe alle volte essere necessario più tempo.

I certificati che si possono richiedere sono di due tipi: *defined* e *undefined*.

I primi sono destinati alla sponsorizzazione dei cittadini stranieri che vogliono richiedere un visto per lavoratori qualificati da fuori il Regno Unito, e che quindi ancora non si trovano nel paese.

I secondi sono invece destinati ai lavoratori qualificati che già si trovano nel Regno Unito in possesso di un altro permesso o visto, o coloro che richiedono gli altri tipo di visto.

Ogni certificato ha un costo, e questo varia a seconda del tipo di licenza ottenuta dal datore di lavoro.

Inoltre, in caso di assegnazione del certificato ad un futuro dipendente per la richiesta di un visto per lavoratori qualificati o come *Senior* o *Specialist worker*, il datore di lavoro solitamente dovrà pagare anche la *Immigration Skills Charge*.

Si tratta di una tassa ulteriore che viene richiesta nel caso in cui il futuro dipendente debba richiedere il visto da fuori il Regno Unito per entrare a lavorare nel paese per 6 mesi o più, oppure si trovi già nel Regno Unito.

Non è invece necessario che il datore di lavoro versi detta tassa se

intende sponsorizzare un dipendente che rientra in alcune specifiche categorie quali scienziati, biologi e biochimici, professionisti di scienze sociali o altre professioni specifiche.

Nel caso in cui venga assegnato un certificato ad un dipendente che poi cambia lavoro all'interno della stessa organizzazione, sarà necessario assegnare a quest'ultimo un nuovo certificato che servirà a questi per richiedere un nuovo visto.

E' necessario fare ciò solamente se il nuovo lavoro ha un diverso codice occupazionale rispetto a quello per cui era stato emesso il primo certificato.

RESPONSABILITA' E DOVERI DELLO SPONSOR

Lo sponsor, prima di richiedere un certificato di sponsorizzazione, ha il dovere e la responsabilità di controllare che il dipendente straniero che vuole assumere sia in possesso delle qualifiche, competenze e accreditamenti necessari per svolgere il lavoro per cui viene sponsorizzato ed ha inoltre il dovere di conservare la copia dei documenti comprovanti ciò.

Potrà inoltre assegnare i certificati di sponsorizzazione unicamente per quei lavori / occupazioni che possano essere oggetto di sponsorizzazione, e dovrà comunicare tempestivamente all'ufficio immigrazione se il dipendente non ha rispettato le condizioni previste dal visto in suo possesso.

Nel caso in cui il datore di lavoro non rispetti i propri doveri, questi è passibile di sanzioni quali il declassamento, la sospensione o la revoca della licenza di sponsor.

E' inoltre necessario che il datore di lavoro possa fare affidamento su del personale specializzato in grado di monitorare costantemente lo status di immigrazione e la regolarità del personale impiegato, che esegua le necessarie verifiche, prenda copia dei documenti necessari per ogni dipendente, tra cui passaporto e informazioni relative al diritto al lavoro dello stesso.

Detto personale avrà inoltre il compito di monitorare le assenze, mantenere i dettagli dei dipendenti aggiornati e comunicare all'ufficio immigrazione eventuali problemi che dovessero sorgere in costanza di rapporto lavorativo con il dipendente sponsorizzato.

MODIFICHE ALL'ATTIVITA' DEL DATORE DI LAVORO

Il datore di lavoro avrà anche il compito e dovere di comunicare eventuali modifiche alle circostanze del proprio business entro 20 giorni lavorativi dall'evento.

Ad esempio, andranno comunicate tutte quelle situazioni in cui l'azienda divenga insolvente, cambi la natura dell'attività svolta, vengano effettuate delle fusioni, intervengano delle modifiche che vanno a ripercuotersi sulle relazioni con eventuali aziende estere che hanno inviato i lavoratori, o intervengano delle modifiche ai contratti di lavoratori in distacco o fornitori di servizi.

Anche in questo caso, tutte queste modifiche andranno riportate tramite il sistema SMS, tramite cui potranno essere effettuati anche i pagamenti per la registrazione delle modifiche appena menzionate.

26-28 Hammersmith Grove,
Hammersmith,
London W6 7BA,
Regno Unito

Tel. +44 203 751 9360
Fax. +44 207 681 2206
Mobile +44 741 282 3932

info@ascheri.co.uk
info@ascherinelson.uk
www.ascheri.co.uk
www.ascheri.academy
www.ascherinelson.uk

Ascheri Academy