

## MINISTERO INTERNO - Circolare 09 febbraio 2017, n. 517

Decreto legislativo 29 dicembre 2016, n. 253 "Attuazione della direttiva 2014/66/UE sulle condizioni di ingresso e soggiorno dei dirigenti, lavoratori specializzati, lavoratori in formazione di Paesi terzi nell'ambito di trasferimenti intra-societari" (G.U. n.7 del 10.1.2017).

---

In data 10 gennaio u.s. è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.7 il decreto legislativo n. 253 del 29 dicembre 2016 (vedi all. 1), recante le disposizioni di recepimento della direttiva 2014/66/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 15 maggio 2014 sulle condizioni di ingresso e di soggiorno di cittadini di Paesi terzi, impiegati come dirigenti, lavoratori specializzati e lavoratori in formazione, nell'ambito di trasferimenti intra-societari, la cosiddetta "direttiva ICT" (intra-corporate transfer).

La direttiva ha l'obiettivo di disciplinare l'ingresso e il soggiorno in Italia, per un periodo superiore a tre mesi, dei lavoratori stranieri altamente qualificati, per svolgere prestazioni di lavoro subordinato nell'ambito di trasferimenti intra-societari al di fuori delle quote previste dall'art. 3, comma 4, del decreto legislativo 286/1998 (Testo Unico Immigrazione).

Per trasferimento intra-societario si intende il distacco temporaneo in Italia di un lavoratore straniero impiegato da almeno tre mesi, alle dipendenze di un'impresa stabilita al di fuori dell'Unione Europea presso un'entità ospitante come di seguito specificato.

Il decreto legislativo 253/16 introduce due nuovi articoli al Testo Unico Immigrazione (TUI):

- l'articolo 27-quinques, che disciplina l'ingresso e il soggiorno di lavoratori stranieri per trasferimenti intra-societari;
- l'articolo 27-sexies relativo alla particolare ipotesi di mobilità all'interno dell'Unione Europea dei citati lavoratori già ammessi in un altro Stato membro e che vengono successivamente trasferiti in Italia a richiesta del datore di lavoro.

Ai fini dell'attuazione del presente decreto, si riportano le istruzioni operative sul nuovo quadro regolatorio.

- Campo di applicazione

I lavoratori cui è rivolta la nuova norma sono i dirigenti, i lavoratori specializzati e quelli in formazione, nell'ambito di trasferimenti intra-societari.

La categoria "dirigente", di cui alla lettera a) dell'articolo 27-quinques, comma 1, è prevista dall'art. 2095 c.c. ed è da riferirsi ad un lavoratore che svolge funzioni connotate da elevata professionalità, autonomia decisionale, responsabilità nei confronti dell'imprenditore, nonché da poteri di coordinamento e controllo dell'intera attività aziendale o di un ramo autonomo dell'impresa.

Per "lavoratori specializzati", di cui alla lettera b) dell'articolo 27-quinquies, comma 1, si intendono i lavoratori in possesso di conoscenze specialistiche indispensabili per il settore di attività, le tecniche o la gestione dell'entità ospitante, valutate oltre che rispetto alle conoscenze specifiche relative all'entità ospitante, anche alla luce dell'eventuale possesso di una qualifica elevata, inclusa un'adeguata esperienza professionale, per un tipo di lavoro o di attività che richiede conoscenza tecniche specifiche, compresa l'eventuale appartenenza ad un albo professionale;

per le professioni regolamentate è necessario il riconoscimento delle qualifiche professionali ai sensi del D.lgs. 206/2007.

Al fine di valutare le qualifiche dei lavoratori soggetti a trasferimento intrasocietario, ci si avvarrà del quadro europeo delle qualifiche (European Qualifications Framework - EQF) per l'apprendimento permanente, che permette di effettuare una valutazione delle qualifiche in modo comparabile e trasparente.

I "lavoratori in formazione" sono definiti dalla lettera c) dell'articolo 27-quinquies, comma 1, come lavoratori, titolari di un diploma universitario, trasferiti (e retribuiti durante il trasferimento) a un'entità ospitante ai fini dello sviluppo della carriera o dell'acquisizione di tecniche o metodi d'impresa, in conformità a quanto indicato nel piano formativo individuale (contenente durata, obiettivi formativi e condizioni di svolgimento della formazione).

La normativa, invece, non si applica, ai sensi del successivo comma 4, agli stranieri che:

- chiedono di soggiornare in qualità di ricercatori, ai sensi dell'articolo 27-ter TUI, di recepimento della direttiva 2005/71/CE;
- beneficiano dei diritti alla libera circolazione (come ad esempio la Svizzera) o lavorano presso un'impresa stabilita in Paesi terzi nel quadro di accordi conclusi tra il Paese di appartenenza e l'Unione europea e i suoi Stati membri;
- chiedono di soggiornare in Italia, in qualità di lavoratori distaccati nell'ambito di una prestazione di servizi, ai sensi dell'articolo 1, commi 1 e 5 del D.Lgs. 136/2016 (ex articolo 27, comma 1, l. i) TUI);
- svolgono attività di lavoro autonomo, ai sensi dell'articolo 26 del TUI;
- sono ammessi come studenti a tempo pieno o effettuano un tirocinio di breve durata e sotto supervisione nell'ambito del percorso di studi.
- Trasferimento intra-societario

Per trasferimento intra-societario deve intendersi il distacco temporaneo di uno straniero da parte di un'azienda stabilita in un Paese terzo presso l'entità ospitante, intesa quale:

- sede/ filiale/rappresentanza situata in Italia, dell'impresa da cui dipende il lavoratore trasferito;
- impresa appartenente al medesimo gruppo di imprese, ai sensi dell'articolo 2359 c.c. - c.d. distacco infragruppo a condizione che sussista un rapporto di lavoro subordinato con l'azienda distaccante da almeno tre mesi ininterrotti immediatamente precedenti la data del trasferimento.

Il trasferimento intra-societario comprende anche i casi di mobilità dei lavoratori stranieri, già in possesso di permesso di soggiorno ICT rilasciato ai sensi del comma 17 dell'art. 27 quinquies, tra entità ospitanti stabilite in diversi Stati membri.

La durata massima del trasferimento intra-societario (compresa la mobilità tra Stati membri) è di tre anni per i dirigenti e i lavoratori specializzati e di un anno per i lavoratori in formazione. Tali periodi sono comprensivi di eventuali proroghe. Tra la fine della durata massima del trasferimento intra-societario e la presentazione di un'altra domanda di ingresso nel territorio nazionale per trasferimento intra-societario per lo stesso straniero devono intercorrere almeno tre mesi.

Al termine del periodo autorizzato di trasferimento intra-societario, lo straniero farà ritorno in un'entità appartenente alla stessa impresa o ad un'impresa dello stesso gruppo stabilite in un Paese terzo.

#### - Condizioni di lavoro

Ai sensi del comma 12 dell'articolo 1 del presente decreto (che rimanda all'articolo 4 del D.Lgs. 136/2016), trovano applicazione nei confronti dei lavoratori ammessi in Italia nell'ambito di trasferimenti intra-societari le medesime condizioni di lavoro e di occupazione previste dalle disposizioni normative e dai contratti collettivi di cui all'art. 51, D.Lgs. n. 81/2015 per i lavoratori che effettuano prestazioni lavorative subordinate analoghe nel luogo in cui si svolge il distacco (c.d. livelli minimi di condizioni di lavoro e occupazione) (v. circolare INL 1/2017).

Nello specifico, come già chiarito nella predetta circolare, laddove l'attività lavorativa sia svolta in Italia, quest'ultima risulta disciplinata dalle disposizioni di legge, dalle indicazioni amministrative e dalle clausole della contrattazione collettiva italiana, con riferimento particolare a:

- periodi massimi di lavoro e minimi di riposo;
- durata minima delle ferie annuali retribuite;
- tariffe minime salariali, comprese le tariffe maggiorate per lavoro straordinario;
- salute, sicurezza e igiene sui luoghi di lavoro;
- non discriminazione tra uomo e donna.

Si precisa che l'impresa stabilita in un Paese terzo/extra UE, che intende effettuare un trasferimento intra-societario in Italia di dirigenti/lavoratori specializzati/lavoratori in formazione (ex articolo 27-quinquies, comma 1 TUI), non ha l'obbligo di effettuare la comunicazione preventiva di distacco (ai sensi dell'articolo 10 del D.Lgs. 136/2016), in quanto tale obbligo rileva solo per i lavoratori extra UE distaccati (ai sensi dell'art. 1, commi 1 e 5 del D.Lgs. 136/2016) che non rientrano nell'ambito di applicazione del D.Lgs. n. 253/2016 nei termini sopra chiariti (lavoratori distaccati nell'ambito di un contratto di appalto ex articolo 27, comma 1, l. i) TUI)

#### - Profili sanzionatori

Il comma 15 dell'articolo 27-quinquies introduce, oltre alle ipotesi comuni ad altre tipologie di ingresso di lavoratori stranieri, specifici casi di diniego o revoca del nulla osta, ad esempio

quando l'entità ospitante è stata istituita al solo scopo di agevolare l'ingresso dei lavoratori di cui si tratta.

In proposito, in sede di rilascio del parere di competenza nell'ambito dello Sportello Unico dell'Immigrazione, gli Ispettorati territoriali del lavoro effettueranno i necessari controlli.

Quanto ai profili sanzionatori, l'articolo 27-quinquies, comma 26, prevede l'applicazione della sanzione penale di cui all'articolo 22, comma 12, del TUI (reclusione da sei mesi a tre anni e multa di 5.000 euro per ogni lavoratore impiegato) e delle aggravanti di cui al comma 12-bis del medesimo articolo 22 per le ipotesi di impiego di lavoratori in assenza di permesso di soggiorno per trasferimento intra-societario rilasciato ai sensi del comma 17 o per le ipotesi in cui il permesso, benché rilasciato, sia successivamente scaduto, revocato o annullato e non ne sia stato richiesto nei termini il rinnovo. Nelle medesime ipotesi, si prevede altresì l'applicazione delle disposizioni di cui ai commi 12-ter, 12-quater e 12-quinquies del predetto articolo 22.

- Richiesta nominativa di nulla osta

La richiesta di nulla osta al trasferimento intra-societario viene presentata dall'"entità ospitante" allo Sportello Unico per l'Immigrazione presso la Prefettura - Ufficio Territoriale del Governo della provincia in cui ha sede legale l'entità ospitante, mediante la compilazione telematica del modulo Art.27-quinquies, già in uso sul sito del Ministero dell'Interno ([nullaostalavoro.dlci.interno.it](http://nullaostalavoro.dlci.interno.it)).

La domanda a pena di rigetto dovrà indicare:

- l'esistenza del legame societario tra l'entità ospitante e l'impresa stabilita nel paese terzo (sede/filiale/rappresentanza/stesso gruppo di imprese);

- un rapporto di lavoro della durata di almeno tre mesi ininterrotti precedenti il trasferimento intra-societario tra il lavoratore e la stessa impresa all'estero (sede/filiale/rappresentanza/stesso gruppo di imprese);

- la durata del trasferimento, ( massimo tre anni per i dirigenti e i lavoratori specializzati e un anno per i lavoratori in formazione);

- indirizzo in Italia dell'entità ospitante o delle entità ospitanti presso la quale il lavoratore svolgerà l'attività lavorativa;

- la qualifica che il lavoratore ricoprirà nell'entità ospitante ( dirigente, lavoratore specializzato o lavoratore in formazione);

- la retribuzione, nonché le altre condizioni di lavoro e di occupazione previste dalle disposizioni normative e dai contratti collettivi applicati ai lavoratori che effettuano prestazioni lavorative analoghe nel luogo in cui si svolge il trasferimento intra-societario;

- che, al termine del trasferimento intra-societario, lo straniero farà ritorno in un'entità appartenente alla stessa impresa o ad un'impresa dello stesso gruppo stabilite in un Paese terzo;

- il possesso del lavoratore delle qualifiche, dell'esperienza professionale e del titolo di studio di cui al comma 1, lettera a), b) e c) del D.lgs. 253/2016;

- il possesso da parte dello straniero del riconoscimento delle qualifiche professionali previsto dal decreto legislativo 9 novembre 2007, n.206, nell'ipotesi di esercizio della professione regolamentata a cui si riferisce la richiesta;

- gli estremi di passaporto valido o documento equipollente dello straniero;

- per i lavoratori in formazione, il piano formativo individuale contenente la durata, gli obiettivi formativi e le condizioni di svolgimento della formazione;

- l'impegno ad adempiere agli obblighi previdenziali e assistenziali previsti dalla normativa italiana, salvo che non vi siano accordi di sicurezza sociale con il Paese di appartenenza.

- Procedura

- entro dieci giorni dalla presentazione della richiesta l'entità ospitante presenta allo Sportello Unico la documentazione relativa ai requisiti di cui al comma 1 dell'art. 27-quinquies ed alle condizioni di cui al comma 5 (v. allegato 2);

- lo Sportello procede alla verifica della regolarità, della completezza e dell'idoneità della documentazione;

- in caso di irregolarità sanabile della documentazione lo Sportello Unico invita l'entità ospitante ad integrare la stessa;

- lo Sportello Unico per l'Immigrazione acquisisce i pareri di competenza della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro per la verifica delle condizioni di cui al comma 5 e della Questura per la verifica della insussistenza di motivi ostativi all'ingresso dello straniero (ai sensi dell'articolo 31, comma 1, del DPR 394/99);

- lo Sportello Unico, nel complessivo termine massimo di quarantacinque giorni dalla presentazione della richiesta, rilascia il nulla osta e lo trasmette con il codice fiscale dello straniero agli Uffici consolari per il rilascio del visto. Il nulla osta ha validità per un periodo non superiore a sei mesi dalla data del rilascio.

Per il procedimento amministrativo del rilascio del nulla osta si fa rinvio alle modalità dettagliate, ove compatibili, indicate nel regolamento di attuazione del testo unico (DPR 394/1999) agli articoli 30-bis e 31. Viene esclusa espressamente l'applicazione della disposizione del regolamento che prescrive l'indicazione dell'eventuale trattenuta dalla retribuzione delle spese per alloggio (art. 30-bis, co. 4).

Il comma 25 dell'art. 27-quinquies, nel rimandare alle disposizioni dell'art. 22 del TUI, per quanto non espressamente previsto e ove compatibili, esclude l'obbligo di sottoscrizione del contratto di soggiorno tra datore di lavoro e lavoratore.

Il nulla osta può essere sostituito da una comunicazione presentata con modalità telematiche allo sportello unico per l'immigrazione dall'entità ospitante, qualora questa abbia sottoscritto con il Ministero dell'interno, sentito il Ministero del lavoro, un apposito protocollo di intesa con cui garantisca la sussistenza delle condizioni richieste dalla legge per il nulla osta (comma 13 e 14).

Entro 8 giorni dall'ingresso sul territorio nazionale, lo straniero dichiara la propria presenza allo Sportello Unico che ha rilasciato il nulla osta e, in quella sede viene consegnato il mod. 209, necessario per il ritiro del permesso di soggiorno che riporterà la dicitura "ICT".

Il permesso di soggiorno rilasciato a seguito della concessione del nulla osta all'ingresso da parte dello Sportello Unico ha durata pari a quella del trasferimento intra-societario e può essere rinnovato, in caso di proroga, entro il limite massimo di tempo stabilito per ciascuna categoria di lavoratori.

Al titolare di permesso di soggiorno ICT è consentito il ricongiungimento familiare, indipendentemente dalla durata del soggiorno, e ai familiari ricongiunti è rilasciato un permesso di soggiorno per motivi familiari di durata pari a quella del permesso del lavoratore ICT.

- Mobilità (art. 27-sexies del T.U.)

Lo straniero titolare di un permesso di soggiorno per trasferimento intrasocietario ICT rilasciato da altro Stato membro ed in corso di validità è autorizzato a soggiornare nel territorio nazionale ed a svolgere attività lavorativa presso una sede, filiale o rappresentanza in Italia dell'impresa da cui dipende il medesimo lavoratore titolare di permesso di soggiorno ICT o presso un'impresa appartenente allo stesso gruppo, o una sua sede, filiale o rappresentanza in Italia per un periodo massimo di 90 giorni in un arco temporale di 180 giorni. In questo caso - mobilità di breve durata - non è necessario che l'entità ospitante richieda il nulla osta e il lavoratore straniero fa ingresso senza necessità del visto di ingresso, ai sensi dell'art. 5 - comma 7 del TUI.

Qualora il periodo del distacco debba essere superiore a 90 giorni - mobilità di lunga durata - l'entità ospitante deve presentare la richiesta di nulla osta secondo le modalità indicate all'art. 27-quinquies, dichiarando la sussistenza delle medesime condizioni.

Tale richiesta di nulla osta può essere presentata anche se il lavoratore ha già fatto ingresso nel territorio nazionale, entro 90 giorni dal suo ingresso. Anche in questo caso l'ingresso del lavoratore avviene in esenzione del visto di ingresso. Entro 8 giorni dal rilascio del nulla osta lo straniero dichiara allo Sportello la propria presenza ai fini del rilascio del permesso di soggiorno che riporterà la dicitura "mobile ICT"

Nelle more del rilascio del nulla osta e della consegna del permesso di soggiorno "mobile ICT", allo straniero è consentito di lavorare, purché il permesso di soggiorno ICT rilasciato dal primo Stato membro sia in corso di validità.

Nell'ipotesi di impiego di lavoratori il cui permesso di soggiorno per trasferimento intra-societario ICT rilasciato da altro Stato membro sia successivamente scaduto, revocato o annullato e non sia stato richiesto il nulla osta secondo le modalità e termini indicati all'art. 27-quinquies (90 gg. dall'ingresso), si prevede l'applicazione delle sanzioni di cui all'articolo 22, commi 12, 12-bis, 12-ter, 12-quater e 12-quinquies del TUI (articolo 27-quinquies, comma 16).

Anche il permesso di soggiorno "mobile ICT" viene rilasciato per la durata della mobilità richiesta e può essere rinnovato a seguito di proroga, previa verifica da parte dello Sportello Unico della sussistenza delle condizioni necessarie, per il periodo massimo consentito di tre anni (dirigenti e lavoratori specializzati) o di un anno (lavoratori in formazione), ai sensi dell'art. 27-quinquies - comma 11.

Anche nel caso di permesso di soggiorno "mobile ICT" è consentito il ricongiungimento familiare, indipendentemente dalla durata del soggiorno, ai sensi del combinato disposto degli artt. 29 e 30 del TUI.

I familiari del cittadino straniero titolare di permesso di soggiorno "mobile ICT" rilasciato da altro Stato membro possono fare ingresso nel territorio nazionale al seguito del cittadino straniero, dimostrando di aver risieduto in qualità di familiari dello straniero con permesso "mobile ICT" nel medesimo Stato membro. In quest'ultimo caso non è necessario richiedere il nulla osta al ricongiungimento familiare.

Nel caso in cui il nulla osta non venga rilasciato, ovvero venga revocato (commi 8 e 10 dell'art. 27-sexies), si deve darne tempestiva comunicazione allo Stato membro di provenienza, che è tenuto a riammetterlo sul proprio territorio senza formalità (art. 27-quinquies - comma 24).

Il nulla osta può essere sostituito da una comunicazione presentata con modalità telematiche allo sportello unico per l'immigrazione dall'entità ospitante, qualora questa abbia sottoscritto con il Ministero dell'interno, sentito il Ministero del lavoro, un apposito protocollo di intesa con cui garantisca la sussistenza delle condizioni richieste dalla legge per il nulla osta (comma 13 e 14).

- Abrogazioni

L'articolo 4 del decreto n. 253, inoltre, apporta modifiche all'articolo 27, comma 1 e comma 1-ter del TUI, che risulterebbero incompatibili sia con il suddetto decreto legislativo che con le relative disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 31 agosto 1999, n. 394 (regolamento di attuazione).

In particolare, ai sensi del comma 1, l. f) dell'articolo 27, rientrano nel campo di applicazione della disciplina in materia di ingresso per lavoro in casi particolari le "persone che, autorizzate a soggiornare per motivi di formazione professionale, svolgano periodi temporanei di addestramento presso datori di lavoro italiani, ((...))".

Sono state, dunque, soppresse le parole "effettuando anche prestazioni che rientrano nell'ambito del lavoro subordinato", in quanto la relativa ipotesi è confluita nella previsione di cui all'articolo 27-quinquies, comma 1 l. c).

Si fa presente, altresì, che è stata soppressa la lettera g) del comma 1, del citato articolo 27, confluita con parziali modificazioni nell'articolo 27-quinquies, comma 1 l. b) (lavoratori specializzati).

A seguito delle suddette soppressioni, il decreto n. 253 modifica le corrispondenti disposizioni del regolamento di attuazione del testo unico (articolo 40, comma 9, l. b) e commi 10 e 11).

Si invitano le SS.LL a diramare la presente circolare in sede locale, anche per il tramite del Consiglio Territoriale per l'Immigrazione, alle Associazioni rappresentative dei datori di lavoro ed alle Associazioni rappresentative degli stranieri, operanti sul territorio.

Si ringrazia per la consueta collaborazione.

Allegato 1

## Allegato 2

Documentazione da presentare allo sportello unico per l'immigrazione da parte dell'entità ospitante stabilita in Italia ai fini del rilascio del nulla osta al trasferimento intra-societario

1) lettera di incarico, da parte dell'impresa stabilita nel paese terzo (impresa distaccante), al trasferimento intra-societario del lavoratore dipendente presso l'entità ospitante (propria sede/filiale/rappresentanza/stesso gruppo di imprese), stabilita in Italia e contenente (\*):

- durata del trasferimento del lavoratore (dati anagrafici) per un periodo temporaneo di mesi (durata massima è tre anni per i dirigenti e lavoratori specializzati e un anno per lavoratori in formazione). Il legame societario dovrà essere dimostrato con apposita documentazione;

- data di assunzione del lavoratore presso l'impresa distaccante (rapporto di lavoro della durata di almeno tre mesi ininterrotti precedenti il trasferimento);

- indirizzo in Italia dell'entità ospitante presso la quale il lavoratore svolgerà l'attività lavorativa;

- qualifica, esperienza professionale in possesso del lavoratore (eventuale possesso di qualifica elevata, adeguata esperienza professionale per attività che richiede conoscenze specifiche, eventuale appartenenza ad un albo professionale, possesso del riconoscimento qualifiche professionali per le professioni regolamentate ai sensi del D.Lgs. 206/2007);

- la qualifica e la mansione che verrà a ricoprire in Italia:

- a): dirigente;

- b): lavoratore specializzato;

- c): lavoratore in formazione;

- titolo di studio in possesso del lavoratore (diploma universitario per il lavoratore in formazione);

- piano formativo del singolo lavoratore in formazione contenente la durata, gli obiettivi formativi e le condizioni di svolgimento della formazione;

- impegno al rispetto delle condizioni di lavoro, occupazione e retributive previste dalle disposizioni normative e dai contratti collettivi applicati ai lavoratori che effettuano prestazioni lavorative analoghe nel luogo in cui si svolge il trasferimento;

- impegno ad ottemperare a tutti gli obblighi contributivi previdenziali ed assistenziali previsti dalla normativa italiana, salvo che non vi siano accordi di sicurezza sociale con il Paese di appartenenza; in presenza di accordo di sicurezza sociale allegare attestato di copertura previdenziale rilasciato dall'Istituzione previdenziale alla quale il lavoratore è iscritto nel paese di origine con l'indicazione del periodo di copertura;

2. Documenti di identità:

- copia del passaporto o documento equipollente del lavoratore in trasferimento;

- fotocopia del documento d'identità del legale rappresentante dell'entità ospitante richiedente (se straniero anche copia del titolo di soggiorno);



- Proroga del Distacco: Il trasferimento temporaneo non può superare, compresa la mobilità fra stati membri ed eventuali proroghe, la durata di:

- Tre anni per dirigente e lavoratore specializzato;

- Un anno per lavoratore in formazione.

(\*) la lettera di incarico al trasferimento intra-societario dovrà essere tradotta in lingua italiana e legalizzata dall'Autorità diplomatico/consolare italiana all'estero (fatte salve le diverse disposizioni contenute nelle convenzioni internazionali in vigore per l'Italia).