



Agli Ispettorati interregionali e territoriali del lavoro

e p.c.

Alla Direzione centrale tutela, sicurezza e vigilanza sul lavoro

Al Ministero del lavoro e delle politiche sociali

Direzione generale dell'immigrazione e delle Politiche di integrazione

Oggetto: condizioni di ingresso e soggiorno dei dirigenti, lavoratori specializzati, lavoratori in formazione di Paesi terzi nell'ambito di trasferimenti intra-societari (art. 27 *quinquies*, commi 5 e 15, D.Lgs. n. 286/1998) – precisazioni.

Sono pervenute a questo Ispettorato richieste di chiarimenti in ordine agli adempimenti ascrivibili agli uffici dello Sportello Unico Immigrazione al fine della corretta applicazione dell'art. 27 *quinquies* del D.Lgs. n. 286/1998 (Testo Unico Immigrazione), concernente le condizioni di ingresso e soggiorno dei dirigenti, lavoratori specializzati, lavoratori in formazione provenienti da Paesi terzi nell'ambito di trasferimenti intra-societari.

La disposizione – introdotta nel nostro ordinamento dal D.Lgs. n. 253/2016, in attuazione della direttiva 2014/66/UE (la c.d. "direttiva ICT" – *Intra Corporate Transfer*) – disciplina l'ingresso in Italia delle citate categorie di lavoratori per svolgere prestazioni di lavoro subordinato a seguito di trasferimenti intra-societari, al di fuori delle quote previste dall'art. 3, comma 4, del Testo Unico Immigrazione.

Va ricordato che per **trasferimento intrasocietario** 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'art. 2359 c.c. – c.d. distacco infragruppo – a condizione che sussista un rapporto di lavoro subordinato con l'impresa distaccante da almeno tre mesi ininterrotti immediatamente precedenti la data del trasferimento.

Con **circolare n. 517 del 9 febbraio 2017**, adottata d'intesa tra Ministero dell'Interno e del lavoro, sono stati chiariti gli aspetti riguardanti il campo di applicazione della disciplina, le caratteristiche del trasferimento intra-societario, le condizioni di lavoro e i profili sanzionatori.

Alla circolare è inoltre allegato l'elenco dei documenti che **l'entità ospitante stabilita in Italia deve presentare allo Sportello Unico Immigrazione** per il rilascio del nulla osta al trasferimento intra-societario.

Ciò premesso, al fine di assicurare uniformità nelle attività di competenza degli Uffici territoriali dell'INL, d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali che si è espresso con nota prot. n. 12233 del 27 novembre 2020, si formulano le seguenti precisazioni.

Come anticipato, l'articolo 27 *quinquies*, commi 5 e 15, pone a carico dell'entità ospitante che presenta la richiesta una serie di condizioni, in mancanza delle quali il nulla osta è rifiutato o revocato, tra le quali **"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"** (comma 5, lett. h).

È pertanto indubbio che la disposizione individua nell'entità ospitante, tenuta all'apertura delle posizioni previdenziali in Italia, il soggetto sul quale debba essere compiuta la verifica in ordine alla necessaria adeguatezza economica. Naturalmente tale verifica potrà essere effettuata anche attraverso l'acquisizione del bilancio consolidato di gruppo, tradotto in lingua italiana ed esibito anche a cura della capogruppo estera.

Laddove l'entità ospitante sia una filiale di casa madre estera, si ritiene possibile valutare in termini complessivi la capacità economica di entrambi i soggetti, in modo tale che la casa madre possa sopperire ad una eventuale incapienza economica della filiale ai fini della copertura previdenziale del personale da assicurare in Italia (si pensi al caso in cui siano coinvolti più lavoratori e l'incapienza della filiale non sia già di per sé sufficiente a non ritenere integrato il requisito di cui al comma 15 lett. d – v. infra).

Resta in ogni caso ferma l'indagine circa l'adeguatezza economica dell'entità ospitante da valutare ai fini di quanto previsto dal comma 15 lett. d) del citato art. 27 *quinquies*. La disposizione in questione, infatti, impone all'autorità amministrativa una indagine tesa ad escludere che l'entità ospitante (sia essa filiale o società del gruppo) sia stata **"istituita principalmente allo scopo di agevolare l'ingresso dei lavoratori soggetti a trasferimento intra-societario"**, nonché ai sensi della lett. g) ossia che **"è in corso di liquidazione, è stata liquidata o non svolge alcuna attività economica"**.

Si tratta di una verifica che quindi non può prescindere dall'analisi dei dati documentali di fatturato riferibili **esclusivamente** alla distaccataria (*rectius* entità ospitante), oltre che di altri dati documentali ricavabili ad esempio dal registro delle imprese. Resta in ogni caso ferma la possibilità, ove ritenuto necessario, di attivare un intervento ispettivo volto a verificare lo svolgimento effettivo delle attività economiche.

Quanto sopra, trova conferma anche nella citata circolare del 2017 laddove si chiarisce che **"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"**.

Si ritiene utile, infine, rinviare alle indicazioni fornite da questo Ispettorato **con nota n. 3464 del 19 aprile 2017**, concernenti gli ulteriori aspetti oggetto di verifica ai sensi dell'art. 27 *quinquies*, comma 15 lett. e) ed f), in relazione al rispetto degli obblighi in materia tributaria, di previdenza sociale, diritti dei lavoratori, condizioni di lavoro e di occupazione previsti dalla normativa

nazionale o dai contratti collettivi applicabili (lett. e) e dell'applicazione di sanzioni per lavoro non dichiarato o occupazione illegale (lett. f).

IL DIRETTORE CENTRALE
Danilo PAPA

IF- SC