

RECEPITA LA DIRETTIVA UE- 06 FEBBRAIO 2017 ORE 06:00

## Distacco internazionale: cosa cambia per i trasferimenti intra-societari?

*Paola Salazar - Avvocato*

Il quadro giuridico di riferimento in materia di distacco internazionale si arricchisce di un nuovo tassello. E' entrato, infatti, in vigore il decreto legislativo attuativo della Direttiva UE che stabilisce le condizioni di ingresso e soggiorno dei cittadini dei Paesi terzi - dirigenti, lavoratori altamente specializzati e lavoratori in formazione - nell'ambito di trasferimenti intra-societari. Il decreto rende più trasparenti le operazioni di distacco nell'ambito delle prestazioni di servizio transnazionali coinvolgenti anche Paesi Terzi, dall'altro semplifica le procedure di ingresso, di soggiorno e per la mobilità intracomunitaria dei lavoratori altamente specializzati e dei lavoratori coinvolti in progetti formativi associati ad esperienze di lavoro a livello internazionale.

L'11 gennaio 2017 è entrato in vigore il secondo dei due decreti legislativi "figli" della Direttiva 96/71/CEE; sul **distacco dei lavoratori** nell'ambito di una prestazione di servizi.

Si tratta del D.Lgs. 29 dicembre 2016, n. 253, attuativo della direttiva 2014/66/UE sulle condizioni di ingresso e soggiorno dei cittadini dei Paesi terzi - dirigenti, lavoratori altamente specializzati e lavoratori in formazione - nell'ambito di trasferimenti intra-societari.

Mentre il primo, come noto, è il D.Lgs. n. 136/2016 attuativo della Direttiva 2014/67/UE, già in vigore dal 22 luglio 2016.

### Leggi anche:

- [Distacco transfrontaliero UE: cosa cambia per le imprese?](#)
- [Distacco transnazionale: in vigore dal 26 dicembre il nuovo modello e le sanzioni](#)
- [Prestazioni di servizi: recepita la direttiva europea sul distacco](#)

### Quali gli obiettivi della riforma?

E' possibile parlare di Decreti "figli" della Direttiva 96/71/CEE perché di fatto entrambi questi decreti sono scaturiti dall'attuazione di due importanti direttive comunitarie finalizzate ad apportare **alcuni correttivi alla disciplina in materia di distacco**:

- 1) rendere in pratica da un lato **più trasparenti** le operazioni di distacco nell'ambito delle prestazioni di servizio transnazionali coinvolgenti anche Paesi Terzi (Direttiva 2014/67/UE attuata con il D.Lgs. n. 136/2016) e
- 2) dall'altro, rendere più snelli gli ingressi per il soggiorno e la mobilità intracomunitaria dei **lavoratori altamente specializzati** e dei lavoratori coinvolti dal datore di lavoro in progetti formativi associati ad esperienze di lavoro a livello internazionale (Direttiva 2014/66/UE e D.Lgs. n. 253/2016).

Il nuovo decreto, infatti, al di là di quello che è il risultato principale, ossia apportare alcune modifiche al T.U. sull'immigrazione (D.Lgs. n. 286/1998) mediante l'inserimento di due nuovi articoli - il 27quinquies e il 27sexies - va di fatto inserito nel complesso delle norme di legge regolanti oggi l'istituto del **distacco a livello internazionale** caratterizzato, come noto da un insieme di norme dirette ad assicurare, per i lavoratori in distacco, l'applicazione di un

## **trattamento economico e normativo uniforme.**

Si ricorda, infatti, che con la Direttiva 96/71/CEE l'Unione Europea ha voluto tracciare una serie di **principi guida** ai fini della corretta ed uniforme applicazione delle condizioni di lavoro e di occupazione nei casi di distacco avendo poi riguardo, proprio attraverso i correttivi adottati dalla Direttiva 2014/66/UE (attuata con il D.Lgs. n. 253/2016) e dalla Direttiva 2014/67/UE (attuata con il D.Lgs. n. 136/2016) da un lato all'obiettivo di **agevolare la mobilità intra-societaria** dei lavoratori all'interno dell'Unione riducendo gli oneri amministrativi associati alle missioni e, dall'altro a circoscrivere, proprio attraverso la cooperazione in materia ispettiva degli Stati, alcune forme di abuso dello *status* di distaccato.

## **Soggetti interessati**

Il nuovo decreto dà risalto alla posizione di coloro che, nell'ambito di **trasferimenti intra-societari (in distacco temporaneo)** per periodi superiori a tre mesi:

- a) soggiornano al di fuori del territorio dell'Unione al momento della domanda di ingresso,
- b) oppure siano già stati ammessi nel territorio di un altro Stato membro (al medesimo fine) e chiedano di essere ammessi nel territorio dello Stato italiano.

L'**ingresso nel territorio italiano** per svolgere prestazioni di lavoro subordinato è consentito **al di fuori delle quote di ingresso** – di qui l'inserimento della novella nel quadro delle previsioni d'ingresso fuori quota disciplinate dagli artt. 27 e segg. del TU immigrazione – solo alle seguenti categorie di prestatori di lavoro:

- a) **dirigenti**;
- b) **lavoratori specializzati**, ossia 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;
- c) **lavoratori in formazione**, ossia i lavoratori titolari di un diploma universitario, trasferiti a un'entità ospitante ai fini dello sviluppo della carriera o dell'acquisizione di tecniche o metodi d'impresa e retribuiti durante il trasferimento.

## **Semplificazioni introdotte**

Come è possibile notare dalla tipologia di persone per le quali è possibile richiedere l'ingresso, si tratta delle **ipotesi di maggiore applicazione pratica** delle fattispecie di ingresso fuori quota previste dalla legge all'art. 27 del TU immigrazione.

Il nuovo decreto introduce in pratica alcune semplificazioni – almeno nell'intento del legislatore e nello spirito della direttiva – delle procedure di ingresso che sono previste – in via ordinaria – dall'art. 27, comma 1 lett. a), g), i) ed f) del citato T.U., quando esaurita di fatto la **fase esplorativa preliminare** – che notoriamente viene affidata al **visto business** – si prospetta l'esigenza di tenere in forza per un certo periodo di tempo, in distacco temporaneo, uno o più lavoratori in Italia (o in un altro paese comunitario) nell'ambito di rapporti di gruppo.

## **Definizioni e procedure**

Per **trasferimento intra-societario** la novella intende il distacco temporaneo dello straniero da un'impresa stabilita in un Paese terzo a un'entità ospitante stabilita in Italia appartenente alla stessa impresa o a un'impresa appartenente allo stesso gruppo di imprese ai sensi dell'art. 2359 c.c.

Per **entità ospitante** si intende la sede, filiale o rappresentanza in Italia dell'impresa da cui

dipendente il lavoratore trasferito o un'impresa appartenente allo stesso gruppo o una sua sede. Filiale o rappresentanza in Italia.

Significativi a questo riguardo due passaggi fondamentali della **nuova procedura**, che non differisce di molto nel suo iter dalle altre procedure di ingresso fuori quota previste dall'art. 27 del TU e dall'art. 40 del regolamento di attuazione, se non per una certa qual accelerazione nei tempi di inoltro iniziale della domanda (dieci giorni dall'inoltro della richiesta nominativa di ingresso):

- 1) La previsione che lo straniero deve essere legato da **rapporto di lavoro** con l'impresa situata all'estero da almeno tre mesi (per le domande di ingresso ex art. 27, lett. a) la legge richiede invece almeno sei mesi);
- 2) La possibilità che l'ingresso riguardi lavoratori che abbiano già presentato domanda per la stessa tipologia di permesso fuori quota in altro Stato membro, i quali possono fare ingresso in Italia in esenzione di visto (nuovo art. 27 sexies del TU immigrazione), con notevole semplificazione delle procedure nei casi di mobilità internazionale del personale all'interno delle multinazionali;
- 3) La garanzia dell'applicazione agli stranieri soggiornanti in Italia in base al permesso di soggiorno per trasferimento intra-societario dell'applicazione delle disposizioni della Direttiva n. 96/71/CEE (e oggi del D.Lgs. n. 136/2016) e la possibilità di avvalersi del Regolamento n. 1231/2010 in caso di trasferimento presso diversi paesi UE (pur nei limiti di applicazione di tale regolamento a livello comunitario).

Elementi questi che, come avviene nel caso di **Carta Blu** (che tuttavia è concessa al di fuori delle ipotesi di distacco) assumono una grande rilevanza pratica per le operazioni internazionali di mobilità degli expatriates praticata dalle multinazionali, anche quale sviluppo di carriera per i manager e per i neoassunti in formazione.

## Immigrazione fuori quota

Il quadro giuridico di riferimento in materia di **distacco internazionale**, che ha visto la sua prima regolamentazione normativa – nel settore privato – solo a partire dal primo decreto attuativo della Direttiva 96/71/CE (il D.Lgs. n. 72/2000 oggi sostituito dal più ampio D.Lgs. n. 136/2016) si arricchisce oggi di un nuovo tassello dalla cui concreta applicazione dipenderà sicuramente un **migliore funzionamento delle procedure di immigrazione fuori quota** le quali, presumibilmente, transiteranno da ora in avanti in via privilegiata proprio dalle fattispecie qui in esame.

Stando almeno all'esperienza degli ultimi anni che hanno visto un uso più accentuato proprio delle ipotesi di ingresso di dirigenti, personale altamente specializzato e lavoratori in formazione.

## Esclusioni

Il nuovo decreto non si applica infatti agli stranieri:

- a) che chiedono di soggiornare in qualità di **ricercatori** ai sensi dell'articolo 27-ter;
- b) che soggiornano in virtù di accordi conclusi tra il Paese terzo di appartenenza e l'Unione europea e i suoi Stati membri e beneficiano dei diritti alla libera circolazione equivalenti a quelli dei cittadini dell'Unione o lavorano presso un'impresa stabilita in tali Paesi terzi;
- c) che soggiornano in Italia, in qualità di lavoratori distaccati, ai sensi della direttiva 96/71/CE, e della direttiva 2014/67/UE (da intendersi qui come già in distacco);
- d) che svolgono **attività di lavoro autonomo**;
- e) che svolgono lavoro somministrato;

f) che sono ammessi come studenti a tempo pieno o effettuano un tirocinio di breve durata e sotto supervisione nell'ambito del percorso di studi.