

Nota Ispettorato Nazionale del Lavoro 19 aprile 2017, prot. n. 3464

Oggetto: *condizioni di ingresso e soggiorno dei cittadini di Paesi terzi per motivi di impiego in qualità di lavoratori stagionali ai sensi del D.Lgs. n. 203/2016 e dei dirigenti, lavoratori specializzati, lavoratori in formazione di Paesi terzi nell'ambito di trasferimenti intra-societari ai sensi del D.Lgs. n. 253/2016 – indicazioni operative.*

Le Direttive 2014/36/UE e 2014/66/UE – c.d. “direttiva ICT” intra-corporate transfer” – sono state recepite nell’ordinamento nazionale con i Decreti Legislativi n. 203/2016 e n. 253/2016, concernenti rispettivamente le condizioni di ingresso e soggiorno dei cittadini di Paesi terzi per motivi di impiego in qualità di lavoratori stagionali e delle categorie dei dirigenti, lavoratori specializzati, lavoratori in formazione distaccati nell’ambito di trasferimenti intra-societari.

Il Decreto n. 203/2016, come chiarito dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali con circolare n. 37/2016, va a sostituire gli artt. 5, comma 3-ter e 24 del D.Lgs. n. 286/1998 (TUI) afferenti alla disciplina del lavoro stagionale al fine di adeguarli alle disposizioni della direttiva.

In particolare, l’art. 24, comma 12, così come novellato dall’art. 1, D.Lgs. n. 203, contempla le ipotesi di rifiuto o revoca del nullaosta al lavoro stagionale rilasciato in favore di cittadini di Paesi terzi.

Con riferimento invece al Decreto n. 253/2016, il Ministero dell’Interno e il Ministero del lavoro sono già intervenuti con la circolare del 9 febbraio u.s. fornendo indicazioni interpretative sulle nuove disposizioni introdotte nell’ambito del TUI, ovvero in ordine all’articolo 27-quinquies recante la disciplina dell’ingresso e soggiorno nell’ambito di trasferimenti intra-societari da Paesi extra UE e all’articolo 27-sexies per gli stranieri in possesso di permesso di soggiorno per trasferimento intra-societario ICT rilasciato da altro Stato membro.

Nel rinviare ai chiarimenti già forniti con le citate circolari, si ritiene opportuno – sentito l’Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali – puntualizzare alcuni aspetti di carattere operativo in ordine agli adempimenti ascrivibili agli uffici dello Sportello Unico immigrazione circa la corretta applicazione degli artt. 24 e 27 quinquies summenzionati.

L’art. 24, comma 12, D.Lgs. n. 286/1998 declina le ipotesi di rifiuto o, laddove sia stato già concesso, di revoca del nulla osta al lavoro stagionale, nei settori agricolo e turistico- alberghiero, in favore di cittadini di Paesi terzi a causa di violazioni commesse dal datore di lavoro nei riguardi di qualsiasi lavoratore dipendente dell’impresa.

Si segnalano, in particolare, tra gli altri, i casi in cui:

a) il datore di lavoro è stato oggetto di sanzioni a causa di lavoro irregolare;

c) il datore di lavoro non ha rispettato i propri obblighi giuridici in materia di previdenza sociale, tassazione, diritti dei lavoratori, condizioni di lavoro o di impiego, previsti dalla normativa nazionale o dai contratti collettivi applicabili;

L'art. 27-quinquies, comma 15, declina invece, oltre alle ipotesi comuni ad altre tipologie di ingresso di lavoratori stranieri, anche specifici casi di diniego o revoca del nulla osta ICT, in analogia a quanto previsto per il nulla osta al lavoro stagionale dalle lett. a) e c) del citato art. 24.

Si tratta nello specifico delle ipotesi di cui alle lett. e) ed f), ai sensi delle quali il nulla osta al trasferimento intra-societario può essere rifiutato o, se già rilasciato può essere revocato, nel rispetto del principio di proporzionalità e tenuto conto delle circostanze specifiche del caso, laddove:

e) l'entità ospitante non ha rispettato i propri 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;

f) l'entità ospitante è stata oggetto di sanzioni per lavoro non dichiarato o occupazione illegale.

In sede di rilascio del parere di competenza nell'ambito del SUI, codesti Uffici in relazione ai profili evidenziati dovranno attenersi, come già chiarito con circolare n. 37 del 2016, alle risultanze delle banche dati SGIL ad oggi in uso.

Si precisa, in proposito, che in ragione della discrezionalità attribuita dalla norma (può essere rifiutato/può essere revocato) ed in considerazione dell'assenza di parametri di carattere temporale nonché dell'ampio spettro di violazioni riferibili alle sopraindicate lettere c) ed e), le verifiche andranno effettuate per tutte le tipologie di violazioni risultanti nelle banche dati SGIL e con riferimento all'arco temporale ivi tracciato.

Inoltre, atteso che la norma non richiede, ai fini del rifiuto del nulla osta, la "definitività" delle violazioni accertate, ai sensi delle richiamate lett. a) e c), art. 24 comma 12, e lett. e) ed f), art. 27-quinquies, comma 15, TUI, occorrerà verificare se nei confronti del datore di lavoro richiedente il nulla osta siano stati adottati verbali di accertamento ovvero provvedimenti di diffida accertativa validata.

In proposito, tuttavia, si ritiene che gli uffici non possano tenere conto di verbali di accertamento in relazione ai quali il trasgressore abbia provveduto, alla data di rilascio del parere, alla regolarizzazione delle inosservanze sanabili e al pagamento in misura agevolata delle sanzioni entro i termini previsti dalla normativa vigente (art. 13 e 15 D.Lgs. 124/2004 e art. 15 del D.Lgs. 758/1994).

Ciò in ragione della particolare rilevanza che il Legislatore ha inteso attribuire – ad esempio ai fini dell'art. 6 D.L. 91/2014, come modificato dalla Legge n. 199/2016 – ai comportamenti volti a eliminare gli effetti della condotta illecita.

Devono altresì ritenersi non rilevanti i verbali di accertamento per i quali, alla data di rilascio del parere, sia intervenuta ordinanza di archiviazione atteso il venir meno della contestazione mossi.

Diversamente, ai fini della verifica dell'adempimento degli obblighi previdenziali, laddove non risultino violazioni nelle banche dati in uso, si farà affidamento sulle risultanze del DURC on line che potrà essere acquisito direttamente dal SUI prima del rilascio del nulla osta.

Per quanto concerne la revoca del nulla osta, atto di stretta competenza del SUI, codesti Uffici avranno cura di comunicare l'esito di accertamenti effettuati nei confronti del datore di lavoro richiedente, programmati anche sulla base di segnalazioni provenienti dallo stesso SUI oppure da richieste di intervento dei lavoratori interessati che avranno rilevanza nei limiti sopra indicati.

Nelle Regioni autonome in cui l'Ispettorato non partecipa alle attività del SUI (come accade in Friuli Venezia Giulia) sarà possibile, ai fini del rilascio del nulla osta, attivare a livello locale appositi protocolli tra Regione e Ispettorato per definire le modalità di riscontro delle violazioni di cui alle lettere sopra declinate

da effettuare nei termini sopra chiariti, ferma restando la competenza della Regione all'acquisizione del DURC on line.

Regime sanzionatorio

In ordine ai profili sanzionatori, si ricorda che "il datore di lavoro che occupa alle sue dipendenze, per lavori di carattere stagionale, uno o più stranieri privi del permesso di soggiorno per lavoro stagionale, ovvero il cui permesso sia scaduto, revocato o annullato, è punito ai sensi dell'articolo 22, commi 12 (reclusione da sei mesi a tre anni e multa di 5.000 euro per ogni lavoratore impiegato), 12-bis e 12-ter, e si applicano le disposizioni di cui ai commi 12-quater e 12-quinquies dell'articolo 22"(art. 24, comma 15).

Si fa presente, inoltre, che l'art. 27-quinquies, comma 26, prevede nelle ipotesi di trasferimenti intra-societari da Paesi extra UE 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 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 12quinquies dell'articolo 22.

Le stesse sanzioni si applicano, ai sensi dell'art. 27-sexies, comma 16, nelle ipotesi di impiego di uno o più lavoratori stranieri il cui permesso di soggiorno per trasferimento intra-societario rilasciato da altro Stato membro sia successivamente scaduto, revocato o annullato e non sia stato richiesto entro novanta giorni dall'ingresso in Italia il nulla osta di cui al comma 4 del medesimo articolo.