

Diritto, Immigrazione e Cittadinanza

Fascicolo n. 2/2017

L'ACCESSO E IL SOGGIORNO NELL'AMBITO DI
TRASFERIMENTI INTRA-SOCIETARI E PER INVESTIMENTO:
D.LGS. 253/2016 DI ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA 2014/66/UE
E ART. 1, CO. 148, L. N. 232/2016

di Monica McBritton

***Abstract:** Fra i recenti interventi del legislatore italiano in materia di immigrazione si annoverano il d.lgs. n. 253/2016 e la l. n. 232/2016. Il primo intervento è in attuazione della direttiva 2014/66/UE e ha introdotto nel novero dei lavoratori extracomunitari che possono accedere al territorio italiano «fuori quota», nell'ambito dei trasferimenti intra-societari, i dirigenti, il personale specializzato e i tirocinanti. Il secondo intervento ha previsto un particolare regime per l'ingresso e il soggiorno di investitori. Il presente contributo intende evidenziare le luci e le ombre di tali disposizioni, sia attraverso l'esegesi normativa in confronto con la disciplina comunitaria, sia in rapporto a quanto già previsto dal TU sull'immigrazione.*

***Abstract:** Two of the latest legislative actions taken in Italy on the immigration system are the d.l.s. n. 253/2016 and the l. n. 232/2016. The former was the implementation of the directive 2014/66/EU. It introduced in the category of the «fuori quota» extra-communitarian workers that can have access to the Italian territory executives, specialized personnel and interns, in the framework of intra-corporate transfers. The latter act requires a specific regime on the conditions of entry and residence of investors. This article intent is to spotlight pros and cons of the Italian transposition of the directive and the latter statute. It is accomplished through the exegesis of these statutes compared with the EU's discipline, also with reference to what was already disciplined in the TU on immigration.*

L'ACCESSO E IL SOGGIORNO NELL'AMBITO DI TRASFERIMENTI INTRA-SOCIETARI E PER INVESTIMENTO: D.LGS. 253/2016 DI ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA 2014/66/UE E ART. 1, CO. 148, L. N. 232/2016

di Monica McBritton*

SOMMARIO: 1. Premessa: il Testo unico sull'immigrazione. – 2. L'originario art. 27 TU. – 2.1. I successivi interventi: artt. 27 *bis*; 27 *ter* e 27 *quater*. – 3. La direttiva 2014/66/UE. – 4. L'art. 27 *quinquies* – 5. L'art. 27 *sexies*. – 6. L'art. 26 *bis*. – 7. Qualche osservazione critica.

1. Premessa: il Testo unico sull'immigrazione

Il d.lgs. 25.7.1998, n. 286 è il risultato della decisione del legislatore della l. 6.3.1998, n. 40 di coordinare la disciplina contenuta in quest'ultima con la precedente frammentaria normativa, con riferimento soltanto ad alcuni aspetti relativi alla posizione giuridica degli stranieri extracomunitari. La l. n. 40/1998 e poi il Testo unico sull'immigrazione (d'ora in poi, TU) avevano l'ambizione di rispettare la riserva di legge contenuta nell'art. 10, co. 1 Cost.

Era la prima volta, appunto, che l'Italia si dava una legislazione organica e rispettosa del dettato costituzionale. Nell'ambito di questo disegno complessivo, il legislatore aveva concepito il ruolo della normativa primaria come quello di dettare le regole di carattere generale, lasciando a quella secondaria, in particolare al regolamento di attuazione, il compito di disciplinare nel dettaglio la materia.

Il disegno originale prevedeva un'articolazione normativa complessa capace di rispondere alle esigenze di modificazioni dell'apparato normativo in parola, senza tuttavia travolgere il suo impianto complessivo. Curiosamente, man mano che il legislatore ha dato attuazione alle direttive comunitarie o che, comunque, ha voluto modificare le regole vigenti, non ha retto. In effetti, oggi il TU è una sorta di *patchwork* di disposizioni, alcune di carattere più generale e molte altre di dettaglio¹; mentre – paradossalmente – il

* Professoressa aggregata di Diritto del lavoro all'Università del Salento.

1. L'osservazione è comune a una parte della dottrina: si v. B. Nascimbene, *Comunitari ed extracomunitari: le ragioni del doppio standard* in AA.VV., *La condizione giuridica dello straniero nella giurisprudenza della Corte Costituzionale*, Milano, Giuffrè, 2013, p. 99; E. Rossi, F. Biondi Dal Monte, M. Vrenna (a cura di), *La governance dell'immigrazione. Diritti, politiche e competenze*, Bologna, il Mulino, 2013, p. 16.

regolamento attuativo ha subito soltanto qualche piccola modificazione², come si vedrà in seguito. Governare un fenomeno sociale complesso e sfaccettato come quello migratorio obbliga (o dovrebbe obbligare) il legislatore ad uno sforzo di chiarezza e coerenza tale da favorire la conoscibilità della disciplina e ridurre il più possibile gli spazi di incertezza. Ciò non è accaduto e a poco giova ricordare che questo non sia l'unico caso in cui tale deformazione si sia verificata.

Questo complessivo assetto del TU, rispetto all'oggetto del presente contributo, risulta ancora più accentuato.

Per ragioni di chiarezza espositiva e per una migliore comprensione della portata delle ultime novelle, frutto del recepimento nel TU della direttiva 2014/66/UE del 15.5.2014, con l'introduzione degli artt. 27 *quinquies* e 27 *sexies*, prima di esaminarle nel dettaglio, farò una breve ricostruzione della versione originaria dell'art. 27 e delle modifiche più risalenti.

Oggetto della presente analisi sarà anche il nuovo art. 26 *bis* che il legislatore ha inserito nel TU, con l'art. 1, co. 148 della l. 11.12.2016, n. 232 (legge finanziaria 2017).

2. L'originario art. 27 TU

Nella formulazione originaria del TU era presente solo l'art. 27, intitolato: *ingresso per lavoro in casi particolari* e noto fra gli addetti al lavoro come quello relativo ai lavoratori fuori quota. In effetti, la norma è dedicata a disciplinare specifici casi in cui non si applica il limite delle quote d'ingresso di cui all'art. 3 TU. Già allora, le ipotesi contemplate dal legislatore non erano accomunabili da un'unica giustificazione; caratteristica che verrà rimarcata dagli interventi successivi. Tuttavia, un tratto comune è la marcata temporaneità della presenza dello straniero sul territorio italiano.

In taluni casi l'esclusione dal computo nelle quote può essere spiegato con il fatto che riguardano mercati del lavoro ristretti, inidonei a determinare un alto numero di immigrati, e strutturalmente fondati su un'ampia circolazione di lavoratori di diverse nazionalità (dirigenti, personale altamente specializzato, lettori di madre lingua straniera, docenti universitari e ricercatori, traduttori e interpreti, marittimi, lavoratori dello spettacolo e dello sport³). In altri casi, invece, la *ratio* rinviene nella già evidenziata limitazione temporale della presenza in Italia (ad esempio, lavoratori soggiornanti in Italia per ragioni di formazione professionale integrata da periodi lavorativi oppure lavoratori

2. Si ricordi che l'originario d.p.r. 31.8.1999, n. 394 è stato novellato, in modo consistente, con il d.p.r. 18.10.2004, n. 334, a seguito della l. 30.7.2002, n. 189, nota anche come Bossi-Fini che ha portato importanti modifiche al TU.

3. Lett. a), b), c), d), h), l), m), n), o) e p).

dipendenti da organizzazioni o imprese operanti nel territorio italiano, chiamati a svolgere in Italia funzioni o compiti limitati nel tempo⁴). O ancora, un'ipotesi strumentale alla circolazione dei servizi (lavoratori dipendenti da imprese straniere chiamati temporaneamente ad operare in Italia per l'esecuzione di lavori in appalto⁵). Ma v'è ancora dell'altro. Si pensi all'ipotesi del rapporto di lavoro funzionale alla convivenza familiare e/o al benessere della persona del datore di lavoro (collaboratori domestici a tempo pieno che proseguano un rapporto di lavoro già instaurato da almeno un anno con cittadini italiani o dell'Unione europea che si trasferiscano in Italia⁶). Successivamente è stata aggiunta anche un'altra ipotesi relativa ad una figura professionale tradizionalmente scarsa in Italia (infermieri professionali⁷). In quest'ultimo caso, come si vede, la *ratio* è diversa e poco omogenea rispetto alle precedenti.

In merito alla disciplina, tutte queste ipotesi presentano alcune caratteristiche comuni: il divieto di conversione del permesso di soggiorno⁸; inoltre, salvo qualche eccezione⁹, la cessazione del rapporto di lavoro non consente di utilizzare l'originario nulla osta per la stipula di un nuovo contratto di lavoro; la sostituzione del nulla osta al lavoro con una comunicazione da parte del datore di lavoro o del committente accompagnata rispettivamente dalla proposta di contratto di soggiorno per lavoro subordinato o del contratto di lavoro autonomo.

2.1. *I successivi interventi: artt. 27 bis; 27 ter e 27 quater*

Successivamente il legislatore ha introdotto l'art. 27 *bis*, in attuazione della direttiva 2004/114/CE del 13.12.2004¹⁰; l'art. 27 *ter* in attuazione della direttiva 2005/71/CE del 21.10.2005¹¹; l'art. 27 *quater*, di attuazione della direttiva 2009/50/CE del 25.5.2009¹² e, infine, gli artt. 27 *quinquies* e 27 *sexies*, di attuazione della direttiva 2014/66/UE¹³.

4. Lett g), ora abrogata dallo stesso d.lgs. n. 253/2016, oggetto di commento in queste pagine.

5. Lett. i).

6. Lett. e).

7. Lett. r *bis*.

8. Art. 40, co. 23, d.p.r., n. 394/1999. Salva l'ipotesi dell'art. 14, co. 5, d.p.r. n. 394/1999 che consente la conversione in permesso di soggiorno per motivi di lavoro di permessi di soggiorno per motivi di studio e formazione al raggiungimento della maggiore età del titolare regolarmente soggiornante oppure a seguito della frequenza di corsi di studio e conseguimento della laurea in Italia.

9. *Ex* art. 27, co. 1, lett. d), e) e r *bis* d.lgs. n. 286/1998.

10. Introdotto con il d.lgs. 10.8.2007, n. 154, art. 1, co.1, lett. a).

11. Introdotto con il d.lgs. 9.1.2008, n. 17, art. 1, co. 1, lett. b).

12. Introdotto con il d.lgs. 28.7.2012, n. 108.

13. Introdotto con il d.lgs. 29.12.2016, n. 253.

L'art. 27 *bis* prevede – discostandosi parzialmente dall'impianto normativo dell'art. 27 – che ogni anno, con un decreto ministeriale, si determini il contingente annuale degli stranieri ammessi a partecipare a programmi di volontariato. A tali programmi possono partecipare le organizzazioni che presentano specifici requisiti¹⁴. Lo straniero stipula con queste organizzazioni una convenzione che copra le spese di vitto e alloggio, nonché le sue esigenze personali, l'assistenza sanitaria e il costo del viaggio di ritorno al Paese di origine. La durata massima del permesso di soggiorno è di diciotto mesi, non rinnovabili. Comunque, poiché il decreto ministeriale non è stato finora emanato, la disposizione rimane inattuata.

I successivi artt. 27 *ter* e 27 *quater*, in quanto attuazione di direttive dell'UE fanno riferimento alla strategia europea tesa ad attrarre lavoratori e lavoratrici altamente qualificati e qualificate.

In particolare, l'art 27 *ter* consente l'ingresso ed il soggiorno fuori quota per periodi superiori a tre mesi a stranieri in possesso di un titolo di studio superiore, che nel Paese dove è stato conseguito dia accesso al dottorato. Il ricongiungimento familiare è consentito al ricercatore, indipendentemente dalla durata del suo permesso di soggiorno *ex art.* 29 TU. Ai familiari è rilasciato un permesso di soggiorno di durata pari a quello del ricercatore.

Su questa scia si inserisce anche l'art. 27 *quater* che consente il rilascio della Carta blu UE a lavoratori stranieri altamente qualificati e l'ingresso in Italia per periodi superiori a tre mesi per lo svolgimento di «prestazioni lavorative retribuite per conto o sotto la direzione o il coordinamento di un'altra persona fisica o giuridica» e, dunque, sembrerebbe, di lavoro sia autonomo sia subordinato¹⁵. Sono considerati lavoratori altamente qualificati i portatori di titolo di istruzione superiore, attestante il completamento di un percorso di istruzione superiore di durata almeno triennale e della relativa qualifica professionale superiore¹⁶.

Il comma 13 dispone che il titolare della stessa Carta, «limitatamente ai primi due anni di occupazione legale sul territorio nazionale, esercita esclusivamente attività lavorative conformi alle condizioni di ammissione previste al comma 1 e limitatamente a

14. Co. 2 lett. a) dello stesso art. 27 *bis*.

15. Qualora si considerino tali prestazioni anche come lavoro autonomo, ci troveremmo dinanzi ad una eccezione alle regole di cui all'art. 26 TU.

16. Per un maggior approfondimento, si rinvia a W. Chiaromonte, *L'accesso al mercato del lavoro nazionale degli stranieri altamente qualificati fra diritto dell'Unione Europea e disciplina italiana: la direttiva 2009/50/CE ed il d.lgs. 108/2012*, in questa *Rivista*, n. 4.2012, p. 13 ss.

quelle per le quali è stata rilasciata la Carta blu UE»¹⁷. I cambiamenti di datore di lavoro nel corso dei primi due anni sono soggetti all'autorizzazione preliminare da parte delle competenti DTL.

Salvo tali limitazioni, i titolari di Carta blu UE beneficiano della parità di trattamento con i cittadini italiani.

Il ricongiungimento familiare *ex art. 29 TU* è consentito al titolare di Carta blu UE, indipendentemente dalla durata del suo permesso di soggiorno. Ai familiari è rilasciato un permesso di soggiorno per motivi di famiglia, ai sensi dell'art. 30, di durata pari a quello del titolare di Carta blu UE.

3. La direttiva 2014/66/UE

Da ultimo, il legislatore italiano è intervenuto con ulteriori inserimenti, in attuazione della direttiva n. 66 del 2014, il cui contesto in senso ampio attiene alle competenze normative che il TFUE concede all'UE.

Infatti, vista in controluce, questa direttiva – ma anche le precedenti 2004/114/CE; 2005/71/CE; 2009/50/CE – manifesta plasticamente la tensione sottesa alle (limitate) competenze dell'UE in materia di immigrazione extracomunitaria e l'esigenza – oltre che, forse, la volontà – di incidere sulla disciplina del fenomeno in maniera più compiuta di quanto, appunto, le sue competenze consentano. In effetti, è stato già osservato come si sia deciso di percorrere la strada della «comunitarizzazione flessibile»¹⁸, e le competenze riconosciute fundamentalmente all'art. 79 TFUE¹⁹ facciano sì che la l'UE non possa intervenire sul cuore delle questioni attinenti l'ingresso, la permanenza e l'integrazione degli stranieri²⁰. Del resto, l'esclusione dalla competenza dell'UE della materia concernente le decisioni degli Stati in merito alla determinazione del «volume di ingresso nel loro territorio dei cittadini di Paesi terzi, provenienti da Paesi terzi, allo scopo di cercarvi un lavoro dipendente o autonomo»²¹ comporta un'insormontabile ostacolo alla costruzione di un indirizzo politico normativo tesa ad armonizzare le legislazioni dei singoli

17. Il riferimento al comma 1 induce ad affermare che tale limitazione valga solo per lo straniero che abbia fatto ingresso fuori quota in Italia con la Carta blu UE e quindi non vale per lo straniero già regolarmente presente sul territorio italiano per altri motivi e successivamente divenuto titolare della stessa Carta.

18. W. Chiaromonte, *Lavoro e diritti sociali degli stranieri*, Milano, Giappichelli, 2013, p. 39 ss.

19. Tali competenze riguardano le materie concernenti: «a) condizioni di ingresso e soggiorno e norme sul rilascio da parte degli Stati membri di visti e di titoli di soggiorno di lunga durata, compresi quelli rilasciati a scopo di ricongiungimento familiare; b) definizione dei diritti dei cittadini di Paesi terzi regolarmente soggiornanti in uno Stato membro, comprese le condizioni che disciplinano la libertà di circolazione e di soggiorno negli altri Stati membri; c) immigrazione clandestina e soggiorno irregolare, compresi l'allontanamento e il rimpatrio delle persone in soggiorno irregolare; d) lotta contro la tratta degli esseri umani, in particolare donne e minori».

20. L. Calafà, *Migrazione economica e contratto di lavoro degli stranieri*, Bologna, il Mulino, 2010, p. 20 ss.

21. Art. 79, n. 5, TFUE.

Stati membri. Tale contraddizione spiega, a mio avviso, la puntigliosità delle disposizioni – che peraltro è riprodotta nella normativa italiana di recepimento – e la lunghezza dei *consideranda*, che non mancano di richiamare momenti e programmi politici²² per ricordare l'importanza dell'immigrazione economica per la crescita della «competitività e (del)la vitalità dell'economia»²³.

Come già osservato, la direttiva 2014/66/UE si colloca nel solco tracciato dalle precedenti direttive, specie laddove, nel *considerando* n. 5, fa espresso riferimento al processo di globalizzazione delle imprese con la conseguente crescita dei fenomeni di «spostamenti di dirigenti, personale specializzato e dipendenti in tirocinio di succursali o filiali di società multinazionali, trasferiti temporaneamente per brevi incarichi in altre unità della società». In effetti, pure in questo caso, è la temporaneità del trasferimento l'elemento caratterizzante²⁴, oltre, naturalmente alla qualifica dei soggetti interessati e al fatto che si tratta di trasferimenti intra-societari. Inoltre, come si vedrà in sede di attuazione nell'ordinamento interno, la direttiva ha anche lo scopo di ridurre gli oneri di carattere burocratico, facilitando la mobilità di stranieri extracomunitari in ambito intra-societario all'interno dell'UE e, quindi, fra i Paesi membri: appunto, la c.d. mobilità intra-unionale²⁵.

È, dunque, evidente il carattere settoriale della direttiva, o più precisamente, la volontà dell'UE di considerare le ipotesi contemplate come circostanze dotate di specificità tali da meritare una particolare disciplina. Certamente la semplificazione burocratica è uno scopo da perseguire, ma sia consentito a chi scrive di sollevare qualche dubbio sulla diretta e stretta corrispondenza fra gli obiettivi del programma Stoccolma 2009 e il contenuto della direttiva. In effetti, fra le priorità politiche elencate sotto la rubrica «ruolo dell'Europa in un mondo globalizzato», il Consiglio rileva che la dimensione esterna è fondamentale per far fronte alle sfide e «offrire ai cittadini dell'Unione maggiori possibilità di lavoro e di relazioni d'affari con il resto del mondo» aggiungendo che tale dimensione esterna è essenziale per la realizzazione efficace degli obiettivi del programma stesso e «dovrebbe essere oggetto di particolare considerazione in tutti gli altri aspetti della politica estera dell'Unione ed essere pienamente coerente con questi». Inoltre, la realizzazione del programma dovrebbe essere teso a «consolidare, sviluppare e attuare l'approccio globale in

22. Rispettivamente seguendo la sequenza temporale delle direttive citate, la Riunione straordinaria di Tampere del 1999, il Consiglio europeo di Lisbona del 2000, il Consiglio Europeo del 2006, il Programma di Stoccolma del 2009.

23. *Considerando* n. 4 dir. 2014/66.

24. Si v. anche il *considerando* n. 17 e il *considerando* n. 18: «Per garantire il carattere temporaneo del trasferimento intra-societario ed evitare abusi, gli Stati membri dovrebbero avere la facoltà di prescrivere che trascorra un certo lasso di tempo tra la fine della durata massima di un trasferimento e una successiva domanda riguardante il medesimo cittadino di un Paese terzo ai fini della presente direttiva, nello stesso Stato membro».

25. *Considerando* n. 25.

materia di migrazione» sviluppando un approccio «integrato, che si basa sui principi originali di solidarietà, equilibrio e autentico partenariato con i Paesi d'origine e di transito al di fuori dell'Unione». Senza nulla togliere alle esigenze delle imprese che operano nell'economia globalizzata, mi pare, comunque, un po' forzato considerare la mobilità dei lavoratori o delle lavoratrice altamente qualificati come un'attuazione di questi scopi.

Il legislatore italiano ha recepito la direttiva riproducendola, in gran parte e in modo sostanzialmente fedele, nel d.lgs. 29.12.2016, n. 253, con l'introduzione nel TU degli artt. 27 *quinquies* e 27 *sexies*, che saranno ora oggetto di specifica analisi, rilevando, volta per volta, le eventuali dissonanze rispetto alla direttiva.

4. L'art. 27 *quinquies*

L'art. 27 *quinquies* concerne l'ingresso e il soggiorno fuori quota, nell'ambito dei trasferimenti intra-societari, di stranieri presenti fuori del territorio dell'UE oppure già soggiornanti nel territorio di un altro Stato membro. Essi debbono chiedere di essere ammessi in qualità di: «a) dirigenti; b) lavoratori specializzati, ossia 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 conoscenze 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» (co. 1).

Va subito sottolineato che è stata una scelta del legislatore interno escludere questi lavoratori dal regime delle quote. Infatti, sul punto la direttiva in parola (art. 6) lascia ai singoli Stati un ampio margine di scelta.

Si deve trattare del distacco temporaneo da un'impresa stabilita in un Paese terzo, a cui lo straniero è vincolato da un rapporto di lavoro che dura da almeno tre mesi, a «un'entità ospitante stabilita in Italia, appartenente alla stessa impresa» o a un'impresa facente parte dello stesso gruppo di imprese ai sensi dell'art. 2359 c.c.²⁶. La formula «entità ospitante» viene definita (co. 3) come «la sede, filiale o rappresentanza in Italia

26. In tema dei gruppi di impresa, come è noto, è molto complesso, per un assaggio si v. V. Pinto, *I gruppi societari nel sistema giuridico del lavoro*, Bari, Cacucci, 2005; U. Tombari, *Diritto dei gruppi di imprese*, Milano, Giuffrè, 2010.

dell'impresa da cui dipende il lavoratore trasferito o un'impresa appartenente allo stesso gruppo, o una sua sede, filiale o rappresentanza in Italia».

Il co. 4 elenca gli stranieri esclusi da questa normativa la cui *ratio* non è per nulla omogenea: in taluni casi il motivo è abbastanza ovvio come per il lavoro autonomo o somministrato, posto che qui manca il vincolo della subordinazione. In altri, si applicano discipline diverse (come per i ricercatori *ex art. 27 ter*) oppure si tratta di stranieri beneficiari di diritti alla libera circolazione equivalenti a quelli dei cittadini dell'UE «per forza di accordi tra il Paese terzo di appartenenza e l'UE e i suoi Stati membri o lavorano presso un'impresa stabilita in tali Paesi terzi»²⁷; o, ancora, «soggiornano in Italia, in qualità di lavoratori distaccati, ai sensi della direttiva 96/71/CE, e della direttiva 2014/67/UE»²⁸; oppure, infine, «sono ammessi come studenti a tempo pieno o effettuano un tirocinio di breve durata». In merito a tutte queste ipotesi di esclusione, è da segnalare che il legislatore interno si è limitato a riprodurre testualmente quanto disposto nella direttiva (art. 2, n. 2).

La richiesta nominativa di nulla osta al trasferimento deve essere presentata dall'entità ospitante allo Sportello unico sull'immigrazione (d'ora in poi SUI) – secondo quanto previsto dal co. 5 – corredata dalla documentazione che dimostri che questa e l'impresa «stabilita nel Paese terzo appartengono alla stessa impresa o allo stesso gruppo di imprese»; che il lavoratore ha già lavorato per l'impresa interessata «per un periodo minimo di tre mesi ininterrotti immediatamente precedenti la data del trasferimento intra-societario». La direttiva lascia alla discrezionalità del singolo Paese di determinare il periodo minimo nell'arco di tempo da 3 a 12 mesi o da 3 a 6 mesi per i dipendenti in tirocinio: l'Italia ha, dunque, scelto la soglia minima. Inoltre, l'entità ospitante deve presentare il contratto di lavoro, o una lettera di incarico, dal quale risulti la durata del trasferimento; il luogo verso il quale si svolgerà il trasferimento; le mansioni e la qualifica di dirigente, o di lavoratore specializzato o di lavoratore in formazione nell'entità ospitante; le condizioni di lavoro e la retribuzione che saranno riconosciute. Naturalmente, le qualifiche professionali del prestatore devono essere documentate e se si tratta di lavoratore in formazione, deve essere presentato un piano formativo individuale dal quale si evinca la durata, gli obiettivi formativi e le condizioni di svolgimento della formazione.

Dalla lettera di incarico o dal contratto dovrà risultare che al completamento del periodo di trasferimento il lavoratore «farà ritorno in un'entità appartenente alla stessa

27. Si v. l'Accordo del 21.6.1999 sulla libera circolazione delle persone tra l'UE e la Svizzera.

28. In effetti, per questi il legislatore interno ha dato attuazione alla dir. 2014/67/UE del 15.5.2014 (concernente l'applicazione della dir. 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi e recante modifica del regolamento UE n. 1024/2012 relativo alla cooperazione amministrativa attraverso il sistema di informazione del mercato interno) con il d.lgs. 17.7.2016, n. 136.

impresa o a un'impresa dello stesso gruppo stabilite in un Paese terzo». Invero, la direttiva sul punto è più cauta poiché prevede che il lavoratore «potrà fare» ritorno: infatti, non è necessariamente detto che questo debba succedere, basti pensare ad un dirigente che potrebbe era assunto da un'altra impresa o a una persona che abbia raggiunto l'età pensionabile.

Inoltre, l'impresa si impegna anche all'adempimento degli obblighi previdenziali e assistenziali previsti dall'ordinamento italiano (co. 5). La direttiva fa riferimento a «assicurazioni per i rischi contro i quali sono normalmente coperti i cittadini dello Stato ospitante»: la scelta del legislatore italiano di richiamare gli obblighi previdenziali senza ulteriori precisazioni sembra trascurare che questi comprendono anche quelli pensionistici, il che potrebbe essere in contrasto con la temporaneità della permanenza dello straniero in Italia. Infatti, una cosa è il rischio di infortuni sul lavoro o malattie professionali, un'altra, il regime pensionistico.

Ai lavoratori si applica l'art. 4 del d.lgs. 17.7.2015, n. 136²⁹, ovvero «le medesime condizioni di lavoro e di occupazione previste per i lavoratori che effettuano prestazioni lavorative subordinate analoghe nel luogo in cui si svolge il distacco». Tali condizioni di lavoro sono definite dal d.lgs. n. 136/2016 come quelle disciplinate dalla legge e dai contratti collettivi ai sensi dell'art. 51, d.lgs. 15.6.2015, n. 81, concernenti l'orario di lavoro (periodi massimi di lavoro e periodi minimi di riposo; durata minima delle ferie annuali retribuite); trattamenti retributivi minimi, compresi quelli maggiorati per lavoro straordinario; salute e sicurezza nei luoghi di lavoro; tutela della maternità; parità di trattamento fra uomo e donna nonché la normativa antidiscriminatoria. Con tale riferimento incrociato, si è data così attuazione alle disposizioni di cui all'art. 5, n. 4, lett. a) e b) della direttiva in esame.

Il richiamo dell'art. 51 del d.lgs. n. 81/2015 dovrebbe comportare il riferimento al sistema contrattuale complessivo così come applicato nell'entità ospitante, a seconda della materia oggetto della regolazione, visto che, letteralmente, la norma prevede che per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

29. Dà attuazione alla direttiva 2014/67/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15.5.2014, concernente l'applicazione della direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi e recante modifica del regolamento (UE) n. 1024/2012 relativo alla cooperazione amministrativa attraverso il sistema di informazione del mercato interno («regolamento IMI»).

Espressamente, il legislatore delegato ha ribadito che vige la parità di trattamento anche con i lavoratori italiani rispetto alla libertà sindacale e di associazione, e anche per quanto concerne l'erogazione dei beni e servizi a disposizione del pubblico, «ad esclusione dell'accesso ad un alloggio e dei servizi forniti dai Centri per l'impiego».

Poiché il co. 9 dell'art. 27 *quinquies* dispone che il nulla osta al trasferimento debba essere rilasciato con le modalità, ove compatibili, di cui agli artt. 30 *bis*, ad eccezione del co. 4, e 31 d.p.r. n. 394/1999, disposizioni di carattere generali che riguardano rispettivamente la richiesta di assunzione di lavoratori stranieri e il nulla osta dello SUI e il visto d'ingresso, è da attendersi che vi saranno successivamente circolari ministeriali tese a precisare quali siano le regole «compatibili». Ad esempio, può osservarsi sin d'ora, che sicuramente non è compatibile la documentazione relativa al contratto di soggiorno³⁰.

Lo SUI è tenuto a rispondere alla domanda di nulla osta entro il termine di 45 giorni, a fronte del massimo di 90 previsti dalla direttiva, avendo acquisito i pareri dell'Ispettorato del lavoro e della questura sull'insussistenza di motivi ostativi all'ingresso dello straniero. Lo SUI trasmette il nulla osta alla competente Rappresentanza consolare italiana, la quale rilascia il visto d'ingresso.

Il legislatore dispone che tale trasferimento può durare al massimo tre anni per i dirigenti e i lavoratori specializzati e un anno per quelli in formazione. Inoltre, deve intercorrere il termine di almeno tre mesi fra il periodo massimo di trasferimento e una nuova richiesta d'ingresso nel territorio nazionale per trasferimento intra-societario per lo stesso straniero.

Una condizione di miglior favore è prevista nell'ipotesi che sia stato sottoscritto fra Ministero dell'interno, sentito il Ministero del lavoro, e l'entità ospitante, un «protocollo di intesa» con il quale essa garantisce la sussistenza delle condizioni previste dal co. 5. In tal caso «il nulla-osta è sostituito da una comunicazione presentata con modalità telematiche, dall'entità ospitante» allo SUI, il quale la trasmette al questore per la verifica dell'insussistenza di motivi ostativi all'ingresso dello straniero «e ove nulla osta da parte del questore», lo SUI invia la comunicazione, con le medesime modalità telematiche, all'Ufficio consolare per il rilascio del visto di ingresso.

Entro otto giorni lavorativi dall'ingresso nel territorio nazionale, ai fini del rilascio del permesso di soggiorno, lo straniero dichiara la propria presenza allo SUI. In questo

30. Finora ci sono state due circolari: una del Ministero dell'interno 9.2.2017, n. 517, la quale è sostanzialmente una parafrasi del decreto legislativo e anche su questo punto si limita a riportare il testo del co. 9; la seconda è la nota dell'Ispettorato del lavoro 19.4.2017 attinente alla verifica dell'adempimenti degli obblighi legali da parte dell'entità ospitante. Rimangono, invece, nell'ombra quale dovrebbe essere il rapporto fra l'art. 27, co. 1. lett. a).

caso, non trattandosi di un'assunzione, non si applicano le disposizioni sul contratto di soggiorno.

Allo straniero sarà rilasciato un permesso di soggiorno per trasferimento intra-societario recante la dicitura «ICT» e avrà una durata pari a quella dello stesso trasferimento; può essere rinnovato, nei limiti di durata massima di tre anni in caso di proroga del distacco temporaneo, previa verifica, da parte dello SUI, dei presupposti della proroga (co. 20). Il rinnovo del permesso di soggiorno ICT è consentito, sempre nei limiti della durata massima di tre anni, anche quando lo straniero svolga attività lavorativa in un altro Stato membro dell'UE (co. 21).

Anche in questo caso, il ricongiungimento familiare *ex art. 29 TU*, è concesso al titolare di permesso di soggiorno ICT, indipendentemente dalla durata del suo permesso di soggiorno. Ai familiari è rilasciato un permesso di soggiorno per motivi familiari ai sensi dell'art. 30 TU.

Sebbene mi rimanga oscura la ragione per cui fosse necessario intervenire con una così specifica e dettagliata disciplina dell'accesso fuori quota di queste figure, in considerazione di quanto già disciplinato sia nell'art. 27, sia nei 27 *bis*, 27 *ter* e 27 *quater*, rilevo che il titolare del permesso di soggiorno ICT gode espressamente di alcuni benefici non previsti negli altri casi. Uno di quelli è che «lo straniero a cui è stato rilasciato il permesso di soggiorno ICT è riammesso senza formalità nel territorio nazionale, su richiesta di altro Stato membro dell'Unione europea, che si oppone alla mobilità di breve durata dello straniero, non autorizza o revoca un'autorizzazione alla mobilità di lunga durata, anche quando il permesso di soggiorno ICT è scaduto o revocato» (co. 24).

Invero, come detto, l'art. 27 *quinquies* si applica ai dirigenti e ai lavoratori specializzati, i quali, a loro volta, sono già contemplati nell'ancora vigente art. 27, co. 1, lett. a) e anche nella ora abrogata lettera lett. g)³¹; nonché nelle ipotesi previste dall'art. 27 *quater* ossia, quelle riguardanti i lavoratori altamente qualificati. Per quanto concerne le modalità di rilascio del visto di ingresso e del permesso di soggiorno, secondo l'art. 27 la domanda deve essere presentata con procedure informatiche allo SUI, il nulla osta al visto d'ingresso deve essere inviato all'autorità consolare con le stesse modalità informatiche, le quali sono accessibili ai datori di lavoro che abbiano sottoscritto un protocollo d'intesa con il Ministero dell'interno.

31. Quest'ultima inseriva nell'alveo dei soggetti esclusi dalla le quote i «lavoratori alle dipendenze di organizzazioni o imprese operanti nel territorio italiano, che siano stati ammessi temporaneamente, a domanda del datore di lavoro, per adempiere funzioni o compiti specifici, per un periodo limitato o determinato, tenuti a lasciare l'Italia quando tali compiti o funzioni siano terminati».

Inoltre, le procedure e gli adempimenti da rispettare da parte dei datori di lavoro e dai lavoratori stessi relativi ai casi previsti dall'art. 27 rientrano nell'art. 40 del d.p.r. n. 394/1999. In quanto procedure e adempimenti per il rilascio del visto d'ingresso e del permesso di soggiorno, le disposizioni del citato art. 40 riguardano il profilo di carattere pubblico-amministrativo che contraddistingue la disciplina sull'immigrazione in Italia. Detto profilo, tuttavia, costituisce soltanto una parte del sistema normativo, l'altra è costituita dal diritto del lavoro, ove, in forza sia della Conv. OIL n. 143/1975 e dell'ulteriore espressa disposizione contenuta nell'art. 2 TU, opera il principio di parità di trattamento fra lavoratrici e lavoratori italiani e lavoratrici e lavoratori stranieri.

Insomma, sarebbe stato auspicabile che il legislatore italiano (o il Governo, nel caso dei decreti delegati e della normativa secondaria), nel dare attuazione agli obblighi comunitari, consapevole della sussistenza di ambedue i profili, avesse orientato il suo operato in modo da rendere più sistematica e, di conseguenza, più chiara la complessiva disciplina applicabile. Avrebbe, cioè, dovuto individuare gli elementi comuni – come, del resto, già accaduto nella redazione del citato art. 40 reg. – e aggiungere gli elementi specifici rispetto ai vari differenti casi.

La scelta delle autorità competenti, invece, è stata di abrogare il comma 11 dell'art. 40, che regolava i casi previsti dalla citata lett. g) e collocare tutta la dettagliata, e talvolta, ripetitiva disciplina nel testo degli artt. 27 *quinquies* e 27 *sexies*. Su punto si tornerà anche nel paragrafo conclusivo.

Un analogo discorso si può fare anche per l'ipotesi di trasferimento dei lavoratori in formazione: infatti, l'originaria lett. f) dell'art. 27 contemplava le «persone che, autorizzate a soggiornare per motivi di formazione professionale, svolgano periodi temporanei di addestramento presso datori di lavoro italiani, effettuando anche prestazioni che rientrano nell'ambito del lavoro subordinato». Ora il legislatore delegato ha abrogato la formula; «effettuando anche prestazioni che rientrano nell'ambito del lavoro subordinato» e, come è stato ricordato, ha inserito nell'art. 27 *quinquies* il caso dei «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». In una prospettiva giuslavoristica risulta arduo comprendere la *ratio* di una tale modifica.

5. L'art. 27 *sexies*

Il successivo art. 27 *sexies* disciplina la posizione dello straniero titolare di permesso di soggiorno per trasferimento intra-societario ICT rilasciato da altro Stato membro. Anche questo è autorizzato a svolgere attività lavorativa in una sede dell'impresa dalla quale è dipendente oppure presso la sede di un'impresa dello stesso gruppo per un periodo

massimo di novanta giorni in un arco temporale di centottanta giorni. Tale autorizzazione può essere rilasciata anche per un periodo superiore a novanta giorni previo rilascio del nulla osta ai sensi dell'art. 27 *quinquies*, co. 5. In questi casi, lo straniero non ha bisogno di visto per l'ingresso in Italia.

Analogamente alla precedente ipotesi di cui all'art. 27 *quinquies*, la richiesta di nulla osta può essere sostituita da una comunicazione telematica allo SUI se è stato stipulato un «protocollo di intesa» fra l'entità ospitante e il Ministero dell'interno.

Entro quarantacinque giorni sarà rilasciato un permesso di soggiorno per mobilità di lunga durata («mobile ICT»); nelle more lo straniero è autorizzato a svolgere l'attività lavorativa qualora il permesso di soggiorno ICT rilasciato dal primo Stato membro non sia scaduto.

Valgono le stesse regole previste per il permesso ICT per quanto concerne il ricongiungimento familiare *ex art.* 29 TU.

6. L'art. 26 bis

Nell'ambito di una politica migratoria tesa ad attrarre anche risorse che immediatamente possano beneficiare l'Italia, si inserisce l'introduzione dell'art. 26 *bis* nel corpo del TU ad opera dell'art. 1, co. 148 della l. n. 232/2016, intitolato *ingresso e soggiorno per investitori*. La disposizione, infatti, ha per oggetto la disciplina dell'ingresso e del soggiorno per periodi superiori a tre mesi fuori quota di stranieri intenzionati a investire in Italia. In tal caso, saranno ammessi coloro che investiranno almeno due milioni di euro in titoli emessi dal Governo italiano oppure almeno un milione di euro «in strumenti rappresentativi del capitale di una società costituita e operante in Italia», o ancora, almeno cinquecentomila euro in una società *start-up* innovativa iscritta nell'apposito registro delle imprese. Per questi casi vige la condizione che gli investimenti siano mantenuti per almeno due anni. Un'ultima ipotesi è quella di una donazione filantropica di almeno un milione di euro «a sostegno di un progetto di pubblico interesse, nei settori della cultura, istruzione, gestione dell'immigrazione, ricerca scientifica, recupero di beni culturali e paesaggistici».

Gli stranieri sono tenuti a dimostrare la disponibilità effettiva di queste risorse, la loro lecita provenienza e a sottoscrivere una dichiarazione con cui si impegnano a rispettare le condizioni previste dalla legge entro tre mesi dalla data di ingresso in Italia. Oltre a queste risorse devono anche dimostrare di poter provvedere al proprio mantenimento in Italia. La procedura di accertamento dei requisiti dovrà essere definita per mezzo di un decreto del Ministro dello sviluppo economico, di concerto con il Ministro dell'interno e con il Ministro degli affari esteri e della cooperazione internazionale. Tale decreto dovrà individuare l'autorità amministrativa competente, la quale «all'esito di una

valutazione positiva» trasmetterà il nulla osta alla Rappresentanza italiana al fine del rilascio del visto di ingresso per investitori con l'espressa indicazione «visto investitori». Al suo ingresso in Italia, allo straniero sarà rilasciato un permesso di soggiorno biennale sempre con la dicitura «per investitori», revocabile anche prima della scadenza se l'investimento o la donazione non sia stata effettuata entro tre mesi dalla data di ingresso in Italia o l'investimento sia dismesso prima della scadenza del termine di due anni.

Il permesso di soggiorno è rinnovabile «per periodi ulteriori di tre anni, previa valutazione positiva» che le somme siano state interamente utilizzate nel termine dei tre mesi dalla data di ingresso in Italia e che risultino ancora investite negli strumenti finanziari previsti.

Analogamente a quanto previsto nelle ipotesi di cui agli artt. 27 *quinquies* e 27 *sexies*, il titolare del «visto per investitori», potrà essere accompagnato dalla propria famiglia *ex art.* 29 TU. Ad essi sarà rilasciato un «visto per motivi familiari» ai sensi dell'art. 30 TU.

L'utilizzo di documenti falsi nell'ambito delle procedure previste è sanzionato con la reclusione da un anno e sei mesi a sei anni.

7. Qualche osservazione critica

A conclusione di questa ricostruzione degli interventi del legislatore, sorgono alcuni interrogativi.

Il primo concerne l'introduzione nel corpo del TU degli artt. 27 *quinquies* e 27 *sexies*: era proprio necessario questo ulteriore intervento dato l'originario impianto normativo dell'art. 27, il quale, a mio avviso, già poteva contemplare le ipotesi che qui vengono più puntualmente regolate?

Certamente alcune specificazioni erano opportune, ma l'orientamento di politica legislativa che aveva scelto il legislatore della l. n. 40/1998 (e quindi del TU nella sua prima versione), come già ricordato, era quello di un'integrazione fra le disposizioni di carattere astratto e generale contenute nello stesso TU e una loro maggiore articolazione nel regolamento attuativo. Invece, è successo il contrario: il regolamento di attuazione è rimasto quasi completamente immutato dal 2004, mentre le disposizioni che novellano il TU risultano molto dettagliate, se non addirittura ridondanti.

La questione, a mio avviso, non è solo di coerenza nell'utilizzo della tecnica legislativa, ma manifesta una difficoltà che attraversa tutta la disciplina del fenomeno migratorio extracomunitario, vale a dire, la poca consapevolezza che si tratta di una questione strutturale. Tale mancanza fa sì che il legislatore proceda in modo disordinato, spesso dimenticandosi di aver già espresso regole che hanno un carattere generale. In altre parole, il legislatore, avendo scelto la via del recepimento «acritico» delle varie

direttive, non sembra porsi affatto problemi di carattere sistematico e preferisce non far valere, a livello europeo, la sostanziale sussistenza di una normativa nazionale già adeguata. A mio avviso, quanto prescritto nel 27 *quinquies* era già rinvenibile nell'art. 27 e lo dimostra la non casuale abrogazione della lett. g) dell'art. 27 da parte della l. n. 253/2016. Non può sottacersi, tuttavia, come tale scelta comporti evidentemente una forte farraginosità della disciplina.

Quest'ultima questione è spesso sottovalutata, complice lo stesso orientamento della giurisprudenza europea che pretende (o si accontenta del) il recepimento "formale" e puntuale delle direttive. Certamente questa non è la sede per discutere della razionalità, in senso weberiano, di un tale orientamento, rimane, tuttavia, ad avviso di chi scrive, una forte perplessità sull'efficacia di un tale meccanico approccio.

A ulteriore riprova della mancata attenzione riservata all'approccio sistematico basti citare alcune inutili ridondanze. Come noto, già l'art. 22 regola l'ingresso per lavoro subordinato, disponendo al co. 5 *bis* che «il nulla osta al lavoro è rifiutato se il datore di lavoro risulti condannato negli ultimi cinque anni, anche con sentenza non definitiva, compresa quella adottata a seguito di applicazione della pena su richiesta ai sensi dell'art. 444 c.p.p., per: a) favoreggiamento dell'immigrazione clandestina verso l'Italia e dell'emigrazione clandestina dall'Italia verso altri Stati o per reati diretti al reclutamento di persone da destinare alla prostituzione o allo sfruttamento della prostituzione o di minori da impiegare in attività illecite; b) intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro ai sensi dell'art. 603 *bis* c.p.; c) reato previsto dal co. 12». Sorprendentemente tale disposizione è ora ripetuta letteralmente al co. 10 dell'art. 27 *quater*, quasi come se potesse sorgere a qualcuno il dubbio che una tale disposizione si dovesse applicare nel caso in cui il lavoratore occupato fosse altamente qualificato! Lo stesso vale per la ripetizione dell'enunciato normativo secondo il quale il permesso di soggiorno (nel caso dell'art. 27 *quinquies*, quello ICT) non è rilasciato o il suo rinnovo è rifiutato o, se già rilasciato, è revocato, quando è stato ottenuto in maniera fraudolenta o è stato falsificato o contraffatto. Si potrebbe obiettare che tale formulazione è presente nella direttiva e bisognava recepirla, ma, a parte il fondato dubbio che ancora una volta si tratta di una ridondanza (in quale ordinamento nazionale un documento amministrativo conserva la sua validità anche se è stato ottenuto con la frode?), il principio è riscontrabile già nell'art. 5, ribadito sia nell'art. 9, co 7, sia nell'art. 27 *quater*, co. 12, e poi ricompare in merito al nulla osta al lavoro nell'art. 22, co. 5 *ter*, e così via. Tutto questo porta l'interprete inevitabilmente a rimarcare come anche qui i legislatori non riescano o non vogliano fare a meno di considerare le questioni concernenti l'immigrazione come di mero ordine pubblico.

Ma v'è ancora un altro profilo di criticità. Elemento costante in tutti casi disciplinati dagli artt. 27 *ter*, 27 *quater*, 27 *quinquies*, 27 *sexies* e anche dall'art. 26 *bis* è il

riconoscimento del diritto al ricongiungimento familiare³² e del diritto dei familiari al permesso di soggiorno *ex art. 30 TU*. Tale rinvio pone un problema: all'art. 30, co. 2, il legislatore dispone che il permesso di soggiorno per motivi familiari «consente l'accesso ai servizi assistenziali, l'iscrizione a corsi di studio o di formazione professionale, l'iscrizione nelle liste di collocamento, lo svolgimento di lavoro subordinato o autonomo, fermi i requisiti minimi di età per lo svolgimento di attività di lavoro». Sebbene nei casi qui considerati, l'accesso al lavoro non potrà interessare un gran numero di persone (vista la presumibile esiguità del numero di stranieri che accederanno in Italia in questi casi e il più scarso, ancora, numero di familiari che soddisferanno i requisiti legali di carattere generale – e quindi valevoli per tutti e tutte, nativi o stranieri che siano – che consentono di lavorare), resta comunque una questione di carattere sistematico complessivo, in quanto è anche ristretto il volume di ingressi per motivo di lavoro contemplati nei decreti flussi degli ultimi anni. In altri termini, sebbene sia per lo più una decisione condizionata dalle indicazioni comunitarie, essa desta non poche perplessità, poiché, come già rilevato, la scelta di sottrarre dal meccanismo delle quote flusso i lavoratori o tirocinanti ICT e anche di introdurre il visto per investitori è stata una opzione legislativa interna.

In una prospettiva che guardi specificatamente alle caratteristiche che l'immigrazione finora ha assunto in Italia, non si può non osservare che i lavoratori e le lavoratrici si collocano nei settori “complementari” rispetto ai nativi. In altre parole, occupano posizioni lavorative non appetibili sia per la fatica e il disagio che comportano in rapporto anche a quanto sono remunerate, sia per lo scarso prestigio sociale³³.

Non solo. Questo fenomeno si può meglio comprendere facendo riferimento alla c.d. «funzione specchio»³⁴, secondo la quale i fenomeni migratori riflettono i problemi della società di accoglienza. In effetti, l'Italia già da qualche tempo ha difficoltà ad inserirsi in un processo di sviluppo basato sulla capacità di cogliere le occasioni di innovazioni produttive. Non è questo il luogo per approfondire le cause di queste rilevanti difficoltà; tuttavia, basti qui segnalare come, accanto ai fenomeni immigratori, si stia verificando un

32. Sono familiari ai sensi dell'art. 29: a) coniuge non legalmente separato e di età non inferiore ai diciotto anni; b) figli minori, anche del coniuge o nati fuori del matrimonio, non coniugati, a condizione che l'altro genitore, qualora esistente, abbia dato il suo consenso; c) figli maggiorenni a carico, qualora per ragioni oggettive non possano provvedere alle proprie indispensabili esigenze di vita in ragione del loro stato di salute che comporti invalidità totale; d) genitori a carico, qualora non abbiano altri figli nel Paese di origine o di provenienza, ovvero genitori ultrasessantacinquenni, qualora gli altri figli siano impossibilitati al loro sostentamento per documentati, gravi motivi di salute.

33. Si v. da recente, i dati contenuti in S. Strozza, G. De Santis (a cura di), *Rapporto sulla popolazione- Le molte facce della presenza straniera in Italia*, Bologna, il Mulino, 2017, cap. IV, 2.

34. A. Sayad, *La doppia assenza: dalle illusioni dell'emigrato alle sofferenze dell'immigrato*, Milano, Raffaello Cortina, 2002.

fenomeno emigratorio noto come *brain drain* ossia di giovani altamente qualificati che non trovano sul territorio nazionale occasioni di lavoro che corrisponda alla loro formazione³⁵.

Insomma, dell'insieme delle disposizioni che ora compongono il ventaglio degli ingressi fuori quota, quelle che potranno attendibilmente produrre effetti quantitativamente di un certo rilievo sono proprio quelle oggetto di questo commento; se non altro perché disciplinano puntualmente il trasferimento intra-societario. Resta valida, in ogni caso, l'osservazione che in linea di massima, non era proprio necessario un ulteriore "appesantimento" del quadro normativo, posto che, è bene ribadirlo, non si tratta di una vera novità nell'ambito dell'ordinamento interno italiano; questa tipologia di casi, infatti, ben si sarebbe potuta ricavare già dal solo art. 27 nella sua versione originaria.

Un "fermo" legislativo sarebbe auspicabile in futuro!

35. Si v. ISTAT, *Rapporto annuale 2015*. cap. 4, 4.3.2.