COMMISSIONE EUROPEA

Bruxelles, 13.7.2010
COM(2010) 378 definitivo

2010/0209 (COD)

Proposta di

DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO

sulle condizioni di ingresso e soggiorno di cittadini di paesi terzi nell'ambito di trasferimenti intrasocietari

{SEC(2010) 884}
{SEC(2010) 885}

RELAZIONE

1) Contesto della proposta

- **Motivazione e obiettivi della proposta**

La presente proposta si inserisce tra le iniziative dell'UE volte a sviluppare una politica globale in materia di immigrazione. Nel programma dell'Aia del novembre 2004 si riconosce che "la migrazione legale svolgerà un ruolo importante nel rafforzamento dell'economia basata sulla conoscenza e dello sviluppo economico in Europa, contribuendo così all'attuazione della strategia di Lisbona" e si invita la Commissione a presentare un "programma politico in materia di migrazione legale che includa procedure di ammissione, che consentano di reagire rapidamente alla domanda fluttuante di manodopera straniera nel mercato del lavoro".

La successiva comunicazione della Commissione del dicembre 2005 "Piano d'azione sull'immigrazione legale" (COM(2005) 669) prevede l'adozione di cinque proposte legislative sull'immigrazione per motivi di lavoro tra il 2007 e il 2009, tra le quali una proposta di direttiva sui trasferimenti intrasocietari.

Il Patto europeo sull'immigrazione e l'asilo, adottato dal Consiglio europeo del 15 e 16 ottobre 2008, sancisce l'impegno dell'Unione europea e degli Stati membri ad attuare una politica giusta, efficace e coerente a fronte delle sfide e delle opportunità rappresentate dalle migrazioni.

Il programma di Stoccolma, adottato dal Consiglio europeo del 10 e 11 dicembre 2009, riconosce che l'immigrazione per motivi di lavoro può contribuire ad aumentare la competitività e la vitalità dell'economia e che, a fronte delle sfide demografiche importanti che l'Unione dovrà affrontare in futuro con una domanda di manodopera in aumento, politiche di migrazione flessibili daranno un contributo importante allo sviluppo e ai risultati economici dell'Unione a lungo termine. Il Consiglio europeo invita quindi la Commissione e il Consiglio a portare avanti l'attuazione del Piano d'azione sull'immigrazione legale del 2005.

Nell'ottobre 2007 sono state presentate le proposte relative ai lavoratori altamente qualificati ("Carta blu UE") e a una direttiva quadro generale[1]: la prima è stata adottata dal Consiglio il 25 maggio 2009 e la seconda è attualmente in corso di negoziato in seno al Parlamento europeo e al Consiglio.

Di fronte agli ostacoli che derivano alle imprese dalla complessità e dalla diversità delle norme, la presente proposta di direttiva ha il duplice obiettivo di agevolare i trasferimenti intrasocietari di competenze, sia verso l'Unione che al suo interno, per rafforzare la competitività dell'economia dell'UE, e di integrare il complesso di altre misure che l'Unione sta attuando per raggiungere gli obiettivi della strategia Europa 2020. Essa mira in particolare a rispondere in modo efficace e rapido alla domanda di manager e lavoratori qualificati in succursali o filiali di società multinazionali, introducendo condizioni di ammissione trasparenti e armonizzate per questa categoria di lavoratori, creando condizioni più allettanti per il soggiorno temporaneo dei lavoratori trasferiti all'interno della società e dei loro familiari e promuovendo un'assegnazione e una riassegnazione efficiente dei lavoratori

[1] COM(2007) 637 e 638 del 23.10.2007.

trasferiti tra entità dell'UE. Il raggiungimento di tale obiettivo contribuirebbe inoltre al rispetto degli impegni commerciali internazionali dell'UE, comprese le norme specifiche sui trasferimenti intrasocietari. La promozione dei trasferimenti internazionali di questo tipo richiede un clima di concorrenza leale, il rispetto dei diritti dei lavoratori e la creazione di uno status giuridico sicuro per i lavoratori trasferiti all'interno della società.

- **Contesto generale**

La globalizzazione delle imprese, l'aumento degli scambi internazionali, la crescita e l'espansione delle multinazionali e la ristrutturazione e il consolidamento in corso in molti settori hanno intensificato negli ultimi anni gli spostamenti di manager e personale tecnico di succursali o filiali di società multinazionali, trasferiti temporaneamente per brevi incarichi in altre unità della società. È essenziale per le imprese reagire più rapidamente alle nuove sfide, trasferire know-how ai futuri manager e armonizzare le qualifiche in tutti i paesi in cui operano. L'evoluzione nell'organizzazione del lavoro e l'assegnazione del personale all'interno delle imprese richiedono anch'esse maggiore mobilità.

Attualmente, però, le possibilità per le società internazionali di ricorrere alla mobilità dei propri dipendenti sono limitate da una serie di fattori. Molte multinazionali che intendono trasferire personale si imbattono nell'assenza di flessibilità e in varie restrizioni (mancanza di regimi specifici chiari nella maggior parte degli Stati membri dell'UE, requisiti complessi, costi, ritardi nel rilascio dei visti o dei permessi di lavoro, incertezza delle norme e delle procedure, ecc.). Inoltre tra gli Stati membri sussistono grandi differenze quanto a condizioni di ammissione e limitazioni dei diritti familiari.

- **Disposizioni vigenti nel settore della proposta**

Lo strumento esistente a livello dell'UE per la disciplina delle condizioni di ammissione dei lavoratori trasferiti all'interno della società nell'ambito di una prestazione di servizi è la risoluzione del Consiglio del 1994 sulle limitazioni all'ammissione di cittadini extracomunitari nel territorio degli Stati membri per fini di occupazione[2], adottata ai sensi dell'articolo K.1 del trattato CE, che contiene le definizioni e i principi che regolano l'ammissione di questa categoria di migranti.

Anche la direttiva 96/71/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 dicembre 1996, relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi è collegata alla presente proposta, in quanto all'articolo 1, paragrafo 4, dispone che *"[l]e imprese stabilite in uno Stato non membro non possono beneficiare di un trattamento più favorevole di quello riservato alle imprese stabilite in uno Stato membro"*. Di conseguenza, la presente proposta garantisce che le imprese stabilite in uno Stato non membro che distacchino lavoratori in uno Stato membro nell'ambito di una prestazione di servizi intrasocietari non beneficino di vantaggi concorrenziali.

Gli impegni assunti dall'UE-25 ai sensi dell'accordo generale sugli scambi di servizi (GATS)[3] hanno aperto la possibilità di ricorrere ai trasferimenti intrasocietari nel settore dei servizi e nell'ambito di una prestazione di servizi - di norma senza dover provare la necessità economica - per un massimo di tre anni (per manager e specialisti) o di un anno (per laureati in tirocinio), purché gli interessati soddisfino i requisiti previsti nell'elenco pertinente, ad

---

2 GU C 274 del 19.9.1996, pag. 3.

3 Cfr. documenti dell'OMC nn. S/L/286 e S/C/W/273 suppl. 1 del 18 dicembre 2006.

esempio aver lavorato in precedenza per almeno un anno. L'accordo di associazione UE-Cile, concluso nel 2002, e l'accordo di partenariato economico con i paesi CARIFORUM, concluso nel 2008, contengono inoltre disposizioni sui trasferimenti intrasocietari basati sugli impegni ai sensi del GATS. Gli impegni commerciali assunti nell'ambito del GATS e gli accordi bilaterali non intendono disciplinare in modo esaustivo le condizioni di ingresso, soggiorno e lavoro.

La direttiva 2003/86/CE del Consiglio del 22 settembre 2003 fissa le condizioni per l'esercizio del diritto al ricongiungimento familiare. La presente proposta va oltre le disposizioni di tale direttiva, in quanto prevede condizioni più favorevoli per il ricongiungimento familiare.

Alla presente proposta si applica il modello per i permessi di soggiorno rilasciati a cittadini di paesi terzi istituito con regolamento (CE) n. 1030/2002.

La direttiva 2005/71/CE del Consiglio, del 12 ottobre 2005, relativa a una procedura specificamente concepita per l'ammissione di cittadini di paesi terzi a fini di ricerca scientifica stabilisce le condizioni per l'ammissione di ricercatori di paesi terzi negli Stati membri per la realizzazione di un progetto di ricerca nell'ambito di una convenzione di accoglienza con un istituto di ricerca autorizzato a tal fine dallo Stato membro interessato. Potendosi verificare sovrapposizioni tra i campi di applicazione dei due strumenti, e al fine di mantenere un insieme coerente di norme per i ricercatori di paesi terzi, la presente proposta esclude espressamente dalla sua portata i cittadini di paesi terzi che chiedono di soggiornare in uno Stato membro in qualità di ricercatori ai sensi della direttiva 2005/71/CE, ai fini di un progetto di ricerca.

Inoltre, la proposta di direttiva quadro[4] del 23 ottobre 2007 (COM(2007) 638) esclude dal proprio campo di applicazione le persone che entrano in uno Stato membro in virtù di impegni previsti da un accordo internazionale che agevola l'ingresso e il soggiorno temporaneo di determinate categorie di persone fisiche connesse al commercio e agli investimenti, e i cittadini di paesi terzi che sono distaccati, a prescindere che l'loro impresa sia stabilita in uno Stato membro o in un paese terzo. I lavoratori trasferiti all'interno della società che sono distaccati in base a un contratto di lavoro con un'impresa di un paese terzo e che comprendono persone che entrano in uno Stato membro in virtù di impegni quali quelli richiamati sono pertanto esclusi dal campo di applicazione di tale strumento e di conseguenza soggiacciono a disposizioni specifiche su questi aspetti.

La direttiva "Carta blu" prevede la stessa esclusione della direttiva quadro per quanto riguarda le persone cui si applicano accordi commerciali. Inoltre i richiedenti devono presentare un contratto di lavoro. I lavoratori trasferiti all'interno della società sono pertanto esclusi dal suo campo di applicazione.

- **Coerenza con altri obiettivi e politiche dell'UE**

Le misure per attrarre lavoratori altamente qualificati provenienti da paesi terzi, quali i membri chiave del personale di società transnazionali, rientrano nel contesto più ampio stabilito dalla strategia "Europa 2020" che fissa l'obiettivo per l'Unione di diventare

[4] Proposta di direttiva relativa a una procedura unica di domanda per il rilascio di un permesso unico che consente ai cittadini di paesi terzi di soggiornare e lavorare nel territorio di uno Stato membro a un insieme comune di diritti per i lavoratori di paesi terzi che soggiornano legalmente in uno Stato membro.

un'economia basata sulla conoscenza e sull'innovazione tramite la riduzione degli oneri amministrativi per le imprese e un maggiore equilibrio tra offerta e domanda di lavoro. L'agevolazione dei trasferimenti intrasocietari rientra inoltre tra gli obiettivi della politica commerciale dell'UE.

La presente proposta rispetta i diritti fondamentali, in particolare gli articoli 15, 21 e 31 (condizioni di lavoro giuste ed eque), 12 (libertà di riunione e di associazione), 34 (sicurezza sociale) e 7 (rispetto della vita privata e della vita familiare) della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, in quanto riconosce e garantisce il principio della parità di trattamento per i lavoratori trasferiti all'interno della società e prevede garanzie procedurali e il diritto alla vita familiare.

Nell'attuare la presente proposta le autorità saranno tenute a trattare i dati personali in conformità della direttiva 95/46/CE relativa alla tutela delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati.

2) Consultazione delle parti interessate e valutazione d'impatto

- **Consultazione delle parti interessate**

Metodi di consultazione, principali settori interessati e profilo generale dei partecipanti

Il Libro verde sull'approccio dell'UE alla gestione della migrazione economica è stato oggetto di una consultazione pubblica, comprendente un'audizione pubblica svoltasi il 14 giugno 2005.

Altre consultazioni si sono tenute nell'ambito di seminari e gruppi di lavoro. Gli Stati membri sono stati consultati in sede di comitato della Commissione sull'immigrazione e l'asilo. Nel quadro dello studio esterno commissionato a sostegno della valutazione d'impatto, si è proceduto a un'ulteriore consultazione delle principali parti interessate tramite questionari e colloqui.

Sintesi delle risposte e modo in cui sono state prese in considerazione

L'analisi dei 130 contributi pervenuti nel corso della consultazione pubblica ha messo in luce un consenso generale a favore di una politica comune dell'UE in materia di immigrazione economica, sebbene sussistano notevoli divergenze in relazione all'approccio da seguire e al risultato finale atteso. È stata inoltre espressa chiaramente la richiesta di proporre soluzioni semplici, non burocratiche e flessibili. Poiché molti Stati membri si sono dichiarati contrari a un'impostazione orizzontale, la Commissione ha ritenuto che un approccio settoriale sarebbe stato più realistico e avrebbe risposto meglio alle esigenze di flessibilità.

- **Ricorso al parere di esperti**

Non è stato necessario consultare esperti esterni.

- **Valutazione d'impatto**

Sono state prese in esame le seguenti opzioni.

Opzione 1: status quo. Proseguirebbero gli attuali sviluppi negli Stati membri, all'interno del quadro giuridico vigente. Ciò significherebbe, tuttavia, che l'UE, nel suo insieme, non sarebbe in grado di attrarre imprese e società, le quali continuerebbero a incontrare difficoltà

nell'ottimizzare l'assegnazione del personale, nonostante l'aumento del fabbisogno di risorse interne altamente qualificate.

Opzione 2: direttiva che disciplina le condizioni di ingresso e soggiorno dei lavoratori trasferiti all'interno della società. La normativa a livello dell'UE fornirebbe una definizione comune di lavoratore trasferito all'interno della società, rimandando a specifiche posizioni all'interno di una società transnazionale (come negli elenchi allegati al GATS) o individuando membri chiave del personale tramite criteri quali lo stipendio e le qualifiche (come nella direttiva "Carta blu"). Prevedrebbe inoltre criteri armonizzati di ingresso, un insieme comune di diritti, la durata massima del soggiorno e disposizioni su determinati diritti sociali ed economici. Quest'opzione creerebbe un contesto giuridico più trasparente. Tuttavia, per quanto riguarda la procedura e i diritti familiari, le norme continuerebbero a variare da uno Stato membro all'altro e non sarebbe assicurata la mobilità nell'UE.

Opzione 3: direttiva che prevede la mobilità nell'UE dei lavoratori trasferiti all'interno della società. Oltre ai punti di cui all'opzione 2, sarebbero introdotte disposizioni per consentire ai lavoratori trasferiti di circolare all'interno dell'UE e lavorare in più stabilimenti situati in Stati membri diversi. Non sarebbe tuttavia garantito un trasferimento rapido e semplice da società di paesi terzi a società dell'UE, e non sarebbero affrontate le questioni relative alla famiglia.

Opzione 4: direttiva che agevola il ricongiungimento familiare e l'accesso dei coniugi al mercato del lavoro. In deroga alla direttiva 2003/86/CE, il ricongiungimento familiare non dipenderebbe dall'ottenimento del diritto di soggiorno permanente né dal fatto che il lavoratore trasferito abbia un periodo minimo di soggiorno. I permessi di soggiorno per i familiari sarebbero rilasciati più rapidamente e, per quanto riguarda l'accesso al mercato del lavoro, gli Stati membri non potrebbero applicare il termine di 12 mesi. Di conseguenza, le società sarebbero in grado di attrarre più facilmente i lavoratori trasferiti al loro interno. Tuttavia, il diritto del coniuge di svolgere attività lavorativa potrebbe essere in contrasto con il principio della preferenza ai cittadini dell'UE enunciato negli atti di adesione.

Opzione 5: direttiva che stabilisce procedure comuni di ammissione. Sarebbe rilasciato un unico documento che autorizza il titolare a lavorare in qualità di lavoratore trasferito all'interno della società e a soggiornare nel territorio dello Stato membro. In parallelo sarebbe fissato un termine massimo per il trattamento delle domande (ad esempio, un mese). Quest'opzione migliorerebbe notevolmente la capacità di trasferire facilmente e rapidamente membri chiave del personale e ridurrebbe i tempi e i costi necessari per i trasferimenti intrasocietari.

Opzione 6: comunicazione, coordinamento e cooperazione tra Stati membri. Quest'opzione contribuirebbe, in una certa misura, a ravvicinare le prassi nazionali sui lavoratori cittadini di paesi terzi trasferiti all'interno della società in tutta l'UE e a creare un quadro normativo più armonizzato. Tuttavia, in assenza di misure imperative, l'impatto rischierebbe di essere molto limitato.

Dopo un confronto tra le varie opzioni e tra i relativi impatti si è scelta come opzione preferita una combinazione delle opzioni 2, 3, 4 e 5. La definizione armonizzata di lavoratore trasferito all'interno della società, condizioni armonizzate di ingresso e soggiorno, disposizioni che garantiscono determinati diritti sociali ed economici (opzione 2), la mobilità nell'UE (opzione 3), maggiori diritti familiari (opzione 4, senza diritto d'accesso al mercato del lavoro per i coniugi) e l'introduzione di procedure accelerate (opzione 5) contribuirebbero insieme a una migliore assegnazione del personale all'interno di società multinazionali tra entità di paesi

terzi ed entità dell'UE e permetterebbero all'Unione di attrarre cittadini di paesi terzi che lavorano per società multinazionali, offrendo nel contempo garanzie contro la concorrenza sleale.

3) Elementi giuridici della proposta

- **Sintesi delle misure proposte**

La misura stabilisce una procedura trasparente e semplificata per l'ammissione di lavoratori trasferiti all'interno della società, sulla base di una definizione comune e di criteri armonizzati: il lavoratore trasferito deve ricoprire un posto di manager, specialista o laureato in tirocinio, come previsto dagli impegni assunti dall'UE nell'ambito del GATS; l'interessato deve aver lavorato nello stesso gruppo di imprese per almeno 12 mesi, se richiesto dallo Stato membro; deve essere presentata una lettera di incarico che attesti il trasferimento del cittadino di un paese terzo presso l'entità ospitante e ne specifichi la retribuzione. Non è richiesta un'analisi del mercato del lavoro, salvo che tale condizione sia in contrasto con il principio della preferenza ai cittadini dell'UE enunciato nelle disposizioni pertinenti degli atti di adesione. È previsto un regime specifico per i laureati in tirocinio. Al lavoratore trasferito verrebbe rilasciato un permesso di soggiorno specifico (recante la dicitura "lavoratore trasferito all'interno della società" che lo autorizza a svolgere l'incarico in diverse entità appartenenti alla stessa società transnazionale, comprese, a certe condizioni, entità situate in altri Stati membri. Tale permesso garantirebbe loro condizioni favorevoli per il ricongiungimento familiare nel primo Stato membro.

4) Base giuridica

La proposta riguarda le condizioni di ingresso e soggiorno dei cittadini di paesi terzi e le procedure per il rilascio dei permessi necessari. Stabilisce inoltre le condizioni alle quali il cittadino di un paese terzo può soggiornare in un secondo Stato membro. Di conseguenza, la base giuridica appropriata è l'articolo 79, paragrafo 2, lettere a) e b), del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFEU).

5) Principio di sussidiarietà

Si applica il principio di sussidiarietà in quanto la proposta non rientra tra le competenze esclusive dell'Unione. Gli Stati membri non possono conseguire in misura sufficiente gli obiettivi della proposta per i motivi che seguono.

- Il trattamento concesso a livello dell'UE ai lavoratori trasferiti all'interno della società, assieme alle condizioni e alle procedure che disciplinano tali trasferimenti, ha un impatto sull'attrattiva dell'UE nel suo complesso e influisce sulla misura in cui le società multinazionali decidono di esercitare la loro attività o di investire in una determinata regione.

- Le rigidità nei trasferimenti intrasocietari di personale straniero da una sede europea a un'altra sono di gran peso per le società multinazionali. Tali rigidità possono essere eliminate soltanto con un intervento a livello dell'UE.

- Un quadro normativo comune che stabilisca condizioni di ammissione comuni per i lavoratori trasferiti all'interno della società, comprese le condizioni relative ai diritti sociali ed economici, eviterebbe il rischio di concorrenza sleale.

- Le grandi differenze tra Stati membri quanto alle procedure di ingresso e al diritto di soggiorno temporaneo potrebbero ostacolare l'applicazione uniforme degli impegni internazionali che l'UE e i suoi Stati membri hanno assunto nel quadro dei negoziati dell'OMC.

La presente proposta rispetta pertanto il principio di sussidiarietà.

6) Principio di proporzionalità

La proposta rispetta il principio di proporzionalità per le ragioni seguenti.

Lo strumento prescelto è la direttiva, un atto che lascia agli Stati membri un ampio margine di flessibilità in termini di attuazione.

La direttiva è lo strumento più appropriato per l'azione prevista, in quanto stabilisce norme minime vincolanti ma lascia agli Stati membri un margine di flessibilità in merito alla forma e alle modalità di applicazione di tali principi nell'ordinamento giuridico e nel contesto generale nazionale. Misure non vincolanti avrebbero un effetto troppo limitato, poiché i potenziali lavoratori trasferiti all'interno della società e le società ospitanti nell'UE continuerebbero a essere sottoposti a una moltitudine di norme diverse in materia di ammissione.

L'azione si limita a quanto necessario per il conseguimento dell'obiettivo di cui sopra. Le disposizioni proposte riguardano le condizioni di ammissione, la procedura e il permesso e i diritti dei lavoratori trasferiti all'interno della società, compresa la mobilità nell'UE, settori che rientrano nella politica comune d'immigrazione in virtù dell'articolo 79 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea. Gli oneri amministrativi imposti agli Stati membri per modificare la legislazione (introducendo nuove norme specifiche sui trasferimenti intrasocietari) e cooperare sarebbero moderati, in quanto dei lavoratori trasferiti all'interno della società già trattano strumenti di diritto commerciale e tali oneri troverebbero compensazione nei numerosi vantaggi derivanti dalle maggiori possibilità di procedere facilmente a tali trasferimenti da uno Stato membro a un altro.

7) Incidenza sul bilancio

Nessuna.

8) Informazioni supplementari

- **Riesame/revisione/clausola di caducità**

La proposta contiene una clausola di riesame.

- **Tavola di concordanza**

Gli Stati membri sono tenuti a trasmettere alla Commissione il testo delle disposizioni nazionali di attuazione della direttiva insieme a una tavola di concordanza tra queste ultime e la direttiva.

9) Illustrazione dettagliata della proposta

Articolo 1

La proposta si inserisce nell'ambito degli sforzi dell'UE per elaborare una politica globale dell'immigrazione, tra cui regole comuni in materia di migrazione economica. Ha due obiettivi specifici: introdurre una procedura speciale per l'ingresso e il soggiorno e norme sul rilascio da parte degli Stati membri di permessi di soggiorno per i cittadini di paesi terzi che chiedono di soggiornare nell'UE nell'ambito di trasferimenti intrasocietari (articolo 79, paragrafo 2, lettera a), del TFUE), e attuare l'articolo 79, paragrafo 2, lettera b), del TFUE definendo i diritti dei cittadini di paesi terzi regolarmente soggiornanti in uno Stato membro ai sensi della presente proposta, comprese le condizioni che disciplinano il soggiorno negli altri Stati membri.

Articolo 2

La proposta non riguarda i cittadini dell'UE, i loro familiari né coloro il cui accesso all'impiego in un determinato Stato membro è limitato da misure transitorie. La direttiva si applica soltanto ai cittadini di paesi terzi che soggiornano al di fuori del territorio di uno Stato membro e che chiedono di essere ammessi nel territorio di uno Stato membro nell'ambito di un trasferimento intrasocietario.

Potendosi verificare sovrapposizioni tra i campi di applicazione della direttiva 2005/71/CE del Consiglio, del 12 ottobre 2005, relativa a una procedura specificamente concepita per l'ammissione di cittadini di paesi terzi a fini di ricerca scientifica, e il presente strumento, l'articolo 3 esclude espressamente dal campo di applicazione della direttiva i cittadini di paesi terzi che chiedono di soggiornare in uno Stato membro in qualità di ricercatori ai sensi della richiamata direttiva, ai fini di un progetto di ricerca. La presente direttiva non si applica neanche ai cittadini di paesi terzi che godono di diritti di libera circolazione equivalenti a quelli dei cittadini dell'UE o lavorano presso un'impresa stabilita in un paese terzo, ovvero che sono distaccati da imprese stabilite in uno Stato membro nell'ambito di una prestazione di servizi, ai sensi dell'articolo 56 del trattato e della direttiva 96/71/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 dicembre 1996, relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi.

Articoli 3 e 4

La proposta definisce il concetto di "lavoratore trasferito all'interno della società". La definizione tiene conto degli specifici impegni assunti dall'UE-25 nell'ambito del GATS e degli accordi commerciali bilaterali, e si basa sui seguenti elementi:

- esistenza di una società transnazionale, composta da una o più entità stabilite al di fuori del territorio di uno Stato membro e da una o più entità stabilite negli Stati membri ("entità ospitanti");

- distacco temporaneo di un cittadino di un paese terzo dalla società situata nel paese terzo, cui il cittadino in questione è vincolato da un contratto di lavoro, a un'entità dell'UE appartenente allo stesso gruppo di imprese. Tale trasferimento non ha necessariamente luogo nel settore dei servizi o nell'ambito di una prestazione di servizi e può avere origine in un paese terzo che non è parte contraente di un accordo commerciale: il campo di applicazione della proposta è pertanto più ampio di quello risultante dagli accordi commerciali.

L'articolo 2 definisce inoltre i concetti di "manager", "specialista" e "laureato in tirocinio", basando le definizioni su quelle degli impegni assunti dall'UE nell'ambito del GATS con cui gli Stati membri hanno già dimestichezza. Inoltre, la definizione di "laureato in tirocinio" precisa che il tirocinio deve essere diretto a formare l'interessato per posti dirigenziali.

Le altre definizioni si rifanno a strumenti vigenti a livello dell'UE quali le direttive 2003/86/CE o 2009/38/CE del Consiglio.

Gli articoli in esame autorizzano gli Stati membri a introdurre o mantenere disposizioni più favorevoli per i cittadini di paesi terzi cui si applica la direttiva. Gli Stati membri, ad esempio, potrebbero voler riservare procedure o disposizioni più favorevoli ai familiari.

Articolo 5

Questo articolo stabilisce le condizioni che i richiedenti devono soddisfare ai fini della presente proposta.

Deve essere dimostrato che il trasferimento avviene tra entità di uno stesso gruppo di imprese.

Poiché l'ammissione è funzione della domanda, è necessario presentare un documento che descriva i compiti assegnati e specifichi la retribuzione, che deve essere conforme alle condizioni di lavoro e di occupazione di cui all'articolo 3 della direttiva 96/71/CE. In genere tale documento consiste in una lettera di incarico. Esso deve indicare il luogo o i luoghi dell'incarico e la sua durata, e dimostrare che il lavoratore trasferito ricoprirà nell'entità ospitante un posto di manager, specialista o laureato in tirocinio. Il regime riguarda membri chiave del personale, come di norma definiti negli impegni commerciali assunti dall'UE, in quanto apportano nuove tecnologie e innovazione, diffondono la cultura d'impresa nei vari stabilimenti e contribuiscono ad avviare le attività nei mercati emergenti, consentendo in ultima analisi una maggiore competitività delle imprese dell'UE. Per garantire che le competenze del lavoratore trasferito siano specificamente necessarie all'entità ospitante, e in conformità degli impegni commerciali assunti dall'UE, gli Stati membri possono esigere che l'interessato abbia lavorato in precedenza nello stesso gruppo di imprese per 12 mesi. Poiché il regime riguarda specificamente la migrazione temporanea, il richiedente deve dimostrare che alla fine dell'incarico il cittadino di un paese terzo potrà fare ritorno in un'entità appartenente allo stesso gruppo stabilita in un paese terzo.

Il cittadino di un paese terzo deve rispettare i requisiti prescritti dalla legge nazionale ai cittadini dell'Unione per l'esercizio della professione regolamentata specificata nella lettera di incarico e, per le professioni non regolamentate, deve presentare documenti che ne indichino le qualifiche professionali (di solito il curriculum vitae). Nel caso dei laureati in tirocinio, il richiedente deve fornire prova di essere in possesso dei titoli di istruzione superiore richiesti, come previsto dagli impegni commerciali dell'UE.

Inoltre, i cittadini di paesi terzi che chiedono di essere ammessi in qualità di laureati in tirocinio devono presentare un documento da cui risulti che svolgeranno un vero e proprio tirocinio e non saranno impiegati come normali lavoratori. Pertanto è richiesta una convenzione di tirocinio contenente una descrizione del programma di tirocinio, la sua durata e le condizioni di supervisione del programma.

Al fine di agevolare i controlli, qualora il trasferimento riguardi più destinazioni in Stati membri diversi, il richiedente deve informarne le autorità competenti delle entità ospitanti secondarie.

Non è richiesta un'analisi del mercato del lavoro, in quanto tale criterio sarebbe in contrasto con l'obiettivo di istituire un regime trasparente e semplificato per l'ammissione di lavoratori qualificati trasferiti all'interno della società. Inoltre, una siffatta condizione contrasterebbe con gli impegni assunti dall'UE nell'ambito del GATS e di accordi commerciali bilaterali per i

lavoratori trasferiti cui quelli si applicano. Data la preminenza del diritto primario, per gli Stati membri che applicano misure transitorie ai nuovi Stati membri vale comunque il principio della preferenza ai cittadini dell'UE.

Articoli 6, 7 e 8

La proposta non dà luogo a un diritto di ammissione, in quanto la presente direttiva non incide sul diritto degli Stati membri di determinare il volume d'ingresso nel loro territorio dei cittadini di paesi terzi nell'ambito di trasferimenti intrasocietari. Tuttavia tale diritto dovrebbe essere usato in conformità degli impegni derivanti dagli accordi internazionali che agevolano l'ingresso e il soggiorno temporaneo di determinate categorie di persone fisiche connesse al commercio e agli investimenti.

Le disposizioni degli articoli in esame elencano i motivi obbligatori e possibili di rifiuto (e di revoca e mancato rinnovo), in particolare l'inosservanza dei criteri, l'esistenza di sanzioni a carico del datore di lavoro per lavoro non dichiarato o illegale, ai sensi della direttiva 2009/52/CE del 18 giugno 2009 sulle sanzioni, e l'esistenza di quote. Ove non sussistano le condizioni di cui all'articolo 5, gli Stati membri devono prevedere sanzioni appropriate, ad esempio di tipo finanziario, da irrogare all'entità ospitante ritenuta responsabile.

Articoli 9, 10, 11 e 12

I richiedenti che soddisfano i criteri di ammissione riceveranno un permesso di soggiorno specifico che li autorizzerà a lavorare in qualità di lavoratori trasferiti all'interno della società alle condizioni stabilite dall'articolo 14. Non possono essere richiesti permessi di lavoro aggiuntivi. Gli Stati membri sono tenuti a designare un'autorità competente a ricevere la domanda e a rilasciare il permesso. Ciò non pregiudica il ruolo e le competenze di altre autorità nazionali per quanto riguarda l'esame della domanda e la decisione in merito alla stessa, né dovrebbe impedire agli Stati membri di nominare altre autorità (ad esempio uffici consolari) cui i cittadini di paesi terzi o l'entità ospitante possano presentare la domanda e che sono autorizzate a rilasciare il permesso.

La durata del permesso di soggiorno sarà limitata a tre anni per manager e specialisti e a un anno per laureati in tirocinio. È previsto un termine breve (30 giorni) per la trattazione della domanda, accompagnato da varie garanzie procedurali, fra cui la possibilità di impugnare la decisione che respinga la domanda e l'obbligo per le autorità di motivare tale decisione. Devono essere rese disponibili le informazioni sulle condizioni di ingresso, comprese le condizioni di lavoro.

Può essere istituita una procedura accelerata per i gruppi di imprese riconosciuti a tal fine.

Articoli 13 e 14

Onde garantire la parità di trattamento con i lavoratori distaccati di cui alla direttiva 96/71/CE, i diritti riconosciuti ai lavoratori trasferiti all'interno della società per quanto riguarda le condizioni di lavoro sono allineati a quelli di cui godono i lavoratori distaccati. Questi articoli indicano i settori in cui la parità di trattamento deve essere riconosciuta. Considerato che i trasferimenti intrasocietari hanno carattere temporaneo, la parità di trattamento in materia di istruzione e formazione professionale, edilizia sociale e servizi di informazione e consulenza forniti dai centri per l'impiego è ritenuta non pertinente. Continuano ad applicarsi gli accordi bilaterali vigenti, in particolare nel settore della sicurezza sociale. In caso di mobilità tra Stati membri, di norma si applica il regolamento (CE) n. 859/2003. Il permesso di soggiorno

rilasciato al lavoratore trasferito all'interno della società gli consente di lavorare, a determinate condizioni, in tutte le entità appartenenti allo stesso gruppo di imprese.

Articolo 15

Questo articolo stabilisce le deroghe alla direttiva 2003/86/CE considerate necessarie per creare un regime vantaggioso per i lavoratori trasferiti all'interno della società, e segue una logica diversa da quella della direttiva sul ricongiungimento familiare, strumento destinato a favorire l'integrazione dei cittadini di paesi terzi che potrebbero verosimilmente ottenere il soggiorno permanente. Sulla falsa riga di regimi analoghi esistenti negli Stati membri e in altri paesi, prevede il ricongiungimento familiare immediato nel primo Stato di soggiorno e stabilisce altresì, a questo scopo, che le eventuali misure nazionali di integrazione possano applicarsi soltanto una volta che i familiari abbiano raggiunto il territorio dell'UE.

Articolo 16

Questo articolo contempla la mobilità geografica dei lavoratori trasferiti all'interno della società e consente loro di lavorare in entità della stessa società transnazionale situate in Stati membri diversi e presso i clienti di tali entità. Di conseguenza, il cittadino di un paese terzo che è stato ammesso come lavoratore trasferito all'interno della società può essere autorizzato a svolgere parte dell'incarico in un'entità dello stesso gruppo situata in un altro Stato membro in forza del primo permesso di soggiorno e di un documento aggiuntivo indicante le entità del gruppo di imprese in cui l'interessato è autorizzato a lavorare. Il secondo Stato membro deve essere informato delle principali condizioni di tale mobilità e può esigere un permesso di soggiorno se la durata del lavoro è superiore a 12 mesi ma non può obbligare il lavoratore trasferito ad uscire dal territorio per presentare la domanda.

Articoli 17, 18, 19, 20, 21 e 22

Contengono le consuete disposizioni relative all'attuazione, alle statistiche annuali e ai punti di contatto nazionali.

2010/0209 (COD)

Proposta di

DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO

sulle condizioni di ingresso e soggiorno di cittadini di paesi terzi nell'ambito di trasferimenti intrasocietari

IL PARLAMENTO EUROPEO E IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato sul funzionamento dell'Unione europea, in particolare l'articolo 79, paragrafo 2, lettere a) e b),

vista la proposta della Commissione europea,

previa trasmissione del progetto di atto legislativo ai parlamenti nazionali,

visto il parere del Comitato economico e sociale europeo[5],

visto il parere del Comitato delle regioni[6],

deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria,

considerando quanto segue:

(1) Allo scopo di istituire progressivamente uno spazio di libertà, sicurezza e giustizia, il trattato prevede l'adozione di misure nel settore dell'immigrazione che siano eque nei confronti dei cittadini dei paesi terzi.

(2) Ai sensi del trattato, l'Unione sviluppa una politica comune dell'immigrazione intesa ad assicurare, in ogni fase, la gestione efficace dei flussi migratori e l'equo trattamento dei cittadini dei paesi terzi regolarmente soggiornanti negli Stati membri. A tal fine, il Parlamento europeo e il Consiglio adottano le misure riguardanti le condizioni di ingresso e soggiorno e norme sul rilascio da parte degli Stati membri di visti e di titoli di soggiorno di lunga durata, e la 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.

(3) La comunicazione della Commissione "EUROPA 2020 - Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva"[7] fissa l'obiettivo per l'Unione di diventare un'economia basata sulla conoscenza e sull'innovazione tramite la riduzione degli oneri amministrativi per le imprese e un maggiore equilibrio tra offerta e domanda di lavoro. Le misure volte a facilitare l'ingresso nell'Unione di manager, specialisti o

---

5 GU C , , pag. .
6 GU C , , pag. .
7 COM(2010) 2020.

laureati in tirocinio provenienti da paesi terzi nell'ambito di trasferimenti intrasocietari dovrebbero collocarsi in questo contesto più ampio.

(4) Il programma di Stoccolma, adottato dal Consiglio europeo del 10 e 11 dicembre 2009, riconosce che l'immigrazione per motivi di lavoro può contribuire ad aumentare la competitività e la vitalità dell'economia e che, a fronte delle sfide demografiche importanti che l'Unione dovrà affrontare in futuro con una domanda di manodopera in aumento, politiche di migrazione flessibili daranno un contributo importante allo sviluppo e ai risultati economici dell'Unione a lungo termine. Invita quindi la Commissione europea e il Consiglio a portare avanti l'attuazione del Piano d'azione sull'immigrazione legale del 2005[8].

(5) La globalizzazione delle imprese, l'aumento degli scambi, la crescita e l'espansione delle multinazionali hanno intensificato negli ultimi anni gli spostamenti di manager e personale tecnico di succursali o filiali di società multinazionali, trasferiti temporaneamente per brevi incarichi in altre unità della società.

(6) I trasferimenti intrasocietari di membri chiave del personale apportano alle società ospitanti nuove competenze e conoscenze, favoriscono l'innovazione e aumentano le opportunità economiche, facendo progredire l'economia basata sulla conoscenza in Europa e promuovendo i flussi di investimenti nell'Unione. I trasferimenti da paesi terzi, se gestiti efficacemente, possono anche facilitare i trasferimenti da società dell'Unione verso società di paesi terzi e rafforzare la posizione dell'Unione nelle relazioni con i partner internazionali. Agevolando i trasferimenti intrasocietari si permette ai gruppi multinazionali di ottimizzare l'assegnazione delle risorse umane.

(7) Il complesso di norme istituite dalla presente direttiva offre vantaggi anche ai paesi di origine dei migranti, in quanto la migrazione temporanea favorisce il trasferimento di competenze, conoscenze, tecnologie e know-how.

(8) La presente direttiva deve applicarsi fatto salvo il principio della preferenza ai cittadini dell'Unione per quanto riguarda l'accesso al mercato del lavoro degli Stati membri, enunciato nelle disposizioni pertinenti degli atti di adesione. In osservanza di tale principio, gli Stati membri devono introdurre, in qualsiasi periodo in cui sono applicate misure nazionali o misure contemplate da accordi bilaterali, un trattamento preferenziale per i lavoratori cittadini degli Stati membri rispetto a quelli che sono cittadini di paesi terzi in ordine all'accesso al proprio mercato del lavoro.

(9) La presente direttiva stabilisce una procedura trasparente e semplificata per l'ammissione di lavoratori trasferiti all'interno della società, sulla base di definizioni comuni e di criteri armonizzati.

(10) Ai fini della presente direttiva, sono considerati lavoratori trasferiti all'interno della società i manager, gli specialisti e i laureati in tirocinio con titolo di istruzione superiore, la cui definizione tiene conto degli specifici impegni assunti dall'Unione nell'ambito dell'accordo generale sugli scambi di servizi[9] (GATS) e degli accordi commerciali bilaterali. Tali impegni non riguardano le condizioni di ingresso, soggiorno e lavoro. Di conseguenza, la presente direttiva li integra e ne facilita

---

8 COM(2005) 669.

9 Documenti dell'OMC nn. S/L/286 e S/C/W/273 suppl. 1 del 18 dicembre 2006.

l'applicazione. Tuttavia, l'ambito dei trasferimenti intrasocietari cui si applica la presente direttiva è più ampio di quello risultante dagli impegni commerciali, in quanto tali trasferimenti non si limitano necessariamente al settore dei servizi e possono avere origine in un paese terzo che non è parte di un accordo commerciale.

(11) I lavoratori trasferiti all'interno della società dovrebbero beneficiare delle stesse condizioni di lavoro e di occupazione dei lavoratori distaccati il cui datore di lavoro è stabilito nel territorio dell'Unione europea, quali definite dalla direttiva 96/71/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 dicembre 1996, relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi[10]. Tale requisito intende tutelare i lavoratori e assicurare la concorrenza leale tra le imprese stabilite in uno Stato membro e quelle stabilite in un paese terzo, in quanto garantisce che queste ultime non possano beneficiare di norme meno restrittive in materia di lavoro per ottenere vantaggi concorrenziali.

(12) Per garantire che le competenze del lavoratore trasferito all'interno della società siano specifiche all'entità ospitante, gli Stati membri possono chiedere che l'interessato abbia lavorato nello stesso gruppo di imprese per almeno 12 mesi prima del trasferimento.

(13) Poiché i trasferimenti intrasocietari sono migrazioni temporanee, il richiedente deve dimostrare che alla fine dell'incarico il cittadino di un paese terzo potrà fare ritorno in un'entità appartenente allo stesso gruppo stabilita in un paese terzo. La prova può risultare dalle disposizioni pertinenti del contratto di lavoro. Occorrerà una lettera di incarico attestante che il manager o lo specialista di un paese terzo possiede le qualifiche professionali richieste nello Stato membro in cui è ammesso per occupare il posto o esercitare la professione regolamentata.

(14) I cittadini di paesi terzi che chiedono di essere ammessi in qualità di laureati in tirocinio devono dimostrare di essere in possesso dei titoli di istruzione superiore richiesti, ossia di qualsiasi diploma, certificato o altro titolo di formale qualificazione che attesti il completamento di un programma di istruzione superiore post-secondaria di almeno tre anni. Inoltre devono presentare una convenzione di tirocinio, contenente una descrizione del programma di tirocinio, la sua durata e le condizioni di supervisione, da cui risulti che svolgeranno un vero e proprio tirocinio e non saranno impiegati come normali lavoratori.

(15) Salvo che tale condizione sia in contrasto con il principio della preferenza ai cittadini dell'Unione enunciato nelle disposizioni pertinenti degli atti di adesione, non è richiesta un'analisi del mercato del lavoro, in quanto tale criterio sarebbe in contrasto con l'obiettivo di istituire un regime trasparente e semplificato per l'ammissione dei lavoratori trasferiti all'interno della società.

(16) Al fine di agevolare i controlli, qualora il trasferimento riguardi più destinazioni in Stati membri diversi, il richiedente deve informarne le autorità competenti degli Stati membri in cui sono situate le entità ospitanti secondarie.

(17) La presente direttiva non deve incidere sul diritto degli Stati membri di determinare il volume di ingresso nel loro territorio dei cittadini di paesi terzi nell'ambito di trasferimenti intrasocietari, né deve concedere permessi di soggiorno a fini

[10] GU L 18 del 21.1.1997, pag. 1.

occupazionali in generale o per alcune professioni, per alcuni settori economici o per regioni specifiche.

(18) Gli Stati membri devono prevedere sanzioni appropriate, ad esempio di tipo finanziario, da irrogare in caso di inosservanza delle condizioni fissate dalla presente direttiva. Le sanzioni potrebbero essere comminate all'entità ospitante.

(19) L'istituzione di una procedura unica volta al rilascio di un solo titolo combinato che comprenda il permesso di soggiorno e il permesso di lavoro concorrerà alla semplificazione delle norme che vigono attualmente negli Stati membri.

(20) Può essere istituita una procedura accelerata per i gruppi di imprese riconosciuti a tal fine. Il riconoscimento andrebbe concesso sulla base di criteri oggettivi, resi pubblici dallo Stato membro, che assicurino la parità di trattamento tra richiedenti, e per un massimo di tre anni, in quanto i criteri devono essere rivisti periodicamente. È opportuno limitare il riconoscimento alle società transnazionali che presentano credenziali attestanti la capacità di rispettare gli obblighi e fornire informazioni sui trasferimenti intrasocietari previsti. Qualunque modifica importante che incida sulla capacità della società di rispettare tali obblighi e le informazioni complementari sui trasferimenti futuri devono essere comunicate senza indugi all'autorità competente. È opportuno prevedere sanzioni appropriate, ad esempio di tipo finanziario, e la possibilità di revocare il riconoscimento e rifiutare future domande di permesso.

(21) Non appena uno Stato membro abbia deciso di ammettere un cittadino di un paese terzo che soddisfa i criteri previsti dalla presente direttiva, quest'ultimo deve ricevere un permesso di soggiorno specifico (permesso di trasferimento intrasocietario) che autorizza il titolare a svolgere l'incarico, a determinate condizioni, in diverse entità appartenenti alla stessa società transnazionale, comprese le entità situate in un altro Stato membro.

(22) La presente direttiva non deve concernere le condizioni relative alla prestazione di servizi a titolo dell'articolo 56 del trattato. In particolare, essa non deve concernere le condizioni di lavoro e di occupazione che, in conformità della direttiva 96/71/CE, si applicano ai lavoratori distaccati da un'impresa stabilita in uno Stato membro per prestare un servizio nel territorio di un altro Stato membro. La presente direttiva non si applica ai cittadini di paesi terzi distaccati da imprese stabilite in uno Stato membro nell'ambito di una prestazione di servizi conformemente alla direttiva 96/71/CE. Di conseguenza, i cittadini di paesi terzi titolari di permesso di trasferimento intrasocietario non possono avvalersi delle disposizioni della direttiva 96/71/CE. La presente direttiva non deve concedere alle imprese stabilite in un paese terzo un trattamento più favorevole di quello riservato alle imprese stabilite in uno Stato membro, in conformità dell'articolo 1, paragrafo 4, della direttiva 96/71/CE.

(23) Deve essere assicurata la parità di trattamento, ai sensi della legge nazionale, nei settori di sicurezza sociale elencati all'articolo 3 del regolamento (CE) n. 883/2004 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 29 aprile 2004, relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale[11]. Poiché la presente direttiva non pregiudica le disposizioni degli accordi bilaterali, i diritti di sicurezza sociale di cui godono i lavoratori cittadini di paesi terzi trasferiti all'interno della società in forza di un

[11] GU L 166 del 30.4.2004, pag. 1.

accordo bilaterale concluso tra lo Stato membro in cui l'interessato è ammesso e il paese d'origine potrebbero essere rafforzati rispetto ai diritti che gli sarebbero stati riconosciuti ai sensi della legge nazionale. La presente direttiva non deve conferire maggiori diritti rispetto a quelli che la legislazione vigente dell'Unione già prevede in materia di sicurezza sociale per i cittadini di paesi terzi che presentano elementi transfrontalieri tra Stati membri.

(24) Affinché le norme specifiche introdotte dalla presente direttiva siano più allettanti e questa generi tutti i vantaggi attesi per la competitività delle imprese nell'Unione, è opportuno concedere ai lavoratori cittadini di paesi terzi trasferiti all'interno della società condizioni favorevoli per il ricongiungimento familiare nello Stato membro che per primo ha rilasciato il permesso di soggiorno ai sensi della presente direttiva. Tale diritto infatti rimuove un importante ostacolo all'accettazione dell'incarico da parte del potenziale lavoratore trasferito. A salvaguardia dell'unità familiare, occorre che i familiari possano raggiungere il lavoratore trasferito all'interno della società in un altro Stato membro alle condizioni stabilite dalla legge nazionale di questo Stato membro.

(25) La presente direttiva non deve applicarsi ai cittadini di paesi terzi che chiedono di soggiornare in uno Stato membro in qualità di ricercatori ai fini di un progetto di ricerca, in quanto rientrano nell'ambito di applicazione della direttiva 2005/71/CE del Consiglio, del 12 ottobre 2005, relativa a una procedura specificamente concepita per l'ammissione di cittadini di paesi terzi a fini di ricerca scientifica[12].

(26) Dal momento che gli obiettivi della presente direttiva, ossia l'introduzione di una speciale procedura di ammissione e l'adozione di condizioni di ingresso e soggiorno da applicare ai cittadini di paesi terzi nell'ambito di trasferimenti intrasocietari, non possono essere conseguiti in misura sufficiente dagli Stati membri ma possono essere conseguiti meglio a livello di Unione, l'Unione può intervenire in virtù del principio di sussidiarietà sancito dall'articolo 5 del trattato sull'Unione europea. La presente direttiva si limita a quanto necessario per il conseguimento di tali obiettivi in virtù del principio di proporzionalità enunciato nello stesso articolo.

(27) La presente direttiva rispetta i diritti fondamentali e osserva i principi riconosciuti in particolare nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.

(28) [A norma degli articoli 1 e 2 del protocollo n. 21 sulla posizione del Regno Unito e dell'Irlanda rispetto allo spazio di libertà, sicurezza e giustizia, allegato al trattato sull'Unione europea e al trattato sul funzionamento dell'Unione europea, e fatto salvo l'articolo 4 di tale protocollo, detti Stati membri non partecipano all'adozione della presente direttiva, non sono da essa vincolati, né sono soggetti alla sua applicazione.]

(29) A norma degli articoli 1 e 2 del protocollo n. 22 sulla posizione della Danimarca, allegato al trattato sull'Unione europea e al trattato sul funzionamento dell'Unione europea, la Danimarca non partecipa all'adozione della presente decisione, non è da essa vincolata, né è soggetta alla sua applicazione,

[12] GU L 289 del 3.11.2005, pag. 15.

HANNO ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

CAPO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1
Oggetto

La presente direttiva determina:

a) le condizioni di ingresso e di soggiorno per periodi superiori a tre mesi, nel territorio degli Stati membri, di cittadini di paesi terzi e loro familiari nell'ambito di trasferimenti intrasocietari;

b) le condizioni di ingresso e di soggiorno per periodi superiori a tre mesi dei cittadini di paesi terzi di cui alla lettera a), in Stati membri diversi dallo Stato membro che per primo ha rilasciato al cittadino di un paese terzo un permesso di soggiorno ai sensi della presente direttiva.

Articolo 2
Campo di applicazione

1. La presente direttiva si applica ai cittadini di paesi terzi che soggiornano al di fuori del territorio di uno Stato membro e chiedono di essere ammessi nel territorio di uno Stato membro nell'ambito di trasferimenti intrasocietari.

2. La presente direttiva non si applica:

   a) ai cittadini di paesi terzi che chiedono di soggiornare in uno Stato membro in qualità di ricercatori ai sensi della direttiva 2005/71/CE, ai fini di un progetto di ricerca;

   b) ai cittadini di paesi terzi che, in virtù di accordi conclusi tra l'Unione e i suoi Stati membri e paesi terzi, godono di diritti di libera circolazione equivalenti a quelli dei cittadini dell’Unione o lavorano presso un'impresa stabilita in tali paesi terzi;

   c) ai cittadini di paesi terzi che svolgono attività per conto di imprese stabilite in un altro Stato membro nell'ambito di una prestazione di servizi ai sensi dall'articolo 56 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea, ivi compresi quelli distaccati da un'impresa stabilita in uno Stato membro nell'ambito di una prestazione di servizi ai sensi della direttiva 96/71/CE.

Articolo 3
Definizioni

Ai fini della presente direttiva, si intende per:

a) "cittadino di un paese terzo", chiunque non sia cittadino dell'Unione ai sensi dell'articolo 20, paragrafo 1, del trattato sul funzionamento dell'Unione europea;

b) "trasferimento intrasocietario", il distacco temporaneo di un cittadino di un paese terzo da un'impresa stabilita al di fuori del territorio di uno Stato membro, e a cui il cittadino di un paese terzo è vincolato da un contratto di lavoro, a un'entità appartenente all'impresa o allo stesso gruppo di imprese stabilita in quel territorio;

c) "lavoratore trasferito all'interno della società", il cittadino di un paese terzo oggetto di un trasferimento intrasocietario;

d) "entità ospitante", l'entità, qualunque sia la forma giuridica, stabilita nel territorio di uno Stato membro, presso la quale il cittadino di un paese terzo è trasferito;

e) "manager", la persona che occupa una carica elevata preposta direttamente alla direzione dell'entità ospitante sotto la supervisione generale o la direzione del consiglio d'amministrazione o degli azionisti della società o dei loro equivalenti, che in particolare dirige l'entità ospitante oppure un dipartimento o una sottodivisione della stessa; controlla e coordina l'attività di altri dipendenti con mansioni ispettive, professionali o manageriali; ha facoltà di procedere personalmente all'assunzione o al licenziamento di personale o di raccomandare assunzioni, licenziamenti e altre azioni relative al personale;

f) "specialista", la persona in possesso di conoscenze non comuni indispensabili all'entità ospitante, tenuto conto non solo delle conoscenze specificamente necessarie per l'entità ospitante, ma anche dell'eventuale possesso di una qualifica elevata per un tipo di lavoro o di attività che richiede una preparazione tecnica specifica;

g) "laureato in tirocinio", il titolare di un titolo di istruzione superiore trasferito in una società per accrescere le proprie conoscenze ed esperienze, in vista di occuparvi un posto dirigenziale;

h) "titolo di istruzione superiore", qualsiasi diploma, certificato o altro titolo di formale qualificazione rilasciato da un'autorità competente che attesti il completamento di un programma di istruzione superiore post-secondaria di almeno tre anni, ossia di un insieme di corsi offerti da un istituto di istruzione riconosciuto come istituto di istruzione superiore dallo Stato in cui è situato;

i) "familiari", i cittadini di paesi terzi di cui all'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2003/86/CE del Consiglio[13];

[13] GU L 251 del 3.10.2003, pag. 12.

j) “permesso di trasferimento intrasocietario”, l’autorizzazione recante la dicitura “lavoratore trasferito all’interno della società” che consente al titolare di soggiornare e lavorare nel territorio di uno Stato membro ai sensi della presente direttiva;

k) “procedura unica di domanda”, la procedura che conduce alla decisione in merito alla domanda di autorizzazione a soggiornare e lavorare nel territorio di uno Stato membro presentata da un cittadino di un paese terzo;

l) “gruppo di imprese”, due o più imprese che ai sensi della legge nazionale sono riconosciute collegate nei seguenti modi: un'impresa si trova, direttamente o indirettamente, in una delle seguenti situazioni nei confronti di un’altra impresa: detiene la maggioranza del capitale sottoscritto dell’impresa, controlla una maggioranza dei voti connessi alle partecipazioni al capitale dell’impresa, oppure può designare più della metà dei membri dell’organo di amministrazione, di direzione o di vigilanza dell’impresa;

m) “primo Stato membro”, lo Stato membro che per primo rilascia al cittadino di un paese terzo un permesso di soggiorno ai sensi della presente direttiva;

n) “contratto collettivo di applicazione generale”, il contratto collettivo che dev'essere rispettato da tutte le imprese situate nell'ambito di applicazione territoriale e nella categoria professionale o industriale interessate. In mancanza di un sistema di dichiarazione di applicazione generale di contratti collettivi, gli Stati membri possono avvalersi dei contratti collettivi che sono in genere applicabili a tutte le imprese simili nell’ambito di applicazione territoriale e nella categoria professionale o industriale interessate e/o dei contratti collettivi conclusi dalle organizzazioni delle parti sociali più rappresentative sul piano nazionale e che sono applicati in tutto il territorio nazionale.

Articolo 4
Disposizioni più favorevoli

1. La presente direttiva si applica fatte salve le disposizioni più favorevoli:

   a) del diritto dell'Unione, inclusi gli accordi bilaterali e multilaterali tra l'Unione e i suoi Stati membri, da una parte, e uno o più paesi terzi, dall'altra;

   b) di accordi bilaterali o multilaterali tra uno o più Stati membri e uno o più paesi terzi.

2. La presente direttiva fa salva la facoltà degli Stati membri di introdurre o mantenere, per le persone a cui si applica, disposizioni più favorevoli rispetto all'articolo 3, lettera i), e agli articoli 12, 14 e 15.

CAPO II
CONDIZIONI DI AMMISSIONE

Articolo 5
Criteri di ammissione

1. Fatto salvo l’articolo 10, il cittadino di un paese terzo che chiede di essere ammesso a norma della presente direttiva:

a) dimostra che l'entità ospitante e l'impresa stabilita in un paese terzo appartengono alla stessa impresa o allo stesso gruppo di imprese;

b) dimostra di aver lavorato nello stesso gruppo di imprese quanto meno nei 12 mesi immediatamente precedenti la data del trasferimento intrasocietario, se richiesto dalla legge nazionale, e di poter fare ritorno in un'entità appartenente a quel gruppo d'imprese stabilita in un paese terzo alla fine dell'incarico;

c) presenta una lettera di incarico del datore di lavoro da cui risulti:

i) la durata del trasferimento e l’ubicazione dell'entità ospitante o delle entità ospitanti dello Stato membro interessato;

ii) la prova che ricoprirà un posto di manager, specialista o laureato in tirocinio nell'entità ospitante o nelle entità ospitanti dello Stato membro interessato;

iii) la retribuzione durante il trasferimento;

d) dimostra di possedere le qualifiche professionali richieste nello Stato membro in cui è ammesso per il posto di manager o specialista ovvero, nel caso di un laureato in tirocinio, dei titoli di istruzione superiore richiesti;

e) presenta la documentazione attestante il rispetto dei requisiti prescritti dalla legge nazionale ai cittadini dell’Unione per l’esercizio della professione regolamentata che andrà a svolgere;

f) esibisce un documento di viaggio valido secondo quanto previsto dalla legge nazionale e la domanda di visto o il visto, se richiesto;

g) fatti salvi gli accordi bilaterali vigenti, dimostra di disporre o, se previsto dalla legge nazionale, di avere fatto richiesta di un’assicurazione sanitaria a copertura di tutti i rischi contro i quali sono normalmente coperti i cittadini dello Stato membro interessato, durante i periodi in cui non dispone di una copertura assicurativa di questo tipo né di prestazioni corrispondenti connesse al contratto di lavoro o in virtù di esso;

h) non è considerato una minaccia per l’ordine pubblico, la pubblica sicurezza o la salute pubblica.

2. Gli Stati membri esigono che siano soddisfatte tutte le condizioni fissate per i lavoratori distaccati in una situazione simile dalle disposizioni legislative, regolamentari o amministrative e/o dai contratti collettivi di applicazione generale nei pertinenti settori occupazionali, per quanto riguarda la retribuzione pagata durante il trasferimento.

   In mancanza di un sistema di dichiarazione di applicazione generale di contratti collettivi, gli Stati membri possono, se così decidono, avvalersi dei contratti collettivi che sono in genere applicabili a tutte le imprese simili nell'ambito di applicazione territoriale e nella categoria professionale o industriale interessate e/o dei contratti collettivi conclusi dalle organizzazioni delle parti sociali più rappresentative sul piano nazionale e che sono applicati in tutto il territorio nazionale.

3. Oltre a quanto disposto dai paragrafi 1 e 2, il cittadino di un paese terzo che chiede di essere ammesso in qualità di laureato in tirocinio presenta una convenzione di tirocinio contenente una descrizione del programma di tirocinio, la sua durata e le condizioni di supervisione del programma.

4. Qualora il trasferimento riguardi entità ospitanti situate in più Stati membri, il cittadino di un paese terzo che chiede di essere ammesso a norma della presente direttiva dà prova della notifica richiesta ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1, lettera b).

5. Qualunque modifica che incide sulle condizioni di ammissione di cui all'articolo 5 è notificata alle autorità competenti dello Stato membro interessato.

Articolo 6
Motivi di rifiuto

1. Gli Stati membri rifiutano la domanda di ammissione se non ricorrono le condizioni di cui all'articolo 5 o se i documenti presentati sono stati ottenuti mediante frode, ovvero sono stati falsificati o manomessi.

2. Gli Stati membri rifiutano la domanda se il datore di lavoro oppure l'entità ospitante sono stati oggetto di sanzioni in virtù della legge nazionale, a causa di lavoro non dichiarato e/o occupazione illegale.

3. Gli Stati membri possono rifiutare una domanda in base al volume di ingresso di cittadini di paesi terzi.

4. Qualora il trasferimento riguardi entità ospitanti situate in più Stati membri, lo Stato membro in cui è stata presentata la domanda limita l'ambito geografico di validità del permesso agli Stati membri in cui ricorrono le condizioni di cui all'articolo 5.

Articolo 7
Revoca o mancato rinnovo del permesso

1. Gli Stati membri revocano o rifiutano di rinnovare il permesso di trasferimento intrasocietario nei seguenti casi:

   a) se è stato ottenuto in maniera fraudolenta, o è stato falsificato o manomesso,

   oppure

   b) se il titolare soggiorna per fini diversi da quelli per cui è stato autorizzato.

2. Gli Stati membri possono revocare o rifiutare di rinnovare il permesso di trasferimento intrasocietario nei seguenti casi:

   a) se non sono o non sono più rispettate le condizioni di cui all'articolo 5,

   oppure

   b) per motivi di ordine pubblico, pubblica sicurezza o sanità pubblica.

Articolo 8
Sanzioni

Gli Stati membri possono considerare responsabile l'entità ospitante e prevedere sanzioni per inosservanza delle condizioni di ammissione. Le sanzioni devono essere efficaci, proporzionate e dissuasive.

CAPO III
PROCEDURA E PERMESSO

Articolo 9
Accesso alle informazioni

Gli Stati membri adottano le misure necessarie affinché siano disponibili le informazioni sulle condizioni di ingresso e soggiorno, compresi i diritti, e su tutti i documenti giustificativi richiesti per la domanda.

Articolo 10
Domande di ammissione

1. Gli Stati membri stabiliscono se la domanda debba essere presentata dal cittadino di un paese terzo o dall'entità ospitante.

2. La domanda è presa in considerazione ed esaminata soltanto quando il cittadino di un paese terzo soggiorna al di fuori del territorio dello Stato membro in cui è chiesta l'ammissione.

3. La domanda è presentata alle autorità dello Stato membro in cui il trasferimento intrasocietario ha luogo in via principale.

4. Gli Stati membri designano l'autorità competente a ricevere la domanda e a rilasciare il permesso di trasferimento intrasocietario.

5. La domanda è presentata nell'ambito di una procedura unica.

6. Lo Stato membro interessato agevola in ogni modo il cittadino di un paese terzo la cui domanda di ammissione è stata accettata, nell'ottenimento del visto necessario.

7. Possono essere introdotte procedure semplificate per i gruppi di imprese riconosciuti a tal fine dagli Stati membri ai sensi della legge o delle prassi amministrative nazionali.

   Il riconoscimento è concesso per un massimo di tre anni sulla base delle seguenti informazioni:

   a) informazioni sulla capacità finanziaria del gruppo d'imprese che garantiscano che al lavoratore trasferito all'interno della società sarà garantito il livello di retribuzione e i diritti prescritti all'articolo 14;

   b) la prova che nei trasferimenti passati sono state rispettate le condizioni di ammissione;

   c) la prova che sono rispettate le disposizioni legislative e regolamentari in materia tributaria del paese ospitante;

   d) informazioni sui trasferimenti futuri.

8. Le procedure semplificate di cui al paragrafo 7 consistono:

   a) nell'esentare il richiedente dal presentare i documenti di cui all'articolo 5 qualora siano già stati presentati in precedenza e siano ancora validi;

   b) in una procedura di ammissione accelerata che permette il rilascio di permessi di trasferimento intrasocietario in tempi più brevi rispetto a quelli di cui all'articolo 12, paragrafo 1,

      oppure

   c) in agevolazioni specifiche per il rilascio di visti.

9. I gruppi di imprese riconosciuti ai sensi del paragrafo 7 notificano all'autorità competente qualunque modifica che incida sulle condizioni del riconoscimento.

10. Gli Stati membri prevedono sanzioni appropriate, compresa la revoca del riconoscimento, in caso di mancata presentazione delle prove e delle informazioni di cui al paragrafo 7.

Articolo 11
Permesso di trasferimento intrasocietario

1. Al lavoratore trasferito all'interno della società che rispetta i criteri di ammissione di cui all'articolo 5 e per il quale l'autorità competente ha preso una decisione favorevole è rilasciato un permesso di trasferimento intrasocietario.

2. Il periodo di validità del permesso di trasferimento intrasocietario è quanto meno di un anno ovvero è pari alla durata del trasferimento nel territorio dello Stato membro interessato se inferiore, e può essere prorogato fino a un massimo di tre anni per i manager e gli specialisti e fino a un massimo di un anno per i laureati in tirocinio.

3. Il permesso di trasferimento intrasocietario è rilasciato dalle autorità competenti degli Stati membri secondo il modello uniforme stabilito dal regolamento (CE) n. 1030/2002 del Consiglio[14]. Conformemente alla lettera a), sezione 7.5-9, dell'allegato di tale regolamento, gli Stati membri inseriscono nel permesso di soggiorno i dati relativi al permesso di lavoro alle condizioni stabilite all'articolo 13.

4. Nel campo "tipo di permesso" gli Stati membri inseriscono la dicitura "lavoratore trasferito all'interno della società" e il nome del gruppo di imprese interessato. Gli Stati membri rilasciano al titolare del permesso di trasferimento intrasocietario un documento aggiuntivo contenente l'elenco delle entità autorizzate ad ospitare il cittadino di un paese terzo, e lo rivedono ogniqualvolta l'elenco sia modificato.

5. Gli Stati membri non rilasciano permessi aggiuntivi, segnatamente permessi di lavoro di qualunque tipo.

Articolo 12
Garanzie procedurali

1. Le autorità competenti dello Stato membro interessato adottano una decisione sulla domanda di ammissione in uno Stato membro in qualità di lavoratore trasferito all'interno della società o di revisione del documento aggiuntivo di cui all'articolo 11, paragrafo 4, e la notificano per iscritto al richiedente, conformemente alle procedure di notifica previste dalla legge nazionale dello Stato membro interessato, entro 30 giorni dalla presentazione della domanda completa. In casi eccezionali di domande complesse, comprese quelle relative a entità ospitanti in più Stati membri, il termine può essere prorogato di 60 giorni al massimo.

2. Laddove le informazioni fornite a sostegno della domanda siano insufficienti, le autorità competenti comunicano al richiedente, entro un termine ragionevole, quali informazioni supplementari siano richieste e fissano un termine ragionevole per provvedervi.

3. Qualsiasi decisione che respinga la domanda o che disponga il mancato rinnovo dei permessi di trasferimento intrasocietario o la revoca degli stessi è notificata per iscritto al richiedente ed è impugnabile nello Stato membro interessato, conformemente alla legge nazionale. Nella notifica sono indicati i motivi della

[14] GU L 157 del 15.6.2002, pag. 1.

decisione, i possibili mezzi di impugnazione di cui può avvalersi l'interessato nonché i termini entro cui proporli.

CAPO IV
DIRITTI

Articolo 13
Diritti derivanti dal permesso di trasferimento intrasocietario

Durante il periodo di validità del permesso di trasferimento intrasocietario, il titolare gode quanto meno dei seguenti diritti:

1. diritto di ingresso e soggiorno nel territorio dello Stato membro che rilascia il permesso;

2. libero accesso a tutto il territorio dello Stato membro che rilascia il permesso, nei limiti previsti dalla legge nazionale;

3. diritto di esercitare la specifica attività lavorativa autorizzata dal permesso conformemente alla legge nazionale in qualunque entità appartenente al gruppo di imprese elencata nel documento aggiuntivo di cui all'articolo 11, paragrafo 4, ai sensi dell'articolo 16;

4. diritto di svolgere l'incarico nei siti dei clienti delle entità appartenenti al gruppo di imprese elencate nel documento aggiuntivo di cui all'articolo 11, paragrafo 4, finché perdura il rapporto di lavoro con l'impresa stabilita in un paese terzo.

Articolo 14
Diritti

Qualunque sia la legislazione applicabile al rapporto di lavoro, i lavoratori trasferiti all'interno della società hanno diritto:

1. alle condizioni di lavoro e di occupazione fissate per i lavoratori distaccati in una situazione simile da disposizioni legislative, regolamentari o amministrative e/o da contratti collettivi di applicazione generale nello Stato membro in cui sono stati ammessi in virtù della presente direttiva.

   In mancanza di un sistema di dichiarazione di applicazione generale di contratti collettivi, gli Stati membri possono, se così decidono, avvalersi dei contratti collettivi che sono in genere applicabili a tutte le imprese simili nell'ambito di applicazione territoriale e nella categoria professionale o industriale interessate e/o dei contratti collettivi conclusi dalle organizzazioni delle parti sociali più rappresentative sul piano nazionale e che sono applicati in tutto il territorio nazionale;

2. a un trattamento uguale a quello riservato ai cittadini dello Stato membro ospitante, per quanto concerne:

a) la libertà di associazione, adesione e partecipazione a organizzazioni rappresentative di lavoratori o di datori di lavoro o a qualunque organizzazione professionale di categoria, compresi i vantaggi che ne derivano, fatte salve le disposizioni nazionali in materia di ordine pubblico e pubblica sicurezza;

b) il riconoscimento di diplomi, certificati e altre qualifiche professionali secondo le procedure nazionali applicabili;

c) fatti salvi gli accordi bilaterali esistenti, le disposizioni della legge nazionale relative ai settori di sicurezza sociale elencati all'articolo 3 del regolamento (CE) n. 883/2004. In caso di mobilità tra Stati membri e fatti salvi gli accordi bilaterali esistenti, si applica il regolamento (CE) n. 859/2003 del Consiglio[15];

d) fatti salvi il regolamento (CE) n. 859/2003 e gli accordi bilaterali esistenti, il pagamento delle pensioni legali basate sull'impiego precedente del lavoratore che si sposta in un paese terzo;

e) l'accesso a beni e servizi a disposizione del pubblico e l'erogazione degli stessi, a esclusione dell'edilizia sociale e dei servizi d'informazione e consulenza forniti dai centri per l'impiego.

Il diritto alla parità di trattamento di cui al paragrafo 2 fa salvo il diritto dello Stato membro di revocare o rifiutare di rinnovare il permesso a norma dell'articolo 7.

Articolo 15
Familiari

1. La direttiva 2003/86/CE del Consiglio si applica fatte salve le deroghe previste nel presente articolo.

2. In deroga all'articolo 3, paragrafo 1, e all'articolo 8 della direttiva 2003/86/CE, il ricongiungimento familiare nel primo Stato membro non è subordinato alla condizione che il titolare del permesso rilasciato ai sensi della presente direttiva abbia una fondata prospettiva di ottenere il diritto di soggiornare in modo stabile, o che abbia un periodo minimo di soggiorno.

3. In deroga all'articolo 4, paragrafo 1, ultimo comma, e all'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/86/CE, le misure di integrazione di cui agli stessi articoli possono essere applicate dal primo Stato membro solo dopo che sia stato concesso il ricongiungimento familiare alle persone interessate.

4. In deroga all'articolo 5, paragrafo 4, primo comma, della direttiva 2003/86/CE, i permessi di soggiorno per i familiari sono concessi dal primo Stato membro, laddove siano soddisfatte le condizioni per il ricongiungimento familiare, al più tardi entro due mesi dalla data della presentazione della domanda.

5. In deroga all'articolo 13, paragrafi 2 e 3, della direttiva 2003/86/CE, la durata della validità dei permessi di soggiorno per i familiari nel primo Stato membro è uguale a

[15] GU L 124 del 20.5.2003, pag. 1.

quella del permesso di trasferimento intrasocietario, purché il periodo di validità dei loro documenti di viaggio lo consenta.

CAPO V
MOBILITÀ TRA STATI MEMBRI

Articolo 16
Mobilità tra Stati membri

1. I cittadini di paesi terzi cui è stato rilasciato un permesso di trasferimento intrasocietario in un primo Stato membro, che soddisfano i criteri di ammissione di cui all'articolo 5 e che presentano domanda di permesso di trasferimento intrasocietario in un altro Stato membro, sono autorizzati a lavorare in un'altra entità appartenente allo stesso gruppo d'imprese stabilita in quest'ultimo Stato membro e nei siti dei clienti di tale entità se sussistono le condizioni fissate dall'articolo 13, paragrafo 4, in forza del permesso rilasciato dal primo Stato membro e del documento aggiuntivo di cui all'articolo 11, paragrafo 4, purché:

   a) la durata del trasferimento nell'altro o negli altri Stato membri non sia superiore a 12 mesi;

   b) il richiedente abbia presentato all'autorità competente dell'altro Stato membro, prima di trasferirsi in quest'ultimo, i documenti di cui all'articolo 5, paragrafi 1, 2 e 3, relativi al trasferimento in detto Stato membro, e abbia dimostrato al primo Stato membro di avervi provveduto.

2. Se la durata del trasferimento nell'altro Stato membro è superiore a 12 mesi, l'altro Stato membro può richiedere una nuova domanda di permesso di soggiorno in qualità di lavoratore trasferito all'interno della società in quello Stato membro.

   Se la normativa applicabile subordina la mobilità al rilascio di un visto o di un permesso di soggiorno, questo è rilasciato prontamente entro un termine che non ostacoli la prosecuzione dell'incarico pur lasciando alle autorità competenti il tempo sufficiente per trattare la domanda.

   Lo Stato membro non obbliga il lavoratore trasferito all'interno della società ad uscire dal territorio per presentare domanda di visto o permesso di soggiorno.

3. La durata massima del trasferimento nell'Unione europea non è superiore a tre anni per i manager e gli specialisti e a un anno per i laureati in tirocinio.

CAPO VI
Disposizioni finali

Articolo 17
Statistiche

1. Gli Stati membri comunicano alla Commissione le statistiche sul numero di permessi di soggiorno rilasciati per la prima volta o rinnovati e, ove possibile, sul numero di permessi di soggiorno per trasferimento intrasocietario revocati a cittadini di paesi terzi, disaggregati per cittadinanza, età e sesso, posto ricoperto (manager, specialista e laureato in tirocinio), durata della validità del permesso e settore economico.

2. Le statistiche di cui al paragrafo 1 sono comunicate in conformità del regolamento (CE) n. 862/2007 del Parlamento europeo e del Consiglio[16].

3. Le statistiche di cui al paragrafo 1 riguardano periodi di riferimento di un anno di calendario e sono trasmesse alla Commissione entro sei mesi dalla fine dell'anno di riferimento. Il primo anno di riferimento è il […].

Articolo 18
Relazioni

Entro [tre anni dalla data di recepimento della presente direttiva] e successivamente ogni tre anni la Commissione presenta al Parlamento europeo e al Consiglio una relazione sull'applicazione della presente direttiva negli Stati membri e propone le eventuali modifiche necessarie.

Articolo 19
Punti di contatto

1. Gli Stati membri designano punti di contatto responsabili di ricevere e trasmettere le informazioni necessarie per attuare l'articolo 16.

2. Gli Stati membri assicurano un adeguato livello di cooperazione nello scambio di informazioni e di documentazione di cui al paragrafo 1.

Articolo 20
Recepimento

1. Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro [due anni dalla sua entrata in vigore]. Essi comunicano immediatamente alla Commissione il testo di tali disposizioni nonché una tavola di concordanza tra queste ultime e la presente direttiva.

---

[16] GU L 199 del 31.7.2007, pag. 23.

Quando gli Stati membri adottano tali disposizioni, queste contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate di un siffatto riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità del riferimento sono decise dagli Stati membri.

2. Gli Stati membri comunicano alla Commissione il testo delle disposizioni essenziali di diritto interno adottate nella materia disciplinata dalla presente direttiva.

Articolo 21
Entrata in vigore

La presente direttiva entra in vigore il […] giorno successivo alla pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea*.

Articolo 22
Destinatari

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva in conformità del trattato sul funzionamento dell'Unione europea.

Fatto a Bruxelles, il [...]

Per il Parlamento europeo	*Per il Consiglio*
Il presidente	*Il presidente*