

Regno Unito: licenza di sponsor e modifiche alla struttura societaria

Il 1° dicembre 2020, le regole sull'immigrazione sono state modificate per rimuovere il limite del 10% alla partecipazione azionaria per i migranti sponsorizzati, precedentemente in vigore nell'ambito del percorso Tier 2. Ciò ha consentito a molte più aziende di sponsorizzare lavoratori provenienti dall'estero.

Le modifiche alla struttura di un'azienda possono avere delle ripercussioni sulla licenza di sponsor precedentemente ottenuta dall'azienda stessa. Le licenze di sponsor non sono infatti trasferibili, il che significa che i titolari di tali licenze dovranno considerare come le eventuali modifiche alla struttura societaria dello sponsor possano avere delle ripercussioni sulla licenza di sponsor e, di conseguenza, sulla sponsorizzazione dei lavoratori.

In particolare, si tratta di modifiche alla struttura societaria quali:

- Modifiche alla proprietà diretta;
- Cessione, totale o parziale, delle azioni della società;
- Rilevamento della società da parte di un'altra organizzazione;
- Scissione societaria e formazione di nuove organizzazioni.

In questi casi, è necessario segnalare una qualsiasi delle modifiche di cui sopra tramite il Sistema di gestione della sponsorizzazione (SMS) entro 20 giorni lavorativi dall'avvenuta modifica. In caso contrario, la licenza potrebbe essere revocata.

Se una licenza viene revocata, a qualsiasi lavoratore sponsorizzato potrebbe essere revocato il permesso di lavoro.

In caso di modifica della proprietà diretta, sia in virtù di una vendita aziendale, sia di una cessione di azioni che comporti una modifica dei soggetti che detengono il controllo della società, la licenza sarà revocata. Laddove i lavoratori sponsorizzati siano stati trasferiti a un'altra licenza sponsor, la licenza precedente diventerà inattiva. Le licenze di sponsor non possono essere trasferite, quindi il nuovo proprietario deve richiedere una nuova licenza per sponsorizzare eventuali lavoratori sponsorizzati esistenti o che intende assumere.

Ciò che accadrà ai lavoratori sponsorizzati dipende dalle circostanze della vendita.

Laddove un lavoratore sia protetto ai sensi del Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 2006 (TUPE), il suo lavoro sarà trasferito alla nuova società e i termini e le condizioni del suo impiego rimarranno inalterati.

I lavoratori che cambiano datore di lavoro ai sensi del TUPE non devono presentare una domanda per aggiornare il visto se il nuovo sponsor ha una licenza di sponsorizzazione valida e le mansioni del lavoratore restano invariate.

I lavoratori che non sono tutelati dal TUPE dovranno ottenere un nuovo Certificato di Sponsorizzazione e presentare domanda di aggiornamento del visto.

In caso di trasferimento di un lavoratore ad una società, in applicazione del TUPE, che non dispone di una licenza di sponsorizzazione, la nuova società deve presentare domanda per ottenerla entro 20 giorni lavorativi dall'avvenuto trasferimento. In caso contrario, il permesso del lavoratore verrà annullato.

In caso di fusione con una società che impiega lavoratori sponsorizzati, se un'azienda non

dispone già di una licenza di sponsor, occorrerà presentare una domanda per ottenere tale licenza entro 20 giorni lavorativi. Se, invece, l'azienda è già titolare di una licenza di sponsor, dovrà segnalare la modifica della struttura societaria entro 20 giorni lavorativi e comunicare l'intenzione di sponsorizzare i lavoratori già impiegati. È, inoltre, necessario richiedere che la licenza di sponsor precedente sia resa inattiva.

L'obbligo di segnalazione entro 20 giorni lavorativi sussiste anche nel caso in cui un'azienda sia rilevata da un'altra società e intenda trasferire a quest'ultima i lavoratori già assunti. È necessario fornire i dettagli dei lavoratori sponsorizzati che saranno trasferiti nella nuova organizzazione. In caso contrario, i lavoratori perderanno il permesso di lavoro.

Laddove un'azienda venga parzialmente rilevata, o sia soggetta ad un'operazione di scissione per formare una o più nuove organizzazioni, i passi da intraprendere dipenderanno dal fatto che l'azienda rilevata o scissa sia il nuovo sponsor o meno e dal fatto che abbia ancora lavoratori sponsorizzati.

Nel caso in cui non vi siano più lavoratori sponsorizzati, ciò deve essere notificato entro 20 giorni lavorativi; tale notifica deve essere effettuata anche se vi sono lavoratori sponsorizzati, insieme alla comunicazione dell'intenzione del datore di lavoro di continuare a sponsorizzare i lavoratori già impiegati.

Inoltre, il datore di lavoro dovrà decidere se cedere la licenza o conservarla per la futura assunzione di personale.

Se la società rilevante, o la società creata a seguito di scissione, diviene il nuovo sponsor, occorre presentare domanda per ottenere una licenza di sponsor entro 20 giorni lavorativi dalla data in cui i lavoratori vengono trasferiti, se la società non dispone già di una licenza di sponsorizzazione. In tal caso, è necessario fornire i dettagli dei lavoratori che dovrà sponsorizzare.