



Camera di Commercio
Treviso - Belluno



Unioncamere
Veneto

Convegno

Esecuzione di lavori all'estero aspetti legali e procedure inerenti alla trasferta di titolari e personale

Treviso 7 marzo 2017

Dott. Elvira D'Alessandro
Studio Associato Consulenza del Lavoro
Vicenza

Programma

- **Nozioni di trasferta ,distacco, trasferimento.**
- **Distacco e trasferta nei paesi UE e extra UE.**
- **Nuova normativa D.lgs. 136/2016**
- **Distacco illecito: sanzioni**
- **Aspetti amministrativi, fiscali e previdenziali**

Nozioni

- **Trasferta**
- **Distacco**
- **Trasferimento**

TRASFERITA

Nozioni preliminari

Sede di lavoro

Uno degli obblighi del lavoratore dipendente è quello di svolgere la prestazione lavorativa **nel luogo stabilito** dal datore di lavoro **indicato nel contratto di lavoro.**

La sede di lavoro non può mai essere l'abitazione del lavoratore (ad eccezione del lavoro a domicilio e del telelavoro)

TRASFERTA

Definizione e disciplina fiscale

Ogniqualevolta il datore di lavoro richiede al dipendente di effettuare la prestazione in una sede diversa da quella contrattualmente prevista, si dice che il lavoratore è in **“trasferta”** .

Le indennità e i rimborsi delle spese che il lavoratore sostiene in occasione della trasferta sono disciplinati dal comma 5 dell'art. 51 del TUIR.

DISTACCO

La normativa italiana art.30 D.Lgs 276/2003

La fattispecie del distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di un altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa

Requisiti:

- Temporaneità (non brevità)
- Eccezionalità
- Occasionalità
- Sussistenza interesse legittimo distaccante
- Ragioni tecniche, produttive, organizzative e sostitutive per distacchi > 50 Km.

DISTACCO

La normativa italiana art.30 D.Lgs 276/2003

- Il distacco non comporta una novazione del rapporto di lavoro ma solo una modifica nell'esecuzione del rapporto;
- La prestazione viene adempiuta in favore del datore di lavoro distaccatario e non del datore di lavoro distaccante;
- Il **potere direttivo** rimane in capo al datore di lavoro effettivo sebbene l'esercizio di detto potere deve essere in parte trasferito al distaccatario essendo la prestazione lavorativa svolta a beneficio di quest'ultimo.
- Il **potere disciplinare** resta prerogativa del datore di lavoro distaccante previa eventuale, ma di fatto necessaria, consultazione con il distaccatario

DISTACCO

La forma

La Legge non richiede il requisito della forma scritta del distacco.

E' consigliabile redigere, comunque, una lettera di comunicazione del distacco al dipendente formalizzando i termini e le condizioni del distacco tra distaccante e distaccatario **anche nei distacchi infragruppo**.

Il distacco **non richiede il consenso** del lavoratore a condizione che esso non comporti un mutamento delle mansioni originariamente assegnate al medesimo (nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 2103 cod. civ.)

DISTACCO

La normativa europea : Direttiva 96/1971

Ai fini della presente direttiva, per lavoratore distaccato si intende il lavoratore che, per un periodo limitato, svolge il proprio lavoro nel territorio di uno Stato membro diverso da quello nel cui territorio lavora abitualmente.

Nello specifico i Datori di Lavoro :

- a)** distacchino un lavoratore, per conto proprio e sotto la loro direzione, nel territorio di uno Stato membro, nell'ambito di un contratto concluso tra l'impresa che lo invia e il destinatario della prestazione di servizi che opera in tale Stato membro, purché durante il periodo di distacco esista un rapporto di lavoro tra il lavoratore e l'impresa che lo invia; o
- b)** distacchino un lavoratore nel territorio di uno Stato membro, in uno stabilimento o in un'impresa appartenente al gruppo, purché durante il periodo di distacco esista un rapporto di lavoro tra il lavoratore e l'impresa che lo invia; o
- c)** distacchino, in quanto imprese di lavoro temporaneo o in quanto imprese che effettuano la cessione temporanea di lavoratori, un lavoratore presso un'impresa utilizzatrice avente la sede o un centro di attività nel territorio di uno Stato membro, purché durante il periodo di distacco esista un rapporto di lavoro fra il lavoratore e l'impresa di lavoro temporaneo o l'impresa che lo cede temporaneamente.

TRASFERIMENTO

Definizione ed elementi che lo qualificano

Si ha trasferimento in caso di uno spostamento definitivo e senza limiti di durata del lavoratore in altra unità produttiva.
(**Cass. 2681, 23.4.1985**).

La fattispecie del trasferimento si identifica attraverso i seguenti elementi:

- Motivazioni tecniche, organizzative, produttive;
 - Mutamento definitivo del luogo di lavoro;
 - Due unità produttive: quella di provenienza e quella di destinazione
 - Comunicazione al lavoratore (forma libera)
- (**Cass. 5892 del 14.6.1999**)

TRASFERIMENTO IN PAESI ESTERI

Invio di lunga durata

Il trasferimento all'Estero ha caratteristiche simili a quelle della trasferta.

Il rapporto di lavoro non si interrompe o sospende a fronte dell'invio all'estero.

Il datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo, nonché titolare di tutti i poteri direttivi e gerarchici.

Il dipendente continua a prestare la propria attività ad esclusivo beneficio dell'azienda cui appartiene

Paesi UE ed Extra UE

- **Trasferta in Paesi UE**
- **Trasferta in Paesi extra-UE**

- **Distacco in Paesi UE**
- **Distacco in Paesi extra-UE**

TRASFERITA ESTERO

Elementi caratterizzanti

- Temporaneità e brevità della dislocazione estera
- Equivalenza delle funzioni attribuite al lavoratore
- Trattamento contrattuale originario non modificato , in principio, per effetto dell'espatrio
- Mantenimento dei legami economici, familiari e sociali del Paese di partenza
- Mantenimento del potere direttivo e gerarchico del datore di lavoro
- Nessun coinvolgimento della società estera nella determinazione dei compensi e, in principio, nel sostenimento dei relativi costi
- Mantenimento regime previdenziale e fiscale del paese di origine
- Esenzione (contributiva e fiscale) fino a € 77,47 al giorno, ovvero 51,64 e 25,81

DISTACCO ALL'ESTERO

In ambito UE

FINALITA' :

gestione del personale (generalmente all'interno dei gruppi di aziende) in filiali ubicate in altre nazioni della UE, allo specifico scopo di mantenere la posizione previdenziale in deroga al principio di territorialità dell'imposizione contributiva

DISCIPLINA ESSENZIALMENTE "PREVIDENZIALE", QUINDI «DISTACCO IN SENSO LATO», anche senza un rapporto trilaterale

CONVENZIONI DI SICUREZZA SOCIALE:

REG. CE 883/2004

REG. CE 987/2009

DISTACCO ALL'ESTERO

UE : Principio territorialità imposizione contributiva

CONVENZIONE SICUREZZA SOCIALE REG 883/2004

ART.11

1. Le persone alle quali si applica il presente regolamento sono soggette alla legislazione di un singolo Stato membro. Tale legislazione è determinata a norma del presente titolo.
2. Ai fini dell'applicazione del presente titolo, le persone che ricevono una prestazione in denaro a motivo o in conseguenza di un'attività subordinata o di un'attività lavorativa autonoma sono considerate come se esercitassero tale attività. Ciò non si applica alle pensioni di invalidità, di vecchiaia o di reversibilità né alle rendite per infortunio sul lavoro, malattie professionali, né alle prestazioni in denaro per malattia che contemplano cure di durata illimitata.
3. Fatti salvi gli articoli da 12 a 16:
 - a) una persona che esercita un'attività subordinata o autonoma in uno Stato membro è soggetta alla legislazione di tale Stato membro;

DISTACCO ALL'ESTERO

UE: Principio territorialità imposizione contributiva

CONVENZIONE SICUREZZA SOCIALE REG 883/2004

ART.12

La persona che esercita un'attività subordinata in uno Stato membro per conto di un datore di lavoro che vi esercita abitualmente le sue attività ed è da questo distaccata, per svolgere un lavoro per suo conto, in un altro Stato membro rimane soggetta alla legislazione del primo Stato membro a condizione che

- la durata prevedibile di tale lavoro non superi i ventiquattro mesi
- e che essa non sia inviata in sostituzione di un'altra persona.

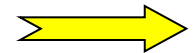
DISTACCO ALL'ESTERO

UE: Principio territorialità imposizione contributiva

CONVENZIONE SICUREZZA SOCIALE REG. 987/2009

ART.14

Ai fini dell'applicazione dell'articolo 12, paragrafo 1, del regolamento di base, per "persona che esercita un'attività subordinata in uno Stato membro per conto di un datore di lavoro che vi esercita abitualmente la sua attività ed è da questo distaccata per svolgervi un lavoro per suo conto in un altro Stato membro" si intende anche una persona assunta nella prospettiva di tale distacco in un altro Stato membro, purché, immediatamente prima dell'inizio del rapporto di lavoro in questione, la persona interessata fosse già soggetta alla legislazione dello Stato membro in cui il suo datore di lavoro è stabilito.



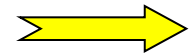
DISTACCO ALL'ESTERO

UE :Principio territorialità imposizione contributiva

CONVENZIONE SICUREZZA SOCIALE REG. 987/2009

ART.14

Ai fini dell'applicazione dell'articolo 12, paragrafo 1, del regolamento di base, per un datore di lavoro "che vi esercita abitualmente le sue attività" si intende un datore di lavoro che svolge normalmente attività sostanziali, diverse dalle mere attività di gestione interna, nel territorio dello Stato membro in cui è stabilito, tenendo conto di tutti i criteri che caratterizzano le attività dell'impresa in questione. I criteri applicati devono essere adatti alle caratteristiche specifiche di ciascun datore di lavoro e alla effettiva natura delle attività svolte.



DISTACCO ALL'ESTERO

UE: Principio territorialità imposizione contributiva

CONVENZIONE SICUREZZA SOCIALE REG. 987/2009

ART.14

Ai fini dell'applicazione dell'articolo 13, paragrafi 1 e 2, del regolamento di base, per "parte sostanziale di un'attività subordinata o autonoma" esercitata in uno Stato membro si intende che in esso è esercitata una parte quantitativamente sostanziale dell'insieme delle attività del lavoratore subordinato o autonomo, senza che si tratti necessariamente della parte principale di tali attività.

Per stabilire se una parte sostanziale delle attività sia svolta in un dato Stato membro, valgono i seguenti criteri indicativi:

- a) per l'attività subordinata, l'orario di lavoro e/o la retribuzione;
- b) per l'attività autonoma, il fatturato, l'orario di lavoro, il numero di servizi prestati e/o il reddito. Nel quadro di una valutazione globale, una quota inferiore al 25% di detti criteri è un indicatore del fatto che una parte sostanziale delle attività non è svolta nello Stato membro in questione.

Nuova normativa

D.Lgs. 17 luglio 2016 n.136

Attuazione della *direttiva 2014/67/UE* del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 maggio 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»).

**Publicato nella Gazz. Uff. 21 luglio 2016, n. 169,
entrato in vigore il 22 luglio 2016**

DISTACCO IN AMBITO UE

Le nuove regole

D.Lgs. 136/2016 – Art. 1 – comma 1.

Il presente decreto si applica alle imprese stabilite in un altro Stato membro che, nell'ambito di una prestazione di servizi, **distaccano in Italia** uno o più lavoratori abitualmente occupati in un altro Stato membro che, per un periodo limitato, predeterminato o predeterminabile con riferimento ad un evento futuro e certo, svolge il proprio lavoro in Italia in favore di un'altra impresa, anche appartenente allo stesso gruppo, o di un'altra unità produttiva o di un altro destinatario, **a condizione che durante il periodo del distacco, continui a esistere un rapporto di lavoro con il lavoratore distaccato.**

DISTACCO IN AMBITO UE

Le nuove regole

NOTA BENE

La Direttiva 2014/67/CE ha lo scopo di coniugare i principi della libera prestazione dei servizi e delle opere in ambito comunitario con quelli della tutela delle condizioni di lavoro: di qui l'importanza dell'art. 4 del D.Lgs.136/2016 ove si stabilisce che al rapporto di lavoro dei dipendenti distaccati, si applicano le “medesime condizioni di lavoro” previste per i lavoratori che effettuano prestazioni subordinate simili nei luoghi ove avviene il distacco.

DISTACCO IN AMBITO UE

Le nuove regole

D.Lgs.136/2016 – Art. 4

Al rapporto di lavoro tra le imprese e i lavoratori distaccati si applicano, durante il periodo del distacco, 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.

Le **disposizioni normative** e **di contratto collettivo** in materia di **durata minima delle ferie annuali** retribuite e di **trattamento retributivo minimo**, compreso quello maggiorato per **lavoro straordinario**, **non si applicano** nel caso di lavori di assemblaggio iniziale o di prima installazione di un bene, previsti in un contratto di fornitura di beni, indispensabili per mettere in funzione il bene fornito ed eseguiti dai lavoratori qualificati o specializzati dell'impresa di fornitura, quando la **durata dei lavori**, in relazione ai quali è stato disposto il distacco, **non è superiore a otto giorni**, escluse le attività del settore edilizio individuate nell'allegato A del presente decreto legislativo

DISTACCO IN AMBITO UE

Le nuove regole

D.Lgs. 136/2016 – Art. 10 – Obblighi amministrativi

L'impresa che distacca lavoratori in Italia ha l'obbligo di comunicare il distacco al Ministero del lavoro e delle politiche sociali entro le ore ventiquattro del giorno antecedente l'inizio del distacco e di comunicare tutte le successive modificazioni entro cinque giorni. La comunicazione preventiva di distacco deve contenere le seguenti informazioni:

- a) dati identificativi dell'impresa distaccante;
- b) numero e generalità dei lavoratori distaccati;
- c) data di inizio, di fine e durata del distacco;
- d) luogo di svolgimento della prestazione di servizi;
- e) dati identificativi del soggetto distaccatario;
- f) tipologia dei servizi;
- g) generalità e domicilio eletto del referente di cui al comma 3, lettera b);
- h) generalità del referente di cui al comma 4;
- i) numero del provvedimento di autorizzazione all'esercizio dell'attività di somministrazione, in caso di somministrazione transnazionale ove l'autorizzazione sia richiesta dalla normativa dello Stato di stabilimento.

DISTACCO IN AMBITO UE

Le nuove regole

L'art. 3 individua gli elementi che gli **ispettori del lavoro** debbono valutare al fine di identificare l'autenticità del distacco: si tratta di una valutazione complessiva che postula anche una "ponderazione" degli elementi, da definirsi nell'emananda circolare

- luogo di registrazione presso la Camera di Commercio o se richiesto, presso un albo professionale;
- luogo di assunzione dei lavoratori e luogo di distacco;
- disciplina applicabile dall'impresa distaccante ai contratti conclusi con i clienti ed i propri dipendenti;
- luogo di esercizio dell'attività principale e luogo ove risulta occupato il personale amministrativo;
- luogo in cui l'impresa distaccante ha la propria ubicazione legale ed amministrativa, i propri uffici, reparti od unità produttive;
- numero dei contratti eseguiti o ammontare del fatturato realizzato dall'impresa nello Stato membro ove ha la sede operativa, tenendo conto di eventuali parametri diversi a seconda che l'impresa sia media o piccola, o di nuova costituzione;
- ogni altro elemento utile ai fini della valutazione complessiva.

A questi elementi di carattere generale, se ne accompagnano altri che si riferiscono, essenzialmente, alla genuinità del distacco e che riguardano i singoli lavoratori:

- contenuto, natura, modalità di svolgimento dell'attività e retribuzione;
- valutazione se, abitualmente, i lavoratori prestino la propria attività nello Stato membro dell'Unione "distaccatario";
- temporaneità dell'attività svolta in Italia;
- data di inizio del distacco;
- valutazione della circostanza che il lavoratore torni o sia già tornato nello Stato membro da cui risulta distaccato;
- valutazione della circostanza che il datore di lavoro "distaccante" provveda al pagamento delle spese di viaggio, vitto ed alloggio con le modalità di pagamento o di rimborso;
- eventuali periodi precedenti in cui la stessa attività è già stata svolta dallo stesso o da altri lavoratori distaccati;
- l'esistenza del certificato relativo alla legislazione di sicurezza sociale applicabile;
- ogni altro elemento utile alla valutazione complessiva.

Se, dalla "ponderazione" di tutti questi elementi, a parere dell'ispettore, il distacco non appare genuino, il lavoratore viene considerato dipendente, a tutti gli effetti, del soggetto che ne ha utilizzato la prestazione

DISTACCO IN AMBITO UE

Le nuove regole per chi distacca in Italia

Sull'impresa distaccante grava l'onere di comunicare il distacco almeno 24 ore prima che lo stesso inizi al Ministero del lavoro al quale dovranno pervenire tutte le comunicazioni di modifica (cessazione, proroga, ecc.) entro i 5 giorni successivi all'evento.

Con **DM 10 agosto 2016 – entrato in vigore il 26 dicembre 2016** - è stato istituito il modello di trasmissione telematica “UNI_Distacco _ UE “ disponibile nel sito del Ministero del Lavoro e

dovrà contenere una serie di informazioni che riguarderanno:

- i dati identificativi dell'impresa distaccante;
- il numero e le generalità dei lavoratori distaccati;
- la data di inizio, fine e durata del distacco;
- il luogo di svolgimento della prestazione;
- i dati identificativi del soggetto distaccatario;
- la tipologia dei servizi prestati;
- le generalità ed il domicilio eletto dal referente che avrà il compito, nel nostro Paese, di inviare e ricevere atti e documenti;
- le generalità del referente con poteri di rappresentanza;

Sussistono ulteriori obblighi

- l'impresa distaccante deve **conservare fino a due anni** dalla cessazione del distacco, predisponendo copia in lingua italiana, copia del contratto di lavoro od altro documento che contiene le informazioni ex articoli 1 e 2 del D.L.vo n. 152/1997 (obblighi generali di informazione, con particolare riferimento alle prestazioni di lavoro all'estero), i prospetti paga, i prospetti che indicano la durata e la dislocazione dell'orario di lavoro, la documentazione comprovante il pagamento delle retribuzioni o documenti equivalenti, la comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro o documento analogo ed il certificato concernente la legislazione di sicurezza sociale applicabile;
- l'impresa distaccante **deve nominare un referente**, elettivamente domiciliato in Italia che ha il compito di inviare e ricevere documenti: se non lo fa il Legislatore considera come sede dell'impresa distaccante quella ove insiste la sede legale del destinatario della prestazione di servizio o, in alternativa, la residenza di quest'ultimo;
- l'impresa distaccante **ha l'obbligo di designare, per tutto il periodo in cui dura il distacco (comma 4), un referente** (anche un professionista, si ritiene) dotato di poteri di rappresentanza finalizzati ai rapporti con le parti sociali per quel che concerne le trattative di secondo livello con obbligo di disponibilità in presenza di una richiesta motivata delle organizzazioni sindacali.

Dott. Elvira D'Alessandro

Studio Associato Consulenza del Lavoro

Vicenza

“DISTACCO ILLECITO” LE SANZIONI

APPALTO ILLECITO

Sanzioni e depenalizzazione

Il D.Lgs. 15 gennaio 2016, n. 8 in vigore dal 6 febbraio 2016

- ha provveduto a depenalizzare l'ipotesi base del reato di intermediazione illecita di manodopera per violazione delle disposizioni in materia di appalto e distacco, ma non anche l'ipotesi aggravata relativa allo sfruttamento dei minori, in quanto non costituiscono reato, secondo l'art. 1 del D.Lgs. del 2016, e sono soggette alla sanzione amministrativa del pagamento di una somma di denaro, tutte le violazioni per le quali è prevista la sola pena dell'ammenda.

APPALTO ILLECITO

Sanzioni e depenalizzazione

Dal 6 febbraio 2016 il distacco illecito prevede che:

- Sia il distaccante che il datore di lavoro che ha fruito della prestazione sono puniti da una sanzione amministrativa pari a 50 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro;
- L'ammontare della sanzione non può essere inferiore a 5.000,00 euro, né superiore a 50.000,00 euro

LE SANZIONI NEL DISTACCO ILLECITO IN ITALIA

D.Lgs. 136/2016 – Art. 12

- La **violazione** degli obblighi di **comunicazione** è punita con una sanzione amministrativa compresa **tra 100,00 e 500,00 euro per ogni lavoratore** interessato: si ritiene applicabile l'istituto della diffida ex D.L.vo n. 124/2004;
- La **mancata conservazione**, per un biennio dalla cessazione del distacco, dei documenti elencati al comma 3 dell'art. 10, è punita con la sanzione pecuniaria compresa **tra 500,00 e 3.000,00 euro per ogni lavoratore** interessato;
- La **mancata nomina dei due referenti** è sanzionata con una pena di natura pecuniaria compresa **tra 2.000,00 e 6.000,00 euro.**
- Viene stabilito un **tetto di 150.000,00 euro** alle sanzioni amministrative di cui sopra

IL LAVORO ALL'ESTERO

ASPETTI AMMINISTRATIVI CONTRIBUTIVI FISCALI

LAVORO ALL'ESTERO

Comunicazione al Lavoratore e registrazione dati viaggio

- Nel caso di invio all'estero per un periodo superiore a 30 giorni, il datore di lavoro deve fornire al lavoratore alcune informazioni in merito alla prestazione da svolgere (durata del lavoro, valuta, eventuali benefit, condizioni di rimpatrio).
- **Registrazione dei dati di viaggio:** si tratta di adempimento facoltativo, consigliabile soprattutto nel caso di invio in Stati particolarmente a rischio (es. guerre civili, calamità naturali ecc.). E' possibile registrare i dati accedendo al sito Viaggiare Sicuri del Ministero Esteri

LAVORO ALL'ESTERO

Adempimenti nello Stato Estero

- Vanno verificati eventuali adempimenti previsti dalla disciplina in vigore nello Stato estero in cui viene inviato il lavoratore .
- Sono diversi per ogni Stato, occorre quindi verificare di volta in volta .
- Verifica richiesta visti e/o permessi di lavoro;
Comunicazioni/notifiche o autorizzazioni preventive.

LAVORO ALL'ESTERO

Assunzione diretta all'Estero

- A) Disciplinare sospensione o interruzione rapporto lavoro italiano con apposito contratto in cui dare evidenza della disciplina del rapporto sospeso e delle modalità di ricostituzione dello stesso una volta che cesserà il distacco all'estero ;

- B) Valutare con consulente locale la redazione del contratto con la società estera

LAVORO ALL'ESTERO

Il distacco in Paesi UE ed Extra UE

I datori di lavoro , **anche esteri**, che assumono/trasferiscono/distaccano lavoratori italiani in Paesi extracomunitari devono rispettare le tutele previste dalle norme della L. n. 398/87.

L'Art. 18 del D.Lgs. 14/9/2015, n. 151 , ha **abrogato** la prevista preventiva autorizzazione ministeriale indipendentemente dal fatto che fossero stati stipulati accordi bilaterali di sicurezza sociale con il paese non UE .

Il datore di lavoro per un dipendente italiano o comunitario inviato in Paese extra Ue doveva chiedere preventiva autorizzazione al Ministero del Lavoro.

L'impiego di lavoratori italiani o comunitari fuori del territorio nazionale senza autorizzazione era sanzionato (sanzione amministrativa da 258 a 1033 Euro e nei casi più gravi arresto da 3 mesi ad 1 anno)

LAVORO ALL'ESTERO

Comunicazioni e adempimenti

Comunicazioni obbligatorie:

- il datore di lavoro autorizzato all'assunzione deve effettuare la comunicazione preventiva di instaurazione rapporto tramite mod. UNILAV.
- Nel caso di distacco/trasferimento di lavoratore dipendente la comunicazione al Centro per l'impiego deve essere trasmessa entro 5 giorni.
- La comunicazione deve essere effettuata anche nel caso in cui l'assunzione avvenga direttamente nei Paesi extra UE.

Libro Unico del Lavoro

- I lavoratori trasferiti o assunti per paesi Extra UE per tutta la durata dell'assegnazione all'estero vanno comunque iscritti nel Libro Unico del Lavoro indicando, tra l'altro
 1. data inizio e fine attività all'estero,
 2. eventuali interruzioni,
 3. Stato di assegnazione,
 4. estremi accordi integrativi del contratto di lavoro.

Iscrizione all' AIRE,

- fatta dal lavoratore. obbligatoria per coloro che trasferiscono la loro residenza all'estero per più di 12 mesi, facoltativa negli altri casi.

LAVORO ALL'ESTERO

Legislazione applicabile

E' necessario capire quale legislazione (tra quella dei diversi Stati coinvolti) sia applicabile al rapporto di lavoro.

Riferimenti normativi:

- Convenzione di Roma del 19 giugno 1980 sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali (recepita con L.975/1984)
- L. 31 maggio 1995, n. 218 (riforma del sistema italiano di diritto internazionale privato)
- Art. 57 L. n. 218/1995 : in assenza di convenzione si applica L. n. 975/1984 (Convenzione di Roma 19.06.1980)
- Regolamento CE 17 giugno 2008 n.593 (sostituisce Convenzione di Roma fra gli Stati membri UE).

LAVORO ALL'ESTERO

Legislazione applicabile in Paesi convenzionati con l'Italia

- Le convenzioni internazionali bilaterali in materia di sicurezza sociale prevedono una serie di criteri per stabilire, a seconda della singola fattispecie, quale sia la **legge previdenziale applicabile**, e di conseguenza se debbano essere versati i contributi in Italia, in caso di applicabilità della legge italiana, ovvero presso l'ente straniero, in caso di applicabilità della legge straniera.
- Il **critério generale** che pressoché tutte le convenzioni stabiliscono è quello secondo il quale il cittadino di uno dei due Stati contraenti che si trova a prestare attività nell'altro Stato contraente **è soggetto alla legge previdenziale di quest'ultimo (lex loci laboris)**

LAVORO ALL'ESTERO

Legislazione applicabile in Paesi convenzionati con l'Italia

Tale **criterio generale** della territorialità della legislazione applicabile viene, solitamente, **derogato** come segue:

- in caso di persone residenti in uno degli Stati contraenti e dipendenti da un'impresa che ha sede in tale Stato, le quali siano inviate a prestare attività nell'altro Stato per un periodo stabilito diversamente, di volta in volta, dalle singole convenzioni (c.d. "periodo di distacco"), la **legislazione dello Stato di provenienza** viene "**estesa**" o "distaccata" **durante la permanenza nell'altro Stato del lavoratore;**
- in caso di personale viaggiante addetto a imprese di trasporto si applica la legge del luogo dove la persona risiede o - a seconda delle convenzioni - la legge dello Stato di cui il lavoratore è cittadino ovvero la legge del luogo ove ha sede l'impresa.

ELENCO PAESI CONVENZIONATI CON L'ITALIA

- Argentina
- Repubblica di Capo Verde
- Australia
- Repubblica di Corea
- Bosnia Erzegovina
- Brasile
- Repubblica di San Marino
- Canada e Quebec
- Santa Sede
- Serbia
- Tunisia
- Israele
- Turchia
- Jersey, Isola di Man e Isole del Canale
- U.S.A
- Macedonia
- Uruguay
- Messico
- Venezuela
- Principato di Monaco

LAVORO ALL'ESTERO

Legislazione applicabile in Paesi convenzionati con l'Italia

La **deroga** al principio della “**Lex loci laboris**” ha di norma (tranne che per gli USA) una scadenza.

Ad esempio:

- Brasile, Serbia, Principato di Monaco = 12 mesi
- Argentina, Canada, Capoverde e Venezuela = 24 mesi
- Israele, San Marino, Tunisia 36 mesi

Nota Bene.

**IN ALCUNE CONVENZIONI (AUSTRALIA) TALE
DEROGA NON E' PREVISTA**

LAVORO ALL'ESTERO

Certificazione MOD. A1

- L'INPS è tenuto a rilasciare al lavoratore assicurato operante all'estero, su richiesta del datore di lavoro o dello stesso lavoratore, un documento attestante, nei confronti dell'organismo assicuratore del Paese straniero di lavoro, il permanere dell'obbligo assicurativo nel regime previdenziale italiano, **al fine di evitare la doppia imposizione contributiva.**
- Il lavoratore deve portare con sé il certificato ed esibirlo in caso di eventuali controlli. L'istituto previdenziale è tenuto a compilare il formulario A1 (certificato relativo alla legislazione di sicurezza sociale applicabile all'interessato) che ha la **durata di 24 mesi.**
- Nulla è variato per quanto concerne invece la **competenza**, che rimane attribuita alle **Direzioni regionali INPS** (ML comunicato 13 aprile 2010; INPS circ. n. 99/2010).

LAVORO ALL'ESTERO

Certificazioni necessarie per distaccare i lavoratori

Argentina	IT/ARG.1
Serbia	MOD.1
Monaco	M/I/C1
San Marino	I/SMAR
Svizzera	A1
Tunisia	I/TN 4
Uruguay	IT/UR 4
Venezuela	IT/VEN 4
Canada	IT/CAN/QUEBEC3
Usa	IT/USA

LAVORO ALL'ESTERO

Legislazione previdenziale applicabile in Paesi convenzionati con l'Italia

In caso di **convenzione totale**:

- TUTTI I CONTRIBUTI VANNO CALCOLATI SULL'IMPONIBILE PREVIDENZIALE ORDINARIO EX ART. 51 TUIR
- Si attiva una nuova matricola col CA 4Z (ANCHE SE E' DEL TUTTO INUTILE)

LAVORO ALL'ESTERO

Legislazione previdenziale applicabile in Paesi convenzionati con l'Italia

In caso di **convenzione parziale**:

- I CONTRIBUTI OGGETTO DI CONVENZIONE VANNO CALCOLATI SULL'IMPONIBILE PREVIDENZIALE ORDINARIO EX ART. 51 TUIR.
- I CONTRIBUTI NON OGGETTO DI CONVENZIONE VANNO CALCOLATI **SULL'IMPONIBILE PREVIDENZIALE CONVENZIONALE**
- Si attiva una nuova matricola col "CA 4Z"

LAVORO ALL'ESTERO

Legislazione previdenziale applicabile in Paesi
convenzionati con l'Italia

Codici INPS da utilizzare per convenzione parziale

	EFFETTIVA	CONVENZIONALE
IVS	101E	-
NASPI	104E	104C
MOBILITA'	105E	105C
TFR	106E	106C
CUAF	107E	-
MALATTIA	108E	108C
MATERNITA'	109E	109C

LAVORO ALL'ESTERO

Legislazione previdenziale applicabile in Paesi extracomunitari NON convenzionati con l'Italia

Art. 1, comma 1, e 4 ultimo comma, D.L. N. 317/1987, *per i lavoratori italiani assunti o trasferiti per l'esecuzione di opere, commesse o attività lavorative in Paesi extracomunitari che non abbiano stipulato con l'Italia convenzioni in materia di sicurezza sociale sono obbligatorie le seguenti forme di assicurazione sociale secondo le norme della legislazione italiana:*

- – assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti;
- – assicurazione contro la disoccupazione involontaria;
- – assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali;
- – assicurazione contro le malattie;
- – assicurazione di maternità;
- – fondo di garanzia t.f.r.

APERTURA POSIZIONE CA 4C

UTILIZZO CODICI CONTRIBUTIONE CONSUETI

LAVORO ALL'ESTERO

Legislazione previdenziale applicabile in Paesi extracomunitari **NON** convenzionati con l'Italia

Se il paese **non è** convenzionato di deve pagare una **doppia contribuzione** (in base alla lex loci laboris + contribuzione ex DL 317/87)

Però:

- 1) i contributi si calcolano su retribuzioni forfettarie, stabilite da DM*
- 2) riduzione di 10 punti percentuali dell'aliquota IVS DA CONGUAGLIARE IN UNIEMENS COL CODICE S189*
- 3) mancato pagamento di taluni contributi minori (es. ANF e CIGS)*

LAVORO ALL'ESTERO

Assistenza sanitaria

Nei casi di mobilità transnazionale al fine di assicurare al lavoratore all'estero la copertura delle spese mediche e l'erogazione di un'indennità sostitutiva del reddito perduto a causa della malattia , è necessario che, prima dell'assegnazione , l'azienda e il lavoratore prevedano , in funzione del Paese di assegnazione e della normativa applicabile , specifiche soluzioni . Facendo anche ricorso a strumenti assicurativi integrativi delle eventuali prestazioni sanitarie di base garantite dagli Stati interessati.

LAVORO ALL'ESTERO

Disciplina fiscale

Residenti in Italia

Art. 3 , comma 1, TUIR

Sono tassati per i redditi ovunque prodotti (quindi anche se la prestazione è resa all'estero)

;

LAVORO ALL'ESTERO

Disciplina fiscale

Non residenti in Italia

- Sono tassati esclusivamente per quelli prodotti nel nostro Paese .
- Sono assoggettati al criterio della “fonte” che prevede la tassazione esclusivamente dei redditi prodotti in Italia.
- Il reddito di lavoro dipendente **prodotto** è quello: “prestato nel territorio dello Stato” ex art. 23, comma 1, lett. c) TUIR. In tal caso sono applicabili le consuete norme dell’art. 51, comma da 1 ad 8

LAVORO ALL'ESTERO

Presupposto tassazione in Italia

Il presupposto normativo per la tassazione in Italia (a prescindere dal diverso regime applicabile) dei redditi prodotti all'estero è la **residenza**, secondo la definizione dell'articolo 2, comma 2 TUIR.

Residenti

Il comma 2 dell'art. 2 del TUIR considera residenti coloro che per la maggior parte del periodo d'imposta:

- a) sono iscritti nelle anagrafi della popolazione residente (*presso qualsiasi Comune*);
- b) hanno nel territorio dello Stato il domicilio ai sensi delle disposizioni del codice civile (art. 43, comma 1 c.c.);
- c) hanno nel territorio dello Stato la residenza ai sensi delle disposizioni del codice civile (art. 43, comma 2 c.c.).

LAVORO ALL'ESTERO

Presupposto tassazione in Italia

Domicilio (art. 43, comma 1 c.c.)

Indipendentemente dalla presenza fisica del contribuente in Italia permangono determinati interessi di natura affettiva/familiare o professionale (es. mantenimento accrediti retribuzioni/residenza famiglia ecc..)

Residenza (art. 43, comma 2 c.c.)

Rappresenta la dimora abituale (permanenza anche non continuativa)

LAVORO ALL'ESTERO

Presupposto tassazione in Italia

In presenza anche di una sola delle tre condizioni (iscrizione anagrafe, domicilio, residenza) il lavoratore dipendente è considerato soggetto passivo IRPEF (residente fiscale in Italia)

Relativamente al significato della locuzione “*per la maggior parte del periodo d'imposta*” utile per tutti e tre i criteri di individuazione della residenza fiscale, esso coincide con 183 laddove l'anno solare abbia durata pari a 365 *giorni*.

LAVORO ALL'ESTERO

Presupposto tassazione in Italia

A.I.R.E . - Anagrafe italiana dei residenti all'estero **Istituita e tenuta a norma della legge n. 470/1988.**

L'iscrizione all'AIRE è dovuta nel caso in cui si sia effettivamente stabilita all'estero la propria dimora abituale per più di dodici mesi. In tal caso è necessario farne dichiarazione all'Ufficio consolare della circoscrizione di immigrazione entro 90 giorni dall'immigrazione stessa, recandosi di persona all'ufficio o via posta.

E' possibile che, nell'ipotesi di lunga permanenza nel Paese estero il dipendente si cancelli dalle Anagrafi della popolazione residente.

Esiste un obbligo, sancito dal DL 112/2008, di collaborazione tra i Comuni e l'Agenzia delle Entrate per smascherare i falsi residenti all'estero.

LAVORO ALL'ESTERO

Presupposto tassazione in Italia

A.I.R.E .

Anagrafe italiana dei residenti all'estero

L'iscrizione all'AIRE non è considerata sufficiente dall'amministrazione finanziaria per non essere più residenti in Italia, laddove il soggetto mantenga, comunque in Italia

il centro dei propri affari ed interessi
(“domicilio”)

LAVORO ALL'ESTERO

Presupposto tassazione in Italia

- I soggetti **fiscalmente residenti in Italia** distaccati all'estero dovranno pagare le tasse anche sul reddito prodotto all'estero con il rischio di assoggettamento a tassazione di tale reddito anche nello stato estero (**doppia imposizione fiscale**).
- Il reddito prodotto all'estero **da soggetto fiscalmente residente** in Italia a seguito di prestazione svolta in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto di lavoro, sempre che i soggetti abbiano **soggiornato nello stato estero per un periodo superiore a 183 giorni nell'arco di 12 mesi**, da intendersi non come periodo d'imposta, ma facendo riferimento alla permanenza all'estero stabilita nel contratto, possibile **anche per un periodo a cavallo di due anni solare**, è soggetto ad un regime **di quantificazione forfettaria**, sulla base di **retribuzioni convenzionali** definite annualmente dal Ministero del Lavoro (circolare 207E /2000 Agenzia Entrate).

LAVORO ALL'ESTERO

Presupposto tassazione in Italia

- Per il **computo dei giorni** (non necessariamente continuativi) si includono, anche se trascorsi in Italia, i giorni di ferie, le festività ed i riposi settimanali.
- La circolare n. 207/E 2000 ha chiarito che il datore di lavoro deve **stipulare** con il dipendente uno **specifico contratto** da cui risulti la esclusività (nonché il rapporto in via continuativa) della prestazione svolta all'estero;
- collocare il lavoratore su uno **specifico ruolo estero** (formalità che può essere adempiuta mediante la tenuta del LUL con annotazione contratto estero)
- La **retribuzione convenzionale** non è correlata al trattamento fiscale esistente nello stato estero.
- **L'iscrizione all'AIRE** non è considerata sufficiente dall'amministrazione finanziaria per non essere più residenti in Italia, laddove il soggetto mantenga, comunque in Italia **il centro dei propri affari ed interessi** (“**domicilio**”)

LAVORO ALL'ESTERO

La tassazione in Italia

- La **fascia di retribuzione convenzionale** ai fini della determinazione forfettaria del reddito prodotto all'estero soggetto ad imposizione in Italia è determinata sulla base della retribuzione nazionale corrispondente intendendosi per retribuzione nazionale il trattamento mensile individuato dividendo per 12 il trattamento del contratto collettivo previsto per il lavoratore, comprensivo degli emolumenti riconosciuti a seguito degli accordi tra le parti, con esclusione degli emolumenti riconosciuti in relazione alla dislocazione all'estero (indennità estero etc.)
- Gli eventuali **benefits corrisposti non subiscono un'autonoma tassazione** poichè il loro ammontare è ricompreso forfettariamente nella retribuzione convenzionale.

LAVORO ALL'ESTERO

La tassazione in Italia

La retribuzione convenzionale

Citazione

«Successivamente, quando le medesime tabelle sono state utilizzate sul fronte fiscale, ci si deve comunque sempre riferire a specifiche figure professionali rientranti tra i settori di riferimento contenuti nelle tabelle stesse; quindi in linea di principio deve trattarsi di lavoratore distaccato o trasferito, con il mantenimento del rapporto assicurativo in Italia. Anche nella ipotesi di assunzione tramite azienda straniera, nel rispetto della legge 398/1987 (articolo 1 comma 2 lettera d), deve comunque esserci una contrattazione collettiva interna di riferimento».

LAVORO ALL'ESTERO

La tassazione in Italia

La retribuzione convenzionale

Citazione

«Qualora il lavoratore che pur rimanendo residente fiscale in Italia, venisse assunto direttamente da azienda straniera, e non mantenesse in Italia nessun rapporto assicurativo presso l'Inps (in questo caso non si tratta di assunzione in base articolo 1, comma 2, lettera d) L. 398/1987); in questa ipotesi, rimane quasi sempre impossibile applicare le retribuzioni convenzionali in Italia, non essendoci uno specifico riferimento sulle tabelle del D.M.»

LAVORO ALL'ESTERO

La tassazione in Italia

La retribuzione convenzionale

Citazione

«In relazione a questo ultimo aspetto, sempre molto controverso,l'Agenzia delle Entrate su questo tema, si è già espressa due volte; inizialmente con la circolare 50/E del 12/6/2002, con la quale, a fronte di un quesito nel quale veniva richiesto, quale reddito dichiarare per un lavoratore assunto da azienda tedesca e residente in Italia; rispondeva: "Il reddito da dichiarare è quello convenzionale di cui all'art. 48, comma 8bis, del T.U.I.R. (oggi articolo 51)". Successivamente l'Agenzia nella circolare 20/E del 13 maggio del 2011, evidenziava che: "La mancata previsione nel decreto ministeriale del settore economico nel quale viene svolta l'attività da parte del dipendente costituisce motivo ostativo all'applicazione del particolare regime."

LAVORO ALL'ESTERO

La tassazione in Italia

La retribuzione convenzionale

Citazione

«.....a questi orientamenti forniti dall'Agenzia delle Entrate, il criterio di tassazione, previsto dal comma 8 bis) - dell'articolo 51 del Tuir, possa applicarsi per i lavoratori residenti fiscali in Italia e dipendenti da aziende straniere, solo in ipotesi molto limitate, come ad esempio in base all'articolo 1 comma 2, lettera d), della legge 398/1987, che prevede alle aziende straniere che assumono lavoratori italiani o comunitari operanti in Italia, la tutela prevista dalla legge 398/1987, alla condizione di applicare un "un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative per la categoria di appartenenza del lavoratore, e, distintamente, l'entità delle prestazioni in denaro o in natura connesse con lo svolgimento all'estero del rapporto di lavoro»

LAVORO ALL'ESTERO

La tassazione in Italia

ART. 15 MODELLO DI CONVENZIONE OCSE:

prevede il caso di un SOGGETTO RESIDENTE IN UNO STATO MA CHE LAVORA IN UN ALTRO STATO (legato al primo dalla convenzione):

IL REDDITO PUÒ ESSERE TASSATO SOLAMENTE NELLO STATO DI RESIDENZA, SE sono rispettate tutte le seguenti condizioni:

1. il **lavoratore soggiorna nello stato estero per meno di 183 giorni** (184 negli anni bisestili) nel corso dell'anno fiscale;
2. la **retribuzione è pagata da (o per conto di) un datore di lavoro** non residente nello stato in cui è svolta la prestazione **lavorativa**;
3. l'onere della retribuzione **non** è sostenuto da **una stabile organizzazione del datore di lavoro nell'altro stato**.

Esempio:

lavoratore residente in Italia che presta la propria attività lavorativa in Cina per meno di 183 giorni, per conto di un datore di lavoro italiano che non ha una stabile organizzazione in Cina , è tassato solo in Italia

LAVORO ALL'ESTERO

La doppia imposizione

La doppia imposizione fiscale sul medesimo reddito da lavoro dipendente si **verifica quindi se** :

a) il lavoratore **sia residente fiscalmente in Italia** e tra l'Italia e lo Stato estero di esecuzione della prestazione lavorativa **non sia in vigore alcuna Convenzione contro le doppie imposizioni**;

ovvero

b) il lavoratore, **fiscalmente residente in Italia e distaccato in uno Stato legato all'Italia da una Convenzione contro le doppie imposizioni**:

soggiorna per **più di 183 giorni** sul territorio dello Stato estero

o

viene pagato da (o per conto di) un **datore di lavoro residente nello Stato in cui è svolta la prestazione lavorativa**

o

viene pagato da un **datore di lavoro che ha una stabile organizzazione nello stato estero**

LAVORO ALL'ESTERO

La doppia imposizione

Quando il dipendente mantiene la residenza fiscale in Italia (tranne ipotesi di esenzione convenzionale, soggiorno estero < 183 gg) si verifica la doppia imposizione: Paese di origine (Italia) + Paese di destinazione

La doppia imposizione viene attenuata attraverso la richiesta del credito d'imposta per le imposte pagate all'estero

Condizione di legittimità per la richiesta del credito di imposta è la **definitività imposta estera (imposta non ripetibile)** comprovata da:

- Dichiarazione dei redditi Stato estero
- Distinta di versamento imposte
- Certificazione rilasciata dal datore di lavoro (distaccataria estera)
- Ove possibile, certificato di definitività imposte estere

LAVORO ALL'ESTERO

La doppia imposizione

Il **credito di imposta** spetta nel limite della corrispondente imposta dovuta in Italia.

Nel caso di parziale concorrenza del reddito estero alla formazione del reddito imponibile in Italia (in caso retribuzione convenzionale), il credito di imposta spetta in pro rata (art. 165 TUIR)

Metodologie per il recupero del credito di imposta:
Conguaglio in cedolino (ma problema sfasamento temporale)
Modello 730
Modello Unico

LAVORO ALL'ESTERO

La doppia imposizione

Credito di imposta art 165 C.10 (limite massimo utilizzabile)

- Reddito imponibile prodotto all'estero parzialmente imponibile perchè applicata la retribuzione in via convenzionale/Reddito imponibile prodotto all'estero che sarebbe stato tassabile in Italia se attività lavorativa fosse stata ivi svolta X ammontare imposta estera pagata in via definitiva
- Esempio
- Reddito complessivo prodotto all'estero 80.000, rideterminato in via convenzionale in € 55.000
- Imposta estera totale pagata definitivamente € 20.000
- Imposta italiana dovuta sul reddito convenzionale € 17,220
- Credito d'imposta detraibile max = $55.000/80.000 \times 20.000 =$ € 13.750 credito di imposta max scomputabile
- IRPEF italiana residua non recuperabile $17.220 - 13.750 =$ 3.470

LAVORO ALL'ESTERO

Policy di neutralità fiscale

Tax Protection

Il dipendente non deve subire alcun danno a seguito del distacco all'estero e beneficia dell'eventuale differenza tra le imposte effettivamente pagate all'estero e l'imposta che avrebbe pagato in Italia in assenza di distacco. Si traduce nel rimborso o sostenimento diretto da parte del datore di lavoro delle maggiori imposte pagate all'estero.

Operativamente si procede al raffronto tra le imposte pagate in via definitiva (dichiarazione redditi) all'estero e quanto il dipendente avrebbe pagato in Italia .

Se le imposte pagate all'estero sono superiori società sopporta l'onere ;nel caso opposto le differenze a vantaggio del dipendente restano a suo favore.

LAVORO ALL'ESTERO

Policy di neutralità fiscale

Tax protection

- Con tale regime, la società non effettuerà alcuna trattenuta ipotetica sulla retribuzione mensile del dipendente .
- Successivamente alla presentazione della dichiarazione dei redditi nel Paese di destinazione, viene effettuata una riconciliazione tra le imposte ipotetiche italiane e le imposte effettive nel Paese di destinazione. L'eventuale differenza positiva tra le imposte pagate nel Paese di destinazione e le imposte ipotetiche italiane, viene rimborsata dalla società al dipendente.

LAVORO ALL'ESTERO

Policy di neutralità fiscale

TAX PROTECTION

L'imposta sul reddito di lavoro dipendente dovuta nel paese estero viene liquidata con 2 differenti metodi:

- **a) metodo gross up** versamento delle imposte estere da parte della società mediante ritenuta diretta
- **b) metodo roll over** il versamento delle imposte da parte della società avviene mediante dichiarazione dei redditi e successivo rimborso
- **c) metodo gross-net- gross** Si determina preventivamente il “trattamento economico netto estero” da garantire sommando la retribuzione annua lorda italiana al netto di imposte e contributi previdenziali e **indennità netta estera**. Detti importi vengono poi lordizzati sulla base aliquote imposta estere e dei contributi italiani (ed esteri se dovuti).e definiti contrattualmente come importi lordi

LAVORO ALL'ESTERO

Policy di neutralità fiscale

TAX EQUILIZATION

Il dipendente **non deve trarre vantaggio o detrimento** dal distacco all'estero. La retribuzione viene mensilmente figurativamente ridotta di un ammontare pari alle imposte (ed eventualmente ai contributi previdenziali) che si sarebbero dovute versare in Italia in assenza di distacco (**hypo tax**) anche nell'eventualità in cui le imposte dovute nel Paese del distacco siano inferiori a quelle italiane. Gli importi così trattenuti saranno utilizzati al momento della liquidazione delle imposte effettivamente dovute dal lavoratore distaccato nel paese estero. Eventuali differenze, in attivo, o in passivo, restano a carico del datore di lavoro.

Il pagamento delle imposte e dei contributi effettivi, nel Paese di origine e nel Paese di destinazione, **avviene a carico della società.**

La neutralità fiscale è generalmente garantita esclusivamente sui redditi da lavoro dipendente e non anche sui redditi personali. L'azienda, al termine dell'anno fiscale, calolerà l'ammontare delle trattenute effettuate nell'anno e l'hypotax effettivamente dovuta, tenendo conto di tutte le variazioni intervenute, sia normative che negli elementi retributivi. Sulla prima retribuzione utile, l'azienda rimborserà/tratterrà le eventuali differenze.

LAVORO ALL'ESTERO

Policy di neutralità fiscale

NETTO GARANTITO

- Trae origine dalla **tax equalization** e dal **gross-net-gross**.
- Viene garantito un netto retributivo al dipendente che non subirà variazioni a prescindere da qualsiasi evento di carattere fiscale che si verifichi successivamente.
- In un regime di **Netto Garantito**, la Società verserà al dipendente, in aggiunta alla retribuzione concordata al lordo delle eventuali imposte dovute al Paese di origine, una somma pari alle imposte dovute al Paese Ospitante o provvede al pagamento di tali ultime imposte.
- Il dipendente sarà tenuto a tutti gli obblighi fiscali previsti dalla normativa del Paese Ospitante

LAVORATORI STRANIERI IN ITALIA

La tassazione dei «non residenti Schumacker»

Decreto Ministero Economia e Finanze 21 settembre 2015

Per beneficiare delle stesse detrazioni e deduzioni Irpef previste per i contribuenti italiani, le persone fisiche residenti in un altro Paese Ue o in uno degli Stati aderenti all'accordo sullo Spazio economico europeo, con il quale è assicurato un adeguato scambio di informazioni, devono aver prodotto almeno il 75% del loro reddito complessivo nel nostro Paese.

La norma, in vigore dal periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2014, estende alle persone fisiche appartenenti ai Paesi sopra indicati, ma che producono una buona parte del loro reddito in Italia, il sistema di determinazione dell'imposta stabilito dagli articoli da 1 a 23 del Tuir.

LAVORATORI STRANIERI IN ITALIA

La tassazione dei «non residenti Schumacker»

L'interessato, per usufruire dei benefici, deve presentare al proprio datore di lavoro una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà, con cui attesta:

- lo Stato di residenza fiscale
- di aver prodotto in Italia almeno il 75% del reddito complessivamente conseguito nel periodo d'imposta (considerando anche i proventi guadagnati fuori dal Paese di residenza), al lordo degli oneri deducibili
- di non beneficiare in altro Stato degli stessi benefici fiscali richiesti in Italia
- i dati anagrafici e il grado di parentela dei familiari per i quali si chiede di fruire della detrazione prevista dall'articolo 12 del Tuir
- che il familiare per il quale si chiede l'attribuzione della detrazione non sia titolare di un reddito complessivo superiore a 2.840,51 euro, al lordo degli oneri deducibili e comprensivo anche dei redditi prodotti fuori dello Stato di residenza.