



CAPRIOLI ROSSINI SEGALA
DOTTORI COMMERCIALISTI ASSOCIATI

MOBILITÀ DELLE PERSONE FISICHE ALL'INTERNO DELL'UNIONE EUROPEA: PROFILI AMMINISTRATIVI, FISCALI E PREVIDENZIALI

Dott. Michele Maria Rossini
Dottore Commercialista in Brescia

Brescia, 11 dicembre 2019

I testi e gli schemi rappresentati sono delle esemplificazioni relative agli argomenti trattati. Nessuna responsabilità legata ad una decisione assunta sulla base delle informazioni ivi rese, pertanto, potrà essere attribuita al relatore e allo studio Caprioli Rossini Segala, che resta a disposizione per ogni approfondimento al riguardo.



TARGET

**FORNIRE UN SINTETICO QUADRO D'INSIEME NECESSARIO PER UNA GESTIONE
CONSAPEVOLE DEL FENOMENO DELLA MOBILITÀ DEL PERSONALE VERSO L'ESTERO:**



PER L'IMPRESA COINVOLTA



PER IL PERSONALE ASSEGNATO

GLOBALIZZAZIONE → MOBILITÀ → LIBERA CIRCOLAZIONE



Trattasi di insieme complesso ed articolato di elementi

ASPETTI COINVOLTI:

- Aspetti giuslavoristici e contrattuali
- Aspetti fiscali
- Aspetti previdenziali
- Aspetti legati all'immigrazione (cittadini extra-UE stabiliti in altri paesi UE e titolari di PDS ICT, carta blu)
- Comunicazione agli enti interessati/autorizzazioni
- Inserimento in contesto normativo internazionale
- Aspetti culturali (linguistici, religiosi, cultura al lavoro)



AREE DI RISCHIO FREQUENTI (sempre necessaria pre analisi)

- Il mancato accertamento della residenza fiscale del soggetto interessato
- Imposizione alla fonte ex post per riqualificazione SO per eccedenza mesi cantiere
- SOO causata da personale dipendente di casa madre nei locali della controllata
- Personale che comporta riqualificazione di Stabile Organizzazione occulta ai fini Iva
- Triangolazione del personale (due distacchi successivi tra tre entità)
- Formulario A1 non richiesto
- Rinnovo consecutivo di distacco senza attesa dei due mesi necessari ai sensi del Reg 883/04
- Solidarietà tra distaccante e distaccataria sotto il profilo retributivo/contributivo e sanzionatorio per utilizzo non genuino di personale distaccato
- Assenza di contrattualizzazione tra le parti
- SO ai fini IRAP
- Parità di trattamento nelle condizioni di lavoro ed occupazione
- TRANSFER PRICE su fatturazione infragruppo relativa al personale
- Comunicazione preventiva di distacco al ML entro il giorno precedente il distacco o dei 5 gg succ



ISTITUTI GIUSLAVORISTICI GENERALI

VARIABILI DA CONSIDERARE CASO PER CASO:

- **durata dell'assegnazione;**
- **soggetto che beneficia della prestazione;**
(diverso dal datore di lavoro o medesimo in caso di SO)
- **forma dell'entità estera (uff. di rapp. stabile organizzazione, subsidiary,...).**

- 
- TRASFERTA O MISSIONE
 - TRASFERIMENTO ALL'ESTERO
 - ASSUNZIONE PER L'ESTERO
 - DISTACCO TRANSNAZIONALE
 - ASSUNZIONE ALL'ESTERO (LOCALIZZAZIONE)
 - BUSINESS TRIPS



OBIETTIVI DA CONSIDERARE

- **CONTINUITÀ PREVIDENZIALE PER IL LAVORATORE**
- **FLESSIBILITÀ DEL LAVORO PER LE IMPRESE COINVOLTE**
- **DISPONIBILITÀ DEL LAVORATORE A QUESTA O QUELLA FATTISPECIE**
- **OTTIMIZZAZIONE FISCALE**



Driver di investimento

- **RETE DI AGENTI INDIPENDENTI**
- **UFFICIO DI RAPPRESENTANZA**
- **S.O. DA CANTIERE DI MONTAGGIO, INSTALLAZIONE, COSTRUZIONE**
- **SEDE SECONDARIA CON RAPPRESENTANZA STABILE (SUCCURSALE)**
- **SUBSIDIARY (SOCIETÀ CONTROLLATA)**



La normativa nazionale ed internazionale di riferimento

Molteplici sono gli ambiti normativi:

- 1) normativa relativa al contratto di lavoro (nazionale ed internazionale anche di natura regolamentare)
- 2) normativa relativa al trattamento fiscale (interna e di origine OCSE di natura convenzionale pattizia)
- 3) normativa relativa al trattamento previdenziale (interna e di origine UE con regolamento)
- 4) normativa relativa alle condizioni di lavoro e occupazione nell'ambito di una prestazione di servizio (UE) ma con recepimento
- 5) normativa sull'immigrazione



LEGISLAZIONE APPLICABILE AL RAPPORTO DI LAVORO

DIVERSE POSSONO ESSERE LE LEGISLAZIONI APPLICABILI SIMULTANEAMENTE AL RAPPORTO DI LAVORO

CARATTERIZZATO DA ELEMENTI DI INTERNAZIONALITA'

AL FINE DI EVITARE ABUSI E DI CONTRASTARE IL FORUM SHOPPING «NON GENUINO» SI RICORRE ALLE C.D. NORME DI CONFLITTO (norme di diritto internazionale privato) ma in nessun caso il lavoratore deve essere privato della protezione assicurategli dalle norme imperative della legge 975/84 che altrimenti troverebbe applicazione.

- **L. 218/1995 «Riforma del sistema italiano di diritto internazionale privato»**
- **Convenzione di Roma del 19/06/1980 (L. 975/1984) si rivolge a lavoratori e datori di lavoro che hanno stipulato contratto di prestazione lavorativa in Paesi Ue o Extra**
- **Reg. CE 593/2008 sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali**



RAPPORTO DI LAVORO: LEGISLAZIONE E GIURISDIZIONE

APPLICABILI 2

PRINCIPIO GENERALE: LIBERTA' DI SCELTA DEI CONTRAENTI DI INDIVIDUARE LA LEGGE STATALE ANCHE DI APPARTENENZA A PAESE TERZO CHE REGOLI IL CONTRATTO O ANCHE UNA SOLA PARTE DI ESSO.

Passaggi: Verifica della legislazione applicabile scelta dalle parti. Nel caso non sia stata espressamente indicata una legislazione applicabile occorre applicare:

- La legge del Paese in cui il lavoratore, in esecuzione del contratto, compie abitualmente il suo lavoro, anche se è inviato temporaneamente in un altro Paese.
- La legge del Paese dove si trova la sede che ha proceduto ad assumere il lavoratore, qualora questi non compia abitualmente il suo lavoro in uno stesso Paese, a meno che non risulti dall'insieme delle circostanze che il contratto di lavoro rappresenta un collegamento più stretto con un altro Paese (in tale ultimo caso di applica la legge di quest'ultimo Paese).



TRASFERTA (RAPPORTO DI LAVORO BILATERALE)

Temporaneità e provvisorietà (occasionale, anche non breve!)

La giurisprudenza ha definito l'istituto in parola, precisando che, in caso di trasferta, o missione, operata nell'interesse e su disposizione **unilaterale** del datore di lavoro che la dispone, si assiste ad un **mutamento temporaneo** del luogo di esecuzione della prestazione lavorativa rispetto a quello in cui il lavoratore deve abitualmente eseguirla, per rispondere ad esigenze di servizio **transitorie e contingenti, non prevedibili** al momento dell'assunzione. In tal caso le maggiorazioni riconosciute sono erogate in funzione di ogni singola trasferta e le relative indennità sono soggette all'esenzione contributiva e fiscale entro i limiti indicati dal comma 5 dell'art. 51 Tuir.



NOTA PARTICOLARE: TRASFERTISTI (art. 51 comma 6)

➤ Nozione di valenza fiscale

Art. 7-quinquies co. 1 del DL 22.10.2016 n. 193 – norma di interpretazione autentica, con effetto retroattivo:

È trasfertista il lavoratore che soddisfa, al contempo, le seguenti condizioni:

- mancata indicazione, nel contratto o nella lettera di assunzione, della sede di lavoro;
- svolgimento di un'attività lavorativa che richiede la continua mobilità;
- corresponsione, in relazione allo svolgimento dell'attività lavorativa in luoghi sempre variabili e diversi, di un'indennità o maggiorazione di retribuzione in misura fissa, attribuite per tutti i giorni lavorativi, senza distinguere se lo stesso dipendente si sia effettivamente recato in trasferta e dove la stessa si sia svolta.

Nb: Corte di Cassazione n.27093/2017 relativamente alla norma interpretativa.

NB: TRASFERTISTI ABITUALI?!?!?



TRASFERIMENTO (RAPPORTO BILATERALE)

- **Definitività**

Il trasferimento di un lavoratore si configura come un **mutamento definitivo** della sua sede di lavoro originaria o successivamente modificata o, comunque, un mutamento per un periodo di durata tale da richiedere una riorganizzazione della vita familiare e sociale del prestatore.

È UNA DISPOSIZIONE UNILATERALE DEL DATORE (ai sensi 2103 cc)

(Corte di Cassazione - Decisione n. 3292/1985 – La riorganizzazione della vita familiare del lavoratore è fattore discriminante rispetto ad una trasferta.)



LOCALIZZAZIONE (SITUAZIONE DI LUNGO PERIODO)

Per localizzazione si intende la modifica delle condizioni contrattuali, dallo status di dipendente italiano a quello di lavoratore locale, attraverso la risoluzione del rapporto di lavoro con la società italiana e la contestuale assunzione presso una società estera del medesimo gruppo.

Di norma la situazione avviene con gradualità (fino a 4 anni) passando da situazioni di trasferta o distacco con attribuzioni delle indennità estero tanto più ridotte quanto più si inserisce il contratto estero. (SISTEMI DI “*DECALAGE*” in cui è previsto un doppio contratto simultaneo).



DISTACCO (SITUAZIONE DI LUNGO PERIODO) **NORMATIVA INTERNA**

D.Lgs. 276/2003 di attuazione alla «Legge Biagi»

Art. 30: Distacco c.d. «proprio» (prima non tipizzato)

1. L'ipotesi del distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse (da accertare caso per caso ma non necessariamente economico bensì anche solo produttivo), pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.
2. In caso di distacco il datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore (legame organico).



DISTACCO - NORMATIVA INTERNA

Legge 9 agosto 2013, n. 99 *di conversione del D.L. 76/2013*

- Una particolare previsione relativa al distacco di personale che avvenga tra aziende che abbiano sottoscritto un **contratto di rete** di impresa che abbia validità ai sensi del D.L. 5/2009, convertito in legge 9 aprile 2009, n. 33.
- In questa ipotesi l'interesse al distacco da parte del distaccante non deve essere accertato ma si presume connesso e pertanto sorge automaticamente, proprio in forza dell'operare della rete (Circolare ministeriale del 29 agosto 2013, n. 35).



INTERPELLO N. 1/2016 DEL MINISTERO DEL LAVORO - DISTACCO NAZIONALE

Nell'interpello n. 1/2016 il ML, richiamando le norme sul contratto di rete, osserva come "l'aggregazione in gruppo di imprese si caratterizza, ferma restando l'autonomia giuridica dei soggetti che ne fanno parte, per il potere di controllo e direzione che una società del gruppo (c.d. capogruppo) esercita sulle altre in virtù delle condizioni di cui all'art. 2359 c.c..

Appare pertanto possibile ritenere che in caso di ricorso all'istituto del distacco tra le società appartenenti al medesimo gruppo di imprese, ricorrendo, quanto meno, le condizioni di cui all'art. 2359, comma 1, c.c., l'interesse della società distaccante possa coincidere nel comune interesse perseguito dal gruppo analogamente a quanto espressamente previsto dal Legislatore nell'ambito del contratto di rete."



DISTACCO LEGITTIMO

1 Concreto interesse del datore di lavoro

2 Mantenimento del potere direttivo

3 Non definitività dell'assegnazione



1

Concreto interesse del datore di lavoro

Con riferimento al requisito dell'interesse, il Ministero del Lavoro ha più volte precisato come quest'ultimo debba essere **specifico, rilevante, concreto e persistente, accertato caso per caso, in base alla natura dell'attività espletata**, potendo ad ogni modo coincidere con qualsiasi tipo di interesse produttivo dell'impresa distaccante, anche di carattere non economico. (Interpello n. 1/2016)

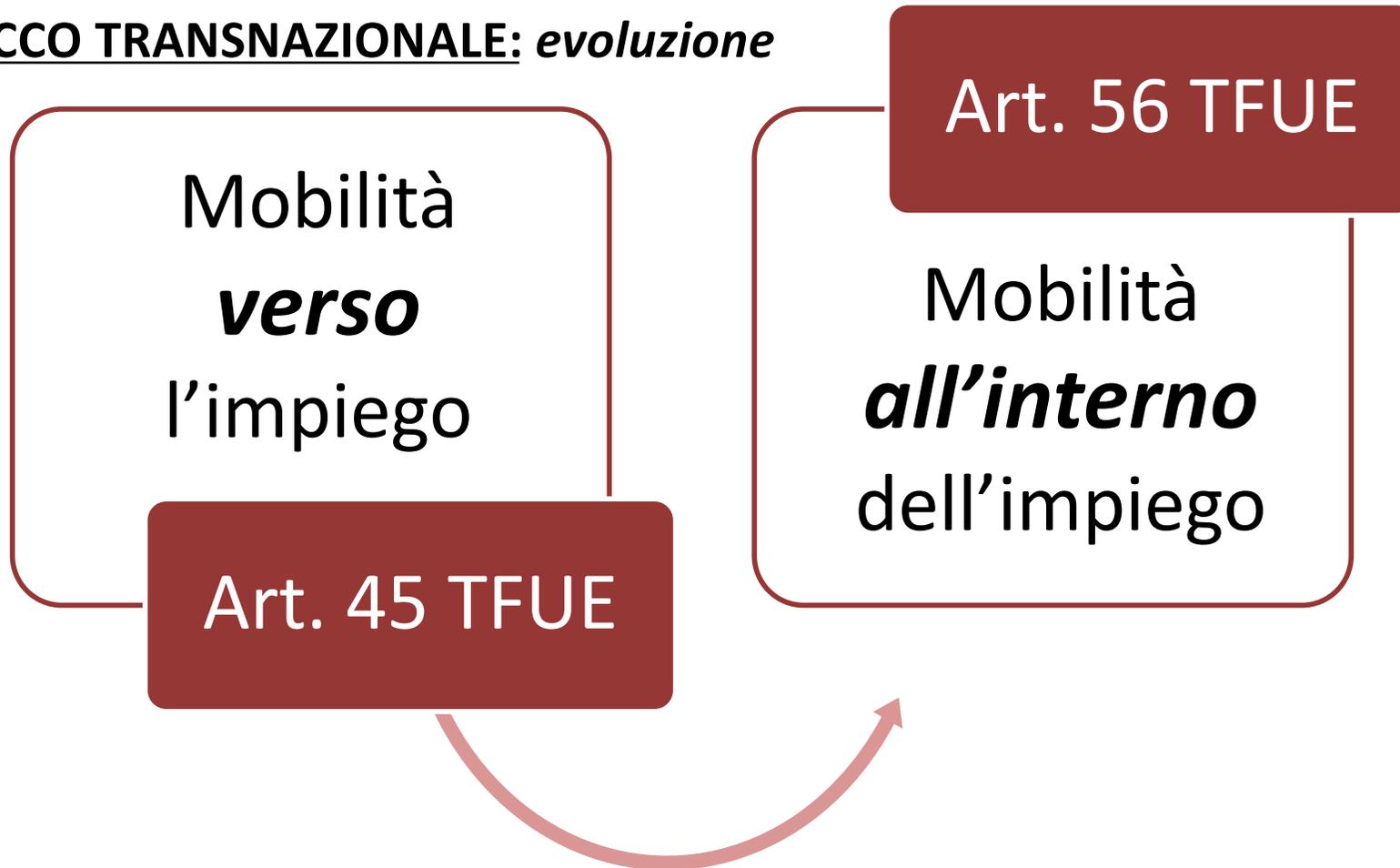


D.Lgs. 276/2003: distacco, appalto e somministrazione

Ai fini della applicazione delle norme contenute nel presente titolo, **il contratto di appalto**, stipulato e regolamentato ai sensi dell'articolo 1655 del codice civile, **si distingue** dalla somministrazione di lavoro **per la organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore**, che può anche risultare, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, nonché per la assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa.



DISTACCO TRANSNAZIONALE: *evoluzione*



Le prestazioni di lavoro rese in uno Stato membro da un lavoratore già occupato in un altro Stato richiedono di essere regolate dal punto di vista della **libertà di prestazione dei servizi dell'impresa datrice di lavoro** che distacca il lavoratore.



**Direttiva
96/71/CE**



**D.Lgs.
72/2000**



**Direttiva
UE
2014/67**



**D.Lgs.
136/2016**



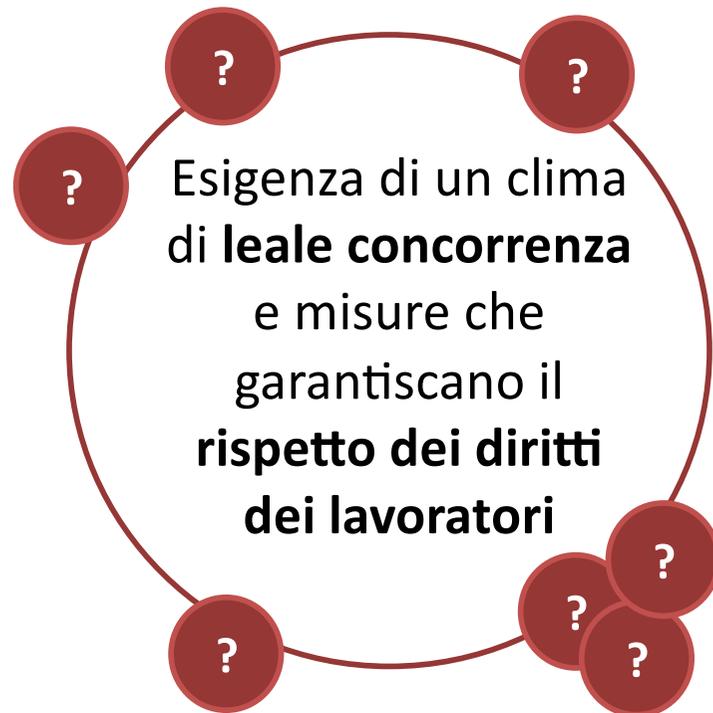
**Direttiva
UE
2018/957**
(da recepirsi entro
30/07/2020)





DISTACCO TRANSNAZIONALE - DIRETTIVA COMUNITARIA 96/71/CE

I rapporti di lavoro dei dipendenti distaccati all'estero nell'ambito di una prestazione di servizi sono regolati dalla **legge del Paese ove il servizio viene prestato**, almeno per quanto riguarda gli elementi essenziali del rapporto.



«Non vi è necessariamente una contraddizione tra, da un lato, l'obiettivo di preservare la concorrenza leale e, dall'altro, quello di garantire la tutela dei lavoratori».

Corte di Giustizia 12 ottobre 2004,
causa C-60/03 (Wolf & Müller)



Art. 1, par. 1, Direttiva 96/71/CE

Ambito di applicazione



Si rivolge alle imprese stabilite in uno Stato membro che, nel quadro di una prestazione di servizi transnazionale, distacchino lavoratori nel territorio di un altro Stato membro

(A)

Appalto o
subappalto
transnazionale

(B)

Mobilità
intraziendale o
intragruppo

(C)

Lavoro
interinale
transfrontaliero



(A)
Appalto o
subappalto
transnazionale

Distacco per proprio conto e sotto la propria direzione 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.

(B)
Mobilità
intraaziendale o
intragruppo

Ipotesi del distacco di un lavoratore da un'impresa operante nel Paese membro presso una diversa impresa del **medesimo gruppo** operante presso un diverso Paese membro.

(C)
Lavoro
interinale
transfrontaliero

Un'impresa di lavoro temporaneo (agenzia di somministrazione, secondo il nostro diritto interno) invia uno o più lavoratori presso un'impresa utilizzatrice che opera in un diverso Paese membro.



DISTACCO TRANSNAZIONALE - DIRETTIVA COMUNITARIA 96/71/CE

Norma di recepimento D.Lgs.72/2000: Relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi

Modifica della modalità di esecuzione della prestazione lavorativa

Sussistenza di un legame organico tra lavoratore distaccato e impresa distaccante, che continua ad esercitare **il proprio potere direttivo**: il datore di lavoro pone temporaneamente un proprio lavoratore **a disposizione** di un'altra società estera, in favore del quale il lavoratore medesimo presta la propria attività lavorativa.

N.B.: *La Corte di Giustizia nel comunicato 17/2015 lamenta che la direttiva non ha armonizzato il contenuto sostanziale delle norme sebbene abbia fornito delle indicazioni.*



Direttiva 96/71/CE e D.Lgs. 72/2000 di recepimento



Medesime condizioni di lavoro



- La direttiva mira a garantire una leale concorrenza tra imprese di diversi Stati
- Assicurare la sostanziale parità di trattamento tra lavoratori comunitari e lavoratori nazionali (con norme imperative di protezione minima)
- Azione di contrasto a fenomeni di *dumping* sociale (**Circ. n. 14/2015 Min. Lav.**)

Le condizioni di lavoro riguardano oltreché aspetti qualitativi anche le tariffe minime salariali comprendendo al loro fine le indennità specifiche di distacco purché non erogate a titolo di rimborso delle spese effettivamente sostenute. (**Art. 3, (7) Direttiva 96/71/CE, interpello M.L. 33/2010**)

Sull'argomento si veda anche la Corte di Giustizia dell'Unione Europea

Comunicato stampa n. 17 del 12/02/2015

«Le questioni vertenti sulle tariffe minime salariali sono disciplinate, qualunque sia la legge applicabile al rapporto di lavoro, dalla normativa dello Stato membro ospitante».



Contesto: *Laval quartet*

Direttiva 96/71/CE

Corte di Giustizia 11 dicembre 2007,
causa C-438/05 (*Viking*)

Corte di Giustizia 18 dicembre 2007,
causa C-341/05 (*Laval*)

Corte di Giustizia 3 aprile 2008,
causa C-346/06 (*Rüffert*)

Corte di Giustizia 19 giugno 2008,
causa C-319/06 (*Commissione c.
Granducato di Lussemburgo*)

Essendo frutto di un inevitabile compromesso,
la direttiva 2014/67/CE **non risulta pienamente
in grado di risolvere i problemi sollevati**

Direttiva 2014/67/CE



LA NUOVA DIRETTIVA 2014/67/CE

Si è resa necessaria in seguito alle **limitate capacità di contrasto** ai fenomeni di ***dumping sociale*** della direttiva 96/71/CE



La nuova disposizione non apporta modifiche alla precedente direttiva, ma intende colmare le lacune regolative di quest'ultima



Introducendo «disposizioni, misure e meccanismi di controllo [...] necessari per **migliorare e uniformare** l'applicazione nella pratica della direttiva 96/71»



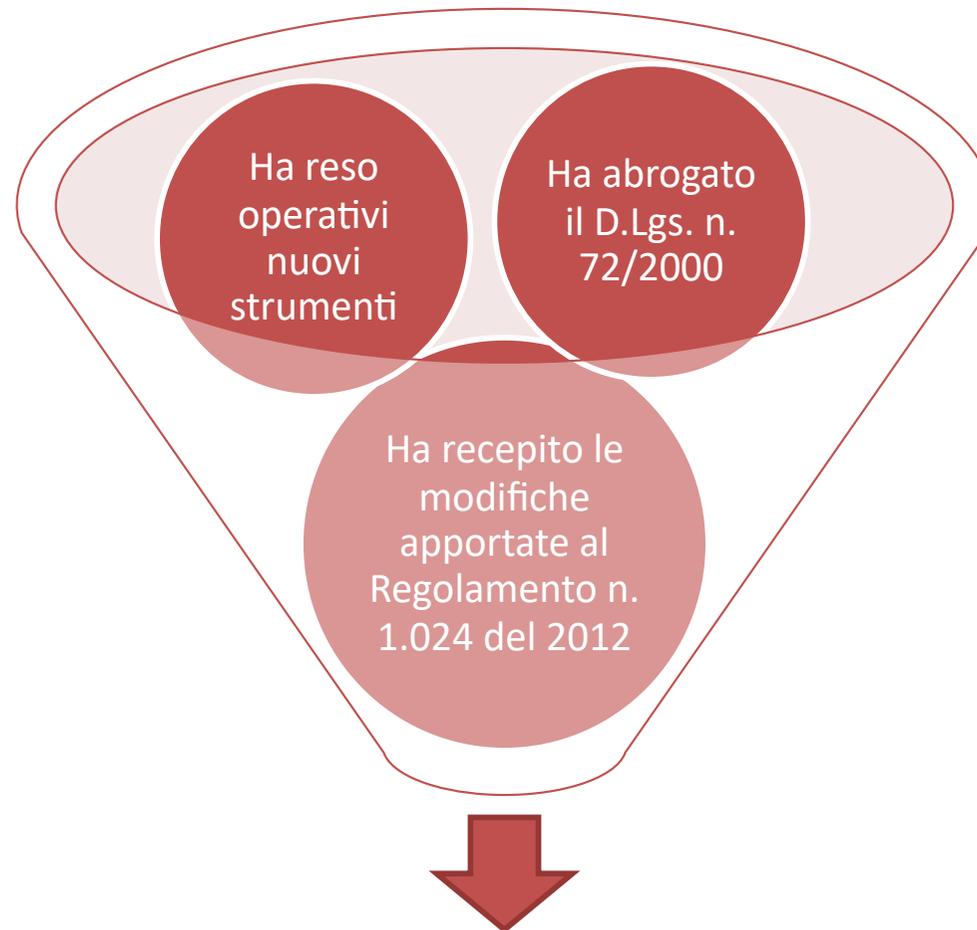
Direttiva 2014/67/UE del 15/05/2014 (Recepita in Italia con il D.Lgs. 136/2016)

Concerne l'applicazione della Direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori e recante la modifica del regolamento (UE) n. 1024/2012 relativo alla cooperazione amministrativa attraverso il sistema di informazione del mercato interno (regolamento IMI).

- Viene stabilito un quadro di disposizione, misure e meccanismi di accertamento al fine di uniformare l'applicazione della direttiva del 1996 (viene quindi garantito un sistema minimo di misure per l'attuazione di condizioni di impiego dello Stato ospitante in modo da creare condizione di leale concorrenza).
- Vengono previste misure di trasferimento di informazioni relative a condizioni di lavoro e di occupazione (da rendere pubbliche) che i prestatori di servizi devono rispettare.
- Rendere effettiva la cooperazione amministrativa ed assistenza tra stati nel prevedere risposte a richieste di informazioni da parte delle autorità competenti e controlli, ispezioni ed indagini in relazione ai distacchi (IMI).



IL D.Lgs. 136/2016: RECEPIMENTO DELLA DIRETTIVA 2014/67/CE



Scopo:

prevenire e sanzionare elusioni, frodi e violazioni in materia di distacco



IMMUTATO

Art. 1, c. 1, D.Lgs. 136/2016

Ambito di applicazione

(A)

Appalto o subappalto
transnazionale

(B)

Mobilità intraziendale
o infragruppo

(C)

Lavoro interinale
transfrontaliero

Art. 1, c. 5, D.Lgs. 136/2016

[sfruttando la facoltà prevista dall'art. 56 TFUE]

Estensione ad imprese di Stati extra Ue

Si estendono le disposizioni concernenti la maggior parte degli obblighi lavoristici ed amministrativi che gravano sul distacco intraeuropeo anche alle **imprese stabilite in uno Stato terzo che distacchino lavoratori in Italia**



Art. 2, lett. e, D.Lgs. 136/2016

Parità di trattamento



Devono intendersi esclusivamente le condizioni di lavoro e di occupazione, disciplinate dalle disposizioni normative nonché dai contratti collettivi con specifico riferimento all'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015 (c.d. *Jobs Act*)



- Periodi massimi di lavoro e periodi minimi di riposo
- Durata minima delle ferie annuali retribuite
- Tariffe minime salariali, comprese le maggiorazioni per lavoro straordinario
- Sicurezza, igiene e salute sul lavoro
- Tutela della lavoratrice in gravidanza o puerperio e del lavoro minorile
- Parità di trattamento tra uomo e donna ed altre disposizioni di carattere antidiscriminatorio



Ricalca l'art. 4,
Direttiva
2014/67/CE

Art. 3, D.Lgs. 136/2016



GENUINITÀ DEL DISTACCO

Art. 3, c. 2

Elenca una serie di indicatori
da verificare in capo
all'impresa distaccante

Art. 3, c. 3

Elenca una serie di indicatori
da verificare in capo al
lavoratore distaccato

Qualora il distacco **non risulti autentico**, il lavoratore è considerato a tutti gli effetti
alle dipendenze del soggetto che ne ha utilizzato le prestazioni (c.4)



DISTACCO NON AUTENTICO

indicazioni di carattere operativo al personale ispettivo

- Circolare INL 22 dicembre 2016 n.3;
- Circolare INL 9 gennaio 2017 n.1;
- Linee guida INL 1 agosto 2019

Sanzioni amministrative e penali: Art. 3, co 5, D.Lgs. 136/2016

Ulteriori considerazioni:

Reato di **somministrazione fraudolenta**, reintrodotta dall'art. 38 *bis* D.Lgs.n. 81/2015

Come chiarito con Circolare INL n. 3 del 2019 va considerata la possibilità di configurazione di reato di somministrazione fraudolenta, anche nelle fattispecie di distacco transnazionale.

- In particolare, si ritiene che possa ricorrere nel caso in cui il distacco non genuino sia funzionale all'elusione delle disposizioni dell'ordinamento interno e/o del contratto collettivo applicabile; in altri termini, si potrà contestare anche tale fattispecie ove, oltre alla sussistenza dei requisiti del distacco non genuino, ex art. 3, commi 2 e 3 - la cui ricorrenza comporta l'applicazione delle conseguenze sanzionatorie di cui al comma 4 - si riscontri altresì l'intento fraudolento di violare la normativa interna o le disposizioni del CCNL.



Art. 10, D.Lgs. 136/2016

Nuovi obblighi amministrativi per il distaccante

Comma 1

Obbligo di **comunicare** il distacco al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali entro le ore 24:00 del giorno antecedente l'inizio del distacco e comunicare tutte le successive modificazioni entro 5 giorni

Comma 3, lett. a

Obbligo di **tenuta di documentazione in italiano** (in costanza di rapporto e fino a 2 anni dalla fine del distacco): contratti di lavoro, prospetti paga, prospetti dell'orario di lavoro, documentazione dei pagamenti, ecc...

Comma 3, lett. b

Obbligo di nominare un **referente in Italia incaricato di inviare e ricevere i documenti** (in difetto si considera l'utilizzatore)

Comma 4

Obbligo di nominare un **referente in Italia per trattare con le parti sociali per la contrattazione di secondo livello**



Decreto del Ministero del Lavoro del 10 agosto 2016

*Publicato in G.U. il 27 ottobre 2016 e
divenuto operativo il 26 dicembre 2016*



Modello_UNI_Distacco_UE
disponibile sul sito www.cliclavoro.gov.it



Circolare INL n. 3/2016

**Distacco Transnazionale lavoratori in Italia
CO Preventiva - Modello UNI_Distacco_UE**

Sezione 1 - Prestatore di servizi

denominazione datore di lavoro *

codice identificativo * identificativo somministrazione

stato *

città sede legale *

CAP sede legale *

indirizzo sede legale *

telefono sede legale * fax sede legale *

e-mail sede legale *

1.1 Dati legale rappresentante

codice identificativo * soggetto privo di Codice Fiscale *

cognome * nome *

sexo * data di nascita *

stato di nascita *

città di nascita (*)

comune di nascita (*)

cittadinanza * soggiornante in Italia *

comune in Italia * CAP *

indirizzo in Italia *

Sezione 2 - Referenti prestatore di servizi

2.1 Referente art.10, comma 3, lettera b)

codice identificativo * soggetto privo di Codice Fiscale *

cognome * nome *

sexo * data di nascita *

stato di nascita *

città di nascita (*)

comune di nascita (*)

DATA INIZIO DEL DISTACCO	DATA TERMINE DEL DISTACCO	OBBLIGO DI COMUNICAZIONE
Prima del 22 luglio 2016	Non rilevante	No
Dal 22 luglio 2016 al 25 dicembre 2016	Entro il 25 gennaio 2017	No
	Dal 26 gennaio	Sì (Comunicazione preventiva posticipata)
Dal 26 dicembre 2016	Non rilevante	Sì (Comunicazione preventiva)



Formalizzazione degli accordi

NON È PREVISTA DALLA NORMATIVA GIUSLAVORISTA LA STIPULA DI UN APPOSITO CONTRATTO

- In caso di **trasferta** è consigliabile redigere una **lettera di assegnazione integrativa** al contratto di lavoro (indicazione delle condizioni di espatrio).
- In caso di **distacco** (una volta verificate le condizioni fiscali e previdenziali), redigere:
 - **intercompany agreement** tra le società interessate indicandone i parametri (o *cost sharing agreement*);
 - **letter of understanding** indicandone i contenuti e le modalità del distacco (accordo integrativo al contratto originario).



Altri aspetti da considerare in caso di mobilità

- **D.L. 317/1987** - obbligatorietà delle assicurazioni sociali per i lavoratori italiani operanti all'estero (Paesi extra-Ue).
- **Novità D.Lgs. 151/2015 di attuazione *Jobs Act* - semplificazioni**
- Dal 24 settembre 2015 non sussiste più il vincolo di preventiva autorizzazione ministeriale da parte delle aziende per l'impiego del personale all'estero (previsto invece dal vecchio art. 2 D.L. 317/1987).
- **Nota Min. Lavoro 05/08/2014**
- Se il rapporto di lavoro si instaura all'estero ed è regolato dal diritto locale, la comunicazione obbligatoria di assunzione/trasferimento non è dovuta.



In sintesi, la procedura di distacco comporta:

- Definizione dell'accordo di distacco tra le imprese coinvolte
- Consegna della lettera di distacco al lavoratore
- Comunicazione telematica del distacco agli uffici (modello UNILAV / UNI_Distacco_UE)
- Annotazione del distacco nei libri obbligatori (LUL)
- Formulario A1 (in caso di distacco anche ai fini previdenziali).



IMMIGRAZIONE

Art. 3 del D.Lgs. n. 286/1998 (Testo Unico sull'immigrazione)

L'ingresso in Italia di cittadini stranieri extra UE per motivi di lavoro subordinato o autonomo (ivi compresi quindi anche i rapporti di collaborazione a progetto ovvero di prestazione occasionale) è consentito, in linea generale, solo nel rispetto di un numero complessivo.



Programmazione dei flussi in entrata su due livelli:

- 1) è prevista l'approvazione, a **cadenza triennale**, di un documento programmatico contenente le linee generali di intervento, l'individuazione delle priorità e gli interventi statali;
- 2) c.d. decreto flussi, approvato **annualmente** entro il 30 novembre dell'anno precedente al quello di riferimento, che determina, in accordo con il documento programmatico, la quota massima annuale di visti di ingresso e permessi di soggiorno erogabili da parte dello Stato.



Il decreto stabilisce quindi le quote massime di stranieri da ammettere nel territorio dello Stato e determina, di conseguenza, il numero massimo di visti di ingresso e permessi di soggiorno che potranno essere rilasciati dagli uffici competenti ai lavoratori interessati.

Tipologie di visto

**Visti di breve
durata (≤ 90 gg)**

- Visti Schengen Uniformi (VSU)
- Visti a Territorialità Limitata (VTL)

**Visti di lunga
durata (> 90 gg)**

- Visti Nazionali (VN)



Deroghe al procedimento standard

Oltre agli stranieri appartenenti alla UE, non sono soggetti ai flussi di ingresso i lavoratori che rientrano in alcune ipotesi particolari disciplinate dagli artt. 27 e seguenti del T.U. sull'immigrazione.

In particolare, sono di interesse per l'industria le seguenti categorie di lavoratori:

Art. 27

- Dirigenti e personale altamente specializzato (lett. a);
- periodi temporanei di addestramento presso datori di lavoro italiani (lett. f);
- lavoratori ammessi per adempiere funzioni o compiti specifici nell'ambito di un gruppo (lett. g);
- prestazioni oggetto di contratti di appalto e solo per tale durata (lett. i).

Art. 27-ter

Soggetti che effettuano ricerca scientifica

Art. 27-quater

Lavoratori altamente qualificati (con Carta Blu UE)



Il D.Lgs. 29 dicembre 2016, n. 253 - Attuazione della Direttiva 2014/66/UE *Modifica D.Lgs. n. 286/1998 (Testo Unico sull'immigrazione)*

Art. 27-quinquies

Ingresso e il soggiorno di lavoratori stranieri per trasferimenti intra-societari

COSA SI INTENDE PER TRASFERIMENTO INTRA-SOCIETARIO?

Il distacco **temporaneo** in Italia di un lavoratore straniero **impiegato da almeno tre mesi**, alle dipendenze di un'impresa stabilita **al di fuori dell'Unione Europea** presso un'entità ospitante intesa quale:

- sede/filiale/rappresentanza situata in Italia, dell'impresa da cui dipende il lavoratore trasferito;
- impresa appartenente al medesimo gruppo di imprese, ai sensi dell'art. 2359 c.c. - c.d. distacco infragruppo a condizione che sussista un rapporto di lavoro subordinato con l'azienda distaccante da almeno tre mesi ininterrotti immediatamente precedenti la data del trasferimento.

A CHI SI RIVOLGE IL L'ART. 27-QUINQUIES?

I lavoratori cui è rivolta la nuova norma sono i **dirigenti**, i **lavoratori specializzati** e **quelli in formazione**, nell'ambito di trasferimenti intra-societari.



QUAL È LA DURATA MASSIMA?

La durata massima del trasferimento intra-societario è di 3 anni per i dirigenti e i lavoratori specializzati e di 1 anno per i lavoratori in formazione.

Tali periodi sono comprensivi di eventuali proroghe.

Tra la fine della durata massima del trasferimento intra-societario e la presentazione di un'altra domanda di ingresso nel territorio nazionale per trasferimento intra-societario per lo stesso straniero devono intercorrere almeno 3 mesi.

LA COMUNICAZIONE PREVENTIVA DI DISTACCO È NECESSARIA?

L'impresa stabilita in un Paese terzo/extra UE, che intende effettuare un trasferimento intra-societario in Italia di dirigenti/lavoratori specializzati/lavoratori in formazione (ex art. 27-*quinquies*, c. 1 TUI), **non ha l'obbligo di effettuare la comunicazione preventiva di distacco** (ai sensi dell'art. 10 D.Lgs. 136/2016), in quanto tale obbligo rileva solo per i lavoratori extra UE distaccati (ai sensi dell'art. 1, commi 1 e 5, D.Lgs. 136/2016) che non rientrano nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 253/2016 nei termini sopra chiariti (lavoratori distaccati nell'ambito di un contratto di appalto ex art. 27, c. 1, lett. i, TUI).

ma...



È NECESSARIA COMUNQUE LA **RICHIESTA NOMINATIVA DI NULLA OSTA!**

La richiesta di nulla osta al trasferimento intra-societario viene presentata dall'"**entità ospitante**" allo Sportello Unico per l'Immigrazione presso la Prefettura - Ufficio Territoriale del Governo della provincia in cui ha sede legale l'entità ospitante, mediante la compilazione telematica del modulo, già in uso sul sito del Ministero dell'Interno (nullaostalavoro.dlci.interno.it).



CAPRIOLI ROSSINI SEGALA
DOTTORI COMMERCIALISTI ASSOCIATI

ASPETTI FISCALI



Residenza fiscale in Italia



Tassazione in Italia dei redditi ovunque prodotti
art. 3, TUIR (cd. *worldwide principle*)

«L'imposta si applica sul reddito complessivo del soggetto, formato per i residenti **da tutti i redditi** posseduti....., e per i non residenti **soltanto** da quelli prodotti nel territorio dello Stato.»



Applicazione dell'imposta ai non residenti (Art. 23 TU)

1. Ai fini dell'applicazione dell'imposta nei confronti dei non residenti si considerano prodotti nel territorio dello stato:

- Lett. c) i redditi di lavoro dipendente **prestato nel territorio** dello Stato....
- Lett. d) i redditi di lav. aut. **per attività esercitate sul territorio** dello Stato....

2. **Indipendentemente** dalle condizioni di cui alle lettere ...c) e d) del comma 1 si considerano prodotti nel territorio dello Stato, **se corrisposti da...** soggetti residenti nel territorio dello Stato o da stabili organizzazioni residenti di soggetti non residenti nel territorio dello Stato.



La residenza fiscale

Definizione ex art. 2 D.P.R. 917/1986:

*ai fini delle imposte sui redditi si considerano residenti le persone che per la **maggior parte** del periodo d'imposta sono iscritte nelle anagrafi della popolazione residente o hanno nel territorio dello Stato il domicilio o la residenza ai sensi del codice civile:*

- sono **iscritte nelle anagrafi** della popolazione residente **oppure**
- hanno nel territorio dello Stato il **domicilio civilistico** (*il centro vitale d'interesse ex art.43c.c.*) **oppure**
- hanno nel territorio dello Stato la **residenza civilistica** (*la dimora abituale ex art.43c.c.*)

N.B. La formale iscrizione all'Anagrafe è dato preclusivo ad ogni ulteriore accertamento

N.B. È sufficiente che sussista uno solo dei requisiti previsti dalla norma affinché un soggetto sia considerato fiscalmente residente (Circ. 304/E/97)



La residenza fiscale

L'AIRE - “Anagrafe degli italiani residenti all'estero” (L. 470/1988)

Tenuta presso i **singoli comuni** e presso **Ministero dell'Interno**

Contiene i riferimenti e dati dei cittadini italiani che:

- **Spontaneamente abbiamo dichiarato di risiedere all'estero**
- **Sono stati iscritti d'ufficio a seguito dell'accertamento della residenza da parte dell'Ufficio**

NB: I cittadini che trasferiscono la propria residenza per un periodo superiore ai 12 mesi sono obbligati a cancellarsi dall'Anagrafe della popolazione residente ed iscriversi all'AIRE.



Residenza fiscale in ambito internazionale



Convenzioni contro le doppie imposizioni



Funzione di ripartizione potestà impositiva tra Stati



**«Tie-breaker rules» (art.4 modello OCSE)
per dirimere casi di doppia residenza fiscale**



Reddito di lavoro dipendente prestato all'estero

TRASFERTA	TRASFERTISTA ABITUALE
<p>Art. 51, comma 5, TUIR</p> <ul style="list-style-type: none">• Rimborso analitico• Rimborso forfettario• Rimborso misto	<p>Art. 51, comma 6, TUIR Indennità esente nella misura del 50%</p>
TRASFERIMENTO	DISTACCO
<p>Art. 51, comma 7, TUIR Indennità di prima sistemazione e rimborsi erogati a dipendenti trasferiti all'estero non concorrono a formare reddito nella misura del 50% per un importo complessivo per il 1 anno</p>	<p>Art. 51, comma 8, TUIR</p> <ul style="list-style-type: none">• Retribuzione effettiva < 183 gg• Retribuzione convenzionale > 183 gg



Reddito di lavoro dipendente

Base imponibile

Art. 51, comma 8-bis del TUIR: *In deroga alle disposizioni dei commi da 1 a 8, il reddito di lavoro dipendente, prestato all'estero in **via continuativa** e come **oggetto esclusivo** del rapporto da dipendenti che nell'arco di dodici mesi soggiornano nello Stato estero per un **periodo superiore a 183 giorni**, è determinato sulla base delle **retribuzioni convenzionali** definite annualmente con il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale.*



Tassazione su base effettiva

< 183 giorni



Tassazione su base convenzionale

> 183 giorni



Retribuzione convenzionale

Il datore di lavoro al fine di applicare il regime di tassazione su base convenzionale (art.51 comma 8 *bis* TUIR) deve verificare l'esistenza dei seguenti requisiti:

- **Residenza fiscale in Italia;**
- **Continuità e esclusività della prestazione all'estero;**
- **Permanenza all'estero per un periodo superiore a 183 giorni nell'arco di 12 mesi.**

Esempio: dipendente con invio all'estero il 15/7 e rientro il 15/06 soddisfa la condizione di cui sopra



Ambito di applicazione della retribuzione convenzionale

- **Continuità** della prestazione all'estero

Incarico affidato al dipendente di natura non occasionale ma con carattere di permanenza o comunque di stabilità all'estero (Circolare Assonime 17/2001).

- **Esclusività** della prestazione all'estero

Attività lavorativa svolta esclusivamente all'estero (non è ammessa attività nel territorio nazionale sebbene il dipendente possa rientrare nel territorio nazionale per soggiornarvi per cause diverse dall'attività lavorativa).

- **Soggiorno all'estero > 183 giorni** nell'arco di 12 mesi

Per il computo dei giorni si includono, anche se trascorsi in Italia: i giorni di ferie, le festività, i riposi settimanali.



Articolo 15 OCSE

Redditi di lavoro subordinato

1. Fatte salve le disposizioni degli articoli 16, 18 e 19, gli stipendi, i salari e le altre remunerazioni analoghe che un residente di uno Stato contraente riceve in corrispettivo di un'attività dipendente sono imponibili soltanto in detto Stato, a meno che tale attività non venga svolta nell'altro Stato contraente. Se l'attività è quivi svolta, le remunerazioni percepite a tal titolo sono imponibili in detto altro Stato.
2. Nonostante le disposizioni del paragrafo 1, le remunerazioni che un residente di uno Stato contraente riceve in corrispettivo di un'attività dipendente svolta nell'altro Stato contraente sono imponibili soltanto nel primo Stato se:
 - a) il beneficiario soggiorna nell'altro Stato per un periodo o periodi che non oltrepassano in totale 183 giorni in un periodo di dodici mesi che inizi o termini nel corso dell'anno fiscale considerato, e
 - b) le remunerazioni sono pagate da o per conto di, un datore di lavoro che non è residente dell'altro Stato, e
 - c) l'onere della remunerazioni non è sostenuto da una stabile organizzazione che il datore di lavoro ha nell'altro Stato.



CASO PRATICO FREQUENTE CON CRITICITÀ LATENTI

CANTIERE DI COSTRUZIONE A RISCHIO IDENTIFICAZIONE S.O.:
attrazione personale italiano anche se permanenza < 183 giorni



**PROBLEMATICHE CONNESSE A DUPLICAZIONE DI RITENUTE
CAUSATE DALLO SDOPPIAMENTO DEL SOSTITUTO D'IMPOSTA**



Il Credito d'imposta (art. 165 TUIR)

Per fruire del credito di imposta è indispensabile che:

- il reddito sia prodotto all'estero ed **esista una doppia imposizione,**
- il reddito estero **concorra alla formazione del reddito complessivo** del soggetto residente in Italia,
- le imposte siano pagate all'estero a **titolo definitivo.**



Ammontare del credito

Il credito d'imposta spetta in misura limitata, ed è determinato dal minore dei seguenti tre parametri:

- **ammontare dell'imposta pagata all'estero** (definitiva),
- **quota d'imposta italiana dovuta sul reddito di fonte estera**, determinata sulla base della seguente proporzione:

$$\frac{\text{reddito estero x imposta lorda italiana}}{\text{reddito complessivo}}$$

- **imposta netta italiana** nell'anno di produzione del reddito
- l'ammontare massimo di imposta estera detraibile in Italia non può superare la quota di imposta italiana relativa al reddito di fonte estera.



Credito d'imposta estera – reddito convenzionale

Se il **reddito** prodotto all'**estero** **concorre parzialmente** alla formazione del **reddito complessivo in Italia** (quale è il caso delle **retribuzioni convenzionali**), l'**ammontare del credito d'imposta** utilizzabile **non può superare il valore** dato dalla seguente formula (deroga al principio di cassa):

$$\frac{\text{redd. estero parz. imponibile in It} \times \text{imposta pagata in via def. all'estero}}{\text{Reddito dichiarato all'estero}}$$

=

Limite massimo del credito d'imposta

→ **riconoscimento proporzionale** alla quota parte che **concorre alla formazione della base imponibile** (Risoluzione AE n. 48/2013)



Gli effetti per l'impresa Italiana distaccante - Cenni 1/3

Riaddebito del costo alla distaccataria:

- 1) **II.RR.** Componente positiva di reddito per l'impresa italiana ex art. 88 del TUIR
(attenzione in caso di mancato riaddebito – possibile contestazione deducibilità del costo; implicazioni ai fini del TP);
- 2) **IVA:** operazioni fuori campo IVA Ex art. 8 co. 35 L. 67/88 se riguarda il solo rimborso del relativo costo (ris. 346/2002: “retribuzione, oneri previdenziali e contrattuali”). Rilevanza invece ai fini Iva dell'intera operazione, se l'importo è differente, perché superiore o inferiore, al costo del lavoro (n.b. Ord. Corte suprema di cass. n. 2385/2019 al vaglio della Corte di Giustizia UE)



Gli effetti per l'impresa Italiana distaccante - Cenni 2/3

Riaddebito del costo alla distaccataria:

1) IRAP:

- costi retributivi e contributivi indeducibili sia in capo al distaccante che al distaccatario;
- rimborso ricevuto dal distaccante irrilevante ai fini Irap – operazione neutrale;
- le deduzioni per assicurare la riduzione del cuneo fiscale competono all'impresa distaccataria.

Attenzione: in caso di “impiego” di personale presso una stabile organizzazione estera del datore di lavoro domestico, ai sensi dell'art. 12 del DLgs. 446/97, il costo ammesso in deduzione dovrebbe essere individuato con riferimento alle sole spese sostenute per il relativo impiego nel territorio dello Stato italiano. Un riaddebito della quota di costo relativo all'attività prestata oltreconfine dovrebbe quindi essere fiscalmente irrilevante ai fini IRAP in capo alla società italiana.



Gli effetti per l'impresa Italiana distaccante - Cenni 3/3

Ulteriori adempimenti in capo alla Società distaccante in qualità di **sostituto d'imposta**:

- accertamento dei requisiti per l'applicazione della tassazione su base Convenzionale, identificazione della retribuzione convenzionale di riferimento ed effettuazione delle relative ritenute
 - operazioni di conguaglio a fine anno con eventuale riconoscimento del credito per le imposte pagate all'estero in via definitiva; predisposizione dei modelli CU e 770 con indicazione delle retribuzioni convenzionali quali importi assoggettati a ritenuta;
 - verifica dell'obbligo di identificazione estera ai fini dell'assolvimento degli obblighi in qualità di sostituto d'imposta.
- N.B. Ris. ADE n. 312/2019: In assenza di stabile organizzazione in Italia, la società non residente non riveste il ruolo di sostituto d'imposta e non è quindi tenuta ad applicare le ritenute sui corrispettivi erogati al proprio dipendente in Italia.



ASPETTI PREVIDENZIALI



Sicurezza sociale dei lavoratori

Obiettivo:

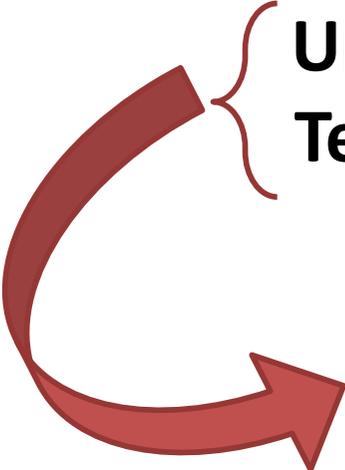
Opportunità di continuare a mantenere la posizione assicurativa in Italia, evitando così:

- la frammentazione delle erogazioni pensionistiche in diversi istituti previdenziali;
- che il lavoratore non sia assicurato in nessun Paese;
- che il lavoratore sia assoggettato a doppia contribuzione.



Sicurezza sociale dei lavoratori

Fondamenti internazionali in tema di sicurezza sociale prevedono,
salvo deroghe:



**Unicità della legislazione applicabile
Territorialità dell'obbligo assicurativo**

Lex loci laboris principle



Sicurezza sociale dei lavoratori

Le disposizioni in tema di applicazione differiscono a seconda che il lavoratore venga assoggettato in uno dei:

- Paesi dell'Unione Europea;
- Paesi extracomunitari con i quali l'Italia abbia stipulato appositi accordi in materia di sicurezza sociale (parziali /totali);
- Paesi extracomunitari con i quali non sia in vigore un accordo in materia di sicurezza sociale.

La convenzione mira a raggiungere l'obiettivo di evitare una scopertura assicurativa o una doppia contribuzione.



Differenza tra le convenzioni per evitare la doppia imposizione e le convenzioni di sicurezza sociale

La convenzione per evitare la doppia imposizione contiene, a seconda della fattispecie reddituale e dei Paesi coinvolti, la potestà impositiva concorrente dei due Paesi o esclusiva di un solo Paese;

La convenzione di sicurezza sociale mira, tra le altre finalità, a prevedere l'esonero assicurativo nel Paese di occupazione con applicazione del solo regime previdenziale del Paese di residenza del lavoratore prevedendo, pertanto, delle deroghe al principio della *lex loci laboris*.



Le convenzioni di sicurezza sociale

Le convenzioni bilaterali di sicurezza sociale, in generale, garantiscono coloro che svolgono o hanno svolto parte dell'attività lavorativa in uno Stato estero al fine di:

- totalizzare (sommare) i periodi di contribuzione fatti valere nei due Stati contraenti ai fini del conseguimento dei requisiti per il diritto alla prestazione;
- beneficiare della parità di trattamento con i cittadini del Paese in cui si presta l'attività lavorativa;
- ottenere il pagamento della pensione a carico di un Paese sul territorio dell'altro Stato in cui si risiede;
- mantenere un'unica posizione assicurativa pur lavorando temporaneamente in un altro Paese (distacco).

E' importante precisare che, ogni convenzione opera in modo autonomo rispetto ad altre convenzioni e stabilisce tra i Paesi contraenti i requisiti da osservare e le prestazioni da erogare.



Sicurezza sociale dei lavoratori UE

Regolamenti ante 1/5/2010:

Reg. 1408/1971

Reg. 574/72 (di attuazione)

Applicabili nei rapporti con i Paesi UE, i Paesi aderenti SEE, Svizzera, Groenlandia fino alle date di cui sotto.

Regolamenti dal 1/5/2010:

Reg. 883/2004 (in sostituzione del vecchio Reg. 1408/1971)

Reg. 988/2009, di modifica

Reg. 987/2009, di attuazione

→ Applicabili a tutti i Paesi UE, SEE (dal 01/06/2012), Svizzera (dal 1/04/2012) come indicato dalla Circ. 114/2013 INPS



Sicurezza sociale dei lavoratori UE

Ruolo della Commissione amministrativa per il coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale, incaricata di trattare ogni questione amministrativa del Regolamento, in particolare:

- **Decisione A1/2009 - Procedure di dialogo e risoluzione delle controversie**
- **Decisione A2/2009 - Legislazione applicabile per i distacchi**
- **Decisione A3/2009 - Totalizzazione**
- **Raccomandazione H1/2013 - Applicazione della sentenza Gottardo**

I vantaggi di cui beneficiano i cittadini di uno Stato in virtù di una convenzione bilaterale di sicurezza sociale tra tale Stato e un Paese terzo devono essere concessi anche ai lavoratori, cittadini di altri Stati membri.



Finalità dell'UE



Coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale

Armonizzazione dei sistemi di sicurezza sociale



Ogni Stato decide chi assicurare, quali prestazioni erogare ed a quali condizioni



Sono fatte salve le norme interne sull'immigrazione

(diritto di ingresso, al soggiorno, alla residenza in uno stato membro)



Nel rispetto delle norme interne di immigrazione e del diritto UE, l'applicazione dei regolamenti in materia di coordinamento dei sistemi di sicurezza non pregiudica il diritto di ogni stato membro in materia di permesso di soggiorno, di residenza o di lavoro.



Trattamento previdenziale nel caso di assegnazioni rientranti nella fattispecie della trasferta



Nella dislocazione del lavoratore italiano (*status*) fuori dal normale luogo di lavoro con carattere di temporaneità e di regola per l'espletamento di un incarico circoscritto nel tempo, **trova piena applicazione la normativa italiana in materia di assicurazioni sociali** e non si è assoggettati alla L. 3/10/1987 n. 398
(INPS, Circ. 15,3,1994, n. 87)



Assegnazioni in ambito comunitario/SEE/Svizzera

Applicazione generale del principio

del Lex Loci laboris salvo deroghe

A) Deroga 1

In caso di deroga e nel rispetto di due condizioni essenziali, quali:

1. Persistenza del legame organico
 2. Esercizio abituale di attività sostanziali da parte del datore di lavoro distaccante
- Durata di distacco non superiore ai 24 mesi (a parte deroga ex art 16 Reg. 883/2004)
 - Il lavoratore non sia inviato presso la distaccataria in sostituzione di un'altra persona
 - Possesso fisico del formulario A1 (documento portatile emesso dall'INPS)



B) Altre ipotesi di deroga

- I Regolamenti prevedono ulteriore deroghe al principio della *lex loci laboris* quando:
 - Una persona eserciti abitualmente in due o più Stati membri:
 - a) un'attività subordinata, ovvero
 - b) un'attività lavorativa autonoma, ovvero
 - c) un'attività subordinata e un'attività lavorativa autonoma.



Il documento portatile A1

Il beneficio dell'esenzione temporanea dall'obbligo di contribuzione in ambito comunitario/SEE/Svizzera (nelle ipotesi di deroga sopra delineate) è condizionata, come detto, al possesso del Formulario A1 (sostituisce il precedente E101). **Tale documento è vincolante per lo Stato di assegnazione.**

Sezioni:

1. AVVERTENZE PER L' INTERESSATO
2. DATI PERSONALI DELL'INTERESSATO
3. STATO MEMBRO DI CUI SI APPLICA LA LEGISLAZIONE
4. CERTIFICAZIONE DELLA SUA POSIZIONE
5. INFORMAZIONI SUL DATORE DI LAVORO NELLO STATO DI CUI SI APPLICA LA LEGISLAZIONE
6. INFORMAZIONI SUL DATORE DI LAVORO NEGLI ALTRI STATI MEMBRI
7. ISTITUZIONE CHE COMPILA IL FORMULARIO



Il documento portatile A1 – segue

Modalità di richiesta:

Quando:

PRIMA DELL'INVIO, CON CONGRUO ANTICIPO

Come:

1. Lavoratore subordinato distaccato – esclusivamente online (dal 01.09.2019), tramite richiesta da parte del datore di lavoro;
2. Lavoratore autonomo, lavoratore subordinato in due o più Stati etc – richiesta da parte del diretto interessato, attraverso altre procedure non telematiche: cassetto previdenziale, Pec, raccomandata, presentazione allo sportello Inps.



• **Totalizzazione dei periodi (Reg. 883/2004, artt. 6,12)**

Possibilità di cumulare fittiziamente, ai fini esclusivamente del conseguimento del diritto alla pensione in ciascuno dei Paesi contraenti e non anche della determinazione dell'importo della prestazione spettante, i periodi di assicurazione compiuti nell'altro o negli altri Paesi, **a condizione che tali periodi non si sovrappongano.**



Regime previdenziale

Durante il periodo di esenzione dalla contribuzione estera per determinare i contributi dovuti si applica la legislazione nazionale

Base imponibile previdenziale

In Italia è data dalla retribuzione effettiva ex art. 51 DPR 917/86 con eccezione del c. 8-bis (all'estero >183 gg) = applicazione della retribuzione convenzionale

Principio di armonizzazione delle base imponibili fiscale e previdenziale ex. D.Lgs. 314/97: la base imponibile previdenziale da assoggettare a contribuzione coincide con quanto rappresenta reddito ai fini fiscali.



Armonizzazione della base imponibile fiscale e previdenziale (D.LGS 341/97)
e base imponibile convenzionale ex art. 51 comma 8-bis

INPS e Ministero del Lavoro sono concordi nel sostenere quanto segue:

L'utilizzo delle **retribuzioni convenzionali** è preso a base **soltanto** per i lavoratori operanti in Paesi Extra-comunitari non legati da accordi di sicurezza sociale o solo in via residuale per lavoratori occupati in Paesi con i quali vigono accordi parziali per le assicurazioni non contemplate dalle convenzioni *(in ragione della penalizzazione per il finanziamento del sistema previdenziale e per la riduzione di copertura previdenziale per il lavoratore.....)*

....segue



• **Armonizzazione della base imponibile fiscale e previdenziale (D.LGS 341/97) e base imponibile convenzionale ex art. 51 comma 8-bis**

• **Dottrina maggioritaria e giurisprudenza di merito sono, invece, critiche:**

Il sistema di armonizzazione delle basi imponibili (DLgs 314/97) vale anche nel caso del art. 51 comma 8-bis TUIR in quanto tra le esclusioni espresse non è richiamata e nemmeno è richiamata l'ipotesi derogatoria verso Paesi cd «totalizzati». Inoltre, tale interpretazione altererebbe l'intenzione del legislatore.

Pertanto:

L'interpretazione della norma porterebbe a considerare applicabile il regime convenzionale anche verso Paesi cd «totalizzati» e comunque seguendo l'imponibile fiscale.



Assegnazioni in Paesi Extra-UE convenzionati

Applicazione “pura” della Lex Loci Laboris

- Copertura garantita nel Paese di destinazione secondo la legislazione ivi presente.
- Nessuna contribuzione in Italia.

Sono comunque ammesse deroghe in caso di distacco mantenendo la propria posizione contributiva in Italia.



Assegnazioni in Paesi Extra-UE convenzionati parzialmente (caso di deroga permesso dalla conv.)

(l'accordo non prevede copertura per prestazioni di assistenza e previdenza)

- Continuare a versare contributi previdenziali e assistenziali in Italia coperti dalla convenzione e non anche nel Paese di destinazione.
- Versare in Italia e all'estero i contributi non previsti dalla convenzione (caso di doppia contribuzione previdenziale sebbene applicazione del reddito convenzionale ai fini previdenziali «certa»).



Assegnazioni in Paesi Extra-UE non convenzionati (quindi assenza di deroghe)

Tutela minima garantita: L'art. 35, comma 4, della Costituzione *“riconosce la libertà di emigrazione, salvo gli obblighi stabiliti dalla legge nell'interesse generale, e tutela il lavoro italiano all'estero”*.

- Apertura di posizione assicurativa “separata” (codice autorizzativo - 4c)
- Necessario versare una serie di contributi previdenziali e assistenziali in Italia sulla base della retribuzione convenzionale (Legge 398/87) e abbattimento aliquota IVS carico azienda del 10%.
- Contributi eventualmente dovuti nel Paese di destinazione ai sensi della legislazione locale (doppia contribuzione).

INPS: il caso dell'imponibile previdenziale su base convenzionale non vale per i Paesi non convenzionati nell'ipotesi di trasferta (quindi retribuzione effettiva).



Stati e convenzioni bilaterali di sicurezza sociale

Argentina

Repubblica di Capo Verde

Australia

Repubblica di Corea

Bosnia Erzegovina

Brasile

Repubblica di San Marino

Canada e Quebec

Santa Sede

ex Jugoslavia

Tunisia

Israele

Turchia

Jersey, Isola di Man e Isole del Canale

U.S.A

Macedonia

Uruguay

Messico

Venezuela

Principato di Monaco



CAPRIOLI ROSSINI SEGALA
DOTTORI COMMERCIALISTI ASSOCIATI

Dott. Michele Maria Rossini

CAPRIOLI ROSSINI SEGALA - Dottori Commercialisti Associati

Via XX Settembre 24, 25122 Brescia

tel: +39 030 2400759 fax: +39 030 2990849

E-mail: m.rossini@capriolirossinise gala.it