

# INTERNAZIONALIZZAZIONE DELLE IMPRESE

## ATTRAVERSO

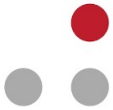
### I DISTACCHI E LE TRASFERTE ALL'ESTERO:

### I FONDAMENTALI AMMINISTRATIVI, FISCALI E PREVIDENZIALI

Dott. Michele Maria Rossini  
Dottore Commercialista in Brescia

Brescia, 5 dicembre 2023

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 ANCHE RIFERENDOSI AD HISTORY CASES IN NEGATIVO UN SINTETICO  
QUADRO D'INSIEME NECESSARIO PER UNA GESTIONE CONSAPEVOLE DEL FENOMENO  
DELLA MOBILITÀ DEL PERSONALE VERSO L'ESTERO:

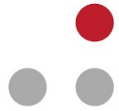


PER L'IMPRESA COINVOLTA



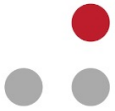
PER IL PERSONALE ASSEGNATO

GLOBALIZZAZIONE  MOBILITÀ  LIBERA CIRCOLAZIONE



## TALE MODALITA' DI INTERNAZIONALIZZAZIONE PORTA CON SE' UNA SERIE DI CRITICITA'

- Necessità di valutare anticipatamente e TUTTI gli aspetti delle slides che seguono.
- Non è possibile proporre interPELLI preventivi sul complesso degli aspetti.
- Coinvolge istituzioni e amministrazioni estere.
- E' antieconomica soprattutto la pianificazione sul personale coinvolto.
- Necessita la prevalutazione degli impatti economici e finanziari per entità coinvolte e lavoratore (es. sistemi di *decalage*).
- Incide sulla delicatezza dei rapporti datore lavoro - lavoratore/sindacati.
- Coinvolge interessi familiari del lavoratore.
- Comporta spostamento di funzioni e può incidere sui flussi intercompany (TP)
- Va monitorata nel corso dell'esecuzione.
- Possono emergere complicazioni in corsa e rischi interruzione attività dovuto a fermi amministrativi.
- Inserimento in un contesto normativo e di prassi estera.
- Aspetti culturali (linguistici, religiosi, cultura al lavoro).
- Possono emergere risvolti penali.



# Trattasi di insieme complesso ed articolato di elementi

- ✓ Situazione oggettiva e soggettiva del lavoratore
- ✓ Situazione oggettiva e soggettiva dell'impresa distaccante
- ✓ Situazione oggettiva e soggettiva dell'impresa/entità distaccataria)
- ✓ Normativa giuslavoristica e contrattuale
- ✓ Normativa sull'immigrazione (visti, permessi soggiorno etc...)
- ✓ Normativa fiscale
- ✓ Normativa previdenziale
- ✓ Aspetti autorizzativi/ Aspetti amministrativi
- ✓ Durata
- ✓ TP
- ✓ Irap/IVA
- ✓ Stabile Organizzazione
- ✓ Enti previdenziali (soprattutto esteri) differiscono da GDF, ADE, Dogane



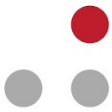
## INCIAMPI O SVISTE FREQUENTI

- Il mancato accertamento e definizione della residenza fiscale della persona fisica interessata
- 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 preventivamente richiesto (non necessariamente ottenuto)
- Rinnovo consecutivo di distacco senza attesa dello scadere del periodo refrattario 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 (distacco/appalto)
- Assenza di contrattualizzazione tra le parti
- SO ai fini IRAP/IVA
- Valutazioni preliminari sulla 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. alla variazione



## CASES HISTORY

- **ingegnere in trasferta su cantiere estero in caso di SO o meno**
- **Operaio installatore in caso di SO o meno (trasfertista)**
- **Dipendente italiano con incarico direttore produzione subsidiary estera**
- **Dipendente dimesso e riassunto per trasferimento presso subsidiary del gruppo**
- **Artigiano indipendente nel corso di appalto all'estero da parte del appaltatore italiano**



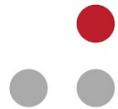
# ISTITUTI GIUSLAVORISTICI GENERALI

LE DIVERSE 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,...).**



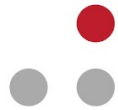
- **TRASFERTA O MISSIONE O BUSINESS TRIP**
  - **BUSINESS TRAVEL**
  - **TRASFERIMENTO ALL'ESTERO**
  - **ASSUNZIONE PER L'ESTERO**
  - **DISTACCO TRANSNAZIONALE**
  - **TRASFERTISMO a seguito di appalto**
- **ASSUNZIONE ALL'ESTERO (LOCALIZZAZIONE)**



# OBIETTIVI GENERALI

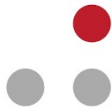
- **CONTINUITÀ PREVIDENZIALE PER IL LAVORATORE**
- **FLESSIBILITÀ DEL LAVORO PER LE IMPRESE COINVOLTE**
- **DISPONIBILITÀ DEL LAVORATORE A QUESTA O QUELLA FATTISPECIE**
- **OTTIMIZZAZIONE FISCALE/PREVIDENZIALE PER AZIENDA E LAVORATORE**





# Driver di investimento

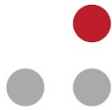
- **RETE DI AGENTI INDIPENDENTI O MENO**
- **UFFICIO DI RAPPRESENTANZA**
- **S.O. DA CANTIERE DI MONTAGGIO, INSTALLAZIONE, COSTRUZIONE**
- **SEDE SECONDARIA CON RAPPRESENTANZA STABILE (SUCCURSALE)**
- **SUBSIDIARY (SOCIETÀ CONTROLLATA)**



## **BIFRONTALITA'**

### **della normativa nazionale ed internazionale di riferimento**

- 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 o soggetta alle convenzioni previdenziali)
- 4) normativa relativa alle condizioni di lavoro e occupazione nell'ambito di una prestazione di servizio (UE) ma con recepimento
- 5) normativa sull'immigrazione



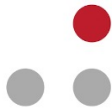
## LEGISLAZIONE APPLICABILE AL RAPPORTO DI LAVORO

**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**



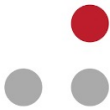
# RAPPORTO DI LAVORO: LEGISLAZIONE E GIURISDIZIONE

## 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:**

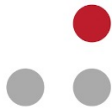
- La legge del Paese in cui il lavoratore, in esecuzione del contratto, compie abitualmente il suo lavoro, anche se è inviato temporaneamente in un altro Paese.
- La legge del Paese dove si trova la sede che ha proceduto ad assumere il lavoratore, qualora questi non compia abitualmente il suo lavoro 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).



## TRASFERITA (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

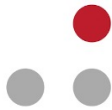
Art. 7-quinquies co. 1 del DL 22.10.2016 n. 193 – norma di interpretazione autentica, con effetto retroattivo:

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:** Cass. 9.6.2023 n. 16462 relativamente alla norma interpretativa

**NB:** Autotrasportatori di merci non assimilabili ai trasfertisti (circ. INPS 23.12.2019 n. 158)



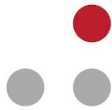
## TRASFERIMENTO (RAPPORTO BILATERALE)

- **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.)**

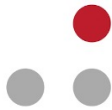


## LOCALIZZAZIONE (SITUAZIONE DI LUNGO PERIODO)

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).



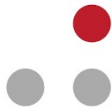


## DISTACCO (SITUAZIONE DI LUNGO PERIODO) NORMATIVA INTERNA

### **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).

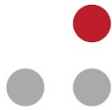


## DISTACCO - NORMATIVA INTERNA

*Legge 9 agosto 2013, n. 99*

*di conversione del D.L. 76/2013*

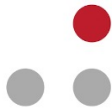
- Una particolare previsione relativa al distacco di personale che avvenga tra aziende che abbiano sottoscritto un **contratto di rete** di impresa che abbia validità ai sensi del D.L. 5/2009, convertito in legge 9 aprile 2009, n. 33.
- In questa ipotesi l'interesse al distacco da parte del distaccante 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."

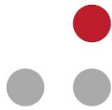


# DISTACCO LEGITTIMO

**1** Concreto interesse del datore di lavoro

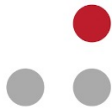
**2** Mantenimento del potere direttivo

**3** Non definitività dell'assegnazione



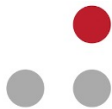
## 1 Concreto interesse del datore di lavoro

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.



**Direttiva  
96/71/CE**



**D.Lgs.  
72/2000**



**Direttiva  
UE  
2014/67**

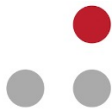


**D.Lgs.  
136/2016**



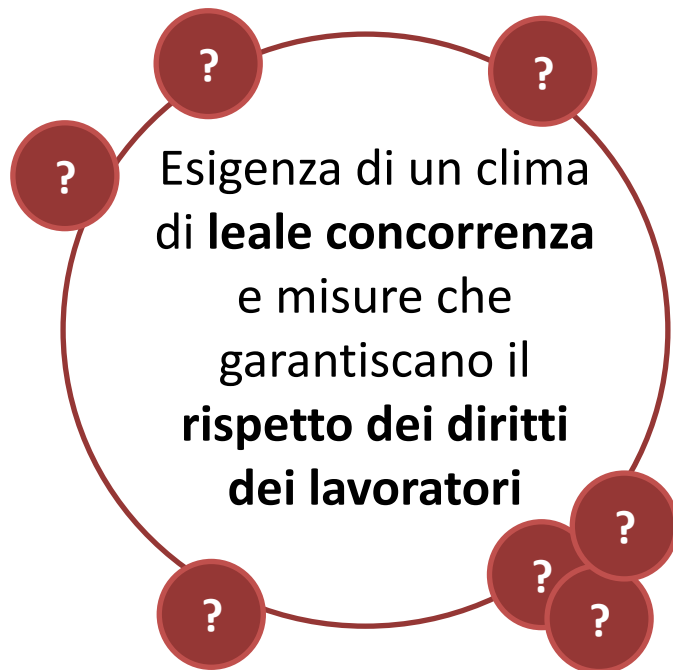
**Direttiva  
UE  
2018/957**  
(recepimento  
D.Lgs.122/2020)





## DISTACCO TRANSNAZIONALE - DIRETTIVA COMUNITARIA 96/71/CE

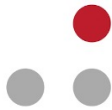
I rapporti di lavoro dei dipendenti distaccati all'estero nell'ambito di una prestazione di servizi sono regolati dalla **legge del Paese ove il servizio viene prestato**, almeno per quanto riguarda gli elementi essenziali del rapporto.



*«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)**

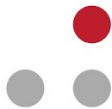
Appalto o  
subappalto  
transnazionale

**(B)**

Mobilità  
intraziendale o  
intragruppo

**(C)**

Lavoro  
interinale  
transfrontaliero



**(A)**  
Appalto o  
subappalto  
transnazionale

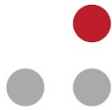
Distacco per proprio conto e sotto la propria direzione nell'ambito di un contratto concluso tra l'impresa che lo invia e il destinatario della prestazione di servizi che opera in tale Stato membro.

**(B)**  
Mobilità  
intraziendale 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.



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



## Medesime condizioni di lavoro



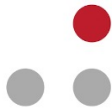
- La direttiva mira a garantire una leale concorrenza tra imprese di diversi Stati
- Assicurare la sostanziale parità di trattamento tra lavoratori comunitari e lavoratori nazionali (con norme imperative di protezione minima)
- Azione di contrasto a fenomeni di *dumping* sociale (**Circ. n. 14/2015 Min.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

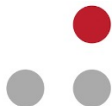
**«Le questioni vertenti sulle tariffe minime salariali sono disciplinate, qualunque sia la legge applicabile al rapporto di lavoro, dalla normativa dello Stato membro ospitante».**



## **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).



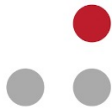
## IL D.LGS. 136/2016: RECEPIMENTO DELLA DIRETTIVA 2014/67/CE

ULTERIORI AGGIORNAMENTI: DLGS. N. 122 ,2020 (REC. DIRETTIVA (UE) 2018/957); DLGS. N. 27, 2023 (REC. DIRETTIVA (UE) 2020/1057)



### 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)**

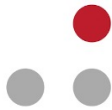
Lavoro interinale  
transfrontaliero

**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

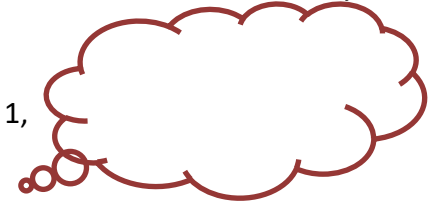
### *Parità di trattamento*



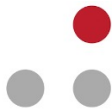
Devono intendersi esclusivamente le condizioni di lavoro e di occupazione, disciplinate dalle disposizioni normative nonché dai contratti collettivi con specifico riferimento all'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015 (c.d. *Jobs Act*), con esclusione dei contratti aziendali, relative alle materie di cui all'articolo 4



Vedi art. 3, c. 1,  
Direttiva  
96/71/CE



- Periodi massimi di lavoro e periodi minimi di riposo
- Durata minima delle ferie annuali retribuite
- Tariffe minime salariali, comprese le maggiorazioni per lavoro straordinario
- Condizioni di somministrazione di lavoratori,
- 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
- Condizioni di alloggio adeguate per i lavoratori
- Indennità o rimborsi a copertura delle spese di viaggio, vitto e alloggio per i lavoratori fuori sede per esigenze di servizio



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

**Art. 3, D.Lgs. 136/2016**



**GENUINITÀ DEL DISTACCO**

**Art. 3, c. 2**

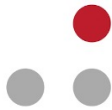
Elenca una serie di indicatori  
da verificare in capo  
all'impresa distaccante

**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

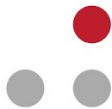
***Sanzioni amministrative e penali: Art. 3, co 5, D.Lgs. 136/2016***

### 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 al più tardi all'inizio del distacco e comunicare tutte le successive modificazioni entro 5 giorni.

*Modello UNI\_Distacco\_UE, D.M. n. 170 del 6 agosto 2021*

#### Comma 3, lett. *a*

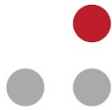
Obbligo di **tenuta di documentazione in italiano** (in costanza di rapporto e fino a 2 anni dalla fine del distacco): contratti di lavoro, prospetti paga, prospetti dell'orario di lavoro, documentazione dei pagamenti, ecc...

#### 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

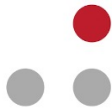
Obbligo di nominare un **referente in Italia per trattare con le parti sociali per la contrattazione di secondo livello**



## Formalizzazione degli accordi

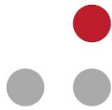
### NON È PREVISTA DALLA NORMATIVA GIUSLAVORISTA LA STIPULA DI UN APPOSITO CONTRATTO

- 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).



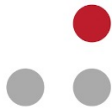
## Altri aspetti da considerare in caso di mobilità

- **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.

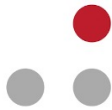


## **In sintesi, la procedura di distacco comporta:**

- 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).



# ASPETTI FISCALI

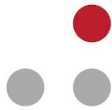


## Residenza fiscale in Italia



### 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.»



## La residenza fiscale

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

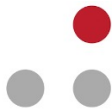
Tenuta presso i singoli comuni e presso Ministero dell'Interno

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

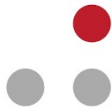
**NB: I cittadini che trasferiscono la propria residenza per un periodo superiore ai 12 mesi sono obbligati a cancellarsi dall'Anagrafe della popolazione residente ed iscriversi all'AIRE.**





## Reddito di lavoro dipendente prestato all'estero

TRASFERTA	TRASFERTISTA ABITUALE
<p><b>Art. 51, comma 5, TUIR</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Rimborso analitico</li><li>• Rimborso forfettario</li><li>• Rimborso misto</li></ul>	<p><b>Art. 51, comma 6, TUIR</b></p> <p>Indennità <b>esente</b> nella misura del <b>50%</b></p>
TRASFERIMENTO	DISTACCO
<p><b>Art. 51, comma 7, TUIR</b></p> <p>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><b>Art. 51, comma 8, TUIR</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Retribuzione effettiva &lt; 183 gg</li><li>• Retribuzione convenzionale &gt; 183 gg</li></ul>



# 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.*



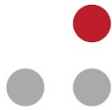
**Tassazione su base effettiva**

< 183 giorni



**Tassazione su base convenzionale**

> 183 giorni

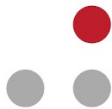


## Retribuzione convenzionale

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

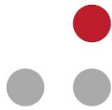
Incarico affidato al dipendente di natura non occasionale ma con carattere di permanenza o comunque di stabilità all'estero (Circolare Assonime 17/2001).

- **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

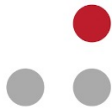
Per il computo dei giorni si includono, anche se trascorsi in Italia: i giorni di ferie, le festività, i riposi settimanali.



## Articolo 15 OCSE

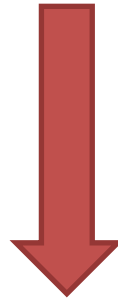
### *Redditi di lavoro subordinato*

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.

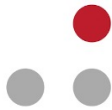


## **CASO PRATICO FREQUENTE CON CRITICITÀ LATENTI**

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



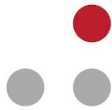
**PROBLEMATICHE CONNESSE A DUPLICAZIONE DI RITENUTE  
CAUSATE DALLO SDOPPIAMENTO DEL SOSTITUTO D'IMPOSTA**



## 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

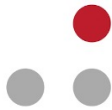
Il credito d'imposta spetta in misura limitata, ed è determinato dal minore dei seguenti tre parametri:

- **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

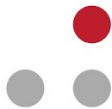
Se il **reddito** prodotto all'**estero** **concorre parzialmente** alla formazione del **reddito complessivo in Italia** (quale è il caso delle **retribuzioni convenzionali**), l'**ammontare del credito d'imposta** utilizzabile **non può superare il valore** dato dalla seguente formula (deroga al principio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

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

=

### Limite massimo del credito d'imposta

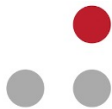
→ riconoscimento **proporzionale** alla quota parte che **concorre** alla formazione della **base imponibile** (Risoluzione AE n. 48/2013)



## 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 – **differente orientamento Corte di Giustizia UE 11.3.2020C-94/19 sempre rilevante ai fini iva a prescindere dal margine o meno**).



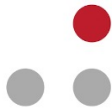
## Gli effetti per l'impresa Italiana distaccante - Cenni 2/3

### 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.

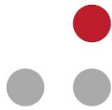
Attenzione: in caso di “impiego” di personale presso una stabile organizzazione estera del datore di lavoro domestico, ai sensi dell'art. 12 del DLgs. 446/97, il costo ammesso in deduzione dovrebbe essere individuato con riferimento alle sole spese sostenute per il relativo impiego nel territorio dello 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.



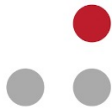
## Gli effetti per l'impresa Italiana distaccante - Cenni 3/3

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. 449/2021: 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

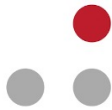


## Sicurezza sociale dei lavoratori

### 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.



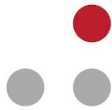
## Sicurezza sociale dei lavoratori

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



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

***Lex loci laboris principle***



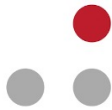
## Sicurezza sociale dei lavoratori

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 scoperta assicurativa o una doppia contribuzione.**

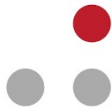




# Differenza tra le convenzioni per evitare la doppia imposizione e le convenzioni di sicurezza sociale

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*.

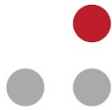


## Le convenzioni di sicurezza sociale

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.

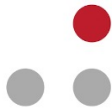
### Regolamenti dal 1/5/2010:

**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

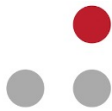


## Sicurezza sociale dei lavoratori UE

**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

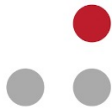


**Coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale**

**Armonizzazione dei sistemi di sicurezza sociale**



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

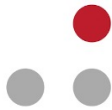


## **Sono fatte salve le norme interne sull'immigrazione**

(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.**

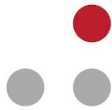


## Trattamento previdenziale nel caso di assegnazioni rientranti nella fattispecie della trasferta



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

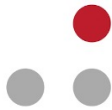
### del Lex Loci laboris salvo deroghe

#### A) Deroga 1

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

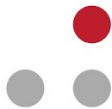
1. Persistenza del legame organico
  2. Esercizio abituale di attività sostanziali da parte del datore di lavoro distaccante
- Durata di distacco non superiore ai 24 mesi (a parte deroga ex art 16 Reg. 883/2004)
  - Il lavoratore non sia inviato presso la distaccataria in sostituzione di un'altra persona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

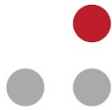


# Il documento portatile A1

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

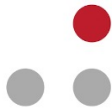
## Modalità di richiesta:

### Quando:

PRIMA DELL'INVIO, CON CONGRUO ANTICIPO

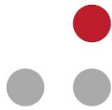
### Come:

1. Lavoratore subordinato distaccato – esclusivamente online tramite richiesta da parte del datore di lavoro (dal 2019);
2. Lavoratore autonomo, lavoratore subordinato in due o più Stati etc – richiesta da parte del diretto interessato - esclusivamente online (dal 01.04.2023)



## • **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.**



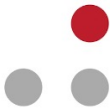
## **Regime previdenziale**

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.**

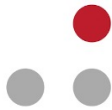


## Armonizzazione della base imponibile fiscale e previdenziale (D.LGS 341/97) e base imponibile convenzionale ex art. 51 comma 8-bis

**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**



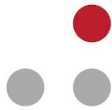
• **Armonizzazione della base imponibile fiscale e previdenziale (D.LGS 341/97) e base imponibile convenzionale ex art. 51 comma 8-bis**

• **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.**



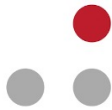
## **Assegnazioni in Paesi Extra-UE convenzionati**

### **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.

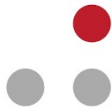




## **Assegnazioni in Paesi Extra-UE convenzionati parzialmente (caso di deroga INDOTTO dalla conv.)**

(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»).

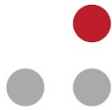


## Assegnazioni in Paesi Extra-UE non convenzionati (quindi assenza di deroghe)

**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

Serbia

Kosovo

Tunisia

Israele

Turchia

Jersey, Isola di Man e Isole del Canale

U.S.A

Macedonia

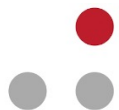
Montenegro

Uruguay

Messico

Venezuela

Principato di Monaco



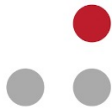
## **CASES HISTORY inizialmente proposti**

- **Capo ingegnere su cantiere estero in caso di SO o meno**
- **Operaio installatore**
- **Dipendente italiano con incarico direttore produzione subsidiary estera**
- **Dipendente dimesso e riassunto presso subsidiary del gruppo**
- **Artigiano indipendente nel corso di appalto all'estero da parte del  
appaltatore italiano**



## CASES HISTORY

- **ingegnere in trasferta su cantiere estero in caso di SO o meno**
- **Operaio installatore in caso di SO o meno (trasfertista)**
- **Dipendente italiano con incarico direttore produzione subsidiary estera**
- **Dipendente dimesso e riassunto per trasferimento presso subsidiary del gruppo**
- **Artigiano indipendente nel corso di appalto all'estero da parte del appaltatore italiano**



# GRAZIE PER L'ATTENZIONE

**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@capriolirossinisejala.it](mailto:m.rossini@capriolirossinisejala.it)