



CAPRIOLI ROSSINI SEGALA
DOTTORI COMMERCIALISTI ASSOCIATI

BREXIT, FOCUS ESPATRIATI: ASPETTI FISCALI E PREVIDENZIALI

Dott. Michele Maria Rossini
Dottore Commercialista in Brescia

Brescia, 08 marzo 2021

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 – Dottori Commercialisti Associati, che resta a disposizione per ogni approfondimento al riguardo.



CAPRIOLI ROSSINI SEGALA
DOTTORI COMMERCIALISTI ASSOCIATI

Premessa



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 (società per conto proprio o nell'ambito di contratti di appalto, uff. di rapp. stabile organizzazione, subsidiary,...).**



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



In tema di lavoratori è necessario affrontare un insieme complesso ed articolato di elementi

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

...CHE SI EVOLVE

IMPORTANZA DEI PRINCIPI FONDAMENTALI



La normativa nazionale ed internazionale di riferimento

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



CAPRIOLI ROSSINI SEGALA
DOTTORI COMMERCIALISTI ASSOCIATI

BREXIT

CRONOPROGRAMMA



Il Regno Unito ha esercitato il proprio diritto di recesso dall'Unione europea (c.d. "Brexit") con effetto dalle ore 23:00 inglesi del 31.1.2020, corrispondenti alle ore 0:00 dell'1.2.2020 nell'ora dell'Europa Centrale. Da tale momento, il Regno Unito ha assunto ai fini fiscali lo *status* di Stato extracomunitario.

In data 29.1.2020, il **Parlamento europeo** ha infatti ratificato il testo dell'Accordo di recesso del Regno Unito dall'Unione Europea, caratterizzato:

- dalla previsione di un periodo transitorio dall'1.2.2020 al 31.12.2020, durante il quale sono rimaste vigenti nei confronti del Regno Unito le disposizioni dell'Unione europea, come se il predetto Stato fosse ancora uno Stato membro;
- dall'uscita effettiva del Regno Unito dal territorio doganale e fiscale dell'Unione europea, a decorrere dall'1.1.2021.
- dall'1.2.2020, il Regno Unito ha inoltre cessato di prendere parte ai lavori delle istituzioni europee (es. Parlamento europeo).



Il 24.12.2020 l'Unione europea e il Regno Unito hanno poi stipulato un Accordo commerciale e di cooperazione

EU-UK Trade and Cooperation Agreement

che regola diverse materie aventi ad oggetto gli scambi di beni, gli investimenti, la prestazione di servizi e la mobilità delle persone.

Publicato sulla *Gazzetta Ufficiale* dell'Unione europea del 31.12.2020.



**IL CAMBIO DI STATUS DEL REGNO UNITO
CONDIZIONA INEVITABILMENTE
(ANNULLANDOLA O MODIFICANDOLA),
L'EFFICACIA DEL CONTESTO ESISTENTE:**

- NORMATIVO EU
- NORMATIVO INTERNO ITALIANO



In Unione Europea,

il diritto dell'Unione europea continua ad applicarsi nei rapporti con il Regno Unito, a norma dell'art. 127 dell'Accordo di recesso:

- solo fino al termine del periodo transitorio anche ai fini delle imposte sui redditi (le quali, a differenza dell'IVA, non sono armonizzate).

Una eccezione è prevista nell'art. 100, § 1 dell'Accordo, che fa salva l'applicazione della direttiva 2010/24/UE sulla riscossione dei crediti tributari per ulteriori 5 anni dopo la fine del periodo di transizione.

Restano in vigore, nei rapporti con il Regno Unito, le **procedure di scambio automatico**:

- **dei dati dei conti finanziari (conti correnti e di deposito, conti titoli, azioni, obbligazioni, ecc.) dei non residenti;**
- *dei country by country report.*

Questi dati continueranno ad essere forniti dal Regno Unito all'Italia (e dall'Italia al Regno Unito) in virtù dell'adesione del Regno Unito alla Convenzione OCSE per la mutua assistenza ai fini fiscali (accordo sovranazionale a livello mondiale).



In Italia,

occorre distinguere tre casistiche diverse:

- norme interne che attuano direttive comunitarie e che menzionano i rapporti con Stati membri dell'Unione europea → **cessano di trovare applicazione;**
- norme interne rese necessarie per tutelare le libertà fondamentali (in particolar modo stabilimento e circolazione dei capitali) e che menzionano i rapporti con Stati membri dell'Unione europea → **cessano di trovare applicazione;**
- norme interne che regolano i rapporti con Stati “*white list*” (o che consentono un adeguato scambio di informazioni) → **continuano ad esplicare efficacia, facendo il Regno Unito parte della suddetta lista.**



ASPETTI INERENTI ALL'IMMIGRAZIONE SUI RAPPORTI ESISTENTI

Lavoratori frontalieri UK-EU

I lavoratori europei NON residenti nel Regno Unito che già lavoravano in UK prima del 31 dicembre 2020 possono chiedere un **permesso per lavoratori frontalieri** che dà diritto anche all'assistenza del Servizio sanitario nazionale britannico.

Cittadini britannici in Italia

Analogamente al *Eu settlement scheme* il governo italiano prevede:

- **"Carta di soggiorno"** per i cittadini britannici che già risiedevano legalmente in Italia al 31 dicembre 2020 ed i loro familiari con ha una validità di 5 anni se il cittadino britannico è residente da meno di 5 anni continuativi;
- **"Carta di soggiorno permanente"** con validità 10 anni per chi ha risieduto legalmente in Italia per più di 5 anni senza interruzioni.



LEGISLAZIONE APPLICABILE AL RAPPORTO DI LAVORO

Diverse possono essere le legislazioni applicabili simultaneamente al rapporto di lavoro caratterizzato da elementi di internazionalità

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 assicurataagli 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

NOTA: Per quanto riguarda la **legge applicabile**, vi è da dire che il Regolamento Roma I sulle obbligazioni contrattuali Regolamento (CE) n. 593/2008 (cd. “Roma I”); prevede in generale la validità dei criteri da esso stabiliti (primo fra tutti la libertà di scelta delle parti) anche quando la legge interessata (art. 2 Regolamento) e una o più parti coinvolte siano di un paese terzo. **Si può, dunque, ritenere che le regole del Regolamento Roma I potranno continuare ad essere applicate nei rapporti con imprese britanniche anche dopo Brexit.**



Aspetti fiscali



Aspetti fiscali

Cosa non cambia

La Brexit non ha alcun impatto sulle passività fiscali personali di un individuo derivante da un rapporto di lavoro dipendente,

la responsabilità fiscale è disciplinata dalla normativa domestica e dagli accordi sulla doppia imposizione concordati individualmente tra il Regno Unito e il Paese controparte.

Il trattamento fiscale del rapporto di lavoro dipendente non è mai stato soggetto alle norme dell'UE.

Continuano pertanto ad applicarsi le regole ordinarie:

- ✓ Verifica condizioni residenza fiscale secondo le norme interne (art. 3 TUIR)
- ✓ Applicazione imposta italiana:
 - ai residenti (art. 51 TUIR – redditi di lavoro dipendente): tassazione su base effettiva o convenzionale
 - ai non residenti (art. 23 TUIR) ...i redditi di lavoro dipendente **prestato** nel territorio dello Stato [...]



Aspetti fiscali

Cosa non cambia

Residenza fiscale in ambito internazionale



Convenzioni contro le doppie imposizioni



Funzione di ripartizione potestà impositiva tra Stati



«Tie-breaker rules» (art.4 Convenzione Ita/UK)
per dirimere casi di doppia residenza fiscale

Convenzione tra la Repubblica Italiana e il Regno Unito per evitare le doppie imposizioni in materia di imposte sul reddito e sul patrimonio, firmata a Pallanza il 21 ottobre 1988 e ratificata con legge n. 329 del 5 novembre 1990 ed entrata in vigore il **31 dicembre 1990**



Aspetti fiscali

Articolo 4 della Convenzione - *Domicilio fiscale*

1. Ai fini della presente Convenzione, l'espressione «residente di uno Stato contraente» designa ogni persona che, in virtù della legislazione di detto Stato, è assoggettata ad imposta nello stesso Stato a motivo del suo domicilio, della sua residenza, della sede della sua direzione o di ogni altro criterio di natura analoga. Tuttavia, tale espressione non comprende le persone che sono imponibili in questo Stato contraente soltanto per i redditi provenienti da fonti ivi situate.

2. Quando, in base alle disposizioni del paragrafo 1 del presente articolo, una persona fisica è considerata residente di entrambi gli Stati contraenti, la sua situazione è determinata in conformità alle seguenti disposizioni:

a) detta persona è considerata residente dello Stato contraente nel quale dispone di un'abitazione permanente. Quando essa dispone di un'abitazione permanente in ciascuno degli Stati contraenti, è considerata residente dello Stato contraente nel quale le sue relazioni personali ed economiche sono più strette (centro degli interessi vitali);

b) se non si può determinare lo Stato contraente nel quale detta persona ha il centro dei suoi interessi vitali, o se la medesima non dispone di un'abitazione permanente in alcuno degli Stati contraenti, essa è considerata residente dello Stato contraente in cui soggiorna abitualmente;

c) se detta persona soggiorna abitualmente in entrambi gli Stati contraenti ovvero non soggiorna abitualmente in alcuno di essi, essa è considerata residente dello Stato contraente del quale ha la nazionalità;

d) se detta persona ha la nazionalità di entrambi gli Stati contraenti ovvero non ha la nazionalità di alcuno di essi, le autorità competenti degli Stati contraenti risolvono la questione di comune accordo.



Articolo 15 della Convenzione - *Redditi di lavoro subordinato*

1. Salve le disposizioni degli articoli 16, 18, 19, 20 e 21 della presente Convenzione, i salari, gli stipendi e le altre remunerazioni analoghe che un residente di uno Stato contraente riceve in corrispettivo di una 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 questo altro Stato.

2. Nonostante le disposizioni del paragrafo 1 del presente articolo, le remunerazioni che un residente di uno Stato contraente riceve in corrispettivo di una 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 nel corso di un qualsiasi anno fiscale; e
- b) le remunerazioni sono pagate da o a nome di un datore di lavoro che non è residente dell'altro Stato; e
- c) l'onere delle remunerazioni non è sostenuto da una stabile organizzazione o da una base fissa che il datore di lavoro ha nell'altro Stato.



Aspetti fiscali

Cosa cambia – reddito da lavoro dipendente e non

Per effetto del recesso del Regno Unito dall'Unione europea vengono meno, in capo alle persone fisiche residenti in Italia:

- la deducibilità dal reddito complessivo dei contributi a fondi pensione istituiti nel Regno Unito (art. 10 co. 1 lett. *e-bis*) del TUIR);
- la detrazione d'imposta per i canoni di locazione degli studenti di Università con sede nel Regno Unito (art. 15 co. 1 lett. *i-sexies*) del TUIR);
- assolvimento dell'IVIE sul valore catastale per gli immobili situati in Stati UE/SEE

Per le persone fisiche residenti nel Regno Unito:

- Impossibilità di accesso al regime forfetario, ad oggi applicabile per i soggetti residenti in Stati UE/SEE che producono in Italia almeno il 75% del proprio reddito complessivo.



Aspetti previdenziali



Aspetti Previdenziali

Sicurezza sociale dei lavoratori

Obiettivo:

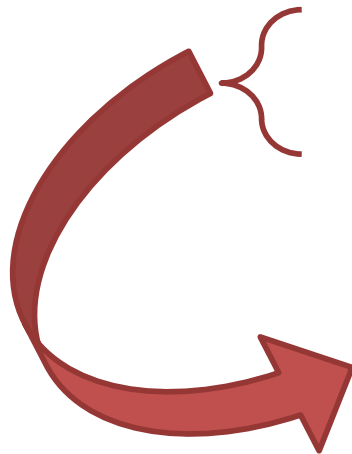
Opportunità di continuare a mantenere la propria posizione assicurativa nel Paese di residenza, evitando così:

- 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 (Reg. 883/2004);
- Paesi extracomunitari con i quali l'Italia abbia stipulato appositi accordi in materia di sicurezza sociale (parziali /totali), tra cui UK in virtù dello specifico accordo con decorrenza 1.1.2021;
- 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.



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.



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*.



A partire dal 1° gennaio 2021, la disciplina previdenziale del Regolamento EU nr. 883/2004 viene integralmente sostituita dal nuovo Accordo, nello specifico dal Protocollo sulla previdenza sociale.

Se nel corso del periodo di transizione (dal 1° febbraio 2020 al 31 dicembre 2020) tutti i principi di previdenza sociale del Regolamento EU nr. 883/2004 sono rimasti applicabili per i lavoratori in mobilità globale da e per il Regno Unito, molti di essi continuano ad essere tali anche con la firma del Protocollo sulla previdenza sociale tra Unione Europea e Regno Unito.



Con il Protocollo restano applicabili il principio di unicità della contribuzione in un unico Paese, la possibilità di versare i contributi esclusivamente nel Paese di origine per il personale distaccato “cd. *detached workers*”, nonché il principio di totalizzazione dei contributi una volta raggiunta l’età pensionabile e la possibilità di richiedere un Certificato *MultiState* senza limiti temporali per gli individui che esercitano abitualmente la loro attività lavorativa in più Paesi.

Due sono i punti principali del Protocollo in materia di previdenza sociale su cui è necessario focalizzare l’attenzione.



Il primo riguarda la **conferma del limite temporale di 24 mesi per la copertura previdenziale nel Paese di origine**, già prevista nel Regolamento europeo.

Il Protocollo ha infatti statuito – con poche modifiche rispetto al Regolamento – che **i lavoratori UK inviati in distacco in Italia potranno continuare a versare i loro contributi solo nel Regno Unito durante il distacco in Italia per un massimo di 24 mesi. Lo stesso vale per i lavoratori che partiranno da uno Stato membro per lavorare nel Regno Unito.**

In funzione di questo limite temporale, assume visibile rilevanza il secondo punto di attenzione, ovvero l'assenza dal nuovo Protocollo della clausola ex art. 16 Reg. 883/2004.



Tale clausola del Regolamento Europeo permetteva a due o più Stati membri dell'Unione Europea di accordare delle eccezioni specifiche ai principi generali di previdenza sociale per alcuni individui o categorie di persone permettendo una proroga ai 24 mesi iniziali.

La sua assenza nel Protocollo con il Regno Unito nega in toto la possibilità di estendere la copertura previdenziale nel Paese d'origine oltre i 24 mesi previsti per i distacchi a partire dal 2021.



Dal punto di vista previdenziale, la Brexit ha avuto dunque un impatto evidente sulle estensioni dei distacchi oltre i due anni, perché dopo tale periodo non è prevista la possibilità di continuare a versare i contributi esclusivamente nel Paese d'origine del lavoratore.

Ne conseguono il versamento dei contributi nel Paese di destinazione e l'obbligo per il datore di lavoro di aprire una rappresentanza previdenziale secondo la normativa domestica straniera, con una necessaria valutazione dei costi e della burocrazia.

La regola dei “*detached workers*” costituiva una scelta opzionale nel Protocollo, alla quale tutti i 27 Paesi UE hanno scelto di aderire a partire dal 1° Febbraio 2021.



Il confronto tra oneri contributivi Italia-Regno Unito

- L'aliquota contributiva media italiana è del 33,33% (di cui 2/3 a carico del datore di lavoro ed 1/3 a carico del lavoratore).
- I contributi del Regno Unito sono molto più contenuti: i datori di lavoro contribuiscono solo per il 13,8% sulla retribuzione corrisposta eccedente £8,878, mentre i lavoratori sono esenti fino a £9,500 di retribuzione e contribuiscono per il 12% sulla parte eccedente fino a £50,000 e solo per il 2% sulla parte ulteriormente eccedente.

Totalizzazione delle prestazioni previdenziali e di sicurezza sociale

- per le prestazioni pensionistiche, vige il principio della totalizzazione (*aggregation of periods*) che però presenta delle specificità rispetto alla disciplina comunitaria per le modalità di conteggio (art. SSC.47).
- Periodi inferiori ad un anno non saranno considerati (SSC.52).



Adempimenti contributivi per i lavoratori italiani

- Fino a quando il distacco beneficerà dell'esenzione contributiva nel Regno Unito, si renderanno dovuti i contributi in Italia calcolati sulla retribuzione effettivamente corrisposta salvo applicazione della tassazione sulla contribuzione convenzionale. Non si renderà applicabile la disciplina di cui alla L. 398/87 (retribuzioni convenzionali ed aliquota ridotta) in quanto, per effetto del Protocollo contributivo, il Regno Unito si colloca al di fuori della categoria dei paesi extra-comunitari “non convenzionati” dal punto di vista della sicurezza sociale.
- Esaurito il periodo di esenzione contributiva (24 mesi), non saranno più dovuti contributi in Italia, ma si renderanno dovuti quelli del Regno Unito.
- L'articolo SSC.14 del Protocollo precisa che il datore di lavoro, anche se residente all'estero, è tenuto ad adempiere agli obblighi contributivi rinvenienti dal Protocollo e che tali adempimenti possono essere delegati al lavoratore, se questi vi consente.



REGIME TRANSITORIO

Mentre per i distacchi iniziati a partire dal 1° Gennaio 2021 tra Regno Unito e Paesi membri si potrà dunque continuare il versamento dei contributi nel Paese di origine per soli 24 mesi senza possibilità di eccezioni accordate dai singoli Stati, lo scenario è differente per i distacchi già in corso al 31 dicembre 2020.

Tali distacchi, se ancora in corso nel 2021, vengono infatti considerati diritto acquisito e ad essi continua ad applicarsi la normativa del Regolamento Europeo 883/2004 fino al loro termine naturale.

A tal riguardo si rammenta che pochi giorni prima dell'Accordo, l'Inps ha fatto marcia indietro sulla posizione assunta nel corso di febbraio 2020 ove non si garantiva il diritto acquisito dei lavoratori (messaggio Inps nr. 4805 del 22 dicembre 2020).



L'INPS, infatti, con la circolare di febbraio 2020, informava che i Modelli A1 rilasciati durante il periodo di transizione (entro il 31 dicembre 2020) per lavoratori distaccati nel Regno Unito non avrebbero potuto riguardare periodi successivi al termine del periodo di transizione, fissato al 31 dicembre 2020.

In altri termini, a detta dell'INPS, i Modelli A1 rilasciati con data iniziale antecedente la fine del periodo di transizione e con data finale successiva al 31/12/2020 sarebbero stati considerati non più validi dal 01/01/2021.



Senonché, solo con il messaggio n. 4805 del 22 dicembre 2020, l'INPS ha cambiato la posizione precedentemente assunta, affermando che:

- L'INPS è tenuta ad accogliere le richieste di rilascio di Modelli A1 pervenute entro il 31 dicembre 2020, seppure con data di fine distacco (scadenza del Modello A1) successiva al 31 dicembre 2020. I relativi Modelli A1 saranno validi fino alla fine del periodo certificato e non più fino al 31/12/2020;
- Qualora siano già pervenute all'INPS richieste di rilascio di modelli A1 per periodi successivi al 31 dicembre 2020 e laddove le stesse non siano state accolte, le Strutture territoriali dell'INPS procederanno alla rettifica d'ufficio, emettendo un nuovo Modello A1 valido per l'intero periodo richiesto. Ciò, previa comunicazione al richiedente e sempreché le condizioni che sottendono il rilascio dei certificati stessi siano rimaste invariate.



In conclusione, i datori di lavoro italiani con e personale in distacco con da e verso il Regno Unito dovrebbero considerare dal punto di vista della previdenza:

- la gestione differenziata tra i lavoratori già distaccati nel Regno Unito al 31 dicembre 2020 e i lavoratori in distacco a partire dal 1° Gennaio 2021: mentre per i primi i riferimenti normativi restano infatti quelli del Regolamento Eu nr. 883/2004, per i nuovi distacchi si deve far riferimento al Protocollo di previdenza sociale;
- la necessità di una attenta pianificazione nella programmazione e durata dei nuovi distacchi in vista degli obblighi previdenziali nel Regno Unito dopo i primi 24 mesi;



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).



.....in particolare, l'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**



Secondo la norma la notifica deve essere effettuata anche da uno stato terzo, pertanto con Brexit nulla cambierebbe da questo punto di vista.

Art. 1

5. Le disposizioni di cui agli ((articoli 3, 4, 4-bis, 5)), 10 e 11 del presente decreto si applicano anche alle imprese stabilite in uno Stato terzo che distaccano lavoratori in Italia ai sensi del comma 1.

Art. 10

Obblighi amministrativi

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

a) dati identificativi dell'impresa distaccante;

b) numero e generalità dei lavoratori distaccati;

c) data di inizio, di fine e durata del distacco; d) luogo di svolgimento della prestazione di servizi;

.....



GRAZIE PER L'ATTENZIONE

Si ringrazia, inoltre, la Dott.ssa Beatrice Olini per il contributo offerto nella redazione delle slides

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@capriolirossinisegala.it