

*ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO – CONSIGLIO PROVINCIALE DI NAPOLI
XVI MASTER IN DIRITTO DEL LAVORO*

***LE VICENDE DEL RAPPORTO DI LAVORO:
DALLA COSTITUZIONE ALLA RISOLUZIONE,
PASSANDO PER LA CRISI D'IMPRESA.
IL RUOLO DEL CONSULENTE DEL LAVORO***

Napoli, 4 novembre 2019 - Hotel Ramada Naples

Dott. Francesco Cerqueti - Consulente del Lavoro



DECENTRAMENTO PRODUTTIVO E FENOMENI INTERPOSITORI

IL DISTACCO TRANSNAZIONALE PROFILI NORMATIVI, VERIFICHE E ADEMPIMENTI CONTRIBUTIVI ED ASSICURATIVI

I LAVORATORI ALL'ESTERO: DISTACCO E TRASFERTA GLI ADEMPIMENTI E LA BASE IMPONIBILE CONTRIBUTIVA, ASSICURATIVA E FISCALE

Napoli, 4 novembre 2019 - Hotel Ramada Naples

Dott. Francesco Cerqueti - Consulente del Lavoro



IL DISTACCO TRANSNAZIONALE

***PROFILI NORMATIVI, VERIFICHE
E ADEMPIMENTI CONTRIBUTIVI ED ASSICURATIVI***



IL DISTACCO TRANSNAZIONALE

In ambito europeo la nozione di distacco è comprensiva di tutte le ipotesi di invio temporaneo dei lavoratori in uno degli Stati membri, quali :

- Trasferta**
- Distacco infragruppo**
- Somministrazione**



IL DISTACCO DI LAVORATORI

Per evitare un utilizzo improprio del distacco e prevenire possibili abusi, la normativa europea prevede le seguenti condizioni di distacco legittimo (articolo 12, Regolamento CE 883/2004):

- il datore di lavoro distaccante deve esercitare abitualmente l'attività nello Stato di invio;
- il lavoratore distaccato deve svolgere l'attività nello Stato di destinazione, per conto del datore di lavoro;
- la durata del lavoro non può superare i 24 mesi *(che diventeranno 12 mesi quando sarà pienamente attuata negli Stati membri dell'UE la Direttiva 2018/957/UE)*. Distacchi superiori richiedono l'autorizzazione delle autorità competenti degli Stati membri interessati *(articolo 16, Regolamento CE n. 883/2004)*;
- il lavoratore non può sostituire un altro lavoratore giunto al termine del distacco.

Il documento portatile A1 certifica la legislazione applicabile al lavoratore e ne attesta l'assicurazione previdenziale nel Paese dell'impresa distaccante.



IL DISTACCO DI LAVORATORI

Anche la prassi amministrativa dell'INPS ha preso in considerazione ipotesi di distacco non genuino in ambito europeo, recante principi che possono considerarsi applicabili a tutte le ipotesi di distacco che si realizzano in ambito internazionale:

- l'impresa presso la quale il lavoratore è distaccato lo mette a disposizione di un'altra impresa nel medesimo Stato;
- l'impresa presso la quale il lavoratore è distaccato lo mette a disposizione di un'altra impresa in un altro Stato;
- il lavoratore risulta assunto in uno Stato ma è di fatto distaccato da una impresa situata in un altro Stato ed è inviato in missione presso un'impresa situata in un terzo Stato;



IL DISTACCO DI LAVORATORI

- il lavoratore ha concluso un contratto di lavoro con l'impresa presso la quale risulta distaccato.

Prassi molto seguita dalle multinazionali previo “congelamento” del rapporto di lavoro con il datore di lavoro distaccante e per tutto il periodo di distacco, delegando così al datore di lavoro distaccatario non solo l'esercizio del potere direttivo ma anche la gestione di tutti gli aspetti amministrativi connessi con il rapporto di lavoro, dal pagamento della retribuzione alla gestione dei rapporti con gli enti previdenziali, con gli organismi fiscali e con tutti gli altri enti deputati al controllo sul corretto svolgimento dell'attività lavorativa.



IL DISTACCO DI LAVORATORI

“ LEGAME ORGANICO ”

- la responsabilità per l'assunzione permane in capo al datore di lavoro distaccante;
- il contratto deve restare applicabile tra le parti durante tutto il periodo di distacco;
- il potere di risolvere il contratto di lavoro deve rimanere prerogativa esclusiva dell'impresa distaccante;
- l'impresa distaccante deve conservare il potere di determinare la natura dell'attività svolta dal lavoratore distaccato, determinando il prodotto finale di tale lavoro o il servizio di base da fornire;
- la responsabilità della retribuzione del lavoratore spetta all'impresa che ha concluso il contratto di lavoro;
- l'impresa di invio conserva il potere disciplinare.



IL DISTACCO DI LAVORATORI

Art. 30 D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276

La definizione del distacco contenuta nell'art. 30 del D.Lgs. n. 276/2003 è estensibile anche alle operazioni di distacco che si realizzano in ambito internazionale attraverso le figure del *distacco infragruppo* e del *distacco transnazionale*.



IL DISTACCO DI LAVORATORI

- Nell'ambito di un contratto di prestazione di servizi tra il datore di lavoro del lavoratore distaccato e azienda stabilita in un altro Stato membro dell'Unione Europea.

Il lavoratore presta la propria opera per conto e sotto la direzione del datore di lavoro distaccante stabilito nello Stato di invio.

Il destinatario della prestazione di servizio non instaura un autonomo rapporto di lavoro con il lavoratore distaccato che resta alle dipendenze del datore di lavoro che lo ha inviato in missione. Tale figura presenta analogie con il contratto di appalto (*art. 1655 c.c. e art. 29 D.Lgs. n. 276/2003*);



IL DISTACCO DI LAVORATORI

- Nell'ambito dei rapporti commerciali tra imprese stabilite in diversi Stati membri ed appartenenti allo stesso gruppo di imprese.

Il lavoratore, durante il periodo di distacco resta dipendente del datore di lavoro che lo invia.

L'interesse al distacco trova giustificazione nel contenuto degli accordi commerciali stipulati tra i due datori di lavoro



IL DISTACCO DI LAVORATORI

- Nell'ambito di un rapporto commerciale tra un'impresa di lavoro temporaneo ed una impresa utilizzatrice quando l'impresa distaccante e quella utilizzatrice siano stabilite in Stati membri diversi.

Il lavoratore ceduto dall'impresa di lavoro temporaneo, per tutta la durata della cessione in utilizzazione, rimane alle dipendenze dell'impresa cedente.



IL DISTACCO TRANSNAZIONALE

IL DISTACCO PROCEDURE IN AMBITO EUROPEO



IL DISTACCO – PROCEDURE IN AMBITO EUROPEO

Il distacco in ambito comunitario di un cittadino italiano, ovvero un cittadino comunitario assunto e retribuito da una società di diritto italiano, non necessita di alcuna specifica autorizzazione amministrativa.

(Principio della libera circolazione, unico presupposto: cittadinanza italiana ovvero di uno Stato membro dell'Unione Europea - Direttiva 2004/38/CE e Regolamento n. 492/2011 del 5 aprile 2011)



IL DISTACCO – PROCEDURE IN AMBITO EUROPEO

Per l'invio in missione in ambito europeo di un lavoratore italiano o di un lavoratore straniero – europeo - assunto in Italia non sono richiesti particolari adempimenti se non il rispetto delle procedure amministrative connesse con il rilascio dei Formulari di distacco (Mod. A1) che consentono di mantenere nello Stato del datore di lavoro distaccante la contribuzione pensionistica e assicurativa



IL DISTACCO TRANSNAZIONALE

IL DISTACCO PROCEDURE IN AMBITO EXTRA UE



IL DISTACCO – PROCEDURE IN AMBITO EXTRA UE

L'impiego all'estero del personale da parte delle imprese è disposto senza la necessità di richiedere la preventiva autorizzazione ministeriale, ma il contratto di lavoro dei lavoratori italiani da impiegare o da trasferire all'estero deve necessariamente prevedere le seguenti clausole (Art. 18, D.Lgs. 151/2015) :



IL DISTACCO – PROCEDURE IN AMBITO EXTRA UE

- un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello previsto dai CCNL per la categoria di appartenenza del lavoratore, e, distintamente, l'entità delle prestazioni in denaro o in natura connesse con lo svolgimento all'estero del rapporto di lavoro;
- la possibilità per i lavoratori di ottenere il trasferimento in Italia della quota di valuta trasferibile delle retribuzioni corrisposte all'estero;
- un'assicurazione per ogni viaggio di andata nel luogo di destinazione e di rientro dal luogo stesso, per i casi di morte o di invalidità permanente;
- il tipo di sistemazione logistica;
- idonee misure in materia di sicurezza.



IL DISTACCO TRANSNAZIONALE

PROCEDURE PER L'INVIO DI LAVORATORI ALL'ESTERO



PROCEDURE PER L'INVIO DI LAVORATORI ALL'ESTERO

- 1) raccogliere l'assenso formale del lavoratore interessato;**
- 2) stipulare un accordo di distacco (motivi, interesse e temporaneità del distacco). Non obbligatorio, ma altamente consigliato, utile per la gestione amministrativa ed economica delle operazioni di distacco;**
- 3) fornire al lavoratore una lettera di distacco, dalla quale risulti che il lavoro sarà svolto all'estero in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto e da cui emergano anche i dati di natura economica;**
- 4) nel caso di distacco per più di 30 giorni, comunicare al lavoratore distaccato:**
 - a) la valuta in cui sarà corrisposta la retribuzione;**
 - b) gli eventuali vantaggi in danaro o in natura collegati allo svolgimento della prestazione lavorativa all'estero;**
 - c) le eventuali condizioni di rimpatrio;**



PROCEDURE PER L'INVIO DI LAVORATORI ALL'ESTERO

- 5) richiedere all'INPS e all'INAIL gli appositi certificati (A1 – DA1);**
- 6) inviare la comunicazione preventiva alle autorità/amministrazioni competenti, contenente tutte le informazioni sul distacco;**
- 7) nominare un rappresentante/referente dell'azienda all'estero;**
- 8) comunicare l'avvenuto distacco del lavoratore ai servizi competenti, la cessazione, la trasformazione e la proroga dei rapporti di lavoro (mod. UNILAV);**
- 9) annotare sul Libro Unico la data di interruzione del lavoro in Italia e registrare i dati sul “*Ruolo Estero*”;**
- 10) conservare presso il referente per il periodo indicato tutta la documentazione aziendale relativa ai dipendenti distaccati.**
- 11) richiedere il tesserino di identificazione del personale distaccato (lavori edili).**

PROCEDURE PER L'INVIO DI LAVORATORI ALL'ESTERO

Ruolo Estero

Il ruolo estero non costituisce un libro fiscale obbligatorio previsto dalle norme di riferimento, ma è una formalità resa operativa con Circ. Dir. Gen. Imposte Dirette n. 95/8/1053 del 18.10.1977.

Si è precisato che l'impresa deve annotare sulle relative scritture (LUL):

- la data di interruzione delle prestazioni lavorative in Italia;
- registrando la dicitura come “ruolo estero”, assieme agli estremi di identificazione del dipendente, il riferimento agli accordi integrativi, lo Stato estero nel quale dovrà prestare servizio, l'ammontare delle retribuzioni periodiche corrisposte, la data di cessazione dello specifico rapporto.



PROCEDURE PER L'INVIO DI LAVORATORI ALL'ESTERO

Criteri di computo disabili

Il distaccante è tenuto a includere il lavoratore distaccato nella base di computo, per il proprio obbligo di riserva, della provincia ove è stato originariamente assunto, e qualora tale lavoratore sia disabile lo stesso sarà escluso della base di computo e imputato nella quota di riserva nella stessa provincia.

(Min. Lav., Circ. n. 2/2010 del 22 gennaio 2010)



IL DISTACCO TRANSNAZIONALE

LA LEGGE APPLICABILE AL CONTRATTO



LA LEGGE APPLICABILE AL CONTRATTO

- Principio della libertà di scelta delle parti (*art. 3, Regolam. 17 giugno 2008, n. 593*)
- in carenza di scelta il contratto di lavoro deve essere regolato:
 - a) dalla legge del Paese in cui in cui il lavoratore svolge abitualmente la prestazione in esecuzione del contratto di lavoro, anche se temporaneamente inviato in altro Paese;
 - b) dalla legge del Paese dove si trova la sede del datore di lavoro che ha provveduto ad assumere il lavoratore, quando il lavoratore non compia abitualmente il proprio lavoro in uno stesso Paese a meno che non risulti dall'insieme delle circostanze che il contratto di lavoro presenta un collegamento più stretto con un altro Paese. In tal caso si applica la legge di questo Paese.



LA LEGGE APPLICABILE AL CONTRATTO

- La scelta di non applicare la legge italiana deve risultare in modo espresso dalla comune volontà delle parti.
- Non è richiesta la forma scritta, ma la volontà negoziale deve essere desunta, secondo gli ordinari principi civilistici in materia di interpretazione dei contratti, dalla intenzione delle parti e dal comportamento negoziale (art. 1362 c.c.), seguendo nei casi dubbi il criterio della legislazione del Paese con il quale il contratto presenta un maggiore collegamento.
- La legge straniera non può trovare applicazione nell'ipotesi in cui sia in contrasto con l'ordine pubblico internazionale.



ASPETTI CONTRATTUALI

ACCORDO DI DISTACCO

**stipulato tra distaccante e distaccatario
non richiesto dalla legge ma utile e rilevante per attestare la
sussistenza e permanenza del legame organico, i motivi e la durata**

LETTERA DI DISTACCO

**consegnata dal distaccante al lavoratore distaccato
integrazione del contratto di lavoro in essere con elementi che
assicurino le corrette condizioni di lavoro,
i motivi, la durata e le mansioni svolte**



ACCORDO DI DISTACCO

Contiene gli elementi di regolazione del rapporto di lavoro:

- **motivi, interesse al distacco e durata - necessaria coerenza tra gli stessi;**
- **assunzione, da parte del distaccatario, dell'impegno:**
 - a) **all'erogazione dei cd. *fringe benefits* al lavoratore distaccato (autovettura aziendale, vitto, alloggio, cellulare aziendale, pc, tablet, ecc.);**
 - b) **a contribuire a talune spese;**
 - c) **a sostenere il costo di determinati emolumenti quali commissioni o bonus;**
- **disponibilità del distaccatario a provvedere al rimborso dei costi sostenuti e modalità di determinazione;**
- **modalità di comunicazione tra i due datori di lavoro di eventi rilevanti in caso di sospensione del rapporto di lavoro (malattia, infortunio, maternità).**



LETTERA DI DISTACCO

- Dati del distaccatario;
- data di inizio del distacco e durata (*indicare le motivazioni legate alla durata legandola anche al contenuto del contratto commerciale tra le due aziende, nonché i motivi tecnici, produttivi, organizzativi*);
- indicazione dei referenti per il distacco nei due Paesi;
- indicazione delle mansioni (*anche fungibili*) e corrispondente qualifica;
- trattamento economico concordato;
- trattamento normativo applicabile alla prestazione,
- condizioni di rimpatrio e garanzie relative alla conservazione del posto e alla ricollocazione.



IL DISTACCO TRANSNAZIONALE

LA GESTIONE DEL RAPPORTO



TRATTAMENTO ECONOMICO DEI LAVORATORI IN DISTACCO

- **paga base italiana;**
- **eventuale indennità giornaliera o indennità estero;**
- **eventuale *bonus* a fine distacco;**
- **rimborsi spese, vitto e alloggio;**
- **emolumenti aggiuntivi per i rientri periodici da considerarsi come retribuzione, se non gestiti a titolo di rimborso spese;**
- ***fringe benefits* ed altri elementi aggiuntivi;**
- **rimborsi per i viaggi di rientro per il dipendente e/o la famiglia;**
- **polizze assicurative e sanitarie aggiuntive**
- **premi, superminimi, *ad personam*.**



TRATTAMENTO ECONOMICO DEI LAVORATORI IN DISTACCO

INDENNITÀ ESTERO

generalmente riconosciuta come emolumento aggiuntivo non strettamente connesso all'esecuzione della prestazione lavorativa ma conglobante il disagio conseguente al trasferimento.

Costituisce a tutti gli effetti retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR, se computata con determinazione giornaliera, non va limitata ai soli giorni lavorativi ma va considerata per tutti i giorni di calendario.



TRATTAMENTO ECONOMICO DEI LAVORATORI IN DISTACCO

INDENNITÀ ESTERO

- Indennità di espatrio (difficoltà obiettive connesse al lavoro all'estero, % su RAL, indipendente dalla località);
- Indennità di disagio (si identifica in relazione alla specifica realtà ambientale della località di destinazione rispetto alla località di provenienza);
- Indennità costo della vita (obiettivo di determinare un riconoscimento addizionale che compensi l'eventuale differenza del costo vita nel paese estero e faccia sì che il lavoratore mantenga inalterato il proprio potere d'acquisto).



TRATTAMENTO ECONOMICO DEI LAVORATORI IN DISTACCO

L'art. 2103 c.c. prevede la garanzia di irriducibilità del trattamento economico per la parte collegata «all'aspetto professionale delle mansioni originarie».

Eventuali riconoscimenti collegati all'espatrio andranno chiaramente e separatamente individuati come connessi alle attività all'estero, di carattere complementare e transitorio, connessi esclusivamente al distacco all'estero, e, quindi, destinati a venire meno automaticamente al momento del rientro in Italia.



IL DISTACCO TRANSNAZIONALE

ASPETTI PREVIDENZIALI E DI SICUREZZA SOCIALE DISTACCO IN PAESI EUROPEI



DISTACCO IN PAESI EUROPEI

I REGOLAMENTI EUROPEI DI SICUREZZA SOCIALE SI APPLICANO

- **Ai paesi dell'Unione Europea**
- **Alla Confederazione Svizzera**
- **Ai Paesi SEE (Islanda, Norvegia e Lichtenstein)**



ASPETTI PREVIDENZIALI E DI SICUREZZA SOCIALE

LEGISLAZIONE PREVIDENZIALE APPLICABILE

Regola generale

**PRINCIPIO DELLA TERRITORIALITA' DELL'OBBLIGO
CONTRIBUTIVO**

**LA CONTRIBUZIONE E' DOVUTA NEL PAESE DOVE LA
PRESTAZIONE LAVORATIVA E' RESA
*(lex loci laboris)***



DISTACCO IN PAESI EUROPEI

Principi generali di coordinamento dei regimi nazionali di sicurezza sociale:

- **parità di trattamento delle persone nei confronti delle legislazioni nazionali;**
- **unicità della legislazione applicabile;**
- **totalizzazione dei periodi assicurativi o di residenza negli Stati membri per il diritto alle prestazioni, per l'accesso all'assicurazione obbligatoria facoltativa o volontaria nonché per l'ammissione ai benefici previsti da una legislazione nazionale;**
- **esportabilità delle prestazioni;**
- **assimilazione di prestazioni, redditi, fatti o avvenimenti.**

(Regolamento CE n. 883 del 29 aprile 2004, Regolamento di attuazione n. 987 del 16 dicembre 2009)



DISTACCO IN PAESI EUROPEI **DEROGA AL PRINCIPIO DI TERRITORIALITÀ**

Periodo massimo di distacco:

Il lavoratore distaccato in uno dei Paesi membri può rimanere iscritto alla previdenza italiana (o di altro Stato distaccante) per un periodo massimo di 24 mesi (prorogabile, con l'accordo degli istituti previdenziali degli Stati interessati di ulteriori 36 mesi, per un totale di 5 anni).

N.B. dal 2020 periodo massimo 12 mesi, estensibili a 18 *(Direttiva UE 2018/957)*.

Distacchi consecutivi:

Nel caso di distacchi consecutivi nello stesso Stato, il secondo dovrà essere considerato come un nuovo distacco, solo se viene rispettato un periodo di interruzione di almeno 2 mesi tra un distacco e l'altro.



DISTACCO IN PAESI EUROPEI

DEROGA AL PRINCIPIO DI TERRITORIALITÀ

- **il lavoratore non deve essere distaccato in sostituzione di un altro lavoratore il cui distacco ha raggiunto il limite massimo di 24 mesi;**
- **il datore di lavoro deve esercitare abitualmente la sua attività nello Stato d'invio;**
- **deve mantenersi un legame organico durante il distacco tra datore di lavoro distaccante e lavoratore distaccato;**
- **è ammesso che un lavoratore possa essere assunto per essere distaccato, a condizione che risulti iscritto al regime assicurativo dello Stato membro di provenienza da almeno un mese.**



DISTACCO IN PAESI EUROPEI

INTERRUZIONE

- Temporanea

Ferie, malattia, corsi di formazione presso il distaccante non interrompono il periodo di distacco (cesserà a normale scadenza indipendentemente dal numero e dalla durata delle sospensioni dell'attività).

- Definitiva

Il rientro del lavoratore nello Stato di provenienza prima del termine previsto comporta l'interruzione del distacco e il lavoratore e/o il datore di lavoro devono informare l'istituzione competente dello Stato membro di provenienza della cessazione anticipata.



DISTACCO IN PAESI EUROPEI

ADEMPIMENTI PREVIDENZIALI

Prima del distacco è necessario ottenere dall'INPS il rilascio del cd. PD A1 o formulario A1 (o del precedente formulario E101 se il distacco avviene in Islanda, Liechtenstein, Norvegia o Svizzera) (n.b. valenza massima di 24 mesi).

Il formulario autorizza il lavoratore a mantenere la posizione contributiva italiana, (esenzione temporanea dall'obbligo di contribuzione all'estero evitando la doppia imposizione contributiva).

Il formulario A1 (o E101) è il certificato relativo alla legislazione di sicurezza sociale applicabile, (il lavoratore lo dovrà portare sempre con sé poiché attesta e certifica, nei confronti dell'organismo assicuratore del Paese straniero, il permanere dell'obbligo assicurativo nel regime previdenziale italiano).



DISTACCO IN PAESI EUROPEI

ADEMPIMENTI ASSISTENZIALI

Per le prestazioni assistenziali dell'INAIL si deve fare richiesta del *modello portatile DA1* (documento che dà diritto alla copertura sanitaria in caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale).

Al datore di lavoro distaccante spetta il compito di segnalare tempestivamente il distacco dei propri lavoratori alle sedi di competenza INAIL indicando, tra l'altro, la natura del lavoro (condizioni e tipo di attività svolta nel Paese di destinazione) al fine di permetterne la valutazione dei rischi.



DISTACCO IN PAESI EUROPEI

ADEMPIMENTI ASSISTENZIALI

Ai fini del calcolo del premio assicurativo, si dovrà tenere in considerazione la lavorazione che il dipendente distaccato svolgerà presso l'impresa distaccataria e la corrispondente tariffa.

Il datore di lavoro distaccante è tenuto a effettuare le denunce di infortunio sul lavoro e di malattia professionale, nonché a dare notizia all'autorità di pubblica sicurezza di ogni evento che abbia per conseguenza la morte o l'inabilità al lavoro per più di tre giorni.



DISTACCO IN PAESI EUROPEI

PRESTAZIONI ECONOMICHE

La base imponibile per la determinazione delle prestazioni dovute in caso di distacco europeo può variare a seconda della legge applicabile.

L'importo e la durata delle indennità economiche di malattia e ogni altra specificità (tanto per le prestazioni INPS, quanto per quelle INAIL), restano interamente soggette alla legislazione italiana (Stato in cui il lavoratore risulta assicurato).

Le prestazioni economiche sono di norma a carico degli enti previdenziali italiani, che provvedono, a erogarle direttamente all'interessato (salvo anticipazione da parte del datore di lavoro).



DISTACCO IN PAESI EUROPEI

CASI PARTICOLARI

LAVORATORI MARITTIMI

Sono assoggettati alla legislazione dello Stato di cui la nave su cui lavorano batte bandiera, anche se residenti in un altro stato.

LAVORATORI NEL SETTORE DEI TRASPORTI INTERNAZIONALI

I dipendenti di imprese che effettuano servizi di trasporto internazionale su strada, per ferrovia, per via aerea o per via navigabile interna, sono assicurati nello Stato membro in cui ha sede l'impresa.



DISTACCO IN PAESI EUROPEI

CASI PARTICOLARI

APPRENDISTI

In considerazione delle caratteristiche specifiche del contratto di apprendistato (*formazione, presenza del tutor, ecc.*) è stato precisato che l'apprendista non rientra nel campo di applicazione delle norme in materia di distacco.

Alla disciplina generale è possibile derogare solo nel caso in cui lo svolgimento di attività lavorativa all'estero rientri nel programma di formazione.

Tale circostanza va documentata in maniera idonea, insieme alla continuazione dell'attività formativa all'estero, secondo le modalità previste dalla normativa italiana.



IL DISTACCO TRANSNAZIONALE

***ASPETTI PREVIDENZIALI E DI SICUREZZA SOCIALE
DISTACCO IN PAESI EXTRA EUROPEI
NON CONVENZIONATI***



PAESI EXTRA EUROPEI NON CONVENZIONATI

REGIME PREVIDENZIALE

Principio della TERRITORIALITÀ (*lex loci laboris*)

I contributi previdenziali devono essere versati nel luogo di esecuzione della prestazione lavorativa.

DOPPIA IMPOSIZIONE CONTRIBUTIVA

In Italia è prevista una tutela minima obbligatoria per i lavoratori inviati all'estero in paesi NON legati da accordi in materia di sicurezza sociale.

(Corte Costituzionale, Sent. 30 dicembre 1985, n. 369 - Legge 3 ottobre 1987, n. 398)



PAESI EXTRA EUROPEI NON CONVENZIONATI

PREVIDENZA E ASSISTENZA SOCIALE OBBLIGATORIA

- **invalidità, vecchiaia e superstiti;**
- **tubercolosi;**
- **disoccupazione involontaria;**
- **infortuni sul lavoro e le malattie professionali;**
- **malattie;**
- **maternità;**
- **fondo garanzia Tfr;**
- **mobilità *(per le imprese soggette)*.**

CONTRIBUTI ESCLUSI: CIG – CIGS - CUAF – FONDI DI SOLIDARIETÀ



PAESI EXTRA EUROPEI NON CONVENZIONATI

PARTICOLARITÀ

Per mitigare il costo contributivo derivante dalla doppia imposizione contributiva

- I contributi dovuti in Italia sono calcolati su retribuzioni convenzionali *(fissate annualmente Decreto del Ministro del Lavoro, di concerto con il Ministro dell'Economia)* determinate con riferimento e comunque in misura non inferiore ai contratti collettivi nazionali di categoria raggruppati per settori omogenei.
- Le aliquote contributive dovute per IVS e DS sono ridotte del 10%
- Viene assegnata dall'INPS
 - una apposta matricola
 - con CA 4C: personale inviato in Paesi non convenzionati



IL DISTACCO TRANSNAZIONALE

***ASPETTI PREVIDENZIALI E DI SICUREZZA SOCIALE
DISTACCO IN PAESI EXTRA EUROPEI
CONVENZIONATI***



PAESI EXTRA EUROPEI CONVENZIONATI

CONVENZIONI INTERNAZIONALI IN MATERIA DI SICUREZZA SOCIALE

- Per derogare il principio di territorialità ed evitare la doppia imposizione contributiva sono necessari specifici accordi internazionali tra Stati che permettano al lavoratore italiano di mantenere durante il distacco il regime previdenziale dello Stato distaccante, generalmente più favorevole rispetto a quello di altri Paesi, ovvero di optare per il regime previdenziale dello Stato estero di destinazione.
- Ogni Convenzione opera in modo autonomo, stabilendo condizioni e requisiti differenti, nonché diverse prestazioni da erogare.



PAESI EXTRA EUROPEI CONVENZIONATI

CONVENZIONI INTERNAZIONALI IN MATERIA DI SICUREZZA SOCIALE

Principi comuni di carattere generale:

- **parità di trattamento delle persone nei confronti delle legislazioni nazionali;**
- **unicità della legislazione applicabile;**
- **totalizzazione dei periodi assicurativi o di residenza negli Stati membri per il diritto alle prestazioni, per l'accesso all'assicurazione obbligatoria facoltativa o volontaria nonché per l'ammissione ai benefici previsti da una legislazione nazionale;**
- **esportabilità delle prestazioni.**



PAESI EXTRA EUROPEI CONVENZIONATI

CONVENZIONI IN MATERIA DI SICUREZZA SOCIALE

FRAZIONAMENTO DELL'OBBLIGO CONTRIBUTIVO

In caso di distacco di lavoratore italiano all'estero è dovuto:

- in Italia il versamento di determinati contributi previsti dalla Convenzione ed altri inderogabili previsti dalla Legge n. 398/1987;**
- nel Paese di destinazione il versamento di contributi non previsti dalla Convenzione ma relativi ad assicurazioni obbligatorie vigenti.**



PAESI EXTRA EUROPEI CONVENZIONATI

CONVENZIONI IN MATERIA DI SICUREZZA SOCIALE

COMPLETE

Durante il periodo di assegnazione all'estero, in base a quanto stabilito dalla Convenzione, i contributi previdenziali e assistenziali saranno versati, temporaneamente, esclusivamente in Italia;



PAESI EXTRA EUROPEI CONVENZIONATI

CONVENZIONI IN MATERIA DI SICUREZZA SOCIALE

PARZIALI

In via temporanea, per il periodo previsto dalla singola Convenzione:

- i contributi previsti dalla Convenzione versati solo in Italia;**
- i contributi non richiamati nella Convenzione ma previsti dalla L. n. 398/1987 (*obbligatori*) saranno versati in Italia;**
- i contributi non previsti dalla Convenzione, ma previsti come obbligatori nello Stato distaccatario saranno versati nello Stato estero (*principio di territorialità dell'obbligo contributivo*).**



PAESI EXTRA EUROPEI CONVENZIONATI

CONVENZIONI IN MATERIA DI SICUREZZA SOCIALE

DETERMINAZIONE BASE IMPONIBILE

- retribuzione convenzionale per i contributi non previsti dalla Convenzione, ma ricompresi nella L. n. 398/1987 (*per IVS, ASPI e TBC l'aliquota complessiva a carico del datore di lavoro è ridotta di 10 punti, fino a esaurimento sulle singole aliquote*).
- retribuzione effettiva nei limiti dei massimali per i contributi previsti dalle varie Convenzioni, salvo che non prevedano retribuzioni convenzionali.



PAESI EXTRA EUROPEI CONVENZIONATI

ASSISTENZA SANITARIA

- **Gli Accordi e le Convenzioni dettano le condizioni perché al lavoratore distaccato nel Paese estero siano garantite prestazioni sanitarie al pari dei cittadini dello Stato di invio;**
- **le spese così sostenute vengono solitamente in seguito rimborsate dal Paese di origine, dal momento che l'assistenza sanitaria resta a carico dello Stato italiano.**



PAESI EXTRA EUROPEI CONVENZIONATI

PARTICOLARITÀ

- N.B. Alcune Convenzioni parziali non prevedono l'istituto del distacco, pertanto in tali ipotesi, occorre assolvere l'obbligo contributivo con le medesime modalità prevista per i Paesi extraeuropei non convenzionati.



IL DISTACCO TRANSNAZIONALE

ASPETTI FISCALI CONNESSI ALLA GESTIONE DEL RAPPORTO



REDDITO TRANSNAZIONALE E POTESTÀ IMPOSITIVA

La potestà impositiva di uno Stato dipende da specifici fattori (*residenza, cittadinanza, nazionalità, percezione reddito*) che collegano la produzione del reddito con l'ordinamento giuridico interno.

Generalmente, i sistemi fiscali dei singoli Stati prevedono:

- principio della *“tassazione su base mondiale”* nei confronti dei soggetti residenti, fondato sul criterio della residenza del soggetto percettore dei redditi ovunque prodotti;
- principio della *“tassazione su base territoriale”* o *“principio della fonte”*, nei confronti dei soggetti non residenti, basato sul criterio della localizzazione dei redditi prodotti.

Italia : Articolo 3, D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, Testo unico delle imposte sui redditi (TUIR)



REDDITO TRANSNAZIONALE E POTESTÀ IMPOSITIVA

Il contemporaneo e legittimo esercizio della potestà impositiva di due Stati sul medesimo elemento reddituale può innescare il fenomeno della doppia tassazione internazionale dovuta al contrasto tra diversi criteri di tassazione.

Il Modello di Convenzione OCSE disciplina le modalità attraverso le quali è prevista l'eliminazione del fenomeno della imposizione di uno stesso reddito in capo alla stessa persona da parte di più di uno Stato (*“doppia imposizione giuridica”*).



LA DISCIPLINA DELLA RESIDENZA FISCALE

Art. 2, co. 2 TUIR:

“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”.

L’espressione “per la maggior parte del periodo d’imposta”, utile per tutti e tre i criteri di individuazione della residenza fiscale, coincide con 183 giorni nell’anno solare (184 per gli anni bisestili) anche non continuativi.



LA DISCIPLINA DELLA RESIDENZA FISCALE

Le persone fisiche sono residenti in Italia se, per la maggior parte del periodo di imposta:

- risultano iscritte nelle anagrafi della popolazione residente nello Stato, anche se hanno soggiornato per gran parte del periodo d'imposta all'estero;
- hanno il domicilio nello Stato, (la sede principale dei loro affari ed interessi, anche morali e sociali, nello Stato;
- hanno la residenza nello Stato, (dimora abituale, cioè il luogo nel quale normalmente si trovano).

(Requisiti alternativi tra loro e non concorrenti, è sufficiente il verificarsi di uno solo di essi affinché un soggetto sia considerato fiscalmente residente in Italia).



LA DISCIPLINA DELLA RESIDENZA FISCALE

- La cancellazione dall'anagrafe della popolazione residente e l'iscrizione nell' AIRE non costituisce elemento determinante per escludere il domicilio o la residenza nello Stato.

(C.M. 2 dicembre 1997 n. 304/E, Cass., 17 luglio 1967, n. 1812; 20 settembre 1979, n. 4829; 24 marzo 1983, n. 2070; 5 febbraio 1985, n. 791; 15 giugno 2016, n. 12311)

- Si considera fiscalmente residente in Italia un soggetto che, pur avendo trasferito la propria residenza all'estero ed ivi svolgendo la propria attività, mantenga il "centro dei propri interessi familiari e sociali" in Italia.

C.M. 26 gennaio 2001 n. 9/E



LA PRESUNZIONE DI RESIDENZA FISCALE

Art. 2 co. 2- bis, TUIR

“Si considerano altresì residenti, salvo prova contraria, i cittadini italiani cancellati dalle anagrafi della popolazione residente e trasferiti in Stati o territori diversi da quelli individuati con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, da pubblicare nella G.U.”

- Presunzione relativa: si reputa fiscalmente residente in Italia qualunque cittadino italiano che abbia trasferito la propria residenza in un Paese a fiscalità privilegiata.**
- Inversione dell'onere della prova in capo al contribuente.**



LA RESIDENZA NELLE CONVENZIONI INTERNAZIONALI

Articolo 4 Modello OCSE - rimanda alla legislazione nazionale

Nei casi di doppia residenza si applicano i seguenti criteri:

- 1. il possesso di un'*abitazione permanente*, (disponibilità continua e non occasionale dell'abitazione), nel caso siano due il centro di interessi vitali (interessi economici, morali e familiari);**
- 2. il luogo in cui soggiorna abitualmente;**
- 3. la nazionalità;**
- 4. accordo tra le autorità competenti, secondo la procedura amichevole**



LA TASSAZIONE DEI REDDITI PRODOTTI ALL'ESTERO

Art. 15 Modello OCSE

“... gli stipendi e le altre remunerazioni analoghe che un residente di uno Stato riceve in corrispettivo di un'attività dipendente sono imponibili soltanto in detto Stato, a meno che tale attività non venga svolta nell'altro Stato. Se l'attività è quivi svolta, le remunerazioni percepite a tal titolo sono imponibili in questo altro Stato”.



LA TASSAZIONE DEI REDDITI PRODOTTI ALL'ESTERO

Art. 15 Modello OCSE

Il paragrafo 2 sancisce la potestà impositiva esclusiva del Paese di residenza del contribuente per il lavoro subordinato svolto all'estero a condizione che si verifichino congiuntamente le seguenti condizioni:

- il beneficiario soggiorna nell'altro Stato per un periodo o periodi che non oltrepassano in totale 183 giorni nel corso dell'anno fiscale considerato;**
- le remunerazioni sono pagate da o per conto di un datore di lavoro che non è residente dell'altro Stato (*per evitare abusi della normativa*);**
- 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.**



REQUISITO TEMPORALE - 183 GIORNI

- Il computo dei 183 giorni deve essere effettuato con riferimento ad un periodo di 12 mesi che inizia o si conclude nell'anno fiscale considerato.
- Il metodo di calcolo del periodo di 183 giorni si basa sull'effettivo soggiorno:
 - Sono inclusi nel calcolo: il giorno di arrivo e di partenza e tutti gli altri giorni trascorsi nello Stato in cui viene esercitato il lavoro, i sabati e le domeniche, le feste nazionali, i giorni di ferie, le interruzioni, i giorni di malattia.
 - Sono esclusi: i giorni di ferie e i periodi di interruzione dal lavoro trascorsi al di fuori dello Stato in cui il lavoro viene svolto, i soggiorni relativi a spostamenti o movimenti al di fuori dello Stato in cui viene esercitata l'attività.
 - Sono esclusi: la durata del tempo trascorso nel Paese in cui le attività sono esercitate, in transito tra due luoghi situati al di fuori di detto Paese, se la durata è inferiore a 24 ore.



LA TASSAZIONE DEI REDDITI PRODOTTI ALL'ESTERO

Normativa interna - Art. 51, comma 8- bis, TUIR

“in deroga alle disposizioni dei commi da 1 a 8, il reddito da 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 (...).”



LA TASSAZIONE DEI REDDITI PRODOTTI ALL'ESTERO

A chi si applica il comma 8 bis

Il comma 8 bis si rivolge a:

- persone fisiche fiscalmente residenti in Italia;*
- che svolgono la propria attività lavorativa, in maniera continuativa ed esclusiva, in un Paese in cui non esiste una convenzione che prevede la tassazione esclusiva nel Paese estero;*
- con uno specifico contratto che prevede l'esecuzione della prestazione in via esclusiva all'estero;*
- dipendenti collocati in uno speciale ruolo estero;*
- permanenza all'estero per un periodo minimo di 183 giorni nell'arco di 12 mesi.*

(M.F. Circolare n. 207/E del 16.11.2000)



LA TASSAZIONE DEI REDDITI PRODOTTI ALL'ESTERO

A chi non si applica il comma 8 bis

L'art. 5, comma 5, della L. 16 marzo 2001, n. 88 (Disposizioni concernenti i marittimi imbarcati), nell'interpretare il comma 8-bis dell'art. 51 del Tuir, ha sancito che

per i marittimi italiani imbarcati su navi battenti bandiera estera

"... non è applicabile il calcolo sulla base della retribuzione convenzionale, continua ad essere escluso dalla base imponibile fiscale il reddito derivante all'attività prestata su tali navi per un periodo superiore a 183 giorni nell'arco di dodici mesi..".



LA TASSAZIONE DEI REDDITI PRODOTTI ALL'ESTERO

Retribuzione convenzionale: deroghe

La mancata previsione nel decreto ministeriale del settore economico nel quale viene svolta l'attività da parte del dipendente costituisce motivo ostativo all'applicazione del particolare regime.

Nell'ipotesi in cui il contratto di lavoro preveda che il rapporto di lavoro sia svolto a tempo parziale, la retribuzione convenzionale può essere ridotta proporzionalmente alla riduzione d'orario.

(Circ. A.E. n. 20/E del 13.05.2011)



LA TASSAZIONE DEI REDDITI PRODOTTI ALL'ESTERO

Paesi extracomunitari non convenzionati

In caso di distacco in Paesi extracomunitari con i quali non esiste una specifica convenzione contro le doppie imposizioni, ai sensi dell'art. 165 del TUIR, il lavoratore avrà diritto ad un credito per le imposte pagate nel Paese estero, che potrà essere portato in detrazione nella dichiarazione dei redditi.



IL REGIME DEI LAVORATORI TRANSFRONTALIERI

Sono FRONTALIERI i lavoratori dipendenti che:

- sono residenti in Italia
- Quotidianamente (o settimanalmente), si recano all'estero, in zone di frontiera (*Francia, Svizzera, Austria, Slovenia, Repubblica di San Marino, Città del Vaticano*) o in paesi limitrofi (*Principato di Monaco*) per svolgere la prestazione lavorativa, rientrando periodicamente sul territorio dello Stato italiano.



IL REGIME DEI LAVORATORI TRANSFRONTALIERI

I redditi derivanti da lavoro dipendente prestato, in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto, all'estero in zone di frontiera ed in altri Paesi limitrofi da soggetti residenti nel territorio dello Stato, sono imponibili solo in Italia e concorrono a formare il reddito complessivo dell'anno per l'importo eccedente il limite di esenzione fiscale.

- ***Francia ed Austria - tassazione esclusiva nel Paese di residenza***
- ***Svizzera - tassazione esclusiva nel Paese della fonte.***



IL REGIME DEI LAVORATORI TRANSFRONTALIERI

La legge 27 dicembre 2013, n. 147 (*legge di stabilità per il 2014*) nel confermare la soglia di esenzione fiscale per i lavoratori frontalieri, ne ha disposto la previsione non più “a tempo”, ma come norma a regime, a partire dal periodo di imposta 2014.

La soglia di esenzione attualmente in vigore è di 7.500 euro.





Grazie per l'attenzione !

