



Mobilità internazionale delle persone

Stefano Pacifico: *Partner&Commercial Manager ECA Italia*



ecca
italia

Venezia – 4/12/2023

CHI SIAMO



CONSULTING



DATA
MANAGEMENT



TRAINING



TOOLS

ECA Italia è una Società costituita nel 1994 per iniziativa di un gruppo di professionisti italiani accomunati da un'esperienza ventennale nella gestione delle risorse umane, e di ECA International - società leader a livello mondiale nella consulenza per la gestione degli espatriati - operante nel mercato internazionale dal 1971.



Attraverso la consociata [Expatriates Key Solutions](#) (EKS) – il Gruppo ECA Italia è in grado di fornire servizi in outsourcing per la gestione del personale in mobilità internazionale.

PRODOTTI E SERVIZI



Consulenza
e
Formazione

eca
italia



Compensation
Data & Tools

eca
italia



Tax
Compliance
espatriati

eks



Servizi
previdenziali e
Payroll

eks



Wordlwide Immigration
e Posted Workers
compliance

eks

Le tipologie di espatrio

Principali condizionamenti:

Contenuto della prestazione

Durata della prestazione all'estero

Struttura giuridica dell'unità estera alla quale viene assegnato il lavoratore

Disciplina civilistica, amministrativa, fisco-previdenziale vigente in Italia (L. 398/87 per il trattamento previdenziale - normativa internazionale in materia prev. vincolante l'Italia – accordi di sicurezza sociale; art. 51 TUIR, ecc.)

Vincoli nel Paese estero (normativa immigratoria, legislazione del lavoro, fiscale e previdenziale, livelli retributivi riscontrabili nel settore merceologico per personale espatriato e locale).



LA TRASFERTA

La trasferta

L'unico riferimento normativo è rinvenibile **nell'art. 51, comma 5, del Tuir** (che si limita a disciplinare il trattamento fiscale, e quindi contributivo ed assicurativo, dei compensi e rimborsi volti a remunerare le spese affrontate dai lavoratori in trasferta).

Spostamento temporaneo del lavoratore dall'originario luogo di lavoro a seguito di fatti occasionali e contingenti (Cass. 14.08.2004, n. 15889).

L'elemento caratterizzante della trasferta (e distintivo rispetto ad altri istituti) secondo la **giurisprudenza tradizionale** è quindi la **temporaneità dello spostamento** (che non coincide con il concetto di brevità), ma può essere identificato nella:

sussistenza di
«**esigenze
occasional**» del
datore di lavoro

assoluta
«**eccezionalità**» dello
spostamento

«**precarietà**» della
permanenza in una
sede diversa da quella
originaria

Il limite temporale della trasferta

NON ESISTE UN LIMITE LEGALE DI DURATA DELLA TRASFERITA

Circ. Min. 326/E/2000: il limite temporale di 240 giorni individua il periodo massimo di applicazione del comma 5 dell'art. 51 TUIR per i dipendenti del settore pubblico ma «tale criterio non è immediatamente applicabile ai dipendenti del settore privato... , pur potendo essere di ausilio per individuare fattispecie che nascondono un reale trasferimento». A seconda della natura dell'attività lavorativa, può essere giustificato un periodo di trasferta più o meno lungo (il Ministero cita il caso del dipendente in trasferta presso un cantiere edile, ritenendo ammissibile che la stessa si protragga fino al termine dei lavori, anche per un periodo superiore a 240 giorni).

La trasferta

Nuova ricostruzione giurisprudenziale

L'elemento essenziale della trasferta è il **permanere del legame funzionale** con il luogo di lavoro originario (rimanendo l'elemento temporale escluso da ogni valutazione).

- ✓ **Cass. n. 6240/2006:** l'elemento temporale non è di per sé fattore distintivo della trasferta. Il lavoratore in trasferta, mantiene *“un permanente legame con l'originario luogo di lavoro, restando irrilevanti, ... la protrazione dello spostamento per un lungo periodo di tempo*
- ✓ **Cass. n. 2699/2014:** le diarie di trasferta corrisposte a dipendenti inviati per il periodo di un anno presso la consociata estera ed *“inseriti all'interno dell'organizzazione estera... devono intendersi come emolumento tassabile in quanto ... non hanno natura risarcitoria, ma esclusivamente retributiva”,* dovendosi riqualificare la trasferta alla stregua di un vero e proprio distacco/trasferimento

La trasferta

Elementi caratterizzanti la trasferta:

- L'attività del lavoratore continua ad essere **organizzata e diretta dalla società di origine**;
- il lavoratore **non viene inserito** funzionalmente all'interno dell'organizzazione della società estera;
- lo spostamento avviene nell'ottica del soddisfacimento di un **interesse proprio della società di origine**;
- la società estera **non viene coinvolta** nel pagamento dei compensi e nel sostenimento dei relativi costi.

La trasferta

Le aziende italiane fanno ricorso abituale alla missione quando si tratta di svolgimento di compiti **occasional**, **integrativi** o **sostitutivi** (*sostituzioni temporanee; ispezioni e controlli; interventi specialistici; analisi di mercato; ecc.*), normalmente per periodi di breve durata (**es: inferiori a 6 mesi**).

L'utilizzo dell'istituto è quindi limitato nel tempo, in particolare per alcune considerazioni di carattere fiscale e contributivo (*Legge 398/87 e comma 8bis dell'art. 51 del TUIR riservati ai contratti per l'estero*).

L'istituto è inadatto, rispetto ad altre soluzioni, a rispondere alle esigenze che le aziende possono avere in ordine ad impegni continuativi, liberamente assunti e quindi maggiormente garantiti, anche se temporanei, di presenza all'estero.



Formule di assegnazione internazionale

Formule di assegnazione internazionale

Quando il lavoratore pur destinato a rientrare in Italia si insedia nel paese estero per un periodo continuativo per svolgere mansioni che possono implicare la dimora stabile dell'interessato all'estero, si parla di **“assegnazioni internazionali”**.

Si tratta di soluzioni che implicano la novazione oggettiva o soggettiva del rapporto di lavoro.

Formule tradizionali di espatrio

**Distacco /
trasferimento
temporaneo**

**Sospensione del
rapporto italiano e
contestuale
assunzione
all'estero**

Localizzazione
Risoluzione del rapporto
italiano e contestuale
assunzione all'estero

**Dual Employment
Contract**

Distacco/trasferimento temporaneo all'estero

La soluzione del distacco/trasferimento presuppone il verificarsi delle seguenti condizioni:

- ✓ Invio all'estero di lavoratore già assunto a tempo indeterminato e in servizio in Italia;
- ✓ Apposizione di un termine per il rientro in Italia;
- ✓ Unico datore di lavoro, ma sospensione, per il periodo di distacco, dell'efficacia della disciplina nazionale sul rapporto di lavoro (il CCNL è, normalmente, integrato da una serie di nuove disposizioni che tengono conto della nuova situazione);
- ✓ Durata dell'attività all'estero > 6 mesi (continuativi ed esclusivi).

Distacco/trasferimento temporaneo all'estero

Profili contributivi

La soluzione del distacco/trasferimento temporaneo con conservazione del rapporto di lavoro italiano consente il mantenimento delle coperture assicurative nazionali

Invio in paesi UE o convenzionati: la quasi totalità degli accordi internazionali di sicurezza sociale stabilisce che i lavoratori normalmente occupati nel territorio di un Paese contraente (nel caso l'Italia) alle dipendenze di un'azienda che vengano da tale azienda distaccati nel territorio dell'altro Stato contraente per svolgervi un lavoro per conto della medesima, possano restare soggetti, seppur per periodi temporanei, alla legislazione previdenziale del Paese di invio.

Invio in paesi non convenzionati: il mantenimento delle coperture assicurative italiane è invece reso obbligatorio (peraltro anche al di fuori dell'ipotesi del distacco) dalla legge 3 ottobre 1987, n. 398.

Sospensione pattizia del rapporto di lavoro in Italia e di assunzione all'estero da parte della società estera

Aspetti distintivi

- ❑ **Autonomia** dei due rapporti di lavoro;
- ❑ **Quiescenza** di tutte le obbligazioni assunte dalle parti del rapporto di lavoro "Italiano".

Vantaggi

- ❑ **No dimissioni;**
- ❑ **No azzeramento della posizione pregressa;**
- ❑ **Autonomia dei due rapporti** (separazione netta tra la fase italiana e quella estera dell'attività lavorativa – il lavoratore non potrà pretendere, al rientro in Italia, il riconoscimento dell'inquadramento che aveva all'estero; «(...) *Il collegamento economico-funzionale tra imprese gestite da società del medesimo gruppo non è di per sé solo sufficiente a far ritenere che gli obblighi inerenti a un rapporto di lavoro subordinato, formalmente intercorso tra un lavoratore e una di esse, si debbano estendere anche all'altra.*» (Cass. 9/12/2009 n. 25763)

Sospensione pattizia del rapporto di lavoro in Italia e di assunzione all'estero da parte della società estera

Rischi di rivendicazione dell'unicità del rapporto di lavoro:

- *“la conclusione di un nuovo contratto corrisponde solo ad esigenze amministrative, restando nei fatti il lavoratore alle dipendenze della capogruppo.” (Commissione CE, Libro Verde, cit. p.39);*
- *in presenza di rilevanti sintomi di “nazionalità” del rapporto, quali il perdurare (pur dopo l'asserita sospensione) del “pagamento delle assicurazioni italiane da parte della società di origine anche nella fase della pretesa sospensione del rapporto col datore di lavoro italiano o la determinazione della durata delle ferie secondo la disciplina contrattuale italiana.” (Cass. n. 2893 del 1991);*
- *“la concreta ingerenza della società capogruppo nella gestione del rapporto di lavoro dei dipendenti delle società del gruppo, che ecceda il ruolo di direzione e coordinamento generale alla stessa spettante sul complesso delle attività delle società controllate, determina l'assunzione in capo alla società capogruppo della qualità di datore di lavoro, in quanto soggetto effettivamente utilizzatore della prestazione.” (Cass. N. 25270 del 2011).*

Svantaggi

Localizzazione

Per localizzazione si intende la modifica delle condizioni contrattuali, che determina **il passaggio dallo status di dipendente italiano a quello di lavoratore locale** – mediante la risoluzione del rapporto lavorativo con la Soc. di origine e la contestuale assunzione presso la Soc. estera (il lavoratore viene assunto nella sede estera con applicazione della legge lavoristica e della previdenza locale, e l'attribuzione di una retribuzione locale di mercato in valuta locale).

Questa soluzione è talvolta vista nell'ambito di gruppi unitari come soluzione ottimale per evitare pericolose commistioni tra rapporti cessanti e rapporti in via di costituzione.

Finalità

Maggiore equità locale – integrazione expat/nationals (molto spesso per attenuare il passaggio dal trattamento di espatrio alla retribuzione locale di mercato, sono previsti sistemi di decalage retributivo/phase out).

International Remote Working

Modalità di lavoro in cui il luogo di svolgimento dell'attività lavorativa è in un Paese diverso da quello in cui si trova la sede di lavoro

International Remote Worker *existing employee* *(es. emergenza sanitaria)*

Dipendente già in organico della società che si trovano a svolgere la propria attività lavorativa in un Paese diverso rispetto alla sede di lavoro

International Remote Worker *new hirings*

Dipendente che stabilmente svolge attività lavorativa in un Paese diverso dalla sede di lavoro (es: *talent attraction*): dipendenti che vengono assunti dalla società e che stabilmente svolgeranno la loro attività in un Paese nel quale la società non è presente



Virtual Assignment **Lavoratore in distacco** **«virtuale»**

Dipendente distaccato che svolge attività lavorativa a beneficio della distaccataria estera senza spostamento fisico nel Paese della società distaccataria.



Aspetti previdenziali

Il regime previdenziale applicabile

Distinguere a seconda di prevedere l'invio di personale in:



Paesi europei (o assimilabili)

Paesi extraeuropei che abbiano stipulato con l'Italia una Convenzione di sicurezza sociale

Paesi extraeuropei non convenzionati.



Regolamenti europei di sicurezza sociale

I regolamenti comunitari di sicurezza sociale trovano applicazione:



ai 27 Paesi dell'UE (*post Brexit*)



alla Confederazione Svizzera



ai Paesi SEE (Islanda, Norvegia e Liechtenstein)

Per il Regno Unito si è esaurita lo scorso 31 dicembre 2020 la fase transitoria: dal 1 gennaio 2021 trova applicazione il Protocollo sul coordinamento della sicurezza sociale contenuta nell'Accordo UE-UK.

Principi fondamentali del regolamento 883/2004: Unicità della legislazione applicabile

Principio dell'unicità della legislazione applicabile:

Le persone destinatarie della normativa comunitaria sono soggette alla legislazione di un solo Stato

Il regolamento determina i criteri per individuare la legislazione applicabile

Il lavoratore subordinato o autonomo è soggetto alla legislazione dello Stato in cui l'attività è svolta

Articolo 11 par. 3 reg. 883/2004

«Lex loci laboris»

Eccezioni al principio di territorialità: il distacco di lavoratori

Il distacco di lavoratori deroga al principio del «lex loci laboris» permettendo l'applicazione della legislazione dello Stato d'invio

Condizioni:

dipenda da un datore di lavoro che esercita **abitualmente** la sua attività nello Stato di invio

La durata di tale attività non sia superiore a **24 mesi**

l'attività nello Stato di destinazione sia svolta per conto del datore di lavoro distaccante

non sia inviato in sostituzione di un lavoratore giunto al termine del periodo massimo di 24 mesi

Assunzione e contestuale distacco

La normativa sui distacchi è applicabile anche ai lavoratori subordinati assunti per essere distaccati a condizione che:

detti lavoratori risultino iscritti, «*immediatamente prima dell'inizio del rapporto di lavoro*», da almeno **1 mese** al regime assicurativo dello Stato in cui il datore di lavoro è stabilito

L'occupazione presso qualsiasi datore di lavoro nello Stato d'invio soddisfa questo requisito

Decisione A2 del 12 giugno 2009

Articolo 14 par. 1 reg. 987/2009

Attività subordinata in due o più Stati membri (art.13 Reg. 883/2004)

Le disposizioni relative al distacco, ai sensi dell'art. 12, **non si applicano** quando una persona è normalmente **impiegata simultaneamente in più Stati membri**. Questo tipo di situazione deve essere valutata sulla base delle disposizioni dell'art. 13 del regolamento di base.



Quale sistema di sicurezza sociale è applicabile alle persone che lavorano normalmente in due o più Stati membri?

Prima fase: quantificare l'attività di lavoro svolta nello Stato di residenza.

Articolo 13 par. 1 reg. 883/2004

Attività subordinata in due o più Stati membri (art.13 Reg. 883/2004)

Alla persona che esercita abitualmente un'attività subordinata in due o più Stati membri si applica:

La legislazione dello **Stato membro di residenza** se

Articolo 13 par. 1 reg. 883/2004

esercita una parte sostanziale della sua attività in tale Stato (almeno 25%)

dipende da più imprese o da più datori di lavoro aventi la propria sede legale o la sede delle loro attività in diversi Stati membri e non in quello di residenza

Attività subordinata in due o più Stati membri (art.13 Reg. 883/2004)

Esempio 1:

Il sig. X vive in Spagna. Il suo datore di lavoro è stabilito in Portogallo. X lavora 2 giorni alla settimana in Spagna e 3 giorni in Portogallo.

Considerando che X lavora due giorni su cinque in Spagna (vale a dire il 40% del suo orario lavorativo), egli svolge una “parte sostanziale” della sua attività in questo paese. **X è quindi soggetto alla legislazione spagnola (Paese di residenza)**.

Esempio 2:

il sig. Y vive in Ungheria. Ha due datori di lavoro, uno in Austria e l'altro in Slovenia. Il sig. Y lavora 1 giorno a settimana in Slovenia e gli altri 4 giorni in Austria. Anche se Y lavora per diversi datori di lavoro basati in Stati membri diversi da quello di residenza (Ungheria), **si applica la legislazione di quest'ultimo Paese** dal momento che è impossibile determinare lo Stato membro, diverso da quello di residenza, nel quale sarebbero stabiliti “la sede sociale o il domicilio” dei suoi datori di lavoro.

Articolo 13 par. 1 reg. 883/2004

Attività subordinata in due o più Stati membri (art.13 Reg. 883/2004)

Alla persona che esercita abitualmente un'attività subordinata in due o più Stati membri si applica:

La legislazione dello Stato in cui l'impresa o il datore di lavoro ha la sua sede legale o la sede delle sue attività se

Articolo 13 par. 1 reg. 883/2004

essa non esercita una parte sostanziale delle sue attività nello Stato membro di residenza

Alla persona che esercita un'attività subordinata in due o più Stati membri diversi dallo Stato membro di residenza (dove non esercita un'attività sostanziale) si applica

La legislazione dello Stato membro di residenza se

Articolo 14 par. 11 reg. 987/2009

il datore di lavoro da cui dipende è stabilito fuori dal territorio dell'UE

Attività subordinata in due o più Stati membri (art.13 Reg. 883/2004)

Esempio 3:

la Sig.ra Z è dipendente di un'impresa la cui sede sociale si trova in Grecia. Lavora 1 giorno nel suo paese, in Bulgaria, e il resto del tempo in Grecia. Considerando che una giornata a settimana equivale al 20% dell'attività lavorativa, Z non svolge "una parte sostanziale" della sua attività in Bulgaria. **Si applica pertanto la legislazione greca.**

Esempio 4:

il sig. P vive in Belgio. L'impresa del suo datore di lavoro ha sede negli Stati Uniti. P lavora abitualmente mezza giornata a settimana in Italia e tre giorni a settimana in Francia. Egli lavora anche un giorno al mese negli Stati Uniti. Per le attività professionali esercitate in Italia e in Francia, **si applica la legislazione belga** conformemente all'articolo 14, paragrafo 11, del regolamento (CE) n. 987/2009.

Articolo 13 par. 1 reg. 883/2004

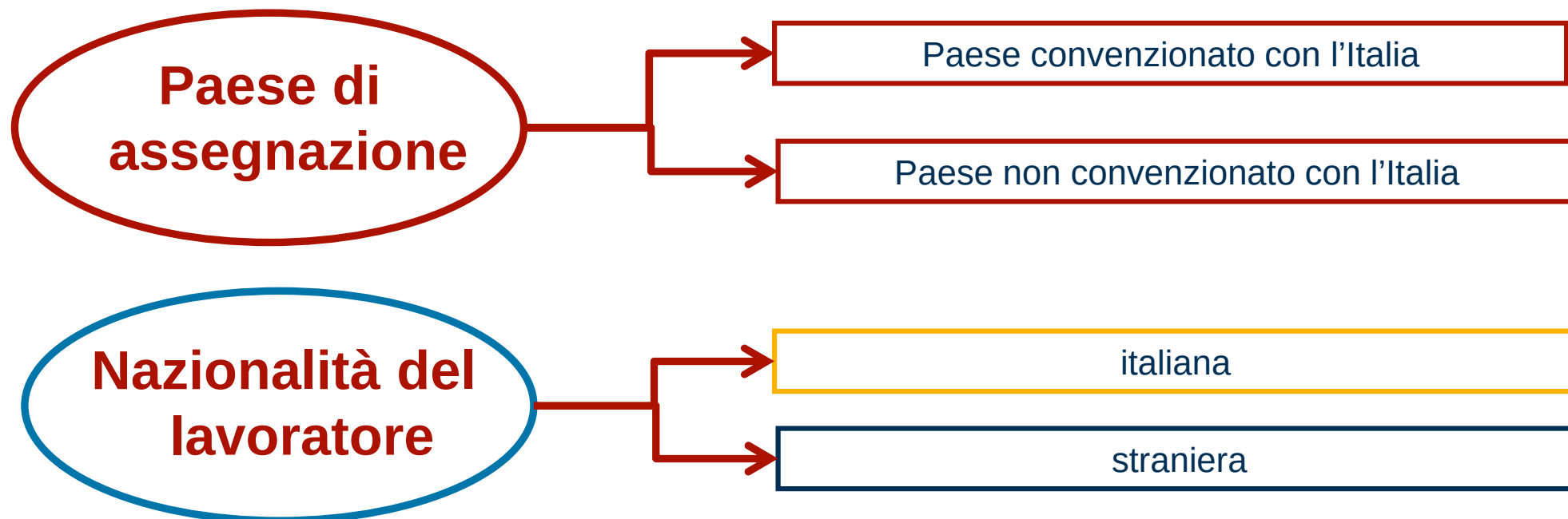
Assegnazioni in Paesi extra UE

Il criterio generale per l'individuazione della legge applicabile ai profili previdenziali è sempre quello della “lex loci laboris”, il cd. “principio di territorialità”.

**LA CONTRIBUZIONE È DOVUTA NEL PAESE DOVE
LA PRESTAZIONE LAVORATIVA È RESA**

Assegnazioni in Paesi extra UE: obbligo di contribuzione

In caso di assegnazione all'estero gli obblighi di contribuzione dipendono da:



Assegnazioni in Paesi convenzionati

Deroga al principio di territorialità:
IL DISTACCO PREVIDENZIALE

Convenzione **completa**

Contributi previdenziali e assistenziali temporaneamente nel paese di origine e non nel paese di destinazione

Convenzione **parziale**

I contributi per gli istituti coperti dall'accordo temporaneamente nel paese di origine e non in quello di destinazione.

Per gli istituti non previsti dall'accordo vige il principio della territorialità
(+ la legge 398/87 per gli "italiani")

Paesi non convenzionati

Lavoratori assegnati in un Paese non convenzionato

Legge n. 398 del 3 ottobre 1987:

Obbligo copertura assicurativa in Italia

Articolo 1

“I lavoratori italiani operanti all'estero, in Paesi extracomunitari con i quali non sono in vigore accordi di sicurezza sociale, alle dipendenze dei datori di lavoro italiani e stranieri di cui al comma 2, **sono obbligatoriamente** iscritti alle seguenti forme di previdenza ed assistenza sociale con le modalità in vigore nel territorio nazionale, salvo quanto disposto dagli articoli da 1 a 5”.

Assegnazioni all'estero in Paesi non convenzionati

Art. 4 Legge 398/87

Criteria per le contribuzioni

I contributi dovuti per i regimi assicurativi sono calcolati su **retribuzioni convenzionali**. Tali retribuzioni, fissate con decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, di concerto con il Ministero del Tesoro, sono determinate con riferimento ai contratti collettivi nazionali di categoria raggruppati per settori omogenei.

Per il regime relativo all'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, l'aliquota complessiva a carico del datore di lavoro è ridotta di dieci punti.

Garanzie per il lavoratore: continuità contributiva in Italia o totalizzazione

Lavoratori assegnati in un:



Ipotesi localizzazione in Paese non convenzionato

Applicazione L.398/87: la rappresentanza previdenziale

*In caso di assunzione di lavoratori italiani in Paesi extra UE non convenzionati o con convenzione parziale, è necessario eleggere un **rappresentante previdenziale** in Italia il quale si occuperà di versare i contributi italiani in nome e per conto del datore di lavoro straniero.*

N.B: Incarico conferito mediante apposito mandato con rappresentanza richiesto da Agenzia delle Entrate e da INPS

Azienda straniera



Nomina del rappresentante

Rimesse al rappresentante

Rappresentante



Richiesta del Codice fiscale

Apertura posizioni INPS / INAIL

Versamento di contributi e imposte

Dichiarazioni annue CU/770/INAIL



Ultime novità

Nuovo regime degli impatriati

- ✓ Riduzione dell'agevolazione dal 70% al 50%
- ✓ 3 anni di residenza estera
- ✓ tetto di reddito a 600K€
- ✓ permanenza di 5 anni
- ✓ elevata qualifica (Laurea)
- ✓ non all'interno dello stesso gruppo
- ✓ Possibile deroga per chi si è trasferito nel corso del 2023 (iscrizione all'anagrafe)



Nuova Blue Card

- la volontà di **espandere il gruppo di lavoratori altamente qualificati** provenienti da Paesi terzi che sono idonei a richiedere una Carta blu dell'UE, intervenendo sui criteri oggettivi e soggettivi di ammissione, allargando, di fatto, il bacino dei richiedenti;
- la modifica alla procedura per la richiesta di nulla osta;
- la possibilità per i titolari della Carta blu UE di svolgere attività di lavoro autonomo parallelamente a lavori subordinati altamente qualificati;
- una maggiore flessibilità nella mobilità, sia a breve che a lungo termine, anche per gli stranieri in possesso di una Carta blu dell'UE rilasciata da un altro Stato membro;
- la semplificazione delle procedure per il ricongiungimento familiare.



GRAZIE PER L'ATTENZIONE. DOMANDE?