



Trasferte e distacchi all'estero: compliance e gestione operativa

**Gestire la mobilità internazionale:
criticità e soluzioni operative**

Luigi Murgo

Senior Manager, Tax Advisory & Innovation

Martina De Santis

Commercial & Marketing Manager



Agenda

01

Trasferta e distacco estero

inquadramento operativo della mobilità internazionale con focus sui distacchi infragruppo

02

Obblighi per le aziende

previdenza, comunicazioni, INAIL e obblighi in Paesi UE ed Extra-UE (focus USA e Regno Unito)

A low-angle photograph of a modern skyscraper with a glass facade, reflecting the sky and surrounding buildings. The building is the primary visual element on the left side of the slide.

Mobilità internazionale: trasferta o distacco?

La prima decisione non è fiscale: è organizzativa.

Scegliere il modello corretto di mobilità riduce **rischi, costi e complessità**.



REGOLA PRATICA

Più aumentano continuità, inserimento nella struttura estera e riaddebito dei costi, **meno la trasferta regge come modello.**



Trasferta: definizione ed elementi caratterizzanti

La trasferta è una missione temporanea compiuta dal lavoratore per **esigenze occasionali** del datore di lavoro.

Riferimento normativo

Art. 51, comma 5, TUIR



Disciplina il trattamento fiscale (e quindi contributivo e assicurativo) dei compensi e rimborsi per le spese dei lavoratori in trasferta.

Gli elementi caratterizzanti

1



NON COINCIDE CON BREVITÀ

Rileva la natura occasionale dello spostamento

2



ESIGENZE OCCASIONALI

Lo spostamento risponde a necessità contingenti del datore di lavoro.

3



ECCEZIONALITÀ

Assoluta eccezionalità del trasferimento dalla sede originaria.

4



PRECARIETÀ

Permanenza precaria in sede diversa da quella originaria.



La trasferta si distingue dal distacco perché il lavoratore resta legato alla sede italiana, i costi non vengono riaddebitati all'estero e l'interesse prevalente è del datore italiano.



Distacco infragruppo: interesse, controllo e responsabilità devono restare sussistenti

ART. 30, COMMA 1, D.LGS. 276/2003

Il distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un **proprio interesse**, pone **temporaneamente** uno o più lavoratori a disposizione di un **altro soggetto** per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.



Il contratto di distacco: chiarezza, tutele e conformità

Lo strumento che disciplina il distacco, tutela il lavoratore, chiarisce diritti e obblighi e garantisce la conformità normativa

CONTRATTO DI DISTACCO CON IL LAVORATORE



Il dipendente presta il **consenso** all'invio all'estero.



Definisce **gli aspetti economici** dell'assegnazione.



Stabilisce la **durata** e le **condizioni temporali** del distacco.

CONTENUTI ESSENZIALI DEL CONTRATTO



Durata e condizioni del **rientro anticipato**



Modalità di **pagamento** (split payroll se previsto)



Trattamento di fine rapporto (si applica art. 2120 c.c.)



Trattamento economico (retribuzione + indennità di espatrio + benefit)



Clausole di assorbimento rispetto al CCNL.



Legge applicabile e foro competente



DISTACCO ESTERO - D.LGS. 104/2022

Il contratto integrativo di espatrio deve riportare obbligatoriamente degli **elementi del rapporto di lavoro**, suddivisi in due categorie



ELEMENTI GENERALI DEL RAPPORTO DI LAVORO (obbligatori in ogni caso)

- ✓ Inquadramento, livello e qualifica
- ✓ Durata del congedo ferie e altri congedi retribuiti
- ✓ Retribuzione
- ✓ Programmazione dell'orario normale di lavoro
- ✓ Enti che ricevono i contributi previdenziali e assistenziali



ELEMENTI SPECIFICI PER L'ESTERO (obbligatori in caso di lavoro all'estero)

- ✓ Paese/i di destinazione e durata prevista
- ✓ Valuta in cui viene corrisposta la retribuzione
- ✓ Eventuali prestazioni ulteriori in denaro o in natura
- ✓ Condizioni che disciplinano il rimpatrio
- ✓ Retribuzione dovuta secondo il diritto del Paese ospitante
- ✓ Indirizzo del sito istituzionale dello Stato ospitante



Mobilità internazionale e compliance

Gli obblighi variano in base al modello utilizzato

ADEMPIMENTO	UE		EXTRA-UE	
	TRASFERITA	DISTACCO	TRASFERITA	DISTACCO
 UNILAV (comunicazione preventiva)	✗ Non dovuta	✓ Obbligatoria	✗ Non dovuta	✓ Obbligatoria
 COMUNICAZIONE DISTACCO TRANSNAZIONALE UE (Direttive UE 96/71/CE, 2014/67/UE e 2018/957/UE)	✓ Obbligatoria prima dell'inizio	✓ Obbligatoria prima dell'inizio	✗ Non dovuta	✗ Non dovuta
 ADEGUAMENTO SALARIALE (salario minimo e condizioni del Paese ospitante)	! Dovuto se le salario inferiore a quanto previsto all'estero	! Dovuto se salario inferiore a quanto previsto all'estero	! Verifica rispetto minimi per rilascio visto (se dovuto)	! Verifica rispetto minimi per rilascio visto
 LETTERA/CONTRATTO DI ASSEGNAZIONE	✓ Raccomandata	✓ Obbligatoria	✓ Raccomandata	✓ Obbligatoria
 CERTIFICATO COPERTURA PREVIDENZIALE (Modello A1 o analogo)	✓ Obbligatorio	✓ Obbligatorio	! In linea di principio obbligatorio se previsto da accordi bilaterali	! Obbligatorio se previsto da accordi bilaterali (apertura posizione ad hoc)
 INAIL (Mod. PD DA1)	! Sì, se lavoro estero con rischi aggiuntivi	✓ Raccomandata	✗ N/A	✗ N/A
 VISTO / WORK PERMIT (immigrazione)	✗ Non dovuto per cittadini UE	✗ Non dovuto per cittadini UE	! Sì, se non previste eccezioni	✓ Obbligatorio



La trasferta non significa assenza di obblighi
anche le missioni brevi possono attivare notifiche, verifiche e adempimenti

Lavoro in UE: non basta inviare il lavoratore



1. PRIMA DELL'INVIO



Comunicazione preventiva di distacco tramite il portale indicato dallo Stato ospitante



Nomina di un **referente** o **rappresentante** nel Paese di destinazione



Verifica delle **condizioni di lavoro obbligatorie** nel Paese ospitante (retribuzione minima, orario, ferie, ecc.)



Predisposizione e conservazione della documentazione richiesta (da esibire in caso di controlli)



2. DURANTE IL DISTACCO



Conservazione in loco o presso la sede del fascicolo di distacco.



Monitoraggio della durata del distacco e delle eventuali proroghe.



Aggiornamento delle comunicazioni in caso di variazioni (durata, sede, referente, ecc.).



Rispetto continuo delle condizioni di lavoro applicabili nel Paese ospitante.



3. OLTRE I 12 MESI



Superata la soglia dei 12 mesi (prorogabili fino a 18), il lavoratore può essere assoggettato alla quasi totalità della normativa del Paese ospitante, se più favorevole di quella italiana.



Valutazione che le condizioni applicabili al contratto rispettino la normativa del Paese ospitante



ERRORE TIPICO

La normativa sopra riportata si applica anche alle trasferte nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi.



Rischio di sanzioni amministrative e contestazioni da parte delle autorità del Paese ospitante.

ESEMPIO PRATICO

Tecnico inviato 8 mesi in Francia per installazione macchinari. Senza notifica preventiva sul portale SIPSI:



sanzioni fino a 4.000 € per lavoratore
possibile interdizione all'attività
rischio reputazionale e contenzioso

Il Paese di destinazione guida gli adempimenti

La normativa di riferimento e gli adempimenti previdenziali variano in base all'area geografica e alla presenza di accordi internazionali.



1. PAESI UE / SEE / SVIZZERA

(Regolamenti UE 883/2004 e 987/2009)



Documento da richiedere
Modello A1



Durata copertura
24 mesi con possibilità di proroga
(generalmente fino a 5 anni)



Base di calcolo contributi
Su retribuzione effettiva



Note operative
Verificare il rispetto delle condizioni di distacco previste dalla normativa singoli stati UE



2. PAESI EXTRA-UE CONV.

(Accordi bilaterali di sicurezza sociale)



Documento da richiedere
Specifico certificato di copertura
previdenziale



Durata copertura
Durata specificata nell'accordo
(attenzione: non tutti gli accordi sono totali, possono essere anche parziali).



Base di calcolo contributi
Su retribuzione effettiva + conv. sui contributi minori fuori accordo



Note operative
Verificare la tipologia dell'accordo (totale o parziale).



3. PAESI EXTRA-UE NON CONV.

(Legge 398/87)



Normativa applicabile
Legge 398/87



Riduzione contributiva
Riduzione di 10 punti percentuali



Base di calcolo contributi italiani
Su retribuzione convenzionale



Note operative
Valutare sempre gli obblighi contributivi locali e l'eventuale necessità di registrazione presso gli enti esteri.



TRASFERTA IN PAESI NON CONVEZIONATI

Attenzione:

NON si applica la L. 398/87.

I contributi italiani sono calcolati su retribuzione effettiva.

STATI UNITI: quali adempimenti sono necessari?



Prima di inviare un lavoratore negli Stati Uniti è fondamentale pianificare correttamente e **tempestivamente** tutti gli aspetti: **immigration**, **previdenza** e **fiscali**.

1 ASPETTI IMMIGRATION



a. Viaggi in ESTA (Visa Waiver Program)

L'ESTA consente viaggi per turismo o affari, ma **NON** autorizza lo svolgimento di attività lavorative.



Rischi principali

- Ingresso negato alla frontiera e rimpatrio immediato
- annullamento dell'ESTA e divieto di ingresso futuro (5 o 10 anni)



b. Principali tipologie di visto

B-1	Per viaggi d'affari (riunioni, conferenze, negoziazioni). Non consente attività lavorative produttive.
E	Per scambi intra-societari con sede negli USA. E-1 (manager, executive, specialist), E-2 (specialist).
L1	Per trasferimenti intra-societari. L-1A (manager/executive), L-1B (knowledge worker). Blanket L per ridurre i tempi di rilascio

2 ASPETTI PREVIDENZIALI



Richiedere il certificato di copertura previdenziale Mod. IT/USA 4

- ✓ Da richiedere all'INPS prima della partenza.
- ✓ Attesta che il lavoratore rimane soggetto alla legislazione italiana.
- ✓ Da esibire alle autorità statunitensi su richiesta.



Nessuna scadenza

Il certificato non prevede una durata massima di validità.



STATI UNITI: quali adempimenti sono necessari?



3. Aspetti fiscali



1. TRASFERTA DI BREVE PERIODO



Verificare che siano soddisfatte tutte le condizioni **dell'art. 15 del Trattato Italia-USA**, per poter essere esentati da tassazione negli USA.

In particolare:

- ✓ permanenza **≤ 183 giorni** nel corso dell'anno fiscale
- ✓ **compensi** pagati da soggetto **non residente** in USA
- ✓ onere non a carico di **stabile organizzazione** che società italiana ha negli USA



ATTENZIONE

Alcuni Stati federati (es. California) non applicano integralmente i trattati contro le doppie imposizioni



2. ASSEGNAZIONI DI LUNGO PERIODO



Verificare eventuale spostamento della **residenza fiscale** del lavoratore.

- ✓ Verificare e far predisporre **adempimenti payroll** in capo alla società distaccataria negli USA.
- ✓ Il lavoratore deve richiedere il **Social Security Number (SSN)**.
- ✓ Il lavoratore deve presentare la **dichiarazione dei redditi americana** (Form 1040 / 1040NR).



Una pianificazione tempestiva e coordinata tra HR, Tax, Payroll e Legal è essenziale per garantire la **compliance** e la **tutela** del lavoratore e dell'azienda.



Regno Unito: quali adempimenti sono necessari?



1. Aspetti migratori e previdenziali

Due dimensioni da gestire insieme per inviare personale nel Regno Unito in modo corretto e sicuro.



ASPETTI MIGRATORI



TRASFERTA (Business Visitor)

- ✓ ETA
- ✓ Ingresso come Standard Visitor



CONSENTITO



Meeting



Negoziazioni



Formazione



Supervisione



Attività consentite dall'Appendix Visitor



ATTENZIONE

Molte attività di installazione, manutenzione, collaudo e riparazione **NON** sono automaticamente consentite come Visitor e devono essere valutate caso per caso alla luce dell'Appendix Visitor.



DISTACCO

Per permanenze lavorative valutare il corretto canale migratorio, ad esempio:

- Global Business Mobility
- Skilled Worker



In funzione di:

- durata
- rapporto infragruppo
- contratto commerciale
- tipo di attività



ASPETTI PREVIDENZIALI



ACCORDO ITALIA – REGNO UNITO

(TCA - Trade and Cooperation Agreement)



PRIMO PERIODO

- ✓ Richiesta Modello A1
- ✓ Copertura italiana
- ✓ Fino a 24 mesi
- ✓ Contributi sulla retribuzione effettiva



OLTRE 24 MESI

In assenza di proroga:

- cessazione dell'applicazione della legislazione italiana
- possibile iscrizione al sistema previdenziale UK (National Insurance)
- valutare:
 - payroll
 - registrazioni
 - employer obligations



TAKEAWAY

Il Regno Unito non è più UE, ma sul piano previdenziale continua ad applicare un sistema molto simile a quello europeo grazie al TCA.

Regno Unito: quali adempimenti sono necessari?

2. Aspetti fiscali



TRASFERTA (Business Visitor)



Verifica dell'Art. 15 – Trattato Italia-UK

Il reddito è imponibile solo in Italia se sono soddisfatte, in via cumulativa, le tre condizioni:

1



Permanenza
≤ 183 giorni
nell'anno fiscale

2



Retribuzione pagata
dal datore di lavoro
italiano

3



Costo non sostenuto
dalla società
del Regno Unito



ANCHE SE IL LAVORATORE È ESENTE DA IMPOSTE UK...

il datore italiano potrebbe dover:



Richiedere
l'Appendix 4
ad HMRC



Monitorare
i giorni di presenza
in UK



Trasmettere
la reportistica
annuale STBV

OBBLIGHI DI REPORTISTICA **STBV** – INCREMENTALI PER PERMANENZA

Permanenza in UK	Obbligo HR verso HMRC
🕒 Fino a 30 giorni	Generalmente nessuna reportistica
🕒 31 – 59 giorni	Verifiche "60 days rule"
🕒 Oltre 60 giorni (fino a 150)	Reportistica annuale crescente (relazione dettagliata)
🕒 151 – 183 giorni	Oltre alla reportistica, possibile approvazione preventiva HMRC



È essenziale un monitoraggio puntuale dei giorni di presenza in UK.



DISTACCO



Valutare gli adempimenti nel Regno Unito:

- ✓ Payroll britannico e sistema PAYE
- ✓ National Insurance (quando dovuta)
- ✓ Registrazioni presso HMRC e data reporting
- ✓ Presentazione della Self Assessment Tax Return (quando residente o **normalmente residente**)
- ✓ Verifica dello spostamento della residenza fiscale



ALERT

Il **charge-back** del puro costo lavoro può impedire l'applicazione della **treaty exemption**, determinando tassazione nel Regno Unito.



TAKEAWAY

Nel Regno Unito anche una semplice **trasferta** può generare obblighi verso HMRC, **pur in assenza di imposte dovute.**

Grazie per l'attenzione!

Domande?

CONTATTI



Luigi Murgò
Senior Manager, Tax Advisory &
Innovation
l.murgo@ecaitalia.com



Martina De Santis
Commercial & Marketing Manager
m.desantis@ecaitalia.com