

Distacco temporaneo di personale nella UE:

*Inquadramento normativo, Distacco e temporanea presenza di proprio personale in UE,
Gli obblighi di comunicazione preventiva,
Adempimenti previdenziali e fiscali, Casi Paese*

Cristina Gariglio

Dottore commercialista in Torino

Torino, 3 Novembre 2022

TRASFERITA ESTERO: ELEMENTI CARATTERIZZANTI

- **Temporaneità** e **brevità** della dislocazione estera
- **Equivalenza delle funzioni** attribuite al lavoratore
- **Trattamento contrattuale originario** non modificato, in principio, per effetto dell'espatrio
- Mantenimento dei **legami economici, familiari e sociali** del Paese di partenza
- Mantenimento del **potere direttivo e gerarchico** del datore di lavoro
- **Nessun coinvolgimento della società estera** nella determinazione dei compensi e, in principio, nel sostenimento dei relativi costi
- Mantenimento del **regime previdenziale e fiscale** del paese di origine
- **Esenzione** (contributiva e fiscale) fino a € 77,47 al giorno, ovvero 51,64 e 25,81

MODALITÀ DI RIMBORSO DELLE TRASFERTE ALL'ESTERO

Rimborso Analitico	<p>Il dipendente riceve il rimborso di tutte le spese analiticamente documentate sostenute</p> <p>Sono esenti: Rimborso delle spese documentate di viaggio, trasporto, vitto e alloggio. Rimborso delle altre spese, anche non documentate, per un importo massimo giornaliero di 25,82 €.</p>
Rimborso forfettario	<p>Il datore di lavoro eroga un'indennità omnicomprensiva delle spese che il dipendente sostiene in trasferta.</p> <p>Sono esenti: Indennità forfetaria fino ad un importo giornaliero massimo di 77,47 €. Rimborso delle spese documentate di viaggio e trasporto</p>
Rimborso Misto	<p>Il datore di lavoro eroga un'indennità forfetaria a fronte delle spese che il dipendente sostiene in trasferta ma riceve anche il rimborso analitico di alcune spese (vitto e/o alloggio).</p> <p>Sono esenti: Indennità forfetaria fino ad un importo giornaliero massimo di 51,65 € se sono rimborsati vitto o alloggio. Indennità forfetaria fino ad un importo giornaliero massimo di 25,82 € se sono rimborsati vitto e alloggio. Rimborso delle spese documentate di viaggio e trasporto.</p>

Trasferta assoggettamento contributivo

I lavoratori inviati in trasferta all'estero in qualsiasi Paese, convenzionato o meno, rimangono in ogni caso assoggettati alla legislazione italiana, con riferimento a tutte le forme di assicurazione e a tutte le contribuzioni previste per i lavoratori che prestano la loro opera nel territorio nazionale.

In particolare i datori di lavoro:

- ✓ non devono aprire una specifica posizione assicurativa ed i contributi continuano ad essere versati nella posizione già esistente;
- ✓ devono calcolare i contributi nelle misure previste per i dipendenti di pari qualifica che svolgano attività in Italia e sulle retribuzioni effettive;

è opportuno peraltro, che dotino i dipendenti ugualmente del certificato di distacco.

DISTACCO LAVORATORI NELLA UE

Per gestire il distacco dei lavoratori in UE, è obbligatorio rispettare le disposizioni e previsioni delle

Direttiva 96/71/EC,

Direttiva 2014/67/EU

Direttiva 2018/957/EU.

Distacco dei Lavoratori in UE: modifiche della Direttiva 2018/957/EU alla Direttiva 96/71/EC

- SALARIO MINIMO E RETRIBUZIONE
- DIRITTI DEI LAVORATORI DISTACCATI
- OBBLIGO DI NOTIFICA AGENTE TEMPORANEO

Adempimenti Direttiva 2014/67/EU

➤ La notifica del distacco

- Una notifica del distacco potrebbe essere obbligatoria in uno dei paesi UE. La dichiarazione di distacco informerà le Autorità del Paese Ospitante che il distacco si svolgerà nel loro territorio.
- Inoltre, comunicherà che sia l'azienda d'origine che il lavoratore stanno adempiendo alle direttive del paese interessato.

➤ *Persona referente nel Paese ospitante*

➤ Calendar giornaliero

➤ Obbligo di conservare i documenti del distacco

<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=it>

Member States wishing to be notified of all posting situations on their territory - Addresses of institutions to be notified

<https://ec.europa.eu/social>

- **Austria**

No notification required

- **Belgium**

Concerning employed persons and civil servants:

National Social Security Office - Department for international Relations

Victor Hortaplein 11 - 1060 BRUSSEL

E-mail: RSZMigr@rsz.fgov.be / ONSSMigr@onss.fgov.be

Concerning self-employed persons:

National Institute for the Social Security of the Self-employed

Willebroekkaai 35 - 1000 BRUSSEL

E-mail: mailbox-monitoring-a1@rsvz-inasti.fgov.be

- **Bulgaria**

National Revenue Agency

52, Alexander Dondukov, Blvd. 1000 SOFIA

Member States wishing to be notified of all posting situations on their territory - Addresses of institutions to be notified

<https://ec.europa.eu/social>

- **Croatia**

Competent institution responsible for receiving PD A1:

Croatian Pension Insurance Institute, ZAGREB

Phone: +385 1 4595164 / Fax: +385 1 4595066

E-mail: hzmo-eu@mirovinsko.hr

Website: <http://www.mirovinsko.hr>

Competent authority responsible for monitoring the procedure:

Ministry of Labour and Pension System, ZAGREB

Phone: +385 1 6106312 / Fax: +385 1 6109305

E-mail: info@mrms.hr

Website: <http://www.mrms.hr>

- **Estonia**

Estonian Social Insurance Board

Endla 815092 TALLINN

E-mail: info@sotsiaalkindlustusamet.ee

Website: www.sotsiaalkindlustusamet.ee

Member States wishing to be notified of all posting situations on their territory - Addresses of institutions to be notified

<https://ec.europa.eu/social>

- **Finland**

The Finnish Centre for Pensions

00065 ELÄKETURVAKESKUS FINLAND

- **France**

Centre des Liaisons Européennes et Internationales de Sécurité Sociale (CLEISS)

11 rue de la Tour des Dames 75436 PARIS CEDEX 09

Phone: +33 1 45 26 33 41

E-mail: webmestre@cleiss.fr

Website: <http://www.cleiss.fr>

- **Germany**

German Statutory pension Insurance - Data Section

Würzburg Bernerstraße - 197084 WÜRZBURG

- **Iceland**

Tryggingastofnun ríkisins (TR)

Laugavegur 114150 ICELAND

Website: www.tr.is

Member States wishing to be notified of all posting situations on their territory - Addresses of institutions to be notified

<https://ec.europa.eu/social>

- **Latvia**

State Social Insurance Agency (VSAA) - Contributions Division

Titla Iela 11 k-11011 RIGA

E-mail: jemaksas@vsaa.lv

Website: www.vsaa.lv

- **Netherlands**

Sociale Verzekeringsbank

Locatie Amstelveen

Postbus 357 1180 AJ AMSTELVEEN

- **Norway**

NAV Internasjonalt

P.O. Box 8138 Dep 0033 OSLO

- **Slovakia**

Sociálna poisťovňa, ústredie Oddelenie koordinácie medzinárodných poisťných vzťahov

Ul. 29.augusta 8-10 81363 BRATISLAVA

Member States wishing to be notified of all posting situations on their territory - Addresses of institutions to be notified

<https://ec.europa.eu/social>

- **Sweden**

Försäkringskassan

Box 1164 62122 VISB

- **Republic of Cyprus, Czech Republic, Denmark, Greece, Hungary, Ireland, Lithuania, Luxembourg, Malta, Poland, Portugal, Romania, Slovenia, Spain**

No notification required

Previdenza Sociale per i lavoratori nella UE

Secondo la Normativa 883/2004, il lavoratore è tenuto a versare i contributi secondo quanto previsto dal Paese dove il lavoro viene svolto. Tuttavia, fornendo il modulo A1 che conferma gli avvenuti pagamenti nel Paese di origine, non sarà necessario versare i contributi nel Paese ospitante.

- [CERTIFICATO A1 EX. ART. 12 REG. 883/2004](#)

Il Certificato A1 ex Art. 12 Reg. 883/2004 garantisce che l'assicurazione di previdenza sociale del lavoratore distaccato rimane valida nel Paese UE dove è assunto.

Il **certificato A1** deve essere rilasciato in tutti i casi in cui risultino soddisfatte le condizioni per il distacco previste dalla normativa comunitaria (articolo 12, Regolamento CE 29 aprile 2004, n. 883 e articolo 14, Regolamento CE 16 settembre 2009, n. 987).

Per il **lavoratore dipendente** l'ipotesi del distacco si verifica nel caso in cui il datore di lavoro trasferisce, per suo conto, il lavoratore in un altro paese dell'Unione europea **per un periodo massimo di 24 mesi**.

Anche il lavoratore autonomo, che di norma svolge la sua attività in un paese dell'Unione europea, può recarsi temporaneamente (massimo 24 mesi) in distacco in un altro paese comunitario, per proseguire un'attività analoga a quella svolta nel paese di provenienza. In tutti i casi il **certificato A1 deve essere richiesto all'INPS prima della partenza del lavoratore**.

Per il lavoratore dipendente la richiesta del predetto certificato deve essere fatta dal datore di lavoro mentre per il lavoratore autonomo direttamente dall'interessato.

La sede INPS territorialmente competente è, nel caso del lavoratore dipendente, quella di iscrizione del datore di lavoro e, nel caso del lavoratore autonomo, quella di iscrizione dell'interessato.

Il **modulo da utilizzare per richiedere il modello A1 è disponibile online e deve** pervenire all'Istituto in modalità telematica secondo le istruzioni fornite con la [circolare INPS 11 giugno 2019, n. 86](#), mentre per il distacco del lavoratore autonomo le modalità di trasmissione sono quelle indicate con [messaggio 20 gennaio 2016, n. 218](#).

Trasfertisa/distacco UE: domanda online per il certificato di legislazione applicabile

L'INPS, per agevolare i datori di lavoro nella presentazione delle richieste di rilascio del “**certificato di legislazione applicabile**” (o documento portatile A1), ha realizzato una procedura che ne consente la richiesta online e l'emissione in formato digitale e che costituisce l'unico canale attivabile sin dal 1° settembre 2019. Il modello A1 serve per certificare la legislazione di sicurezza sociale applicabile al lavoratore nei casi in cui svolga un'attività lavorativa in uno o più Stati che applicano la regolamentazione UE, come nelle ipotesi di trasferta o distacco. L'Istituto, con la circolare n. 89 del 2019 ha illustrato le nuove modalità di presentazione delle domande.

L'INPS ha emanato la [circolare n. 85 dell'11 giugno 2019](#), con la quale informa che, al fine di agevolare i datori di lavoro nella presentazione delle richieste di rilascio del documento portatile A1, è stata realizzata una nuova procedura finalizzata ad informatizzare l'iter procedurale previsto per l'emissione di tale certificazione.

In particolare, l'INPS, con la circolare 85/2019, ha illustrato le modalità di presentazione, tramite il canale telematico, delle domande di rilascio del certificato di legislazione applicabile (documento portatile A1).

Modello A1

nella pagina “Distacchi” verrà richiesto l’inserimento della matricola INPS del datore di lavoro.

Procedura per la richiesta della certificazione A1 in applicazione della normativa UE

Inserimento matricola:

Azienda DM Azienda Agricola

Dichiarazione di responsabilità resa da

Consapevole di quanto disciplinato in materia di adempimenti connessi alla trattazione dei dati previdenziali di cui alla legge n. 12 / 1979 e successive modifiche e integrazioni e al D.P.R.445/2000, dichiaro di essere autorizzato alla gestione delle informazioni dell'azienda avente la matricola sopra indicata, per la quale intendo trasmettere telematicamente la seguente dichiarazione di responsabilità.

Conferma

Rinuncia

Modello A1

All'inserimento della matricola il sistema, verificata la corrispondenza della stessa con i dati presenti negli archivi informatici dell'Istituto, la procedura propone la home page del modulo "Distacchi", all'interno della quale l'utente potrà visualizzare l'elenco dei lavoratori per i quali sono state effettuate le richieste di certificazione A1, selezionando l'opzione "Inserimento domanda" sarà possibile procedere all'inserimento di una nuova richiesta, scegliendo tra le tipologie proposte.

L'INPS ha predisposto un manuale utente, presente nel modulo "Distacchi" del servizio web, ove sono riportate in dettaglio le funzionalità dell'applicativo.

The screenshot shows a web page with a light blue background. At the top, the text reads "Procedura per la richiesta della certificazione A1 in applicazione della normativa UE". Below this, the main heading is "Elenco delle Dichiarazione di Responsabilità inviate". A central message box contains the text: "Non è stata trovata nessuna dichiarazione di responsabilità. E' possibile inserirne una premendo il tasto 'Inserimento Nuova Dichiarazione'". At the bottom, there is a red notice: "Il 30 settembre 2014 è scaduto il termine per inviare le domande di accesso ai benefici relativi alle assunzioni effettuate nel 2012, come previsto dalla circolare 98/2014". Two blue buttons are visible at the bottom: "Indietro" on the left and "Inserimento Nuova Dichiarazione" on the right.

Modello A 1: emissione del modello

Per tutte le domande approvate, che si trovano nello stato "Accolta", verrà prodotta la certificazione A1 da rilasciare al lavoratore in formato PDF, che sarà firmato digitalmente. Una copia del documento portatile A1 verrà poi trasmessa al richiedente via PEC o via e-mail.

L'INPS, inoltre, avvisa il richiedente dell'avvenuta definizione della domanda via e-mail e/o via sms, rispettivamente all'indirizzo e al numero di telefono mobile indicati nella domanda.

Qualora su richiesta dell'Istituzione estera si renda necessario acquisire il documento portatile A1 in formato originale, la certificazione sarà comunque disponibile per il ritiro presso la Struttura territoriale INPS di competenza.

Aspetti fiscali del distacco

L'invio all'estero del lavoratore dipendente non può prescindere da un'adeguata analisi preliminare della sua posizione fiscale.

E' opportuno distinguere tra

- adempimenti fiscali personali
- obblighi del sostituto d'imposta durante l'intero periodo di assegnazione all'estero.

IL CONCETTO DI RESIDENZA

L'INDIVIDUAZIONE DEL LUOGO DI RESIDENZA FISCALE DI UNA **PERSONA FISICA** O DI UNA SOCIETÀ RAPPRESENTA L'ELEMENTO ESSENZIALE E PRELIMINARE A OGNI ALTRA CONSIDERAZIONE TRIBUTARIA

PERSONA FISCALMENTE
RESIDENTE IN ITALIA?



DEVE SOTTOPORRE A TASSAZIONE
I SUOI REDDITI OVUNQUE PRODOTTI NEL MONDO
(«WORLDWIDE INCOME TAXATION»),

PERSONA FISCALMENTE NON
RESIDENTE IN ITALIA?



DEVE SOTTOPORRE A TASSAZIONE SOLO I
REDDITI PRODOTTI NEL TERRITORIO DELLO STATO

TASSAZIONE REDDITI IN ITALIA

CRITERI PER DEFINIRE SE IL CONTRIBUENTE È FISCALMENTE RESIDENTE O NON RESIDENTE



ART. 2 TUIR

NORMATIVA INTERNA

ART. 4 OCSE

**CONVENZIONE TRA STATI
CONTRO LA DOPPIA
IMPOSIZIONE**

Convenzioni contro le doppie Imposizioni

MEF Dipartimento delle Finanze

Cerca...

Il Dipartimento ▼

Fiscaltà nazionale ▼

Fiscaltà regionale e locale ▼

Dati e Statistiche ▼

Fiscaltà dell'Unione europea e internazionale ▼

Entrate tributarie ▼

Consultazioni ▼

Ti trovi in: [Home](#) / [Fiscaltà dell'Unione europea e internazionale](#) / [Convenzioni e accordi](#) / [Convenzioni per evitare le doppie imposizioni](#)

Fiscaltà dell'Unione europea e internazionale

In evidenza

Convenzioni e accordi

Accordi amministrativi per lo scambio di informazioni

Accordi multilaterali tra autorità competenti

Accordi per la promozione e la protezione degli investimenti

Convenzione OCSE - Consiglio d'Europa sulla mutua assistenza amministrativa in materia fiscale

Convenzioni per evitare le doppie imposizioni

Convenzioni per evitare le doppie imposizioni

Le Convenzioni per evitare le doppie imposizioni sono trattati internazionali con i quali i Paesi contraenti regolano l'esercizio della propria potestà impositiva al fine di eliminare le doppie imposizioni sui redditi e/o sul patrimonio dei rispettivi residenti.

Oltre ad evitare le doppie imposizioni, le Convenzioni hanno anche lo scopo di prevenire l'evasione e l'elusione fiscale; a questo fine esse prevedono alcune disposizioni sulla cooperazione amministrativa.

Tali trattati si ispirano, principalmente, al [modello](#) di Convenzione elaborato in sede OCSE. Un ulteriore [modello](#) di riferimento, è quello elaborato in ambito ONU.

In Italia, le Convenzioni per evitare le doppie imposizioni entrano a far parte dell'ordinamento giuridico all'esito di un procedimento di ratifica da parte del Parlamento seguito con legge ordinaria, che conferisce piena e integrale esecuzione al trattato. La Convenzione entra in vigore a seguito dello scambio degli strumenti di ratifica tra i Paesi contraenti. La conferma dell'avvenuto scambio degli strumenti di ratifica è resa nota attraverso la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale.

Per dare attuazione alle disposizioni delle Convenzioni per evitare le doppie imposizioni, i Paesi contraenti possono stipulare accordi di natura amministrativa volti a favorire lo scambio di informazioni e/o l'effettuazione di verifiche simultanee.

Aggiornamento: 1 luglio 2021

Paese contraente	Stipula	In vigore dal	Convenzioni contro le doppie imposizioni
Albania	Firma: Tirana 12.12.1994 Ratifica: L. 21.05.1998, n.175	21.12.1999	 Albania - PDF in italiano e inglese
Algeria	Firma: Algeri 03.02.1991 Ratifica: L. 14.12.1994, n.711	30.06.1995	 Algeria - PDF in italiano Algeria - PDF in francese
Arabia Saudita	Firma: Riad 13.01.2007 Ratifica: L. 23.10.2009, n.159	01.12.2009	 Arabia Saudita - PDF in italiano e inglese
Argentina	Firma: Roma 15.11.1979 Ratifica: L. 27.04.1982, n.282	15.12.1983	 Argentina - PDF in italiano e francese
Argentina	Protocollo di modifica Firma: Bologna il 03.12.1997 Ratifica: L.28.10.1999, n.423	14.03.2001	 Argentina - PDF in italiano e francese
Armenia	Firma: Roma 14.06.2002 Ratifica: L.25.10.2007, n.190	05.05.2008	 Armenia - PDF in italiano e inglese
Australia	Firma: Canberra 14.12.1982 Ratifica: L. 27.05.1985, n.292	05.11.1985	 Australia - PDF in italiano Australia - PDF in inglese

Convenzioni contro le doppie Imposizioni

REGOLE DI METODO

- NEL LEGGERE LE CONVENZIONI BISOGNA DISTINGUERE I CASI IN CUI LA CONVENZIONE ATTRIBUISCE UNA **POTESTÀ IMPOSITIVA ESCLUSIVA AD UNO STATO OPPURE CONCORRENTE.**
- LE FORMULE USATE NEI TESTI ITALIANI DEI TRATTATI POSSONO INDURRE IN ERRORE

TIPO DI TASSAZIONE	TERMINOLOGIA ITALIANA	TERMINOLOGIA INGLESE
CONCORRENTE ES. COMPENSO AMMINISTRATORE	SONO IMPONIBILI IN DETTO ALTRO STATO	MAY BE TAXED IN THAT OTHER STATE
ESCLUSIVA ES. CAPITAL GAIN	SONO IMPONIBILI SOLTANTO	SHALL BE TAXABLE ONLY

DISTACCO DI BREVE PERIODO

ART. 15 MODELLO OCSE

2. NOTWITHSTANDING THE PROVISIONS OF PARAGRAPH 1, REMUNERATION DERIVED BY A RESIDENT OF A CONTRACTING STATE IN RESPECT OF AN EMPLOYMENT EXERCISED IN THE OTHER CONTRACTING STATE **SHALL BE TAXABLE ONLY** IN THE FIRST MENTIONED STATE IF:

- A. THE RECIPIENT IS PRESENT IN THE OTHER STATE FOR A PERIOD OR PERIODS **NOT EXCEEDING IN THE AGGREGATE 183 DAYS IN ANY TWELVE MONTH PERIOD** COMMENCING OR ENDING IN THE FISCAL YEAR CONCERNED, AND
- B. THE REMUNERATION IS PAID BY, OR ON BEHALF OF, AN EMPLOYER WHO **IS NOT A RESIDENT OF THE OTHER STATE**, AND
- C. THE REMUNERATION **IS NOT BORNE BY A PERMANENT ESTABLISHMENT** WHICH THE EMPLOYER HAS IN THE OTHER STATE.

ART. 15 ITALIA-SVIZZERA

2. NONOSTANTE LE DISPOSIZIONI DEL PARAGRAFO 1, 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 DELL'ANNO FISCALE CONSIDERATO**; 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.

ATTENZIONE: LE TRE CONDIZIONI CHE DEVONO VERIFICARSI SIMULTANEAMENTE, PER CUI L'ASSENZA DI UNA SOLA DI QUESTE NON CONSENTE L'APPLICAZIONE DI TALE COMMA.

Tassazione del reddito di lavoro dipendente

DURATA SOGGIORNO ALL'ESTERO DEL LAVORATORE RESIDENTE IN ITALIA	DATORE DI LAVORO ITALIANO	DATORE DI LAVORO STRANIERO
FINO A 183 GG	TASSAZIONE SOLO IN ITALIA	TASSAZIONE CONCORRENTE ITALIA E PAESE ESTERO
OLTRE 183 GG	TASSAZIONE CONCORRENTE ITALIA E PAESE ESTERO	TASSAZIONE CONCORRENTE ITALIA E PAESE ESTERO

RECUPERO IMPOSTE PAGATE ALL'ESTERO



CREDITO D'IMPOSTA PER LE IMPOSTE VERSATE ALL'ESTERO DIVENUTE CERTE E DEFINITIVE

Tassazione del reddito di lavoro dipendente

C'È LA CONVENZIONE ITA-ESTERO CONTRO LE DOPPIE IMPOSIZIONI?	SI PUÒ FRUIRE DEL CREDITO D'IMPOSTA?
NO	Sì: SI FRUISCE DEL CREDITO PER LE IMPOSTE PAGATE ALL'ESTERO A TITOLO DEFINITIVO, AI SENSI DELL'ARTICOLO 165 DEL TUIR. IL CREDITO NON PUÒ COMUNQUE SUPERARE LA QUOTA DI IRPEF RELATIVA AL REDDITO ESTERO.
sì E PREVEDE UNA TASSAZIONE CONCORRENTE DEL REDDITO	Sì: SI FRUISCE DEL CREDITO PER LE IMPOSTE PAGATE ALL'ESTERO A TITOLO DEFINITIVO, AI SENSI DELL'ARTICOLO 165 DEL TUIR. IL CREDITO NON PUÒ COMUNQUE SUPERARE LA QUOTA DI IRPEF RELATIVA AL REDDITO ESTERO
sì E PREVEDE UNA TASSAZIONE ESCLUSIVA DEL REDDITO	NO: NON SI FRUISCE DEL CREDITO D'IMPOSTA, MA SI DEVE RICHIEDERE IL RIMBORSO DELLE IMPOSTE PAGATE NELLO STATO ESTERO . IL RIMBORSO VA CHIESTO ALL'AUTORITÀ ESTERA COMPETENTE IN BASE ALLE PROCEDURE DA QUESTA STABILITE.

Reddito di lavoro dipendente vs retribuzione convenzionale

ART. 51 CO. 8-BIS TUIR. IN DEROGA ALLE DISPOSIZIONI DEI COMMI DA 1 A 8, IL REDDITO DI LAVORO DIPENDENTE, PRESTATO ALL'ESTERO IN VIA CONTINUATIVA E COME OGGETTO ESCLUSIVO DEL RAPPORTO DA DIPENDENTI CHE NELL'ARCO DI DODICI MESI SOGGIORNANO NELLO STATO ESTERO PER UN PERIODO SUPERIORE A 183 GIORNI, È DETERMINATO SULLA BASE DELLE **RETRIBUZIONI CONVENZIONALI** DEFINITE ANNUALMENTE CON IL DECRETO DEL MINISTRO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE



Reddito di lavoro dipendente vs retribuzione convenzionale

PROCEDIMENTO

- CONSIDERARE LA RETRIBUZIONE ANNUA LORDA DEL LAVORATORE
 - DIVIDERE IL SUDDETTO IMPORTO PER 12
 - CONFRONTARE IL VALORE COSÌ OTTENUTO CON LE FASCE RETRIBUTIVE PREVISTE NEL DECRETO
- 
- INDIVIDUARE IL PROPRIO SETTORE DI ATTIVITÀ
 - INDIVIDUARE LA PROPRIA FASCIA DI REDDITO
 - INDIVIDUARE LA RETRIBUZIONE CONVENZIONALE

TABELLA DELLE RETRIBUZIONI CONVENZIONALI 2022

OPERAI E IMPIEGATI - VALORI 2022

SETTORE	QUALIFICHE	FASCIA	RETRIBUZIONE NAZIONALE		RETRIBUZIONE CONVENZIONALE
			Da	Fino a	
Industria	Operai	I		2.075,29	2.075,29
		II	2.075,30	2.197,14	2.197,14
		III	2.197,15	2.318,98	2.318,98
		IV	2.318,99	in poi	2.440,79
	Impiegati	I		2.440,79	2.440,79
		II	2.440,80	2.900,63	2.900,63
		III	2.900,64	3.360,52	3.360,52
		IV	3.360,53	3.820,39	3.820,39
		V	3.820,40	in poi	4.280,23

Calcolo del credito per imposte pagate all'estero

- **IL COMMA 10 DELL'ARTICOLO 165 DEL TUIR** STABILISCE CHE QUANDO IL REDDITO ESTERO **CONCORRE PARZIALMENTE ALLA FORMAZIONE DEL REDDITO COMPLESSIVO**, L'IMPOSTA ESTERA DETRAIBILE DEVE ESSERE **RIDOTTA** IN MISURA CORRISPONDENTE.
- **L'IMPOSTA ESTERA DEVE ESSERE RIMODULATA** SULLA BASE DEL **RAPPORTO** TRA LA RETRIBUZIONE CONVENZIONALE ED IL REDDITO DI LAVORO DIPENDENTE CHE SAREBBE STATO TASSABILE IN VIA ORDINARIA, E NON IN MISURA CONVENZIONALE, IN ITALIA.

Esempio

IMPONIBILE ESTERO: EURO 100.000;

- IMPOSTE PAGATE ALL'ESTERO: EURO 18.000;

- RETRIBUZIONE CONVENZIONALE EX ART. 51, COMMA 8-BIS: EURO 72.000;

- REDDITO RIDETERMINATO EX ART. 51 , COMMI 1-8, DPR N. 917/86: EURO 86.000

- LA MODALITÀ DI CALCOLO DEL CREDITO È LA SEGUENTE:
 $(72.000/86.000) * 18.000 = \text{EURO } 15.070$

FRANCIA

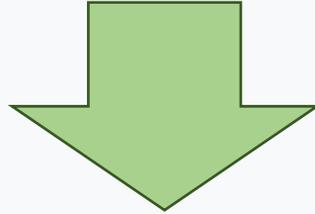
Notifica preventiva

Conservazione dei documenti

Nomina di un rappresentante

FRANCIA

La dichiarazione preliminare di distacco



deve essere inviata all'ispettorato del lavoro in maniera telematica

Attraverso la piattaforma Sispsi

<https://sipsi.travail.gouv.fr/auth/login>

FRANCIA settore edile: carta BTP

Tutti i lavoratori edili o di lavori pubblici devono essere in possesso di una carta BTP, che è un documento di identità personale che consente alle autorità francesi di lottare contro il lavoro illegale. Diversi elementi devono essere registrati sulla tua carta BTP:

- cognome, nome e sesso;
- foto documento d'identità del lavoratore;
- ragione sociale del datore di lavoro;
- il numero SIREN dell'azienda che è attribuito dalle autorità statistiche (INSEE). È composto da 9 cifre. I primi 8 numeri non hanno alcun significato, mentre la nona cifra serve solo per controllare il logaritmo dei primi numeri;

FRANCIA: carta BTP

- il numero della carta e la data di consegna;
- elementi di sicurezza che impediscono la falsificazione della carta;
- un codice RQ (codice a barre speciale) per aiutare i servizi di controllo ad accedere facilmente alle informazioni.

Per i lavoratori del settore edile o dei lavori pubblici

- altri obblighi:
- fornire documenti informativi nella lingua dei dipendenti

GERMANIA

Ordinance Amending the Minimum Wage Reporting Ordinance

of 31 October 2016

On the basis of section 16 subsection (5) number 1 of the Minimum Wage Act (*Mindestlohngesetz*) of 11 August 2014 (Federal Law Gazette I, p. 1348), section 18 subsection (5) number 1 of the Posted Workers Act (*Arbeitnehmer-Entsendegesetz*) of 20 April 2009 (Federal Law Gazette I, p. 799) and section 17b subsection (3) number 1 of the Provision of Temporary Workers Act (*Arbeitnehmerüberlassungsgesetz*), as inserted by Article 1 number 3 of the Act of 20 July 2011 (Federal Law Gazette I, p. 1506), the Federal Ministry of Finance, in agreement with the Federal Ministry of Labour and Social Affairs, orders as follows:

Article 1

Amendment to the Minimum Wage Reporting Ordinance (*Mindestlohnmeldeverordnung*)

The Minimum Wage Reporting Ordinance of 26 November 2014 (Federal Law Gazette I, p. 1825) shall be amended as follows:

1. Section 1 shall be worded as follows:

“Section 1

Notifications

(1) Employers domiciled abroad shall submit electronically notifications pursuant to section 16 subsection (1) of the Minimum Wage Act and section 18 subsection (1) of the Posted Workers Act as well as declarations pursuant to section 16 subsection (2) of the Minimum Wage Act and section 18 subsection (2) of the Posted Workers Act. Electronic submissions are to be made using the website provided by the customs administration for this purpose.

Germania

Notifica preventiva

Conservazione dei documenti

Periodo minimo di assegnazione: Nessuna esenzione

Condizioni minime di lavoro:

Salario minimo

Ferie annuali minime

Orario massimo di lavoro

Periodi minimi di riposo

Condizioni per la fornitura di lavoro, in particolare dalle agenzie di lavoro interinale

Sicurezza, salute e igiene sul luogo di lavoro

Misure preventive in merito alle condizioni di lavoro per donne in gravidanza, bambini e giovani

Parità di trattamento tra uomini e donne e misure antidiscriminazione

Germania

Conseguenze giuridiche in caso di mancata registrazione

Per la violazione dell'obbligo di registrazione è prevista una sanzione pecuniaria fino a un massimo di 30.000 €.

I datori di lavoro cui sia stata inflitta una sanzione pecuniaria di almeno 2.500 € per aver violato la normativa in materia di minimo salariale o distacco dei lavoratori possono essere esclusi dalla partecipazione alle procedure di affidamento degli appalti di lavori, forniture e servizi.

Servizi

Per informazioni in materia di "distacco dei lavoratori stranieri in Germania" si prega di consultare il seguente indirizzo:

www.zoll.de > Fachthemen > Arbeit

Per qualsiasi domanda o chiarimento sugli obblighi di cooperazione, registrazione, contabili o di altra natura contemplati dalla normativa in materia di minimo salariale, distacco dei lavoratori e somministrazione di lavoro, il cui rispetto è verificato dall'amministrazione doganale, si prega di contattare l'Ufficio Informazioni della Direzione generale delle dogane (Generalzolldirektion) dal lunedì al venerdì: ore 08:00 – 17:00

in lingua tedesca:

Tel.: +49 (0) 3 51 / 4 48 34 – 5 20

Fax: +49 (0) 3 51 / 4 48 34 – 5 90

E-Mail: info.gewerblich@zoll.de

in lingua inglese:

Tel.: +49 (0) 3 51 / 4 48 34 – 5 30

Fax: +49 (0) 3 51 / 4 48 34 – 5 90

E-Mail: enquiries.english@zoll.de



Generalzolldirektion



Portale per la dichiarazione del salario minimo

Opuscolo informativo sull'introduzione del portale telematico per la dichiarazione del salario minimo in data 1° gennaio 2017

Germania Invio richiesta preventiva

Importante:

inviare una richiesta preventiva alla dogana indirizzo enquiries.english@zoll.de

in ogni caso di invio in Germania descrivendo le circostanze dell'invio (durata, attività rese, anche se si tratta o no di assegnazione intercompany).

Sanzioni

- In caso di mancato rispetto delle condizioni minime di lavoro e/o dei minimi salariali tedeschi, o di mancata cooperazione con gli organi ispettivi, sono previste sanzioni fino a € 500.000.
- Con riferimento invece agli obblighi di notifica o di conservazione dei documenti, la sanzione prevista non può superare € 30.000 a lavoratore.

Domande ?



GRAZIE PER L'ATTENZIONE