

TOPLEGAL

IL PRIMO MENSILE ITALIANO DEL MERCATO LEGALE

Anno IV - N.1 - Dicembre/Gennaio 2008

Divisi e Contenti

Un anno di separazioni che non ha risparmiato nessuno



Contenzioso

Swap, le banche provano a sfuggire alla rabbia dei clienti



LL.M.

I migliori corsi made in Usa e i consigli per arrivarci



L'intervista

L'avvocatura aspetta il riconoscimento del suo ruolo e della sua valenza costituzionale

ESPATRIATE | UN PO' DI ISTRUZIONI PER L'USO

TRASFERIMENTO DI PERSONALE ALL'ESTERO

L'attività è più o meno complessa a seconda che il Paese di destinazione sia comunitario, abbia una convenzione con l'Italia oppure no



Partner dello studio legale
Bacciardi & Partners

Le imprese che hanno sedi secondarie o società figlie all'estero, si trovano spesso nella necessità di inviare presso le varie società del gruppo, per periodi più o meno lunghi, il proprio personale specializzato, dovendo gestire gli adempimenti imposti dalle normative fiscali e previdenziali nazionali e straniere, al fine di evitare, per quanto possibile, problematiche di doppia imposizione fiscale e di doppia contribuzione previdenziale.

A tale scopo, l'azienda italiana dovrà considerare se il Paese dove l'attività lavorativa verrà eseguita sia o meno legato all'Italia da una convenzione contro le doppie imposizioni in materia fiscale e/o da una convenzione bilaterale in materia previdenziale e assistenziale. Infatti, mentre potrà essere relativamente agevole pianificare e formalizzare un distacco, una trasferta, un trasferimento o una assunzione presso una azienda o una consociata in un altro Paese membro dell'Ue, estrema attenzione dovrà essere posta nel caso in cui il Paese sia extracomunitario e legato all'Italia da una convenzione bilaterale in materia previdenziale e assistenziale o sia un Paese extracomunitario che non ha stipulato con l'Italia alcuna convenzione.

1) Problematiche Fiscali.

Il lavoratore italiano distaccato, trasferito o assunto all'estero, per durata eccedente 183 giorni nel

corso di un anno, potrà subire un diverso trattamento fiscale del proprio reddito da lavoro dipendente a seconda che mantenga o meno la propria residenza fiscale in Italia. Nel caso di residenza fiscale italiana, il reddito da lavoro dipendente percepito subirà una doppia tassazione. Una prima volta all'estero e una seconda volta in Italia, dove il lavoratore potrà tuttavia richiedere il credito per le imposte pagate oltreconfine. Nel caso di residenza fiscale all'estero, il reddito da lavoro dipendente percepito dal lavoratore italiano subirà, salve alcune eccezioni, un'unica tassazione normalmente applicata dal Paese dove l'attività lavorativa viene prestata. Particolare attenzione dovrà essere riposta nell'esecuzione delle formalità necessarie affinché il lavoratore possa richiedere e ottenere il trasferimento della propria residenza fiscale all'estero.

2) Problematiche Previdenziali.

Con riferimento agli aspetti previdenziali, limitati problemi si pongono qualora il Paese dove l'attività lavorativa viene prestata sia comunitario ovvero extracomunitario legato all'Italia da una convenzione bilaterale in materia. Più problematico risulta il caso in cui la convenzione sia assente, poiché occorre coordinare le norme previdenziali del Paese straniero con le disposizioni della legge Italiana 398/87, che tutelano il lavoratore italiano operante all'estero.

Le disposizioni si applicano:

a) a tutela di lavoratori italiani o comunitari assunti in Italia per essere da subito trasferiti o distaccati presso società estere ubicate in paesi extracomunitari non convenzionati; oltreché

b) a tutela di lavoratori italiani o comunitari già assunti e trasferiti dall'Italia presso società estere ubicate in paesi extracomunitari non convenzionati.

Tali norme prevedono una procedura ministeriale di autorizzazione preventiva e particolari obblighi al pagamento dei contributi in Italia a favore del lavoratore italiano inviato all'estero, normalmente imposti in capo alle società italiane controllanti ma che, in casi particolari, possono essere imposti anche in capo alle società estere controllate o detenute. Ad esempio, una società italiana che distacca o trasferisce un lavoratore italiano presso una società operante in un Paese extracomunitario non legato all'Italia da una convenzione, come la Russia, il Kazakistan, la Cina, l'India o l'Iran, sarà tenuta:

a) a richiedere e ottenere l'autorizzazione ministeriale prima di perfezionare il distacco ovvero il trasferimento all'estero;

b) ad adempiere in Italia tutti gli obblighi previdenziali e assicurativi per conto del lavoratore italiano; aprendo presso l'Inps e l'Inail italiana una posizione nuova ed autonoma. ■