



IL MAGAZINE DEL BUSINESS TRAVEL, MOBILITY E SHARING ECONOMY

Global Mobility: talenti senza confini per aziende internazionali

Il futuro del travel management: come diventare un global mobility manager

Salute e sicurezza per i lavoratori Workation

Parlano i professionisti che fanno viaggiare il business

I

Intervista

Il vero volto della Global Mobility tra norme e *project management*

**Ruolo e competenze
del Global Mobility
Manager ideale dal
punto di vista
privilegiato
di un esperto di
assegnazioni
all'estero**

Tommaso Fonti, partner dello Studio Internazionale Bacciardi, da anni al fianco di aziende che devono dislocare i propri dipendenti su scala globale.



Il mondo del Travel Management è in continua evoluzione e oggi sta espandendo il proprio orizzonte verso la Global Mobility. Questo settore attira infatti l'interesse degli esperti di Business Travel che notano una certa affinità tra gli spostamenti occasionali dei dipendenti e i trasferimenti a lungo termine, considerando la Global Mobility uno step successivo e necessario per gestire la logistica e la mobilità aziendale a tutto tondo. Ma questo settore abbraccia contributi tecnici con un alto gradiente di specializzazione. Quali sono allora le competenze necessarie e specifiche per affermarsi anche in questo ambito aziendale?

Abbiamo intervistato Tommaso Fonti, partner dello Studio Internazionale Bacciardi che offre servizi di assistenza e consulenza ad aziende italiane ed estere con la necessità di movimentare i propri dipendenti su scala globale.

L'incontro è stata l'occasione giusta per costruire il complesso mosaico delle competenze e delle operazioni necessarie per portare a buon fine l'assegnazione del personale oltre i confini nazionali, individuando meglio quali sono le skill che un Travel Manager deve possedere per avvicinarsi al mondo del Global Mobility.

D. Oggi il ruolo del Global Mobility Manager è riconosciuto nelle aziende italiane oppure è una figura non ancora decollata?

Oggi non ci interfacciamo ancora con figure e funzioni aziendali qualificate come Global Mobility Manager. Anche quando ci confrontiamo con aziende più strutturate, parliamo quasi sempre con il responsabile HR per gli aspetti contrattuali, laburistici e previdenziali e, talvolta, anche con il CFO per gli aspetti più prettamente fiscali. In buona sostanza, nella nostra pratica professionale non abbiamo ancora riscontrato la presenza

in azienda della figura del Global Mobility Manager. Molto probabilmente la maggior parte delle imprese italiane non presenta ancora delle dimensioni o dei livelli di specializzazione interna tali da giustificare la presenza, in azienda, di una funzione specifica e interamente dedicata alla materia in esame, quale quella del Global Mobility Manager; tuttavia, vista la complessità della materia, è una figura che potrebbe sicuramente fare la differenza. I settori della meccanica, dell'oil&gas, dell'appaltistica e il mondo dei servizi tecnici post-vendita (ad esempio, i servizi di installazione, assemblaggio, manutenzione e riparazione di impianti e/o macchinari) sono i settori in cui la Global Mobility è più sviluppata. Infatti, in virtù della dimensione e/o della complessità della commessa, è spesso necessario per l'azienda italiana mobilitare un considerevole numero di dipendenti tecnici verso il territorio dello Stato estero dove le attività oggetto di appalto e/o i servizi devono essere svolti.

D: Quanto è importante avere una figura interna all'azienda con cui dialogare e definire i progetti di Global Mobility?

Davvero tantissimo, ma nella misura in cui tale figura possieda tutte le competenze e capacità necessarie per poter correttamente comprendere le criticità che si nascondono dietro un'assegnazione di personale dall'Italia all'estero o dall'estero in Italia (c.d. rimpatri di personale). Deve trattarsi di una professionalità che ha sviluppato competenze trasversali in ambito laburistico-contrattuale, previdenziale e fiscale, raggiungendo un livello di specializzazione tale da comprendere alcuni tecnicismi di tale materia. Oltre ad entrare nel merito delle questioni, il Global Mobility Manager potrebbe anche avvicinarsi a questo mondo con l'approccio tipico del pro-



ject management, assumendo quindi il ruolo di capo progetto al fine di formare e coordinare il team di lavoro, composto prevalentemente da funzioni HR interne all'azienda e da consulenti esterni, siano essi avvocati, consulenti del lavoro o esperti di fiscalità, nonché al fine di assicurare che l'operazione di espatrio o rimpatrio nel suo complesso sia compliant con le normative italiana, estera e sovranazionale di volta in volta applicabili.

D: Esistono delle linee guida che consentano al Global Mobility Manager una corretta gestione competitiva del personale nella mobilità internazionale?

Esistono e si tratta prevalentemente di politiche che interessano gli aspetti fiscali (c.d. politiche di tax neutrality). Ad esempio, una di queste politiche consiste nel fare in modo che il dipendente subisca lo stesso livello di tassazione che avrebbe subito se avesse continuato a lavorare in Italia, a prescindere dal livello di tassazione presente nel paese in cui è destinato ad operare (c.d. tax equalization).

Nell'ambito di tali politiche, proprio al fine di garantire una protezione al dipendente che potrebbe vedersi erosa la propria remunerazione netta, le aziende stabiliscono dei pacchetti retributivi adeguati da riconoscere ai propri dipendenti assegnati all'estero, conformati e applicati anche in base alle diverse categorie dei dipendenti espatriati.

D: Parliamo di aspetti un po' più pratici. Quali sono le tempistiche medie per gestire il cosiddetto espatrio?

Dipende dalla tipologia di assegnazione all'estero e dalla sua durata. Normalmente, le assegnazioni meno complesse e di breve periodo, quali sono ad esempio le trasferte, richiedono poche formalità e, quindi, una tempistica di implementazione dell'operazione più rapida, che può aggirarsi in media in 1 o 2 settimane. Laddove invece l'assegnazione all'estero del dipendente sia un'operazione più complessa e duratura, quali sono ad esempio il distacco o il trasferimento all'estero del lavoratore, tali operazioni hanno la necessità di essere pensate e pianificate con maggiore anticipo





proprio perché la loro implementazione e gestione comporta questioni come: quale legislazione applicare al rapporto di lavoro? dove pagare le tasse? dove versare la contribuzione? Qui i tempi operativi per analizzare le normative applicabili, per impostare correttamente gli aspetti laburistici, fiscali e previdenziali della assegnazione, nonché per predisporre la necessaria modulistica, vanno in media da uno a due mesi, mentre quelli richiesti dalla burocrazia del paese estero per perfezionare le eventuali necessarie registrazioni del datore di lavoro e/o del rapporto di lavoro presso le autorità locali sono difficilmente stimabili.

D: Stiamo vivendo un momento di grande successo per il lavoro flessibile. Questo trend può essere un punto di incontro tra Travel Mobility e Global Mobility?

Nell'ambito delle assegnazioni all'estero del personale dipendente, l'azienda guarda quasi sempre al benessere del dipendente, stabilendo innanzitutto una remunerazione monetaria soddisfacente, ma anche prevedendo la corresponsione di benefit in natura come, ad esempio, la fornitura di un alloggio all'estero. Se poi il dipendente porta con sé la famiglia, l'azienda si fa spesso carico anche dell'iscrizione dei figli presso le

scuole locali, molto spesso private. Non mancano i datori di lavoro che svolgono analisi preventive sul differenziale del costo della vita tra l'Italia e il paese di destinazione del dipendente, prevedendo indennità a copertura dei maggiori costi da affrontare all'estero. Quanto detto sopra vale anche quando il dipendente si trovi a lavorare in smart working da uno Stato estero diverso rispetto a quello di ubicazione dell'azienda datrice di lavoro. Infatti, dalla pandemia in poi si sono verificati, con sempre maggiore frequenza queste situazioni. Oggi assistiamo addirittura a cittadini stranieri, assunti da datori di lavoro esteri, dislocati in smart working dall'Italia per loro stessa richiesta. E qui si apre un tema: le norme pensate e applicate sino ad oggi per gestire gli invii all'estero del personale sono effettivamente applicabili alle nuove casistiche delle assegnazioni all'estero in smart working? Se sì, in quale misura? Dove emergono le eventuali lacune? Si tratta di un mondo ancora poco esplorato, dove le questioni laburistico-contrattuali, previdenziali e fiscali connesse a tali forme di assegnazione, nonché quelle relative al welfare e al benessere dei dipendenti, dovranno necessariamente essere meglio approfondite e comunque sempre tenute in debita considerazione.



GLOBAL MOBILITY E FISCALITÀ INTERNAZIONALE

Una Rete Professionale Internazionale composta da avvocati, fiscalisti e intermediari d'affari, presente in oltre 160 paesi.



Espatrio Lavoratori Italiani all'Estero
Impatrio Lavoratori Stranieri in Italia

BACCIARDI PARTNERS
legal tax finance

www.bacciardistudiolegale.it

Speciale Guida: Distacco dipendenti



E

Education

Il distacco di dipendenti italiani negli Stati membri dell'Unione Europea

Contributo a cura dello Studio BACCIARDI PARTNERS

Considerazioni introduttive

Le imprese italiane manifestano sempre più frequentemente l'esigenza di inviare i propri lavoratori all'estero, al fine di attuare progetti di internazionalizzazione.

In tale contesto, la corretta gestione dei profili connessi all'espatrio di personale assume fondamentale importanza per i datori di lavoro.

Il presente contributo fornisce una rappresentazione pratico-operativa dei principali aspetti di natura laburistico-contrattuale, immigratoria, previdenziale e fiscale connessi al distacco dei lavoratori italiani in uno Stato membro dell'Unione Europea.



Il distacco

Ai sensi dell'art. 30 del D.lgs. 276/2003, il distacco si configura quando il 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 distacco legittimo, e dunque genuino, si ha quando sussistono cumulativamente i seguenti elementi:

- a. L'interesse del datore di lavoro affinché il dipendente presti la propria attività lavorativa a favore della società distaccataria;
- b. Il mantenimento della responsabilità del trattamento economico, normativo e contributivo del lavoratore distaccato in capo al datore di lavoro distaccante;
- c. La temporaneità del distacco, intesa come non definitività.

Il distacco, pertanto, comporta il mantenimento della titolarità del rapporto di lavoro in capo alla società disaccante, ma modifica la modalità di esecuzione della prestazione lavorativa del dipendente, il quale svolge temporaneamente la propria attività presso la sede della società distaccataria e in forma integrata nell'organizzazione della stessa.





Aspetti di natura contrattuale

Dal punto di vista contrattuale, il distacco non è sottoposto a specifici vincoli di forma. Tuttavia, è opportuno che la società distaccante consegni al lavoratore una lettera di distacco, che ha la funzione di integrare e/o modificare i termini e le condizioni previsti dal contratto di lavoro (quali, a titolo esemplificativo, la nuova sede di lavoro, la durata e le ragioni del distacco, il trattamento economico connesso al distacco).

È altresì opportuno che la società distaccante e la società distaccataria concludano un accordo di distacco, al fine di dare evidenza dell'interesse al distacco della società distaccante e disciplinare i termini e le condizioni del rapporto intercorrente tra la società distaccante e la società distaccataria.



Aspetti di natura immigratoria

Con riferimento ai cittadini dell'Unione Europea trova applicazione il principio della libera circolazione dei lavoratori nel territorio degli Stati membri, previsto dall'articolo 45 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea.

Alla luce di tale principio, per soggiorni inferiori a tre mesi il dipendente italiano, munito di carta di identità o passaporto in corso di validità, può soggiornare e prestare la propria attività lavorativa in uno Stato membro senza la necessità di porre in essere particolari formalità.

Per soggiorni superiori a tre mesi, invece, la normativa domestica dello Stato membro di destinazione può prevedere l'obbligo per il dipendente italiano di iscriversi come residente del Comune presso cui dimora.

Aspetti di natura laburistica. La “Direttiva Posting”

La Direttiva 96/71/CE (c.d. Direttiva Posting) disciplina i distacchi intracomunitari di lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi e identifica le norme che i datori di lavoro distaccanti sono tenuti a osservare.

Condizioni di lavoro e di occupazione nei primi dodici mesi di durata del distacco

Nei primi dodici mesi di durata del distacco il datore di lavoro italiano dovrà applicare al dipendente distaccato le condizioni di lavoro e di occupazione previste dalla normativa laburistica dello Stato membro di destinazione, con riferimento ai seguenti aspetti:

- a. periodi massimi di lavoro e periodi minimi di riposo;
- b. durata minima dei congedi annuali retribuiti;
- c. retribuzione, comprese le maggiorazioni per il lavoro straordinario;
- d. condizioni di somministrazione di lavoratori;
- e. salute, sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro;
- f. tutela delle condizioni di lavoro e di occupazione di gestanti o puerpere, bambini e giovani;
- g. non discriminazione e parità di trattamento tra uomo e donna;
- h. condizioni di alloggio adeguate;
- i. indennità o rimborsi a copertura delle spese di viaggio, vitto e alloggio per i lavoratori fuori sede per esigenze di servizio.



Condizioni di lavoro e di occupazione dopo dodici mesi di durata del distacco

Una volta trascorsi i primi dodici mesi dall'inizio del distacco, il datore di lavoro italiano dovrà applicare al dipendente distaccato tutte le condizioni di lavoro e di occupazione previste dalla normativa laburistica dello Stato membro di destinazione, ad eccezione delle disposizioni che riguardano i seguenti aspetti:

- a. La cessazione del rapporto di lavoro;
- b. L'eventuale previsione e disciplina di patti di non concorrenza;
- c. I regimi pensionistici integrativi di categoria.

Aspetti di natura amministrativa

Le società italiane che intendono distaccare i propri dipendenti in un altro Stato membro devono adempiere ad alcune specifiche formalità di carattere amministrativo sia in Italia che nello Stato membro di destinazione, tra le quali si annoverano, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- a. Effettuare la comunicazione obbligatoria telematica prevista dal Sistema Informativo Comunicazioni Obbligatorie, compilando il modello UNILAV-trasformazione entro cinque giorni dall'inizio del distacco;*
- b. Presentare la dichiarazione preventiva di distacco alle competenti autorità nello Stato membro di destinazione entro cinque giorni dall'inizio del distacco;*
- c. Conservare in loco la documentazione relativa al rapporto di lavoro e al distacco, per essere eventualmente presentata alle competenti autorità nello Stato membro di destinazione.*



Aspetti di natura previdenziale e assistenziale

Con riferimento alla gestione degli aspetti previdenziali e assistenziali, in virtù di quanto previsto dall'articolo 12 del Regolamento CE/883/2004, il lavoratore italiano distaccato in uno Stato membro potrà continuare a versare i contributi previdenziali e assistenziali in Italia e sarà esonerato dal versamento di tali contributi nello Stato membro ospitante.

Quanto sopra a condizione che:

- a. La durata prevedibile del distacco non superi i 24 mesi; e*
- b. Il dipendente non sia inviato nello Stato membro in sostituzione di un altro lavoratore.*

Affinché il dipendente distaccato possa beneficiare dell'esenzione dal versamento della contribuzione previdenziale e assistenziale nello Stato membro di destinazione e del mantenimento della stessa in Italia, il datore di lavoro italiano dovrà richiedere ed ottenere il Certificato A1 presso la sede INPS territorialmente competente.

Il **Certificato A1** deve essere consegnato al lavoratore distaccato e, se richiesto, presentato alle autorità competenti dello Stato membro ospitante.



Aspetti di natura fiscale

La gestione degli aspetti di natura fiscale dipende dallo Stato in cui il dipendente distaccato risulta essere fiscalmente residente.



Il dipendente acquisisce la residenza fiscale esclusiva nello Stato membro di destinazione

Nel caso in cui il dipendente distaccato risulti essere fiscalmente residente solo nello Stato membro di destinazione, il reddito da lavoro subordinato percepito dal dipendente sarà assoggettato a tassazione unicamente in tale Stato, a meno che, durante il distacco, il dipendente non svolga la propria attività lavorativa anche in Italia.

Il dipendente mantiene la residenza fiscale in Italia

Nel caso in cui il dipendente distaccato mantenga la propria residenza fiscale in Italia, il reddito di lavoro subordinato percepito dal dipendente sarà assoggettato a tassazione in Italia, quale Stato della residenza fiscale.

Il reddito di lavoro subordinato percepito dal dipendente sarà assoggettato a tassazione anche nello Stato membro di destinazione, se, ai sensi di quanto previsto dall'art. 15 del Modello OCSE^[1]:

- a. Il dipendente soggiorna e lavora nello Stato estero per un periodo superiore a 183 giorni in un periodo di 12 mesi che inizi o termini nel corso dell'anno fiscale considerato; o*
- b. La remunerazione viene corrisposta al dipendente dalla società distaccataria; o*
- c. L'onere della remunerazione è sostenuto da una stabile organizzazione della società distaccante italiana situata nello Stato estero.*

Al fine di eliminare, o quantomeno ridurre, l'eventuale doppia imposizione subita, il dipendente potrà richiedere all'Amministrazione finanziaria italiana il credito di imposta per le imposte versate nello Stato estero, in virtù di quanto previsto dall'art. 23 del Modello OCSE e dall'art. 165 del TUIR.

[1] Ai fini del presente contributo, sono state prese in riferimento le previsioni del Modello OCSE di Convenzione per evitare le doppie imposizioni attualmente in vigore. Tuttavia, occorrerà verificare di volta in volta se la Convenzione per evitare le doppie imposizioni stipulata tra l'Italia e lo Stato membro di destinazione è linea con le previsioni del Modello OCSE.



Considerazioni conclusive

Il distacco dei dipendenti italiani in un altro Stato membro presenta un elevato grado di complessità, che, se non adeguatamente gestita, può comportare il rischio per il datore di lavoro di incorrere in sanzioni.

Pertanto, il datore di lavoro dovrà pianificare in anticipo il distacco dei propri dipendenti all'estero, avendo cura di gestirne con attenzione tutti gli aspetti connessi.