

Articolo pubblicato su FiscoOggi (<http://fiscooggi.it>)

Attualità

Il lavoro degli stranieri in Italia (1)

29 Luglio 2005

Dalle tipologie di rapporto d'impiego alla normativa che disciplina il trattamento tributario delle erogazioni collaterali alla retribuzione



Uno dei fenomeni che si è maggiormente diffuso negli ultimi anni, favorito anche dalla globalizzazione dei mercati, è rappresentato dalla presenza di cittadini che svolgono la propria attività in Paesi diversi da quelli origine. In questo contesto *FISCO nel mondo*, per aiutare chi si trasferisce in Italia per motivi di lavoro a comprendere alcuni aspetti giuridici e fiscali di rilievo che disciplinano la materia, pubblica due articoli di approfondimento. In questa prima puntata l'attenzione si focalizza sul regime di distacco e trasferta.

Il personale straniero può prestare la propria attività lavorativa in Italia secondo differenti tipologie di rapporto, ovvero più precisamente: personale in distacco, alle dipendenze esclusivamente della relativa società distaccante estera o assunto anche dalla società distaccataria italiana; personale in trasferta (con contratto a termine).

Il regime di distacco: profilo e caratteristiche

Il distacco si configura allorché il datore di lavoro (società estera), nel legittimo esercizio dei propri poteri direttivi e con il consenso del prestatore d'opera, pone il proprio dipendente a disposizione di un soggetto terzo (società italiana), a favore del quale il lavoratore presta la propria attività. Il distacco non comporta l'estinzione dell'originario rapporto di lavoro e l'instaurarsi di un nuovo rapporto con il soggetto beneficiario della prestazione lavorativa, ma semplicemente una modifica delle modalità di esecuzione dell'obbligazione di lavoro che grava sul dipendente. In concreto, il dipendente in regime di distacco entra a far parte dell'organizzazione imprenditoriale della società distaccataria. Per una corretta formalizzazione della fattispecie di distacco è necessario porre in essere una specifica documentazione.

L'intercompany agreement

In particolare, il distacco deve essere formalizzato attraverso uno specifico accordo di prestito del personale (*intercompany agreement*), stipulato tra le due società (estera e italiana), in cui si circoscrive la sussistenza di un interesse del datore di lavoro in ordine al distacco. Tale accordo deve avere anche valenza di supporto contrattuale in ordine all'eventuale riaddebito dei costi del dipendente distaccato. Più precisamente, l'accordo dovrebbe evidenziare:

- il tipo e le modalità di esecuzione dell'attività del dipendente in distacco (soprattutto per quanto attiene al luogo di esecuzione della stessa e al soggetto in favore del quale il lavoratore la esercita);
- la durata del distacco;
- la ripartizione (eventuale) del costo relativo alla retribuzione complessiva del dipendente in distacco tra le due società (la società distaccante e la società distaccataria).

La documentazione

Inoltre tale accordo dovrebbe essere preceduto da uno scambio di corrispondenza tra le due società, in relazione all'esigenza di distacco di personale qualificato. Sarebbe inoltre opportuno che la società distaccante documentasse nei confronti del dipendente, mediante un atto integrativo del contratto di lavoro subordinato già instaurato, i contenuti e le modalità di svolgimento del distacco concordato. Oltre alla doverosa formalizzazione delle modificazioni temporaneamente apportate al contenuto del rapporto di lavoro subordinato in corso di distacco, tale documentazione consente, infatti, di comprovare la posizione di distaccato del dipendente in occasione di specifiche richieste da parte di Autorità in materia previdenziale e giuslavoristica. In particolare, in queste lettere di corrispondenza dovrebbero essere evidenziati i seguenti elementi:

- a) l'interesse del datore di lavoro estero all'invio del dipendente in distacco presso la società italiana;
- b) l'inquadramento nell'organizzazione ricevente.

Il regime di trasferta: profilo e caratteristiche

La trasferta si sostanzia nell'espletamento, da parte del dipendente, di un incarico temporaneo e limitato in un luogo diverso dall'ordinaria sede di lavoro, nell'esclusivo interesse del proprio datore di lavoro estero, che intende così perseguire il proprio intento imprenditoriale. Il requisito della temporaneità non coincide necessariamente con la brevità, non essendo previsto, sotto un profilo giuslavoristico, alcun limite predeterminato alla durata di tale fattispecie.

Le differenze rispetto al distacco

Tale istituto si differenzia dal distacco per la mancanza di un soggetto terzo in favore del quale il lavoratore svolge la propria prestazione. Un altro elemento distintivo del regime di trasferta si ravvisa nell'assoluta estraneità del dipendente proveniente dall'estero alla struttura imprenditoriale e organizzativa della società italiana. Pertanto il lavoratore in trasferta, a differenza di quello in distacco, mantiene un costante collegamento con la sua sede abituale di

lavoro.

Alla luce delle predette considerazioni, nel caso di trasferta, non è necessario predisporre l'intera documentazione richiesta nel caso del distacco, ad eccezione dell'*assignment letter*, che può comunque essere disposta per preconstituire adeguata traccia documentale dell'effettivo trattamento che spetta al dipendente inviato in trasferta.

>> segue

di

Rosanna Acierno

URL: <https://www.fiscooggi.it/rubrica/attualita/articolo/lavoro-degli-stranieri-italia-1>