

FISCALITÀ INTERNAZIONALE

Personale all'estero: qual è la soluzione migliore?

di **Nicola Fasano**

Le aziende che hanno necessità di inviare personale all'estero, si trovano spesso di fronte all'amletico dubbio su quale sia la **formula migliore** che riesca a **contemperare** le diverse esigenze **contrattuali, fiscali e previdenziali**.

Purtroppo, come sempre, non c'è una risposta univoca e **dipende dai casi**. Le soluzioni più utilizzate, in linea di principio, sono quelle della **trasferta**, del **distacco** o della c.d. "**localizzazione**" (ossia assunzione direttamente presso la consociata estera).

La **trasferta** è un istituto utilizzato soprattutto per **esigenze contingenti** nel senso che dovrebbe presupporre l'esigenza del datore di lavoro di inviare personale all'estero per **brevi periodi**: tipico caso potrebbe essere quello dei manutentori. Il rapporto di lavoro **resta fra due soggetti** (azienda e dipendente) e la durata non dovrebbe essere molto prolungata, fermo restando che, in verità, **non esiste alcuna norma** che preveda un **termine massimo** della durata della trasferta. Tuttavia si è soliti fare riferimento alla **soglia dei sei mesi**, perché superato tale orizzonte temporale, potrebbe essere **più conveniente** implementare un **distacco** "guadagnando" così l'applicazione delle **retribuzioni convenzionali** di cui all'articolo 51, co. 8-bis, Tuir (generalmente più favorevoli rispetto alla tassazione analitica regolata dai precedenti commi del medesimo articolo 51, Tuir) che richiedono, fra l'altro, il soggiorno all'estero per un **periodo superiore a 183 giorni nell'arco di dodici mesi**. In caso di **trasferta**, in particolare, trovano applicazione le disposizioni di cui **all'articolo 51, comma 5, Tuir**. La trasferta, inoltre, in linea di principio, non dovrebbe comportare **alcun riaddebito intercompany**, posto che beneficia della prestazione lavorativa lo stesso datore di lavoro che procede all'invio.

Completamente differente è invece l'ottica del **distacco internazionale**, istituto **molto utilizzato** nella prassi delle aziende che operano in ambito internazionale, ma che non è disciplinato compiutamente da alcuna disposizione specifica. Il distacco, a cui si ricorre per **esigenze meno estemporanee** rispetto alla trasferta, comporta "**l'allargamento**" del rapporto di lavoro a un **terzo soggetto, la società distaccataria** presso cui il dipendente distaccato, per un predeterminato periodo di tempo, presta la propria attività lavorativa in quanto inviato dall'originario datore di lavoro (distaccante). In questo caso è opportuno fare molta attenzione **all'aspetto contrattuale** in quanto si deve redigere:

- **un accordo fra le società** interessate in cui vengono regolati anche eventuali (e molto comuni) processi di **riaddebito** dei costi, soprattutto quando il distaccante continua a retribuire in tutto o in parte il dipendente, che presta tuttavia la propria attività presso

- la **distaccataria, solitamente vera beneficiaria della prestazione lavorativa**;
- un **contratto di distacco** fra l'originario **datore di lavoro e il dipendente** in cui quest'ultimo presta il consenso all'invio all'estero e vengono definite tutte le **questioni attinenti il rapporto di lavoro** (aspetti economici, temporali ecc.)

Dal versante italiano, i maggiori **vantaggi** offerti dal distacco si hanno sotto il **profilo fiscale** potendosi applicare, se il dipendente continua ad essere fiscalmente residente in Italia, le **retribuzioni convenzionali** di cui all'art. 51, co. 8-*bis*, Tuir e sotto il **profilo previdenziale** poiché, grazie al distacco, se il dipendente è inviato in Paesi UE, dello Spazio economico europeo, in Svizzera o in Stati previdenzialmente convenzionati con l'Italia, questi continuerà, entro determinati limiti di tempo, **a essere iscritto solo alla previdenza italiana** in deroga al principio generale secondo cui i contributi vanno assolti nello Stato in cui è svolta l'attività lavorativa. Dal punto di vista previdenziale, tuttavia, **restano notevoli criticità** in casi di invio in Paesi extraUE non convenzionati (come per es. India e Cina) in quanto **il dipendente (e l'azienda) dovrà continuare a contribuire (anche) in Italia** (secondo quanto stabilito dalla L. n. 398/1987).

Alla **localizzazione**, infine, si ricorre quando vi sono **esigenze "più stabili"** nel Paese estero e, solitamente, dopo qualche anno di distacco del lavoratore, che è in tal modo stato testato dall'azienda. In tal caso, evidentemente, si ha un **rapporto di lavoro a tutti gli effetti di diritto estero** che, sotto il profilo fiscale, qualora il dipendente resti fiscalmente residente in Italia, **non precluderebbe comunque l'applicazione delle retribuzioni convenzionali** determinate dallo stesso dipendente in dichiarazione, mancando un sostituto di imposta italiano. Dal punto di vista **previdenziale**, invece, restano evidenti criticità legate da un lato al fatto che, se non si tratta di Paesi extraUE, con la localizzazione viene **"spezzata" la continuità contributiva del dipendente** (a cui si potrà ovviare ricorrendo all'istituto della **totalizzazione**) e dall'altro al fatto che se il dipendente è destinato a lavorare in Paesi extra-UE, trova applicazione la **doppia contribuzione** (nel Paese estero e in Italia) in forza di quanto previsto dalla citata L. n. 398/1987.

In tutte le ipotesi sopra menzionate, infine, potrebbero porsi problemi legati alla **doppia imposizione fiscale** nello Stato di residenza del lavoratore e in quello di svolgimento dell'attività lavorativa, che saranno oggetto di approfondimento in un prossimo intervento.