

FISCALITÀ INTERNAZIONALE

Nuove regole per il personale distaccato in Italia da Paesi UE

di **Nicola Fasano**

Nell'ambito della mobilità internazionale dei lavoratori, un ruolo di primo piano è rivestito dall'istituto del **distacco** tramite cui un dipendente viene "prestato", per un determinato periodo di tempo, dall'impresa **distaccante** (con cui è instaurato l'originario rapporto di lavoro) a quella **distaccataria** che beneficia della prestazione lavorativa del dipendente in questione. Tale fattispecie si configura in particolare fra **imprese consociate**, spesso appartenenti al medesimo gruppo.

Sotto il **profilo fiscale**, il dipendente fiscalmente residente in Italia distaccato all'estero è soggetto a tassazione in Italia **generalmente sulla base delle c.d. "retribuzioni convenzionali"** di cui all'articolo 51, comma 8-*bis*, Tuir, in quanto solitamente ne soddisfa le relative condizioni temporali (esercizio a titolo esclusivo dell'attività lavorativa all'estero per più di 183 giorni nell'arco di dodici mesi). Viceversa i dipendenti di società straniere distaccate presso le loro consociate italiane, sono **assoggettati a tassazione su base "analitica"** nel senso che si applicano le regole ordinarie del reddito di lavoro dipendente di cui ai commi da 1 a 8 del medesimo articolo 51, Tuir, non potendosi applicare la disciplina dettata dal comma 8-*bis* prevista per i soli lavoratori "all'estero", seppur tale **aspetto appare censurabile**, soprattutto in ambito europeo, in quanto **discriminatorio e lesivo**, fra l'altro, del **principio di libera circolazione dei lavoratori**.

Ciò detto, va sottolineato come, ancor prima delle tematiche di natura fiscale, che vanno preventivamente pianificate, in merito al distacco sorgono **problematiche anche di natura giuslavoristica e previdenziale** che non vanno affatto sottovalutate. Soprattutto dopo che con riferimento ai lavoratori distaccati da Paesi UE in Italia è entrato in vigore, dallo scorso 22 luglio, il **D.Lgs. 136/2016** attuativo delle disposizioni della Direttiva europea 2014/67/UE.

In particolare, il decreto si applica:

- alle **imprese stabilite in un altro Stato membro** che, nell'ambito di una prestazione di servizi, distaccano in Italia uno o più lavoratori in favore di un'altra impresa, anche appartenente allo stesso gruppo, o di un'altra unità produttiva o di un altro destinatario, a condizione che durante il periodo del distacco, continui a esistere un rapporto di lavoro con il lavoratore distaccato;
- alle **agenzie di somministrazione di lavoro** stabilite in un altro Stato membro che distaccano lavoratori presso un'impresa utilizzatrice avente la propria sede o un'unità produttiva in Italia.

Peraltro, la definizione di “lavoratore distaccato” fornita dall’articolo 2 del decreto è molto ampia definendo come tale *“il lavoratore **abitualmente occupato** in un altro Stato membro che, per un periodo **limitato, predeterminato o predeterminabile** con riferimento ad un evento futuro e certo, **svolge il proprio lavoro in Italia**”*.

Viene inoltre sancito che al rapporto di lavoro tra le imprese interessate e i lavoratori distaccati si applicano, durante il periodo del distacco, le **medesime condizioni di lavoro e di occupazione** previste per i lavoratori che effettuano prestazioni lavorative subordinate analoghe nel luogo in cui si svolge il distacco.

Al fine inoltre di contrastare il fenomeno della **fittizia allocazione** di un datore di lavoro in stati dell’Unione europea con **regimi contributivi meno rigorosi di quello italiano** sono dettate una serie di disposizioni stringenti per appurare l’autenticità del distacco.

In particolare, l’articolo 3 del decreto prevede che al fine di accertare se l’impresa distaccante **eserciti effettivamente attività diverse rispetto a quelle di mera gestione o amministrazione del personale** dipendente sono valutati una serie di elementi fra cui:

- il luogo in cui l’impresa ha la propria **sede legale e amministrativa**, i propri uffici, reparti o unità produttive;
- il luogo in cui l’impresa è **registrata alla Camera di commercio**;
- il luogo in cui i lavoratori **sono assunti** e quello da cui **sono distaccati**;
- il luogo in cui l’impresa esercita la propria attività economica principale e in cui risulta occupato il suo personale amministrativo;
- il **numero dei contratti eseguiti o l’ammontare del fatturato** realizzato dall’impresa nello Stato membro di stabilimento, tenendo conto della specificità delle piccole e medie imprese e di quelle di nuova costituzione.

Inoltre, al fine di accertare se il lavoratore è “veramente” distaccato gli organi ispettivi devono valutare fra l’altro:

- il contenuto, la **natura e le modalità di svolgimento dell’attività** lavorativa e la retribuzione del lavoratore;
- la circostanza che il lavoratore eserciti **abitualmente** la propria attività nello Stato membro da cui è stato distaccato;
- la **temporaneità** dell’attività lavorativa svolta in Italia;
- la circostanza che il lavoratore **sia tornato o si preveda che torni** a prestare la sua attività nello Stato membro da cui è stato distaccato;
- la circostanza che il datore di lavoro che distacca il lavoratore provveda alle **spese di viaggio, vitto o alloggio**;
- eventuali periodi precedenti in cui la medesima attività è stata svolta dallo stesso o da un altro lavoratore distaccato;
- l’esistenza del **certificato relativo alla legislazione di sicurezza sociale**

Nelle ipotesi in cui il distacco in favore di un'impresa stabilita in Italia non risulti autentico, il lavoratore è considerato a tutti gli effetti alle **dipendenze del soggetto che ne ha utilizzato la prestazione**.

In tali casi il **quadro sanzionatorio** è particolarmente pesante: il distaccante e il soggetto che ha utilizzato la prestazione dei lavoratori distaccati sono puniti con la **sanzione amministrativa pecuniaria di 50 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione**. In ogni caso l'ammontare della sanzione non può essere inferiore a 5.000 euro **né superiore a 50.000 euro**.

Per approfondire questioni attinenti all'articolo vi raccomandiamo il seguente corso:

