

Appuntamento Internazionale



**Stato di residenza delle persone fisiche
e smart working**

Dott.ssa Luisella FONTANELLA - Commercialista in Torino

Lunedì 14 novembre 2022

Nel presente contributo intendo andare ad analizzare quei casi (in continua crescita) concernenti **i dipendenti italiani di aziende nazionali prive di stabile organizzazione in Paesi stranieri**, che, svolgendo abitualmente l'attività lavorativa in smart working, decidono di continuare con tale modalità operativa, trasferendosi però fisicamente in una nazione estera.



Concetto di residenza

la relazione tra
una persona e
uno Stato

Concetto di cittadinanza

l'appartenenza a
un determinato
gruppo sociale.

La normativa fiscale



se tali soggetti non abbiano più effettivamente mantenuto il proprio status di residenti italiani anche dopo il predetto trasferimento, ovvero, persistano in Italia delle situazioni tali da far comunque configurare la nuova residenza straniera come fittizia, nonostante – in ipotesi – l'avvenuta iscrizione all'AIRE

art. 2 del TUIR

i principi di territorialità in merito alle differenti tipologie di reddito, prevedendo, per il lavoro dipendente, che i predetti redditi si considerano prodotti in Italia se l'attività è svolta in Italia.

art. 23 del TUIR

l'esame della Convenzione contro le doppie imposizioni di specifico riferimento, eventualmente in vigore.

La normativa fiscale



E' necessario preliminarmente accertare:

art. 2 del TUIR

se tali soggetti non abbiano più effettivamente mantenuto il proprio status di residenti italiani anche dopo il predetto trasferimento, ovvero, persistano in Italia delle situazioni tali da far comunque configurare la nuova residenza straniera come fittizia, nonostante— in ipotesi — l'avvenuta iscrizione all'AIRE

art. 23 del TUIR

che detta i principi di territorialità in merito alle differenti tipologie di reddito, prevedendo, per il lavoro dipendente, che i predetti redditi si considerano prodotti in Italia se l'attività è svolta in Italia.

l'esame della Convenzione contro le doppie imposizioni di specifico riferimento, eventualmente in vigore.

L'art. 4 del Modello Convenzionale OCSE



I residenti vengono tassati in base al c.d. “Worldwide Taxation Principle”;
i non-residenti, viceversa, esclusivamente su base territoriale.

Con il termine “residente”, l’ art. 4 intende quei soggetti che saranno tassati in base a quanto disciplinato dalle leggi tributarie vigenti nello Stato di riferimento in relazione al proprio domicilio / residenza. I criteri adottati per stabilire la residenza sono, **nell’ordine**:

- L’abitazione permanente
- Il domicilio (inteso come centro **d'affari e di interessi economici e personali**)
- La dimora abituale
- La cittadinanza

Per quanto concerne l’Italia, l’art. 2 del TUIR dispone che, ai fini delle imposte sui redditi, si considerano residenti le persone fisiche che, **per la maggior parte del periodo d’imposta, almeno uno tra i requisiti**:

- Sono iscritte alle anagrafi delle popolazioni residenti
- Hanno nel territorio dello Stato il domicilio (ex art. 43, Codice civile)
- Hanno nel territorio dello Stato la residenza, (ex art. 43, Codice civile).

Cassazione – Sezione Tributaria

N. 6501 del 31 marzo 2015



Ha posto l'accento sull'importanza prioritaria che acquisisce la nazione in cui si trova il centro dei **propri affari giuridici ed economici**, rispetto al fatto che permangano in Italia le relazioni affettive e familiari, le quali ultime assumono – nei confronti dell'elemento prettamente economico – un grado di importanza minore o secondario, e non possono costituire indizio definitivo se non corroborate da altri criteri probatori.

anche il commentario OCSE, in riferimento allo specifico art. 4 del Modello Convenzionale, parlando di interessi “vitali”, di fatto pospone nell'ordine riepilogativo gli interessi sociali rispetto a quelli economici.

La tassazione dei redditi di lavoro dipendente



Al fine di determinare la potestà impositiva concernente i redditi di lavoro dipendente prodotti dal predetto soggetto, diventa prioritario verificare le regole stabilite dalla Convenzione bilaterale in essere tra l'Italia e lo Stato di residenza effettiva (e di svolgimento del lavoro) del dipendente.

Non necessariamente tutti i trattati sono esattamente identici

L'art. 15 del Modello Convenzionale OCSE



1. I salari, le paghe e le altre remunerazioni analoghe che un residente di uno Stato contraente riceve in corrispettivo di un'attività dipendente, sono imponibili soltanto in detto Stato, a meno che tale attività non venga svolta nell'altro Stato contraente. **Se l'attività è svolta qui, le remunerazioni percepite a tale titolo sono imponibili [senza "soltanto"] in questo altro Stato.**

2. Nonostante le previsioni di cui al paragrafo 1, le remunerazioni che un residente di uno Stato contraente riceve in corrispettivo di un'attività dipendente svolta nell'altro Stato contraente **sono imponibili soltanto nel primo Stato se:**

- a) Il dipendente soggiorna nell'altro Stato per un periodo o per più periodi che anche considerati complessivamente non oltrepassano in totale 183 giorni nel corso di un periodo di dodici mesi consecutivi che hanno inizio o termine nell'anno fiscale considerato,
- b) La remunerazione è pagata da, o per conto di, un datore di lavoro che non è residente dell'altro Stato,
- c) La remunerazione non origina da una stabile organizzazione che il datore di lavoro possiede nell'altro Stato.

La mancata iscrizione all'AIRE



La mancata iscrizione all'AIRE presuppone per legge la residenza fiscale in Italia, anche se il lavoratore risulta concretamente residente all'estero.

Il nostro ordinamento non pare consentire mezzi di prova contrari in merito alla qualificazione della residenza fiscale per i soggetti non-AIRE.

Laddove, infatti, il legislatore abbia voluto – per così dire – escludere il “vincolo AIRE” ai fini dell'applicazione di una norma, è appositamente intervenuto precisandolo.

Esempio:

- Regime speciale impatriati (Art. 16, comma 5-ter, D.lgs. 147/2015): Possono accedere all'agevolazione anche i cittadini italiani non iscritti all'AIRE, rientrati in Italia dal 1° gennaio 2020, purché abbiano avuto, nei due periodi d'imposta antecedenti al trasferimento, la residenza in un altro Stato ai sensi di una Convenzione contro le doppie imposizioni sui redditi
- Rientro dei cervelli (Art. 44, comma 3-quater, DL 78/2010): I docenti o ricercatori italiani non iscritti all'AIRE rientrati in Italia a decorrere dal periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2019, possono accedere ai benefici fiscali purché abbiano avuto la residenza in un altro Stato ai sensi di una convenzione contro le doppi imposizioni sui redditi nei due periodi d'imposta antecedenti il trasferimento

La mancata iscrizione all'AIRE



Ne consegue che il lavoratore risulterà titolare di una doppia residenza fiscale:

- ✓ Italiana, a seguito della mancata iscrizione all'AIRE
- ✓ Estera, a seguito di quanto stabilito dalla locale normativa nei confronti di coloro che concretamente permangono e lavorano per la maggior parte dell'anno nel Paese

Una condizione che porterà a delle situazioni tutt'altro che semplici da risolvere, posto che il dipendente si troverà obbligato a far ricorso alle Tie-Breaker-Rules ex art. 4 del Modello Convenzionale OCSE, eventualmente chiedendo l'applicazione delle MAP – Mutual Agreement Procedure – fra le Istituzioni interessate (cosa per nulla semplice, immediata e non necessariamente risolutiva della questione), se vorrà evitare un'ingiusta doppia tassazione.

In proposito giova, tra l'altro, ricordare che, **laddove il trattato preveda la potestà esclusiva di uno dei due Paesi contraenti, il contribuente non può neppure applicare il sistema del credito per le imposte già versate all'estero a titolo definitivo.**



Casistiche

Residenza fiscale estera e lavoro svolto nello stesso Paese estero



potestà impositiva esclusiva di tale Stato

Potenziale doppia residenza fiscale e lavoro svolto all'estero



necessità di definire previamente lo Stato di residenza fiscale, oppure ingiusta doppia tassazione nazionale ed estera

Residenza fiscale italiana e lavoro svolto solo in parte all'estero



Se si superano i 183 giorni =
potestà concorrente italiana e straniera,
con possibilità di applicare il metodo del
credito per le imposte versate all'estero



Se non si superano i 183 giorni all'estero =
potestà impositiva esclusiva italiana

La residenza fiscale



A questo punto, però, potrebbero sorgere non pochi problemi in relazione **alla data in cui il dipendente decide di trasferirsi** a lavorare all'estero (continuando a operare in smart working), poiché la normativa italiana, diversamente da quanto previsto nella maggior parte degli altri Paesi, attribuisce la residenza fiscale per l'intero anno; non solo dal giorno in cui si concretizza effettivamente il trasferimento.

Esempio Italia Portogallo

le regole fiscali



Giovanni, **residente in Italia fino al 31/05/2022**, è dipendente della SRL A partire dal 1° giugno, si è iscritto all'AIRE, trasferito in Portogallo (acquisendo la residenza fiscale portoghese), e ha continuato a lavorare in smart working per conto del datore di lavoro italiano.

La Convenzione Italia / Portogallo, per quanto concerne nello specifico l'art. 15, ricalca fedelmente il Modello Convenzionale OCSE.

I) Il primo paragrafo enuncia la regola generale che prevede:

- a) La potestà impositiva esclusiva del Portogallo (Stato di residenza), nel caso in cui il lavoro sia concretamente svolto in tale Paese.
- b) La potestà impositiva concorrenziale di entrambi gli Stati (Italia e Portogallo), nel caso in cui l'attività venga svolta in Italia (Stato diverso da quello di residenza del dipendente)

II) Il secondo paragrafo dispone una precisazione che bypassa la previsione di cui al primo paragrafo, nel caso in cui l'attività venga svolta in entrambi gli Stati.

L'attività lavorativa viene svolta integralmente in Portogallo da parte di un dipendente che è fiscalmente residente nello stesso Paese. Pertanto, è evidente che siamo alla fattispecie sub a) del primo paragrafo e la potestà impositiva è esclusivamente quella dell'Autorità portoghese.

Esempio Italia Portogallo

le regole fiscali



Il datore di lavoro italiano non deve effettuare alcuna ritenuta IRPEF italiana.

Il lavoratore dovrà identificarsi in Portogallo, nominando un proprio rappresentante in base a quanto prescritto dalla normativa portoghese, al fine di procedere in veste di sostituto d'imposta locale.

Nel caso in cui ciò non sia stato fatto e il dipendente non abbia subito trattenute fiscali, egli dovrà autoliquidare le proprie imposte in sede di dichiarazione dei redditi portoghese.

Esempio Italia Francia

le regole fiscali



Giovanni lavora in smart working e si trasferisce in Francia il 01/08/2022.

Per l'Agenzia delle entrate, Giovanni resta fiscalmente residente in Italia per tutto l'anno d'imposta 2022.

Per l'Amministrazione finanziaria francese, però, Giovanni è fiscalmente residente in terra transalpina solo a decorrere dal 01/08/2022.

A partire dalla predetta data, SRL ITALIA deve nominare un suo **rappresentante previdenziale** in Francia che opera in veste di datore di lavoro francese nei confronti di Giovanni.

Ma Giovanni dovrà dichiarare anche in Italia i redditi percepiti in Francia per questo secondo periodo dell'anno, potendo solamente, in base alla Convenzione Italia/Francia, fare ricorso al sistema del credito per le imposte versate a titolo definitivo in Francia.

Esempio Italia Francia

le regole fiscali



Giovanni lavora in smart working si trasferisce in Francia il 15/04/2022.

Nel periodo 01/01/2022 – 18/04/2022, Giovanni non risulta essere formalmente residente né in Italia e né in Francia.

La residenza francese di Giovanni decorre solo da questa data, e, sempre dalla medesima data, la ditta italiana nominerà il proprio **rappresentante previdenziale in Francia**, operando come datore di lavoro Francese nei confronti di Giovanni.

Tuttavia, fino al mese di aprile, SRL ITALIA ha regolarmente applicato le ritenute italiane sullo stipendio di Giovanni.

Dobbiamo allora riferirci esclusivamente a quanto disciplinato dalla legge italiana, in considerazione del fatto che il rapporto di lavoro si è svolto in Italia. La disposizione dell'art. 23, DPR 600/1973, nel disciplinare le ritenute sui redditi di lavoro dipendente, stabilisce che:

“I datori di lavoro che corrispondono somme e valori, devono operare all’atto del pagamento una ritenuta a titolo di acconto dell’imposta sul reddito delle persone fisiche dovuta dai percipienti, con obbligo di rivalsa”

Esempio Italia Francia la base imponibile



Con riferimento alla base imponibile, dobbiamo far riferimento al combinato disposto dell'art. 3, comma 1, TUIR, e dell'art. 23, comma 1, lettera c), TUIR

La prima norma stabilisce:

“L'imposta si applica sul reddito complessivo del soggetto, formato per i residenti da tutti i redditi posseduti al netto degli oneri deducibili indicati nell'art. 10, e per i non residenti soltanto da quelli prodotti nel territorio dello Stato”.

La seconda disposizione interviene in materia di territorialità, prevedendo:

“Ai fini dell'applicazione dell'imposta nei confronti dei non residenti, si considerano prodotti nel territorio dello Stato i redditi di lavoro dipendente prestato nel territorio dello Stato, compresi i redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente, di cui alle lettere a) e b) del comma 1 dell'art. 50”.

Esempio Italia Francia la base imponibile



Per l'esatta individuazione dell'ammontare reddituale da considerare come effettivamente prodotto in Italia, e dunque da assoggettare a ritenuta, occorrerà fare riferimento al seguente rapporto:

- Al numeratore, il numero di giorni durante i quali la prestazione lavorativa è stata svolta nel nostro Paese
- Al denominatore, il periodo totale – espresso anch'esso in giorni – che dà diritto a ottenere la retribuzione

Il numero dei giorni indicati al numeratore e al denominatore del rapporto deve essere individuato con criteri omogenei. I termini del rapporto possono ritenersi omogenei solo qualora il periodo di lavoro considerato al numeratore del rapporto sia assunto con gli stessi criteri di quello evidenziato al denominatore. Ebbene, atteso che il periodo effettivo di lavoro svolto in Italia (nel caso di un soggetto fiscalmente non residente nel territorio dello Stato) è da computarsi al netto di festività, weekend e ferie, analogamente, pure il periodo di lavoro da indicare al denominatore andrà parimenti calcolato sempre al netto di festività, weekend e ferie. Tale principio è stato già in passato affermato dall'Agenzia delle entrate nella circolare 23 maggio 2017, N. 17/E. Da un punto di vista pratico, si potrà – ad esempio – fare riferimento alle presenze indicate nelle giornaliere /LUL. SRL ITALIA procederà, poi, in sede di conguaglio, a ricalcolare correttamente le ritenute in precedenza applicate.

Fisco e Lavoro



In **ottica tributaria** l'elemento concernente la **residenza fiscale** del lavoratore assume fondamentale rilevanza al fine di individuare lo Stato a cui spetta la potestà impositiva.



In **materia di lavoro**, se l'attività lavorativa viene svolta all'estero, l'azienda italiana priva di base fissa estera dovrà nominare un **rappresentante previdenziale** e svolgere gli adempimenti richiesti dalla normativa del posto.



Le regole per lavoro e previdenza



In ottica giuslavorista e previdenziale, il principio di fondo che detta le regole è fondamentalmente lo stesso visto in materia fiscale: “Lex Loci Laboris”; vale a dire, la legge del **luogo di svolgimento del lavoro**.

Si tratta di un ordinario rapporto di lavoro svolto all'estero, a opera di un dipendente ivi residente, **senza però che esista un'unità operativa dell'azienda datrice di lavoro nello Stato estero in questione**

La regola di base è sempre la stessa: un datore di lavoro la cui sede legale o il cui domicilio si trova al di fuori dello Stato estero di competenza, deve comunque adempiere a tutti gli obblighi previsti dalla locale legislazione applicabile al suo dipendente ivi residente e ivi svolgente la propria attività lavorativa, come se la sede legale o il domicilio del predetto datore di lavoro fossero situati nello Stato estero di competenza.

Per adempiere a tali obblighi, **il datore di lavoro italiano dovrà necessariamente nominare un proprio rappresentante previdenziale in loco**, il quale sarà deputato a eseguire gli adempimenti richiesti dalla legislazione giuslavorista e previdenziale del Paese straniero.

Le regole per lavoro e previdenza



Questo comporta la necessità di riconsiderare il contratto di lavoro “italiano” tramite il quale era stato originariamente assunto il dipendente, e «trasformarlo» in un contratto locale ma che:

- Preveda delle retribuzioni almeno pari a quelle previste nel Paese estero per analoghe posizioni lavorative, (ma se gli stipendi locali sono inferiori a quelli italiani, il dipendente manterrà un salario comunque non inferiore a quello stabilito dal CCNL italiano)
- Garantisca altresì gli altri eventuali istituti contrattuali come spettanti agli “analoghi” dipendenti locali
- **Applichi la contribuzione previdenziale e assicurativa locale**
- Sia soggetto alla competenza giurisdizionale locale (di norma, infatti, una persona che esercita un’attività subordinata in uno Stato, è soggetta alla legislazione di tale Stato), e dunque in linea con quanto stabilito dai contratti di lavoro locali applicabili

Il rappresentante previdenziale



Nel caso in cui una società voglia aprire in altro Stato un ufficio di rappresentanza con dipendenti, senza però avere nel paese una stabile organizzazione, deve seguire una particolare procedura.

L'Ufficio di Rappresentanza (più comunemente detto “rep. Office”) rappresenta la soluzione più semplice, con bassi costi di costituzione e gestione e senza acquisire soggettività tributaria nel Paese.

Infatti la società deve solo richiedere all’Agenzia delle Entrate in Italia/altro Stato il rilascio del codice fiscale come soggetto non residente e per quanto riguarda gli adempimenti previdenziali e assistenziali previsti dalla Legge deve avvalersi di un Rappresentante Previdenziale nominato tramite procura speciale.

Il rappresentante previdenziale in Italia



Tale mandatario aprirà un'apposita posizione previdenziale/assicurativa e verserà i contributi dovuti secondo le scadenze ordinarie

Il mandatario provvederà alla tenuta del Libro Unico e a redigere tutti i documenti necessari inerenti il rapporto di lavoro (es: CU).

In relazione alle obbligazioni fiscali su tali redditi da lavoro dipendente, **il rappresentante non ha un obbligo di sostituzione in quanto non rientra nel campo di applicazione del comma 1 dell'art. 23 DPR 600/73** che definisce quali siano i soggetti obbligati ad effettuare le ritenute alla fonte come sostituti d'imposta.

L'azienda straniera, che non ha stabile organizzazione né base fissa sul territorio italiano, non potrà quindi provvedere a trattenere le imposte, neanche mediante il soggetto che agisce da rappresentante previdenziale.

Il lavoratore dovrà provvedere al versamento delle imposte in autoliquidazione, mediante presentazione della dichiarazione dei redditi

Procedura per la nomina del rappresentante previdenziale in Italia



La documentazione necessaria da predisporre è la seguente:

- ✓ fotocopia del passaporto del legale rappresentante della società estera;
- ✓ procura speciale conferita dalla società estera in Italia al rappresentante previdenziale (che può essere un libero professionista o anche il dipendente) ;
- ✓ accettazione del mandato di procura speciale da parte del rappresentante previdenziale in Italia
- ✓ certificato della Camera di Commercio della società estera dove si evince la sede legale della società all'estero;
- ✓ dichiarazione della società estera contenente la ragione sociale, la sede legale e l'attività svolta dall'azienda ;
- ✓ copia del contratto stipulato tra il rappresentante previdenziale in Italia e la società estera.

Compiti del rappresentante previdenziale in Italia



Nel momento in cui si è dato incarico di rappresentanza previdenziale il soggetto che ha ricevuto procura deve aver cura di:

- farsi rilasciare dall' Agenzia delle Entrate in Italia il numero di codice fiscale della società in qualità di soggetto non residente;
- aprire la posizione Inail (allegando copia del conferimento della procura speciale) presso la sede competente per territorio
- aprire la posizione Inps (allegando copia del conferimento della procura speciale) presso la sede competente per territorio;
- iscrivere la società estera ad altri fondi di assistenza e previdenza integrativi se previsti;
- versare entro le dovute scadenze i contributi e i premi alle varie gestioni previdenziali ed assistenziali;
- adempiere ad ogni obbligazione previdenziale in Italia per la società estera (ad esempio tenuta dei libri obbligatori, redazione dei modelli Cu)
- adempiere alla normativa su sicurezza e formazione del personale dipendente.





Smart working e regime degli impatriati



Agenzia delle Entrate - risposta a interpello n. 55 del 31 gennaio 2022

Il contribuente potrà beneficiare del regime per lavoratori impatriati anche per i redditi di lavoro dipendente prodotti in Italia in modalità "smart working", a condizione che trasferisca la residenza fiscale in Italia.

La normativa non richiede che l'attività sia svolta per un'impresa operante sul territorio dello Stato, pertanto, possono accedere all'agevolazione i soggetti che vengono a svolgere in Italia attività di lavoro alle dipendenze di un datore di lavoro con sede all'estero, o i cui committenti siano stranieri.

Per fruire del trattamento di cui all'articolo 16 del decreto internazionalizzazione, come modificato dal decreto crescita, è necessario, ai sensi del comma 1, che il lavoratore:

- trasferisca la residenza nel territorio dello Stato ai sensi dell'art. 2 del TUIR;
- non sia stato residente in Italia nei due periodi d'imposta antecedenti al trasferimento e si impegni a risiedere in Italia per almeno 2 anni;
- svolga l'attività lavorativa prevalentemente nel territorio italiano.

Smart working e regime degli impatriati



Agenzia delle Entrate - risposta a interpello n. 55 del 31 gennaio 2022

Il contribuente potrà beneficiare del regime per lavoratori impatriati anche per i redditi di lavoro dipendente prodotti in Italia in modalità "smart working", a condizione che trasferisca la residenza fiscale in Italia.

La normativa non richiede che l'attività sia svolta per un'impresa operante sul territorio dello Stato, pertanto, possono accedere all'agevolazione i soggetti che vengono a svolgere in Italia attività di lavoro alle dipendenze di un datore di lavoro con sede all'estero, o i cui committenti siano stranieri.

➡ L'azienda straniera dovrà nominare un rappresentante previdenziale per la gestione del dipendente in Italia e, tramite questo, versare i contributi previdenziali ed assistenziali

➡ Il dipendente dovrà calcolare e versare le ritenute sul reddito tramite la dichiarazione dei redditi annuale.

Lavoratori impatriati con Partita IVA Disciplina Previdenziale



Sulla base dell'art. 16 co. 1 del D.Lgs. n. 147/2015 e in assenza di indicazioni di prassi da parte dell'INPS, **si ritiene che i contributi previdenziali debbano essere calcolati e liquidati in misura intera, seguendo le ordinarie regole.**

Diverso orientamento lo troviamo sulle istruzioni per la compilazione del modello Redditi P.F. dove si ritiene che il regime fiscale dei lavoratori autonomi impatriati sembrerebbe potersi applicare, per talune fattispecie, anche ai fini contributivi, **partendo dal presupposto che l'imponibile fiscale del reddito rappresenta anche la base imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali INPS dovuti alla Gestione Separata.**



Le regole per la previdenza



Le regole possono variare in funzione dello Stato presso il quale il dipendente italiano risulta essersi trasferito:

- Intra-UE
- Extra-UE firmatario di trattato previdenziale con l'Italia
- Extra-UE privo di trattato

Per quanto concerne i **Paesi intra-UE, la disciplina è indicata dal Reg. CE 883/2004** (e successive modifiche)

Il regolamento assicura ai lavoratori migranti (e ai loro aventi diritto):

- ✓ Il cumulo dei periodi presi in considerazione dalle varie legislazioni nazionali per: nascita, conservazione e calcolo del diritto alle prestazioni
- ✓ Il pagamento delle prestazioni ai residenti nei territori degli Stati membri
- ✓ La parità di trattamento dei lavoratori nazionali ed esteri (anche nei confronti della Svizzera e dei Paesi dello Spazio Economico Europeo – SEE)
- ✓ Il mantenimento dei diritti e dei vantaggi acquisiti
- ✓ Il pagamento delle prestazioni nel Paese di residenza, anche se a carico di altro Stato (c.d. esportabilità delle prestazioni)
- ✓ La totalizzazione dei periodi di assicurazione e contribuzione (cumulo periodi maturati nei vari Stati), agli effetti pensionistici

Il portale EESSI



I rapporti tra le istituzioni dei singoli Paesi membri vengono intrattenuti per mezzo del portale EESSI – Electronic Exchange of Social Security Information – ufficialmente in vigore dal 2014.

Si tratta di un sistema di inter-scambio elettronico delle informazioni intra-UE in materia di Sicurezza Sociale europea.

Il portale EESSI include le Istituzioni Nazionali (pubbliche e private), con riferimento ai seguenti settori:

- Assistenza sanitaria
- Pensioni
- Prestazioni familiari
- Disoccupazione

Una disciplina analoga (seppure non esattamente identica) è stata appositamente regolamentata anche con il recente TCA (Trade and Cooperation Agreement), che contiene le disposizioni relative ai rapporti tra l'Unione Europea e il Regno Unito, a seguito della Brexit.

Gli Stati extra-UE con convenzione



Vi sono, poi, una serie di Stati extra-UE che sono comunque legati all'Italia da convenzioni in materia previdenziale.

Hanno sottoscritto un accordo in materia previdenziale con l'Italia:
Argentina – Australia – Brasile – Canada – Capo Verde – Isole del Canale (Jersey, Guernsey, Aldernay, Herm, Jetou) – Isola di Man – Israele – Messico – Paesi dell'ex-Jugoslavia (Serbia, Montenegro, Bosnia Erzegovina, Macedonia) – Principato di Monaco – Repubblica di Corea – San Marino – Santa Sede – Stati Uniti d'America – Tunisia – Turchia – Uruguay – Venezuela.

Si tratta di accordi ben lontani dal ricomprendere tutte le prestazioni di regola garantite dal nostro sistema di Sicurezza Sociale (in genere, concernono soltanto: **totalizzazione contributi pensionistici e IVS**).

Gli Stati extra-UE senza convenzione



**Il lavoratore corre il rischio di vedere svanire nel nulla
tutti gli eventuali contributi versati**

La copertura assicurativa nel regime italiano può avvenire:

- Con il riscatto a titolo oneroso
- Con i versamenti volontari
- Con il versamento dei contributi da parte dell'azienda in base alle retribuzioni convenzionali determinate annualmente ai sensi dell' art. 4, comma 1, del decreto legge 317/87 convertito, con modificazioni, nella legge 398/87.

Punti focali



I punti focali riguarderanno sia le aziende che i lavoratori e saranno sostanzialmente:

- ✓ Differenze adempimenti fiscali a seconda di iscrizione AIRE e prevedibile durata di permanenza estera
- ✓ Suggerimenti circa la data in cui ufficializzare il trasferimento all'estero, in funzione dello Stato scelto
- ✓ Verifica contribuzione versata fino al giorno del trasferimento, nonché da versare in futuro a seguito dello spostamento all'estero
- ✓ Analisi degli indubbi maggiori adempimenti, oneri e costi a livello globale, sia per le aziende che per i loro dipendenti, anche in funzione del Paese straniero interessato

Grazie per l'attenzione

