

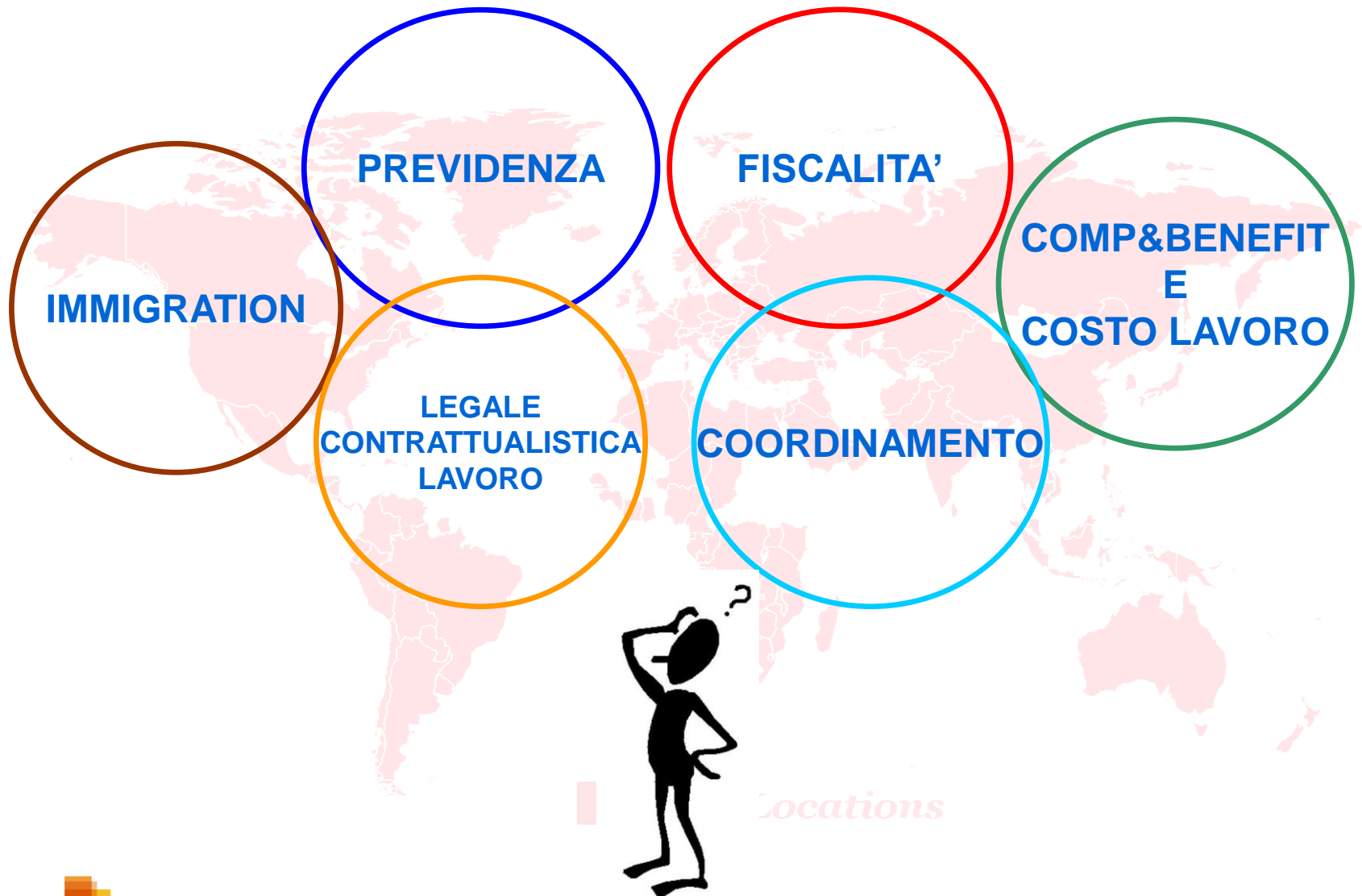
Reddito di lavoro dipendente all'estero

Aspetti Gestionali e casi pratici

Incontro a Monza, 28 settembre 2016



Tanti fattori da considerare



... mettiamoli in ordine



FATTI ED
ESIGENZE
AZIENDALI



LEGALE

IMMIGRATION

CONTRATTUALE

COMP&BENEFIT

FISCALITA'

PREVIDENZA

PwC Locations



.... "Coordinamento" geografico e multidisciplinare

I momenti e le fasi del distacco*



PROPEDEUTICA

E' LA FASE CHE RICOMPRENDE TUTTE LE ATTIVITA' CHE CONSENTONO DI INIZIARE IL DISTACCO* SECONDO LE ESIGENZE E NEI TEMPI RICHIESTI DAL BUSINESS

IL DISTACCO*

E' LA FASE CHE ASSICURA LA PERMANENZA DELLA RISORSA ALL'ESTERO NEL RISPETTO DELLA NORMATIVA DEL PAESE DI ORIGINE E DESTINAZIONE E SECONDO LE ESIGENZE DEL BUSINESS

SUCCESSIVA

E' LA FASE CHE RICOMPRENDE TUTTE LE ATTIVITA' CHE CONSENTANO IL RIENTRO DEL LAVORATORE NEL RISPETTO DELLA NORMATIVA DEL PAESE DI ORIGINE E DESTINAZIONE

La fase “propedeutica” al distacco



LEGALE

Partendo dalle **esigenze/fatti aziendali** e prima di avviare il distacco chiedersi:

IMMIGRATION

1) Quale è l'**istituto lavoristico** più appropriato? In Italia e all'estero

PREVIDENZA

2) Individuare la **procedura di immigrazione** nel Paese estero più appropriata

FISCALITA'

3) Rilevare l'**impatto previdenziale e fiscale** (in Italia ... e all'estero ...) per il dipendente e l'azienda.

COMP & BENEFIT

4) Definire il **pacchetto retributivo** (quali elementi considerare?) per l'estero (Policy e Politiche di «Neutralizzazione fiscale»)

5) Redigere un **contratto** (In Italia e all'estero) che recepisca il pacchetto retributivo.

6) Avviare le **procedure amministrative** (es. autorizzazione ministeriale, ...), fiscali e previdenziali (es. certificato di copertura previdenziale, aprire posizione, ...).

7) Avviare le **procedure di immigrazione** (se necessarie) nel Paese di destinazione.

La fase “durante” il distacco



LEGALE

IMMIGRATION

PREVIDENZA

FISCALITA'

COMP
& BENEFIT

Avviato il distacco bisogna assicurarsi che:

- 1) la **gestione amministrativa** italiana (cedolini mensili, CU, 770, ...) rifletta quanto stabilito nella fase propedeutica;
- 2) gli **adempimenti amministrativi esteri** (sia fiscali che previdenziali) siano rispettati entro le scadenze previste per legge locale;
- 3) Gli **istituti lavoristici** esteri (se applicabili) siano rispettati;
- 4) i **certificati previdenziali** siano rinnovati;
- 5) gli **aspetti contrattuali** siano correttamente e tempestivamente finalizzati (es. adeguamenti, rinnovi, estensioni ...);
- 6) Le politiche di «**neutralizzazione**» **fiscale** siano correttamente implementate.

La fase “successiva” al distacco



LEGALE

IMMIGRATION

PREVIDENZA

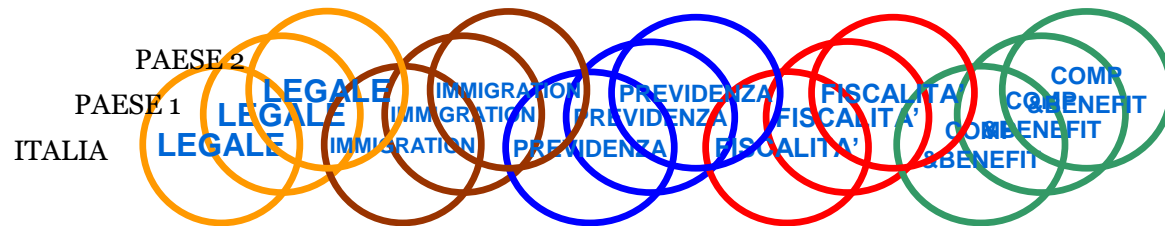
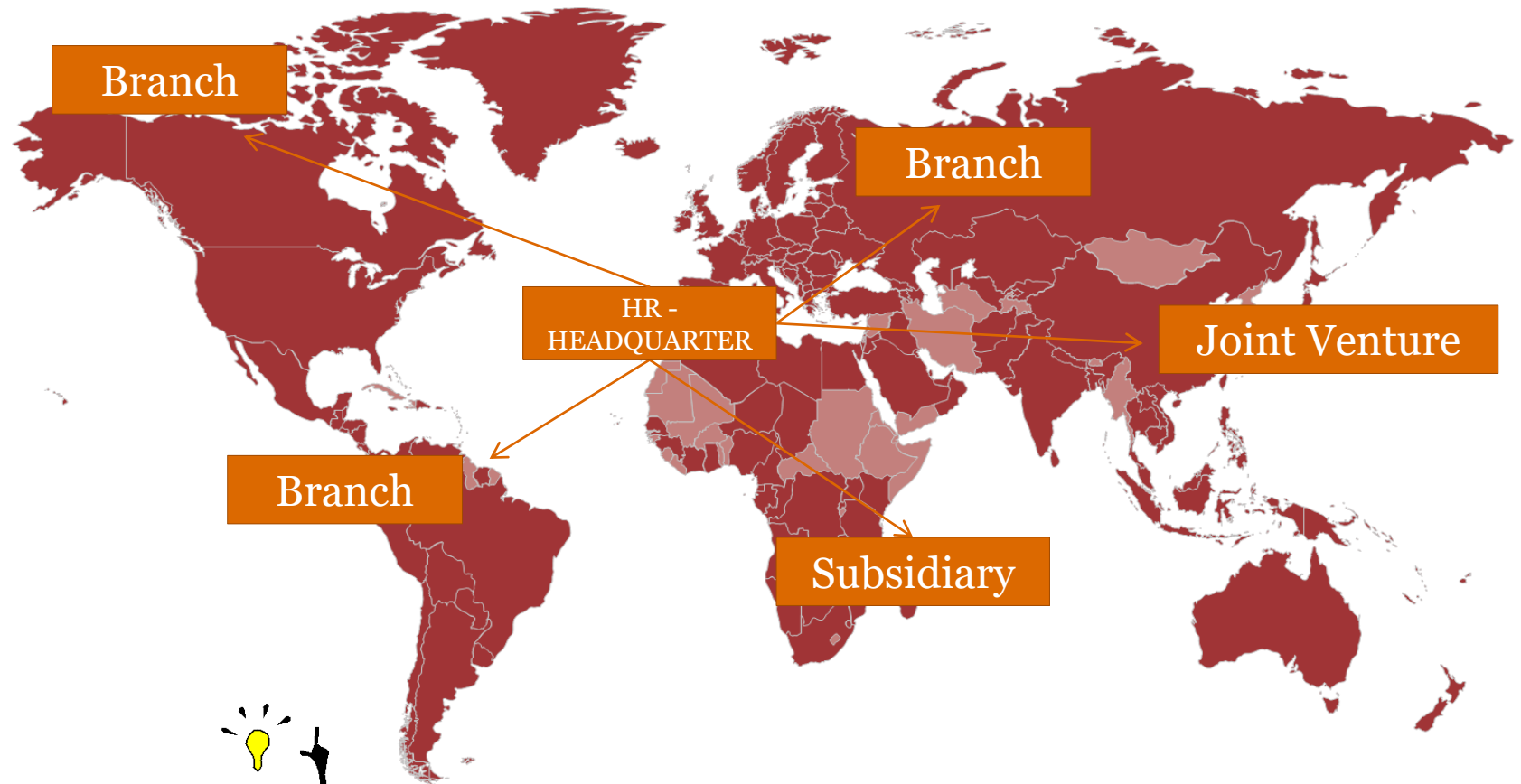
FISCALITA'

COMP
& BENEFIT

Concluso il distacco bisogna assicurarsi che:

- 1) gli **aspetti contrattuali** siano correttamente e tempestivamente finalizzati (es. adeguamenti, rinnovi, estensioni ...)
- 2) la **gestione amministrativa italiana** (cedolini mensili, CU, 770, ...) rifletta correttamente il momento del termine;
- 3) Si finalizzino gli **adempimenti esteri** (sia fiscali che previdenziali) entro le scadenze previste per legge locale (questa attività potrebbe prolungarsi molto oltre la chiusura del distacco);
- 4) sia stato previsto e correttamente gestito in **rientro** in azienda

Il “coordinamento” geografico e multidisciplinare





Grazie!!



Paolo Lucarini
Partner
+39 02 91605312
paolo.lucarini@it.pwc.com



Francesca Negro
Senior Manager
+39 02 91605318
francesca.negro@it.pwc.com