



International Remote Working

Vittorio de Chaurand – General Manager ECA Italia

www.ecaitalia.com



International Remote Working

Modalità di lavoro in cui il luogo di svolgimento dell'attività lavorativa è in un Paese diverso da quello in cui si trova la sede di lavoro

International Remote Worker - *existing employee*

- Dipendente già in organico della società al quale viene consentito di svolgere, in modalità agile – normalmente su base temporanea – la propria attività lavorativa in un Paese diverso rispetto alla sede di lavoro
- Finalità: *employee retention*

International Remote Worker - *new hirings (assunzione per lavoro da remoto)*

- Dipendente che viene assunto dalla società e che – fin dalla costituzione del rapporto di lavoro – svolge la propria attività, in modalità agile, in un Paese nel quale la società non è presente
- Finalità: *talent attraction ed espansione del business in un mercato estero*

ASSUNZIONE PER LAVORO DA REMOTO

ASPETTI GIUSLAVORISTICI



Legge applicabile al rapporto di lavoro svolto abitualmente in remote working all'estero (1/3)

Quando deve determinarsi la legge da applicare a contratti di lavoro aventi elementi di internazionalità, dovrà farsi riferimento, all'interno dell'Unione Europea, al **Regolamento Roma I (Regolamento (CE) n. 593/2008)**

Art. 8 par. 1 *un contratto individuale di lavoro è disciplinato dalla legge scelta dalle parti conformemente all'art. 3.*

Tuttavia, tale scelta non vale a privare il lavoratore della protezione assicurategli dalle disposizioni alle quali non è permesso derogare convenzionalmente in virtù della legge che, in mancanza di scelta, sarebbe applicabile a norma dei paragrafi 2, 3, 4 del presente articolo.

Legge applicabile al rapporto di lavoro svolto abitualmente in remote working all'estero (2/3)

Art. 8 del Regolamento Roma I (regolamento (CE) n. 593/2008)

par. 2 *nella misura in cui la legge applicabile al contratto di lavoro non sia stata scelta dalle parti, il contratto è disciplinato dalla legge del paese nel quale, o, in mancanza, a partire dal quale il lavoratore, in esecuzione del contratto, svolge abitualmente il suo lavoro. [...].*

par. 3 *Qualora la legge applicabile non possa essere determinata a norma del paragrafo 2, il contratto è disciplinato dalla legge del paese nel quale si trova la sede che ha proceduto ad assumere il lavoratore.*

par. 4 (c.d. clausola d'eccezione): *Se dall'insieme delle circostanze risulta che il contratto di lavoro presenta un collegamento più stretto con un paese diverso da quello indicato ai paragrafi 2 o 3, si applica la legge di tale diverso paese.*

Legge applicabile al rapporto di lavoro svolto abitualmente in remote working all'estero (3/3)

Le disposizioni della legge del Paese di svolgimento abituale dell'attività - interverrebbero nel caso in cui dal raffronto con la (diversa) legge scelta dalle parti, assicurino al lavoratore una protezione maggiore di quella derivante dalla prima legge.

Nella misura in cui le disposizioni inderogabili della legge applicabile in base al paragrafo 2 proteggano i lavoratori meglio della legge scelta, per esempio accordando un più lungo periodo di preavviso, esse prevalgono sulle corrispondenti disposizioni di quest'ultima e si applicano in loro vece.

Suggerimento: regolare il contratto di lavoro sulla base della legge di esecuzione abituale del lavoro

ASSUNZIONE PER LAVORO DA REMOTO

ASPETTI FISCALI



International Remote Working - STABILE ORGANIZZAZIONE

La presenza stabile di lavoratori in remote working nel paese estero. In tal caso la disponibilità di un home office all'estero potrebbe integrare l'esistenza di una **SO materiale** presso l'abitazione del dipendente (art. 5, par. 1, Modello OCSE)

S.O. materiale presso l'abitazione del dipendente



La conclusione di contratti (in nome e) per conto della società mandante da parte del mandatario presso la propria abitazione ubicata nel paese estero potrebbe innescare contestazioni in materia di **stabile organizzazione personale** (art. 5, par. 5-6 del Modello OCSE)

S.O. personale



Stabile organizzazione MATERIALE – HOME OFFICE (1/5)

Rischio di integrazione di una SO materiale presso l'home office, localizzato nello Stato estero della fonte, del dipendente della società non residente.

Articolo 5, paragrafo 1 del Modello OCSE definisce la stabile organizzazione come *“una sede fissa d'affari mediante cui l'impresa esercita in tutto o in parte la sua attività”*

Affinché si concretizzi l'esistenza - alla luce dei criteri interpretativi contenuti nel Commentario OCSE - di una stabile organizzazione materiale occorre la verifica delle seguenti condizioni:

- a. L'esistenza di una **sede d'affari**;
- b. la sede d'affari deve essere **“fissa”**, cioè deve essere stabilita in un luogo preciso (**location test**) con un certo grado di permanenza (**permanence test**);
- c. la sede di affari sia nella disponibilità dell'impresa estera (**right of use test/potere di disposizione**);
- d. lo svolgimento di un'attività economica, nel suo complesso o parzialmente, si deve riferire alla attività propria dell'impresa (**business activity test**) e si realizzi per mezzo della sede di affari (**business connection test**).

Stabile organizzazione MATERIALE – HOME OFFICE (2/5)

Precedente versione del Commentario all'art. 5

OCSE escludeva che potessero verificarsi automatismi tra la condizione che una porzione del business dell'impresa venisse esercitata da remoto presso l'abitazione dei propri dipendenti e la sussistenza di una SO (**Commentario all'art. 5 modello OCSE, par. 18**: *“Even though part of the business of an enterprise may be carried on at a location such as an individual's home office, that should not lead to the automatic conclusion that that location is at the disposal of that enterprise simply because that location is **at the disposal** of an individual (e.g. an employee) who works for the enterprise.”*

Ai fini della configurazione di una stabile organizzazione presso l'Home office estero si doveva valutare se la casa di abitazione potesse essere considerata a disposizione dell'impresa: l'abitazione del dipendente poteva rilevare solo se l'impresa ne imponeva l'utilizzo per lo svolgimento dell'attività (*il criterio del potere di disposizione veniva tuttavia interpretato in modo diverso dalle varie autorità nazionali*).

Stabile organizzazione MATERIALE – HOME OFFICE (3/5)

Aggiornamento del Commentario all'art. 5 (novembre 2025)

Dal “**potere di disponibilità**” ai nuovi **filtri OCSE**

Con l'aggiornamento 2025, l'OCSE prende atto del cambiamento strutturale delle modalità di lavoro e supera un approccio eccessivamente astratto, introducendo criteri più concreti e leggibili, da applicare sulla base dei fatti e delle circostanze.

Primo filtro: il criterio temporale (12 mesi – soglia del 50%)

Il nuovo Commentario introduce una soglia temporale di riferimento:

se il dipendente lavora da un'abitazione o da un altro luogo rilevante situato in un altro Stato per **meno del 50%** del tempo di lavoro complessivo in un periodo di dodici mesi, tale luogo non dovrebbe, in linea generale, essere considerato una sede di affari dell'impresa (rileva il comportamento effettivo del dipendente, non quanto previsto formalmente nei contratti o nelle policy, se non coerenti con la realtà).

La soglia non ha valore automatico, ma opera come **criterio presuntivo di esclusione del rischio**.

Se invece il 50% è raggiunto o superato, l'analisi non si chiude, ma si rende necessario verificare un secondo elemento, di natura sostanziale.

Stabile organizzazione MATERIALE – HOME OFFICE (4/5)

Aggiornamento del Commentario all'art. 5 (novembre 2025)

Secondo filtro: la “ragione commerciale”

Il vero discrimine introdotto dal nuovo Commentario è la ragione commerciale.

Occorre chiedersi se la presenza fisica del dipendente in quello Stato **faciliti** di per sé l'attività dell'impresa.

La ragione commerciale sussiste quando la localizzazione geografica del lavoratore:

- consente contatti diretti e continuativi con clienti o fornitori locali;
- permette lo svolgimento di attività che richiedono presenza fisica (formazione, assistenza, interventi);
- favorisce un'integrazione operativa con risorse dell'impresa o del gruppo presenti nello Stato.

Non costituiscono, invece, ragione commerciale:

- esigenze personali del dipendente;
- politiche di retention;
- riduzione dei costi degli spazi;
- la mera collocazione in un diverso fuso orario, se non si traduce in un vantaggio operativo concreto.

Stabile organizzazione MATERIALE – HOME OFFICE (5/5)

Gli esempi OCSE:

Esempio 1

Il dipendente lavora dall'abitazione situata in un altro Stato uno o due giorni alla settimana, per un periodo di dodici mesi (circa **il 30% del tempo di lavoro**).

In assenza di altri elementi rilevanti, il Commentario esclude la configurazione di una stabile organizzazione, applicando il criterio temporale come **presunzione di non rilevanza**.

Esempio 2

Il dipendente lavora dall'abitazione situata in un altro Stato per circa **l'80% del tempo e visita regolarmente clienti locali, prestando servizi per conto dell'impresa**.

Alla permanenza si aggiunge una chiara ragione commerciale: la presenza fisica del dipendente facilita il business dell'impresa.

→ *Si configura una stabile organizzazione.*

Esempio 3

Il requisito temporale è soddisfatto, ma i contatti con i clienti locali sono sporadici e marginali.

La presenza del dipendente nello Stato non agevola concretamente l'attività dell'impresa.

→ *Manca la ragione commerciale, nessuna stabile organizzazione.*

Esempio 4

Il dipendente lavora stabilmente dall'altro Stato e la sua collocazione geografica consente un'interazione continua e immediata con clienti situati in un diverso fuso orario.

Il fuso orario rileva non in sé, ma perché genera un vantaggio operativo concreto per l'impresa.

→ *La presenza integra una ragione commerciale e può determinare una stabile organizzazione*

Stabile organizzazione PERSONALE – AGENT PE

Ai sensi dei paragrafi 5 e 6 dell'art. 5 del Modello OCSE, i requisiti essenziali previsti per la configurazione di una SO *personale* sono:

- a. un requisito *soggettivo*: deve trattarsi di una persona priva di uno *status* formalmente indipendente;
- b. un requisito *oggettivo**: tale *agent* deve essere provvisto di poteri che permettano all'agente di *concludere contratti* in nome dell'impresa estera (afferenti all'attività caratteristica dell'impresa) o di esercitare un ruolo determinante (*"play a principal role"*) nella conclusione degli stessi;
- c. requisito dell'*abitudine* della conclusione dei contratti per conto dell'impresa; il potere di concludere contratti vincolanti per l'impresa deve poi riguardare l'attività propria di quest'ultima, ossia la sua attività industriale o commerciale, ed essere rivolto "al mercato" ed effettuato "sul mercato".

**Affinché l'agente "rappresenti" l'impresa sul mercato estero non è necessaria l'attribuzione formale di specifici poteri di rappresentanza, posto che questi possono essere implicitamente dedotti da una serie di circostanze di fatto come, per esempio, la costante acritica approvazione delle proposte contrattuali interamente negoziate dall'agente.*

Tassazione dei redditi da lavoro - Assunzione per lavoro da remoto – trasferte in Italia (1/2)

Art. 3 del TUIR

1. L'imposta si applica sul reddito complessivo del soggetto, formato per i residenti da tutti i redditi posseduti [...] e per i non residenti soltanto da quelli prodotti nel territorio dello Stato.

Art. 23 TUIR

1. Ai fini dell'applicazione dell'imposta nei confronti dei non residenti si considerano prodotti nel territorio dello Stato:
c) i redditi di lavoro dipendente prestato nel territorio dello Stato.

Cosa succede in caso di trasferte in Italia di un «international remote worker» non residente?

Art. 15, 2 par. del Modello di Convenzione OCSE

Le remunerazioni [...] sono imponibili solo nello stato di residenza se:

- a) il beneficiario soggiorna nello stato della fonte (Italia) per un periodo o periodi che non oltrepassano in totale 183 giorni nel corso dell'anno fiscale considerato
- b) le remunerazioni sono pagate da o per conto di un datore di lavoro che non è residente nello stato della fonte (Italia) e
- c) l'onere delle remunerazioni non è sostenuto da una stabile organizzazione o da una base fissa che il datore di lavoro ha nello stato della fonte (Italia).

Assunzione per lavoro da remoto – trasferte in Italia (2/2)

Risposta Ade n. 36 del 7/02/2020

Risposta Ade n. 296 del 27/04/2021

In ragione dell'articolo 23, comma 1, lettera c), del Tuir, nonché dell'articolo 15 del Trattato fiscale tra i due Paesi, la Società, previa presentazione, da parte del lavoratore, di apposita domanda corredata della certificazione di residenza fiscale all'estero - rilasciata dalla competente autorità fiscale estera - e dalla documentazione comprovante l'effettivo esercizio dell'attività lavorativa, potrà operare le ritenute ai fini IRPEF, [...], solo sui redditi di lavoro dipendente prestato nel territorio dello Stato e non sull'intera retribuzione erogata.

Al fine di determinare il reddito di lavoro dipendente imponibile in Italia, occorre fare riferimento al rapporto tra il numero di giorni durante i quali la prestazione lavorativa è svolta nel nostro Paese e il periodo totale - espresso anch'esso in giorni - che dà diritto ad ottenere la retribuzione. Affinché tale criterio sia applicato correttamente, si precisa che il numero dei giorni indicati al numeratore e al denominatore del rapporto deve essere individuato con criteri omogenei

Assunzione per lavoro da remoto – obblighi di sostituzione d'imposta nel paese estero

Paese	Ritenuta fiscale alla fonte	Nessuna ritenuta fiscale
Germania		✓
Francia	✓	
Svizzera		✓
Spagna	✓	
Portogallo	✓	
UK	✓	
Irlanda	✓	
Austria	✓	
Belgio	✓	
Olanda	✓	
Croazia	✓	
Slovacchia	✓	
Repubblica Ceca	✓	
Slovenia	✓	
Ungheria	✓	
Polonia		✓
Estonia	✓	

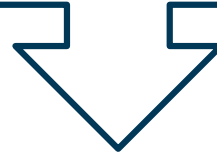
ASSUNZIONE PER LAVORO DA REMOTO – ASPETTI PREVIDENZIALI



Remote working in UE: svolgimento stabile dell'attività all'estero

Scenario ipotizzato:

- ☐ lavoratore assunto da un datore di lavoro per lo svolgimento stabile della prestazione presso il proprio domicilio estero



Il lavoratore subordinato è soggetto alla legislazione dello Stato in cui l'attività è svolta
Articolo 11 par. 3 Reg. 883/2004

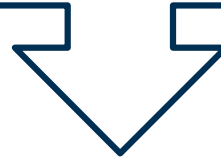
Obblighi del datore di lavoro all'estero

«Lex loci laboris»

Remote working in UE: svolgimento dell'attività in più Stati membri

Scenario ipotizzato:

- ☐ lavoratore che alterna – in modo stabile - periodi di lavoro all'estero in modalità agile e periodi di presenza in Italia.



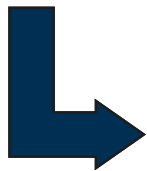
Legislazione da individuare ai sensi delle disposizioni dell'art. 13 del Reg. 883/2004

Obblighi del lavoratore (A1)

Remote working in UE: attività subordinata in due o più Stati membri

Quale legislazione applicare in caso di attività abituale in due o più Stati membri?

Individuare il **Paese di residenza** ai sensi dell'articolo 1, lettera j) del Reg. 883/2004 e art. 11 del Reg. 987/2009



Capire se una **parte sostanziale** dell'attività del lavoratore verrà esercitata nello **Stato membro di residenza**



Costituisce un indicatore di «**parte sostanziale**» dell'attività il **25% dell'orario di lavoro o la retribuzione** afferente allo Stato membro di **residenza**

Remote working in UE: attività subordinata in due o più Stati membri

Persona che esercita abitualmente un'attività subordinata in due o più Stati membri

Esercita **una parte sostanziale** della sua attività nello Stato membro di residenza (almeno 25%)



Legislazione del Paese di residenza (art. 13 par. 1 a)

NON Esercita **una parte sostanziale** della sua attività nello Stato membro di residenza (meno del 25%)



Legislazione del Paese del datore di lavoro (art. 13 par. 1 b)

Remote working in UE: attività subordinata in due o più Stati membri

Esempio:

Il sig. X vive in Francia. Il suo datore di lavoro è stabilito in Italia. X lavora 1 settimana al mese in Francia e 3 in Italia.

Considerando che X lavora 1 settimana su 4 in Francia egli svolge una “parte sostanziale” della sua attività in questo Paese. X è quindi soggetto alla legislazione francese (Paese di residenza) ai sensi dell' **Articolo 13 par. 1 reg. 883/2004**

Multilateral Framework Agreement UE/SEE/Svizzera, sul telelavoro estero del 1° luglio 2023 – nuovi criteri di determinazione della legislazione previdenziale applicabile

Multilateral Framework Agreement UE/SEE/Svizzera sul telelavoro

In data 28 dicembre 2023 il Ministero del Lavoro ha firmato l'Accordo Quadro sull'applicazione dell'articolo 16, paragrafo 1, del regolamento (CE) n. 883/2004 nel caso di telelavoro transfrontaliero abituale. Per l'Italia l'Accordo è entrato in vigore il 1° gennaio 2024.

Nuovo principio: la persona che svolge abitualmente telelavoro transfrontaliero nello Stato di residenza, in misura inferiore al 50% del tempo di lavoro complessivo, può - **su opzione** - essere assoggettata alla legislazione di sicurezza sociale dello Stato in cui il datore di lavoro ha la sede legale o il domicilio

L'Accordo introduce la possibilità di derogare alla regola generale per la determinazione della legislazione applicabile nei casi di esercizio dell'attività in due o più Stati membri (articolo 13, paragrafo 1, lettera a), del regolamento (CE) n. 883/2004), in base alla quale la persona che esercita abitualmente un'attività subordinata in due o più Stati membri è soggetta alla legislazione dello Stato di residenza se esercita un'attività pari o superiore al 25% in detto Stato membro

Multilateral Framework Agreement UE/SEE/Svizzera sul telelavoro

L'Accordo non è applicabile se il lavoratore svolge altre forme di attività, diverse dal telelavoro, nel suo Stato di residenza (come, ad esempio, lavori manuali o visite regolari ai clienti dell'azienda), oppure se l'attività viene svolta abitualmente in uno Stato diverso sia da quello di residenza che da quello in cui è situata la sede legale del datore di lavoro.

Esempio:

Il sig. X vive in Francia. Il suo datore di lavoro è stabilito in Italia. X lavora, in modalità agile, il 40% del tempo in Francia e il 60% del tempo in Italia.

Considerando che X lavora in Francia meno del 50% del tempo di lavoro e per la parte prevalente del tempo in Italia, X potrà essere soggetto alla legislazione Italiana (in deroga all' Articolo 13 par. 1 reg. 883/2004)

Esempio

Il sig. X, dipendente di un'azienda con sede in Italia, lavora in telelavoro per il 45% del suo tempo in Francia, suo Stato di residenza, e per il restante 55% in un altro Stato (ad esempio la Germania) in cui il datore di lavoro ha una filiale. Poiché X svolge la sua attività abitualmente in uno Stato diverso sia da quello di residenza che da quello in cui ha sede statutaria il suo datore di lavoro, l'Accordo non trova applicazione, e sarà soggetto alla legislazione previdenziale francese

Remote working in UE: Obblighi all'estero del datore di lavoro

Articolo 21 del Reg. 987/2009

1. Un datore di lavoro la cui sede o il cui luogo d'attività si trova al di fuori dello Stato membro competente adempie agli obblighi previsti dalla legislazione applicabile al suo lavoratore subordinato, in particolare all'obbligo di versare i contributi previsti da tale legislazione, come se la sua sede o il suo luogo d'attività fosse situato nello Stato membro competente.
2. Il datore di lavoro il cui luogo d'attività non è situato nello Stato membro la cui legislazione è applicabile e il lavoratore subordinato possono convenire che quest'ultimo adempia per conto del datore di lavoro agli obblighi che a questi spettano per quanto riguarda il versamento dei contributi, fatti salvi gli obblighi di base del datore di lavoro. Il datore di lavoro notifica tale accordo all'istituzione competente del suddetto Stato membro.

Caso 1: Francia – modalità pratiche



Stipula contratto di lavoro

- Contratto di diritto francese o di altro Paese
- Il contratto di diritto diverso da quello francese deve garantire i medesimi requisiti minimi stabiliti dal diritto del lavoro francese.



Versamenti

- Versamento dei contributi previdenziali su base mensile per le società che occupano meno di 50 dipendenti (opzione per il versamento trimestrale per le società che occupano meno di 11 dipendenti e in caso di residenza fiscale in Francia del lavoratore)
- Versamento delle imposte su base mensile
- I versamenti possono essere effettuati mediante conto corrente bancario italiano della società. I contributi previdenziali vengono versati mediante bonifico (il rappresentante fornisce IBAN, BIC e descrizione del pagamento). Le imposte sono versate mediante addebito diretto sul conto della società (comunicato mediante mandato al prelievo SEPA)

Obblighi di registrazione



- Registrazione di azienda e lavoratore presso le autorità francesi al Centre National Firms Etrangères e ottenimento di
- Numéro SIRET (numero di registrazione della società presso le autorità locali).
- Code NAF (codice di attività della società)
- Numéro URSSAF (numero di registrazione alla previdenza locale)
- Registrazione al Complementary retirement fund (attivabile con la prima dichiarazione contributiva)
- Attivazione di una copertura per life insurance and health insurance in favore del lavoratore (necessari il numéro SIRET e il numero di social security per il lavoratore).
- Registrazione presso le autorità fiscali francesi (necessario il numéro SIRET ed automatica alla prima registrazione ai fini contributivi).
- Registrazione della società ai fini della occupational medicine cioè del check up medico in favore del lavoratore da effettuarsi ogni 5 anni (necessario il numéro SIRET).
- Déclaration Préalable À l'Embauche (DPAE) – Dichiarazione da rendere all'URSAFF per ogni dipendente da assumere

Caso 2: Germania – Modalità pratiche



Stipula contratto di lavoro

- Contratto di diritto tedesco o di diritto di altro Paese
- Il contratto di diritto diverso da quello tedesco deve garantire i medesimi requisiti minimi stabiliti dal diritto del lavoro tedesco.



Adempimenti fiscali

- La Società non ha obbligo di sostituzione d'imposta.
- Gli adempimenti fiscali legati al rapporto di lavoro sono in capo al lavoratore.
- Il lavoratore può assolvere a tali obblighi in dichiarazione dei redditi annuale o, solo per il primo anno, richiedere il calcolo degli acconti per le imposte.
- I versamenti sono effettuati mediante conto corrente bancario italiano della società. (NB: una società senza stabile organizzazione non può aprire un conto corrente tedesco).

Obblighi di registrazione



- Registrazione della società presso le autorità previdenziali come datore di lavoro senza stabile organizzazione e ottenimento del German Social Security Number
- Registrazione del lavoratore presso gli istituti di previdenza sociale tedeschi in relazione al contratto di lavoro con la società.
- Per la copertura contro gli infortuni è richiesta la registrazione presso l'associazione di categoria di riferimento in base al settore merceologico della società.

Versamenti



- Computo e versamento dei contributi previdenziali su base mensile (entro la fine del mese di competenza).
- La società si fa carico dei versamenti contributivi sia lato datore di lavoro sia lato dipendente (per i contributi trattenuti in busta paga).

Caso 3: Spagna – Obblighi preliminari



Stipula contratto di lavoro

- Contratto di diritto spagnolo o di diritto di altro Paese
- Il contratto di diritto diverso da quello spagnolo deve garantire i medesimi requisiti minimi stabiliti dal diritto del lavoro spagnolo o prevedere condizioni migliorative.
- Analisi del contratto di diritto diverso da quello spagnolo



Obblighi di registrazione

- La società e il suo legale rappresentante devono registrarsi presso le autorità previdenziali e fiscali come datore di lavoro senza stabile organizzazione
- Ottenimento del *Número Identificación Fiscal* - NIF (società) e *Número de Identidad de Extranjero* - NIE (legale rappresentante)
- Richiesta del NIE per il lavoratore (se necessario)



Certificado Digital (eCertificate)

- La Società deve richiedere e ottenere una firma elettronica o un certificato digitale per svolgere le procedure necessarie con le autorità, nonché per ricevere comunicazioni elettroniche.
- Creazione di una casella di posta elettronica dedicata a queste comunicazioni.



Versamenti

- Versamento dei contributi previdenziali su base mensile
- Versamento delle imposte su base trimestrale
- I versamenti sono effettuati mediante il conto corrente del rappresentante (NB: il rappresentante è solidalmente responsabile dei mancati versamenti fisco-previdenziali)

TEMPORARY IRW – ASPETTI GIUSLAVORISTICI, FISCALI E CONTRIBUTIVI



Lavoro temporaneamente svolto all'estero in remote working - legge applicabile al rapporto di lavoro

Art. 8, par. 2 Regolamento Roma I *«Il paese in cui il lavoro è abitualmente svolto non è ritenuto cambiato quando il lavoratore svolge il suo lavoro in un altro paese in modo temporaneo»*

Considerando 36 *«il lavoro dovrebbe essere considerato temporaneo se il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività nel paese d'origine dopo averla svolta all'estero»*

Suggerimento: In caso di ammissibilità della prestazione lavorativa in modalità agile anche al di fuori del territorio italiano, al fine di determinare con certezza come la normativa applicabile al rapporto di lavoro sia quella di diritto italiano, è opportuno inserire nell'accordo individuale una clausola specifica in applicazione dell'art. 8, § 2, del regolamento UE n. 593/2008.

Lavoro temporaneamente svolto all'estero in remote working - stabile organizzazione

In caso di lavoro agile all'estero svolto in via del tutto temporanea, i rischi di configurazione di una stabile organizzazione presso l'home office estero sono residuali.

L'OCSE ricorda che affinché una stabile organizzazione si consideri esistente requisito fondamentale è che la sede d'affari sia fissa, vale a dire abbia un certo grado di permanenza, e sia a disposizione dell'impresa.

Imposizione nel Paese della fonte: tax treaty exemption

Scenario: caso in cui il cambiamento temporaneo del luogo di esercizio dell'attività lavorativa non produca effetti sulla residenza fiscale del lavoratore

L'articolo 15 delle Convenzioni redatte sulla base del modello OCSE, stabilisce che i salari che un residente di uno Stato (nel caso l'Italia) riceve come corrispettivo di un'attività dipendente sono imponibili solo in detto Stato, salvo che l'attività non sia svolta nell'altro Stato contraente.

Art. 15, par. 2: la tassazione esclusiva nel Paese di residenza del percettore presuppone che siano soddisfatti 3 requisiti:

- il beneficiario soggiorna nell'altro Stato per un periodo non superiore a 183 giorni dell'anno fiscale;
- le remunerazioni sono pagate da un datore di lavoro che non è residente nell'altro Stato;
- l'onere delle remunerazioni non è sostenuto da una stabile organizzazione che il datore ha nell'altro Stato.

Lavoro temporaneamente svolto all'estero in remote working - applicabilità delle norme comunitarie in materia di «distacco previdenziale»

Scenario ipotizzato:

- ☐ lavoratore assunto in Italia cui viene consentito di svolgere – per un periodo temporaneo e in via transitoria - all'estero la propria attività in modalità agile



La persona che esercita un'attività subordinata in uno Stato per conto di un datore di lavoro che vi esercita abitualmente le sue attività ed è inviata da tale datore di lavoro, per svolgervi un'attività lavorativa **per conto** di quest'ultimo, in un altro Stato, rimane soggetta alla legislazione del primo Stato purché:

- (i) la durata di tale attività lavorativa non sia superiore a 24 mesi; e
- (ii) tale persona non sia inviata in sostituzione di un altro lavoratore

Articolo 12 Reg. 883/2004

Obblighi del datore di lavoro (A1)

**Eccezione al principio di territorialità:
Messaggio INPS n. 9751/2008 (telelavoro)**

Commissione amministrativa Europea – Decisione n. H14 del 21/6/2023

Le Direttive comunitarie sul distacco dei lavoratori VS lavoro agile all'estero su base temporanea

«I lavoratori inviati in Italia senza fornire una prestazione di servizi non rientrano nel campo di applicazione della norma». La prestazione di servizi deve comportare l'espletamento di attività lavorative di carattere temporaneo in favore di un destinatario situato sul territorio italiano» (Linee guida dell'INL per l'attività ispettiva in materia di distacco transnazionale)

“Workers who are sent temporarily to work in another Member State, but do not provide services there, are not posted workers (Relazione della CE relativa all'applicazione e all'attuazione della direttiva 2014/67)

Necessità di verificare le singole normative nazionali (es: Belgio)

International remote working policy

- 1) **Chiarire scopo e obiettivi**
- 2) **Stabilire precisi limiti geografici**
- 3) **Individuare durata massima del periodo di lavoro agile all'estero** (numero massimo di giorni complessivi nell'anno di calendario - specificare se siano fruibili in modo frazionato o se sia autorizzabile una sola richiesta nell'anno di calendario)
- 4) **Chiarire i criteri di eleggibilità** (es.: titolo di lavorare in quel paese; natura del lavoro svolto; seniority aziendale, etc.)
- 5) **Descrivere il processo di richiesta e autorizzazione** (introduzione di un meccanismo di richiesta preventiva - es: compilazione modulo di richiesta e sua modalità di notifica - e autorizzazione con un periodo minimo di preavviso; modalità di notifica della decisione da parte della direzione aziendale)
- 6) **Stabilire i criteri di accoglimento delle richieste** (es: numero massimo di richieste contemporanee che possono esser accolte all'interno del team)
- 7) **Precisare obblighi e responsabilità del lavoratore** (es. eventuali adempimenti fiscali, sostenimento di spese che il temporaneo trasferimento all'estero dovesse determinare)
- 8) **Definire i servizi eventualmente offerti** (es: intervento aziendale a copertura dei costi di viaggio, alloggio all'estero, assicurazione viaggio o sanitaria, etc.)

Accordo individuale di lavoro agile – clausole cautelative

Clausola di non ammissibilità della prestazione lavorativa in modalità agile all'estero

«La prestazione di lavoro agile non potrà in ogni caso essere resa al di fuori del territorio nazionale»

Clausola di ammissibilità della prestazione lavorativa in modalità agile all'estero

«Il lavoratore potrà richiedere di prestare la propria attività lavorativa svolta in modalità agile anche al di fuori del territorio italiano (eventualmente: limitatamente ai seguenti Paesi), previa comunicazione scritta da presentare alla direzione aziendale con preavviso minimo di ... giorni, contenente indicazioni circa il Paese di destinazione ed il luogo ove la prestazione sarà svolta.

La direzione ha facoltà di accogliere tale richiesta, valutando la compatibilità con le esigenze aziendali, nonché le implicazioni in materia fiscale e contributiva.

La permanenza all'estero con esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile non ha carattere di abitudine e stabilità e non potrà in ogni caso avere durata superiore a giorni ... nell'anno solare, ivi compresi i periodi di non lavoro»



Grazie per l'attenzione. Domande?

Vittorio de Chaurand - General Manager ECA Italia

www.ecaitalia.com

