

Approfondimenti

Adempimenti e obblighi

Il lavoro degli stranieri in Italia: le principali novità

Maurizio Cicciù - Consulente del lavoro
Leda Silvestri - Dottore commercialista
Jasmine Vazinzadeh - Avvocato

La mobilità internazionale dei lavoratori è, nel tempo, divenuta una realtà con la quale le principali aziende in Italia si interfacciano quotidianamente.

Sempre di più, però, anche aziende di media grandezza si trovano ad affrontare tematiche legate agli aspetti amministrativi, fiscali previdenziali e di immigration per lavoratori stranieri in Italia o per i propri dipendenti da inviare all'estero.

Dopo aver fornito alcuni concetti chiave che possono fungere da prima guida per valutare gli adempimenti e gli obblighi in Italia, approfondiremo alcune novità che interessano i cittadini stranieri che intendano trasferirsi nel nostro Paese.

Adempimenti di natura fiscale

Il regime impositivo italiano si applica ai soggetti passivi d'imposta (compresi gli stranieri in Italia) in modo differente a seconda che si qualificano come fiscalmente residenti o non fiscalmente residenti (1).

In particolare, la legislazione tributaria italiana, analogamente alla quasi totalità delle altre legislazioni fiscali più evolute, ricollega al possesso della residenza fiscale (intesa come atti formali, quali l'iscrizione nelle anagrafi della popolazione residente, e sostanziali, quali la residenza o il domicilio civilistici) l'imposizione dei redditi ovunque prodotti (sulla base del c.d. "worldwide principle") e stabilisce per i non residenti l'imposizione su base territoriale, vale a dire limitatamente ai redditi prodotti nel territorio dello Stato.

Pertanto, al fine di individuare la corretta disciplina fiscale applicabile ai redditi di un contribuente che si trasferisce dall'estero, è importante stabilire se egli, per effetto del trasferimento, sia fiscalmente residente in Italia ovvero all'estero. Più nel dettaglio, il soggetto che si qualifica come fiscalmente residente in Italia è assoggettato ad imposta sui redditi ovunque prodotti (secondo il principio della tassazione su base mondiale), al contrario il soggetto non fiscalmente residente in Italia viene assoggettato a imposta in Italia solo sui redditi di fonte italiana.

Secondo la normativa domestica, ai sensi dell'articolo 2, comma 2, Testo unico delle imposte sui redditi (di seguito Tuir), si considerano residenti in Italia ai fini fiscali, le persone che per la maggior parte del periodo d'imposta soddisfano almeno una delle seguenti condizioni:

- 1) siano iscritte all'Anagrafe della popolazione residente;
- 2) abbiano in Italia il proprio domicilio ai sensi del Codice civile;
- 3) abbiano in Italia la residenza ai sensi del Codice civile.

Il primo è un requisito formale, che prescinde dall'effettiva presenza fisica in Italia. Rappresenta una presunzione assoluta di legge dalla quale consegue la residenza fiscale in Italia.

Il secondo requisito è il domicilio, inteso come centro degli interessi vitali del contribuente, ovvero il luogo in cui i legami economici ed affetti-

(1) Esiste, in realtà, una terza figura di soggetti definiti comunemente "non residenti Schumacker". Tale categoria gode di uno specifico trattamento fiscale per il quale, pur essendo assoggettata ad imposizione solo sui redditi di fonte italiana, al rispettarsi di determinati requisiti, vede l'applicazione al proprio reddito di deduzioni e detrazioni che sarebbero garantite solo ai contribuenti considerati come fiscalmente residenti in Italia.

Tali requisiti sono:

- 1) essere residenti in uno stato Ue o in uno Stato See che assicuri un adeguato scambio di informazioni;
- 2) produzione di almeno il 75% del reddito complessivo in Italia;
- 3) non godimento godere nello Stato di residenza di analoghe agevolazioni fiscali.

vi del dipendente sono più stretti. Sotto questo profilo è particolarmente rilevante se il dipendente sia sposato o abbia dei figli, e, nel caso, se questi lo seguano durante il suo soggiorno in Italia.

L'ultimo requisito riguarda la "residenza", definita dall'art. 43, Codice civile, come il luogo in cui la persona ha la dimora abituale, rappresentato dalla permanenza fisica da parte di un soggetto in un determinato luogo e dalla volontà dello stesso di dimorarvi.

Tali elementi sono accomunati da un requisito temporale, rintracciabile nella locuzione "*per la maggior parte del periodo d'imposta*", vale a dire che il perdurare delle suddette condizioni, dovrà avvenire per almeno 183 giorni nel corso dell'anno solare (184 nel caso di anno bisestile). È importante sottolineare che tale periodo di 183 giorni, potrà anche essere non continuativo, tenendo quindi presente il numero complessivo dei giorni durante l'anno.

Dal rispetto anche di una sola delle condizioni sopra menzionate, deriva immediatamente la qualifica di residente fiscale in Italia, secondo la normativa domestica.

Al contrario per qualificarsi come non residente fiscale in Italia è necessario che per la maggior parte del periodo d'imposta non sia verificata alcuna delle tre condizioni appena elencate.

Adempimenti di natura previdenziale

Relativamente agli obblighi di natura previdenziale in caso di attività transnazionale, vige il principio generale della territorialità dell'obbligo contributivo, in base al quale la legislazione applicabile al rapporto di lavoro è quella del Paese in cui viene prestata l'attività lavorativa e l'obbligo contributivo deve essere adempiuto in conformità a quanto stabilito dalla legge di tale Paese.

Tuttavia, a questo principio generale, sono previste delle eccezioni disciplinate in ambito comunitario dal Regolamento Ue 883/2004. In ambito *extra* europeo alcune eccezioni al principio di territorialità sono previste da accordi bilaterali in materia di sicurezza sociale.

L'art. 12, Regolamento Ue prevede che "*la persona che esercita un'attività subordinata in uno Stato membro per conto di un datore di lavoro che vi esercita abitualmente le sue attività ed è da questo distaccata, per svolgervi un lavoro per*

suo conto, in un altro Stato membro rimane soggetta alla legislazione del primo Stato membro a condizione che la durata prevedibile di tale lavoro non superi i ventiquattro mesi e che essa non sia inviata in sostituzione di un'altra persona".

In ipotesi di attività lavorativa in Italia, è possibile restare assoggettati alla legislazione del Paese di origine e, pertanto, contribuire nel Paese stesso a condizione che si verifichino le condizioni appena descritte. Ai sensi dell'art. 12, tale possibilità è concessa per un periodo che non può però superare 24 mesi. In caso di proroga, come previsto dall'art. 16, Regolamento stesso, sarà possibile ottenere l'esonero del lavoratore dal sistema di sicurezza sociale del Paese di destinazione, tramite accordi tra le autorità competenti dei Paesi coinvolti per un ulteriore periodo che normalmente non supera i 3 anni, per un totale di 5.

Il lavoratore straniero in Italia che rientri nella categoria del "*distaccato*" ai sensi del Regolamento Ue 883/2004, deve quindi attivarsi per richiedere un certificato di copertura previdenziale (Modella A1) presso le autorità del Paese di provenienza.

I diversi accordi in materia di previdenza sociale stipulati dall'Italia con Paesi *extra* Ue disciplinano in maniera diversa la fattispecie del distacco, ma hanno in comune con il Regolamento 883/2004 la conseguenza dell'applicazione della legislazione del Paese di origine, con limiti di durata differenti.

Una figura particolare è quella del lavoratore subordinato Multi-State, ovvero quel lavoratore che presta la propria attività in due o più stati membri dell'Ue, ed in tal caso andrà verificata la legislazione applicabile ai sensi del Regolamento 465/2012, che modifica il Regolamento 883/2004.

I criteri guida per tale identificazione sono la residenza del lavoratore, la sede del (o dei) datore di lavoro e la quantità di attività prestata nei diversi Paesi.

Infine, nel caso in cui il lavoratore straniero abbia superato temporalmente i periodi previsti dai diversi accordi per il mantenimento della legislazione del Paese di origine o sia assunto in Italia, sarà assoggettato al sistema previdenziale italiano, alle stesse condizioni di un qualsiasi cittadino italiano.

Approfondimenti

Adempimenti di immigration

Gli adempimenti necessari per poter soggiornare e svolgere regolarmente un'attività lavorativa in Italia variano a seconda che il Paese di cittadinanza del lavoratore straniero sia appartenente o meno all'Unione europea.

Partendo dalla prima ipotesi, l'art. 45, T.fue (Trattato sul funzionamento dell'Unione europea) delinea il quadro dei principi regolatori fondamentali in tema di libera circolazione dei lavoratori comunitari. In particolare, la disposizione in esame stabilisce che la libertà di circolazione dei lavoratori all'interno dell'Unione implica “[...] l'abolizione di qualsiasi discriminazione fondata sulla nazionalità, tra i lavoratori degli Stati membri, per quanto riguarda l'impiego, la retribuzione e le altre condizioni di lavoro [...]” (2).

La libertà così assicurata, “[...] fatte salve le limitazioni giustificate da motivi di ordine pubblico, pubblica sicurezza e sanità pubblica [...]”, garantisce - per espresso disposto dell'art. 45, par. 3, T.fue, il diritto dei lavoratori, cittadini dell'Unione, di:

- a) rispondere ad offerte di lavoro effettive;
- b) spostarsi liberamente [...] nel territorio degli Stati membri dell'Unione;
- c) prendere dimora in uno qualunque di essi al fine di svolgervi un'attività di lavoro conformemente alle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative che disciplinano l'occupazione dei lavoratori nazionali;
- d) rimanere, sia pure a certe condizioni, nel territorio di uno Stato membro dopo avervi occupato un impiego”.

Nell'ambito della libera circolazione delle persone, gli adempimenti ai quali sono tenuti i cittadini comunitari variano in base alla durata del soggiorno.

In particolare, mentre al cittadino che intende soggiornare sul territorio nazionale per un periodo inferiore ai tre mesi è richiesto solo il possesso di un valido documento di riconoscimento, “il cittadino dell'Unione ha diritto di soggiornare nel territorio nazionale per un periodo superiore a tre mesi quando:

a) è lavoratore subordinato o autonomo nello Stato;

b) dispone per sé stesso e per i propri familiari di risorse economiche sufficienti, per non diventare un onere a carico dell'assistenza sociale dello Stato durante il periodo di soggiorno, e di un'assicurazione sanitaria o di altro titolo idoneo comunque denominato che copra tutti i rischi nel territorio nazionale;

c) è iscritto presso un istituto pubblico o privato riconosciuto per seguirvi come attività principale un corso di studi o di formazione professionale e dispone, per sé stesso e per i propri familiari, di risorse economiche sufficienti, per non diventare un onere a carico dell'assistenza sociale dello Stato durante il suo periodo di soggiorno, da attestare attraverso una dichiarazione o con altra idonea documentazione, e di un'assicurazione sanitaria o di altro titolo idoneo che copra tutti i rischi nel territorio nazionale;

d) è familiare, come definito dall'articolo 2, che accompagna o raggiunge un cittadino dell'Unione che ha diritto di soggiornare ai sensi delle lettere a), b) o c)” (3).

Inoltre, i cittadini comunitari che intendono soggiornare in Italia per più di 90 giorni sono tenuti ad iscriversi nelle liste dell'anagrafe della popolazione residente tenute presso gli Uffici comunali del luogo in cui si intende stabilire la propria residenza.

Tale strumento ha quale scopo quello di monitorare la regolarità della permanenza sul territorio dello Stato del cittadino comunitario e dei familiari durante il periodo di permanenza in Italia (4).

Al contrario, i cittadini di Paesi non appartenenti all'Ue possono lavorare in Italia solo a fronte dell'ottenimento dei relativi permessi.

In particolare, salvo casi specifici (5), l'ingresso nel territorio italiano per motivi di lavoro subordinato (anche stagionale) e di lavoro autonomo è condizionato al rispetto dei flussi annualmente stabiliti dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali attraverso il c.d. Decreto Flussi.

Volendo partire dal lavoratore subordinato, il datore di lavoro italiano o straniero regolarmente

(2) Art. 45, par. 2, T.fue.

(3) Art. 7, D.Lgs. n. 30/2007.

(4) *Expatriates. Mobilità internazionale dei lavoratori*. Ed. Ipsoa 2015. Maurizio Cicciù, Claudia Giambanco, Paolo Santarelli.

(5) Previsti dagli artt. 27, 27-bis, 27-ter e 27-quater, T.U.I., D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286. Per approfondimenti sul tema si rimanda a *Expatriates. Mobilità internazionale dei lavoratori*. Ed. Ipsoa 2015. Maurizio Cicciù, Claudia Giambanco, Paolo Santarelli.

soggiornante in Italia che intenda instaurare in Italia un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato con uno straniero residente all'estero deve presentare, previa verifica (presso il centro per l'impiego competente) della indisponibilità di un lavoratore presente sul territorio nazionale, la richiesta del Nulla Osta al lavoro corredata dalla documentazione di supporto necessaria. Lo Sportello unico dell'immigrazione, nel complessivo termine di 60 giorni dalla presentazione della richiesta, sentito il Questore, rilascia il Nulla Osta nel rispetto delle quote di ingresso disponibili trasmettendone telematicamente la documentazione agli uffici consolari di residenza del lavoratore. Il Nulla Osta ha validità per un periodo non superiore a sei mesi, entro i quali il lavoratore dovrà richiedere il Visto di ingresso per motivi di lavoro subordinato presso gli uffici consolari del Paese di residenza. Ottenuto il Visto, entro 8 giorni dall'ingresso in Italia, lo straniero si reca presso lo Sportello Unico per l'Immigrazione che ha rilasciato il Nulla Osta per firmare il Contratto di soggiorno e, per soggiorni non inferiori ad un anno, il relativo Accordo integrazione (6).

Oltre alla forma di assunzione nominativa, il datore di lavoro che non abbia una conoscenza diretta dello straniero può fare una richiesta numerica di uno o più lavoratori stranieri che aspirano a lavorare in Italia, preventivamente iscritti (7) nelle liste degli stranieri presso l'Autorità consolare italiana nel Paese di origine.

La chiamata numerica non viene quasi mai utilizzata, se non per il lavoro stagionale la cui disciplina (per la quale si rimanda al punto B) del paragrafo successivo) ha subito notevoli e recenti modifiche ai sensi del D.Lgs. 29 ottobre 2016, n. 203 che ha modificato l'art. 5, comma 3-ter e quasi interamente l'art. 24, T.U.I.

Per quanto riguarda, invece, i lavoratori autonomi, l'art. 26, T.U.I. impone forti limitazioni per l'ingresso di tale categoria prevedendo, in primo luogo, un limite generale secondo il quale il cittadino straniero non può richiedere di essere autorizzato all'ingresso nel territorio della Repubblica qualora l'esercizio di una determinata attività sia riservato ai cittadini italiani o a quelli

di uno Stato membro dell'Unione europea, come ad esempio accade per la professione del notaio. Inoltre, è previsto il più generale limite agli ingressi stabilito annualmente attraverso lo strumento delle quote (c.d. Decreto Flussi).

Ferme tali due limitazioni, il cittadino straniero che voglia esercitare un'attività di lavoro autonomo deve rispettare anche i seguenti requisiti:

- dimostrare di disporre di un'ideale sistemazione alloggiativa e di un reddito annuo, proveniente da fonti lecite, di importo superiore al livello minimo previsto dalla legge per l'esenzione dalla partecipazione alla spesa sanitaria;
- essere in possesso dei requisiti previsti dalla legge italiana per l'esercizio della singola attività, compresi, ove richiesti, i requisiti per l'iscrizione in albi e registri;
- essere in possesso di una attestazione dell'Autorità competente, non anteriore a tre mesi, che dichiara che non sussistono motivi ostativi al rilascio dell'autorizzazione o della licenza prevista per l'esercizio dell'attività che lo straniero intende svolgere;
- dimostrare di disporre di risorse adeguate per l'esercizio dell'attività che intende intraprendere in Italia.

La rappresentanza diplomatico/consolare, accertato il possesso dei requisiti su esposti ed acquisito il Nulla Osta del Ministro degli affari esteri, del Ministro dell'interno e del Ministro eventualmente competente in relazione all'attività che lo straniero intende svolgere in Italia, rilascia il Visto di ingresso per lavoro autonomo, con esplicita indicazione dell'attività cui il Visto si riferisce (fatti salvi i limiti numerici stabiliti dal Decreto Flussi). Sarà poi la Questura territorialmente competente a rilasciare il permesso di soggiorno.

Le importanti novità legislative del 2016

Gli adempimenti e la disciplina applicabili ai lavoratori stranieri in Italia hanno subito importanti modifiche e integrazioni nel 2016. Le principali sono di seguito descritte.

A - Comunicazione preventiva di distacco transnazionale

Nel corso del 2016 l'istituto del distacco è stato oggetto di importanti modifiche legislative. Nello

(6) Si tratta di un accordo con lo Stato italiano con il quale il cittadino straniero si impegna a conoscere la lingua italiana

e la cultura civica e civile in Italia.

(7) Ai sensi dell'art. 21, c. 5, T.U.I.

Approfondimenti

specifico, il 22 luglio scorso è entrato in vigore il D.Lgs. n. 136/2016, che ridefinisce le regole applicabili ai lavoratori, dipendenti di aziende straniere, che lavorano in Italia in virtù di un distacco o di un contratto di somministrazione, abolendo e sostituendo il precedente D.Lgs. n. 72/2000. Obiettivo della riforma è quello di migliorare la tutela dei lavoratori in distacco transnazionale all'interno dei Paesi della Ue. Si tratta di disposizioni che hanno lo scopo di rinforzare le tutele del lavoratore in mobilità internazionale e di prevenire forme elusive accentuando i controlli attraverso organi di vigilanza in stretto raccordo con il Paese di provenienza.

Il Decreto pur parlando di distacco, utilizza una nozione più ampia rispetto a quella richiamata dal legislatore nazionale (8) in quanto include quelle ipotesi nelle quali un lavoratore occupato in uno Stato membro, viene inviato a svolgere la propria attività presso un'altra impresa, anche appartenente allo stesso gruppo, in un altro Paese dell'Ue. Di conseguenza la dizione comprende, oltre il distacco "puro", sia la somministrazione che l'appalto, con l'ovvia esplicitazione che, durante il distacco, continui a sussistere il rapporto di lavoro con il datore distaccante.

In particolare, il Decreto si applica:

"1. Alle imprese stabilite in un altro Stato membro che, nell'ambito di una prestazione di servizi, distaccano in Italia uno o più lavoratori di cui all'articolo 2, comma 1, lettera d), 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.

2. 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.

3. [...]

4. Nel settore del trasporto su strada, alle ipotesi di cabotaggio di cui al capo III, Regolamento (Ce) 1072/2009 del 21 ottobre 2009 e al capo V, Regolamento (Ce) 1073/2009 del 21 ottobre 2009" (9).

Anche se la norma si riferisce specificamente ai distacchi all'interno dell'Unione europea, alcune regole dovranno essere applicate a tutte le aziende che distaccano lavoratori in Italia, indipendentemente dal fatto di avere la sede legale all'interno dell'Ue.

I punti focali della nuova disposizione legislativa, sono i seguenti:

- comunicazione preventiva di distacco transnazionale;
- applicazione da parte dell'impresa distaccante delle 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;
- obbligo di conservazione della documentazione. Nello specifico, durante il periodo del distacco e fino a 2 anni dalla sua cessazione, l'impresa distaccante ha l'obbligo di conservare, predisponendone copia in lingua italiana, i seguenti documenti:

1) il contratto di lavoro o altro documento contenente le seguenti informazioni:

- l'identità delle parti;
- il luogo di lavoro; in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, l'indicazione che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, nonché la sede o il domicilio del datore di lavoro;
- la data di inizio del rapporto di lavoro;
- la durata del rapporto di lavoro, precisando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato;
- la durata del periodo di prova se previsto;
- l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, oppure le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
- l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo di pagamento;
- la durata delle ferie retribuite cui ha diritto il lavoratore o le modalità di determinazione e di fruizione delle ferie;
- l'orario di lavoro;
- i termini del preavviso in caso di recesso;

2) i prospetti paga;

(8) L'art. 30, D.Lgs. n. 276/2003 afferma che il distacco si origina quando un datore di lavoro (distaccante), per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori (distaccati) a disposizione di un altro soggetto (distaccatario) per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

Nel distacco, dunque, si assiste ad una temporanea dissociazione soggettiva tra il titolare del rapporto di lavoro, il distaccante e l'utilizzatore della prestazione, il distaccatario.

(9) D.Lgs. n. 136/2016, articolo 1.

3) i prospetti che indicano l'inizio, la fine e la durata dell'orario di lavoro giornaliero;

4) la documentazione comprovante il pagamento delle retribuzioni o i documenti equivalenti;

5) la comunicazione pubblica di instaurazione del rapporto di lavoro o documentazione equivalente;

6) il certificato relativo alla legislazione di sicurezza sociale applicabile (10).

Nel caso di mancato ottemperamento degli obblighi su citati, è prevista una sanzione amministrativa da 500 a 3.000 euro per ogni lavoratore interessato. Ad ogni modo le sanzioni non possono essere superiori a 150.000 euro.

Ulteriore importante novità è l'introduzione della figura dei "referenti". Stando al D.Lgs. n. 136/2016, è infatti previsto che l'impresa distaccante ha, inoltre, l'obbligo di designare:

- un referente, elettivamente domiciliato in Italia, incaricato di inviare e ricevere atti e documenti. In difetto, la sede dell'impresa distaccante si considera il luogo dove ha sede legale o risiede il destinatario della prestazione di servizi;
- un referente, per tutto il periodo del distacco, con poteri di rappresentanza per tenere i rapporti con le parti sociali interessate a promuovere la negoziazione collettiva di secondo livello con obbligo di rendersi disponibile in caso di richiesta motivata delle parti sociali (11).

La violazione degli obblighi di nomina dei referenti è punita con la sanzione amministrativa da 2.000 a 6.000 euro.

Viene, inoltre, creato presso il Ministero del lavoro, un osservatorio con compiti di monitoraggio sul distacco dei lavoratori finalizzato a garantire una migliore diffusione tra imprese e lavoratori delle informazioni sulle condizioni di lavoro e di occupazione.

Con riferimento alla "comunicazione preventiva di distacco transnazionale", il Decreto ministeriale del 10 agosto 2016 (12), ha definito le modalità secondo le quali il prestatore di servizi (13), entro le ore ventiquattro del giorno precedente l'inizio del distacco, deve inviare una comunicazione al Ministero del lavoro e delle politiche sociali adottando il Modello "Uni distacco

Ue" (14) reso disponibile ai prestatori di servizi sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (www.lavoro.gov.it).

In caso di indisponibilità del sistema telematico, va trasmessa una "Comunicazione preventiva posticipata", entro le ore 24 del giorno successivo a quello di ripristino del pieno funzionamento del sistema.

La comunicazione può essere annullata entro le ore ventiquattro del giorno precedente l'inizio del primo periodo di distacco. Per annullamento si intende la cancellazione di uno o più dati "essenziali" (codice identificativo e Stato di stabilimento; codice fiscale dell'azienda distaccataria; codice identificativo del lavoratore, Stato di nascita e cittadinanza del lavoratore).

In presenza di variazioni, è invece obbligo del prestatore di servizi comunicare tale variazione entro cinque giorni dalla data del verificarsi dell'evento modificativo. La stessa deve essere trasmessa per comunicare che alcuni dati "non essenziali" già inseriti in una comunicazione preventiva di distacco sono stati modificati (data di inizio, di fine e durata del distacco; luogo di svolgimento della prestazione di servizi; tipologia dei servizi - codice Ateco; generalità e domicilio eletto del referente per la ricezione degli atti; generalità del referente con poteri di rappresentanza nei confronti delle Parti sociali; numero del provvedimento di autorizzazione all'esercizio dell'attività di somministrazione).

I dati contenuti nel Modello "Uni distacco Ue" sono resi accessibili all'Ispettorato nazionale del lavoro, all'Istituto nazionale di previdenza sociale, all'Istituto nazionale per le assicurazioni e infortuni sul lavoro con le modalità previste dal Codice per l'amministrazione digitale.

Posto che il Decreto entrerà in vigore il sessantesimo giorno successivo alla pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana, dovrà essere applicato a partire dal 26 dicembre 2016.

Tale disposizione aggiunge un adempimento in capo al prestatore in vista del distacco di lavoratori in Italia senza distinguere la fattispecie sulla

(10) Articolo 10, comma 3, D.Lgs. 17 luglio 2016, n. 136.

(11) Articolo 10, comma 4, D.Lgs. 17 luglio 2016, n. 136.

(12) Pubblicato sulla G.U. n. 252 del 27 ottobre 2016.

(13) Sulla base delle indicazioni fornite dallo stesso Decreto, per prestatore di servizi si intende l'impresa stabilita in un altro

Stato membro o in uno Stato terzo ovvero un'agenzia di somministrazione di lavoro stabilita in un altro Stato membro che intendono distaccare lavoratori in Italia.

(14) Vedi allegato A).

Approfondimenti

base del fatto che si tratti in un cittadino Ue o *extra* Ue.

Tuttavia, per quanto riguarda i cittadini *extra* Ue, la tempistica prevista dal Decreto in materia, va coordinata con la data della firma del Contratto di soggiorno, momento a partire dal quale il lavoratore può iniziare a prestare la sua attività lavorativa in Italia.

In particolare, una volta che il cittadino *extra* Ue entra in Italia, sulla base del Visto per motivi di lavoro rilasciato dal Consolato italiano nel Paese di residenza, ha otto giorni di tempo per firmare il Contratto di Soggiorno presso lo Sportello unico dell'immigrazione e richiedere il permesso di soggiorno.

Solo a partire da tale giorno l'interessato potrà intraprendere la propria attività lavorativa in Italia.

A tal proposito, sorge spontanea una considerazione. Posto che il buon esito della firma del Contratto di Soggiorno può declamarsi solo nel momento in cui il documento è stato effettivamente firmato dinnanzi all'Autorità competente (si pensi ad un malfunzionamento dei terminali, la richiesta di integrazione di un documento non disponibile, sciopero degli addetti, ecc.), la comunicazione non potrà essere effettuata entro le ore 24 del giorno precedente. Ciò comporterà un procrastinarsi della data di inizio del distacco dei cittadini *extra* Ue di almeno un giorno in quanto, affinché lo straniero possa intraprendere l'attività lavorativa in Italia, bisognerà attendere non solo la firma del Contratto di Soggiorno, ma anche rispettare il termine previsto per la Comunicazione preventiva di distacco transnazionale.

B - Regime agevolato degli Impatriati

Non si può parlare di lavoratori stranieri in Italia senza accennare alle novità introdotte sul "regime speciale per lavoratori Impatriati" dal D.Lgs. n. 147 del 14 settembre 2015 (Decreto internazionalizzazione). Tale regime prevede, previo rispetto di determinate condizioni, un abbattimento del 30% del reddito di lavoro dipendente imponibile prodotto nel territorio dello Stato italiano.

Più specificatamente, l'articolo 16 del su citato Decreto, prevede che: "il reddito di lavoro dipendente prodotto in Italia da lavoratori che trasferiscono la residenza nel territorio dello Stato ai

sensi dell'articolo 2 del testo unico delle imposte sui redditi Tuir, concorre alla formazione del reddito complessivo limitatamente al 70% del suo ammontare".

Il regime ha un'applicazione temporanea di durata pari a 5 anni. In particolare, il Decreto prevede che le disposizioni in oggetto si applicano a decorrere dal periodo d'imposta in cui è avvenuto il trasferimento della residenza nel territorio dello Stato e per i quattro periodi successivi. Al fine di poter usufruire di tale regime agevolato, il Decreto specifica le condizioni che devono tassativamente essere rispettate:

- i lavoratori che intendono usufruire di tale regime non devono essere stati fiscalmente residenti in Italia nei cinque periodi d'imposta precedenti il trasferimento e si impegnano a rimanere in Italia per almeno due anni;
- l'attività lavorativa è svolta presso un'impresa residente nel territorio dello Stato in forza di un rapporto di lavoro instaurato con questa o con società che direttamente o indirettamente controllano la medesima impresa, ne sono controllate o sono controllate dalla stessa società che controlla l'impresa;
- l'attività lavorativa è prestata prevalentemente nel territorio italiano;
- i lavoratori svolgono funzioni direttive e/o sono in possesso dei requisiti di elevata qualificazione o specializzazione.

Per la definizione di tali requisiti di qualifica e specializzazione, il Decreto rimanda espressamente ai Decreti legislativi 28 giugno 2012, n. 108, e 6 novembre 2007, n. 206:

a) lavoratori in possesso del titolo di istruzione superiore rilasciato da autorità competente nel Paese dove è stato conseguito che attestino il completamento di un percorso di istruzione superiore di durata almeno triennale e della relativa qualifica professionale superiore, come rientrante nei livelli 1, 2 e 3 della classificazione Istat delle professioni CP 2011 e successive modificazioni, attestata dal paese di provenienza e riconosciuta in Italia (15);

b) cittadini degli Stati membri dell'Unione europea che vogliano esercitare sul territorio nazionale, quali lavoratori subordinati o autonomi, compresi i liberi professionisti, una professione regolamentata in base a qualifiche professionali

(15) D.Lgs. 28 giugno 2012, n. 108.

conseguite in uno Stato membro dell'Unione europea e che, nello Stato d'origine, li abilita all'esercizio di detta professione (16).

Il Decreto non esaurisce qui i soggetti destinatari del regime, garantendo le medesime agevolazioni, in seguito al provvedimento dell'Agenzia delle entrate n. 46244 /2016 del 29 marzo 2016, a:

"a) i cittadini dell'Unione europea, in possesso di un titolo di laurea, che hanno risieduto continuativamente per almeno ventiquattro mesi in Italia e che, sebbene residenti nel loro Paese d'origine, hanno svolto continuativamente un'attività di lavoro dipendente, di lavoro autonomo o di impresa fuori di tale Paese e dell'Italia negli ultimi ventiquattro mesi o più, i quali vengono assunti o avviano un'attività di impresa o di lavoro autonomo in Italia e trasferiscono il proprio domicilio, nonché la propria residenza, in Italia entro tre mesi dall'assunzione o dall'avvio dell'attività;

b) i cittadini dell'Unione europea, che hanno risieduto continuativamente per almeno ventiquattro mesi in Italia e che, sebbene residenti nel loro Paese d'origine, hanno svolto continuativamente un'attività di studio fuori di tale Paese e dell'Italia negli ultimi ventiquattro mesi o più, conseguendo un titolo di laurea o una specializzazione post lauream, i quali vengono assunti o avviano un'attività di impresa o di lavoro autonomo in Italia e trasferiscono il proprio domicilio, nonché la propria residenza in Italia entro tre mesi dall'assunzione o dall'avvio dell'attività" (17).

L'agevolazione non può essere cumulata con gli incentivi per il rientro in Italia di ricercatori residenti all'estero e in ogni caso il beneficio si perde se la residenza in Italia non è mantenuta dal lavoratore per almeno due anni. In tale ipotesi si provvede al recupero dei benefici già fruiti, con applicazione delle relative sanzioni e interessi.

È interessante il coinvolgimento del datore di lavoro quale sostituto d'imposta nell'applicazione dell'agevolazione e dell'assoggettamento a ritenute solo del 70% del reddito, previo esercizio dell'opzione da parte del lavoratore.

Tale esercizio avviene mediante richiesta scritta che il lavoratore presenta al datore di lavoro con la quale dichiara:

- le generalità (nome, cognome e data di nascita);
- il codice fiscale;
- l'indicazione della attuale residenza in Italia risultante dal certificato di residenza ovvero dalla domanda di iscrizione nell'anagrafe della popolazione residente in Italia;
- l'impegno a comunicare tempestivamente l'avvenuta iscrizione nell'anagrafe della popolazione residente, nonché ogni variazione della residenza o del domicilio prima del decorso di cinque anni dalla data della prima fruizione del beneficio, rilevante per l'applicazione del beneficio medesimo da parte del datore di lavoro.

Uno spunto interessante, che non ha ancora trovato conferme o smentite ufficiali, è la possibile applicazione del regime degli impatriati agli amministratori.

Il tenore della norma recita infatti che: *"il reddito di lavoro dipendente prodotto in Italia da lavoratori che trasferiscono la residenza nel territorio dello Stato ai sensi dell'articolo 2, Testo unico delle imposte sui redditi, Tuir, concorre alla formazione del reddito complessivo limitatamente al 70% del suo ammontare"*.

Il reddito prodotto in Italia dagli amministratori si qualifica, invece, come assimilato a quello da lavoro dipendente, quindi l'agevolazione non risulta immediatamente applicabile a meno di un'apertura esplicita da parte dell'Agenzia delle entrate.

La legge di stabilità 2017 approvata il 7 dicembre (18) prevede all'articolo 1, comma 150 l'intenzione di estendere l'ambito applicativo e la misura delle agevolazioni, di carattere temporaneo, che spettano ai lavoratori altamente qualificati o specializzati che rientrano in Italia secondo l'articolo 16, D.Lgs. n. 147/2015.

Più in dettaglio, il comma 150, lettera a), n. 1 modifica il comma 1, articolo 16, al fine di ammettere alla detassazione parziale anche i redditi di lavoro autonomo.

Con le modifiche di cui al n. 2, lettera a) viene inoltre innalzato dal trenta al 50% l'ammontare di reddito esente da Irpef.

La lettera b), comma 1 - introducendo il comma 1-bis all'articolo 16 - chiarisce che, ai fini dell'accesso alle agevolazioni, non si applicano ai lavoratori autonomi alcune condizioni attualmen-

(16) D.Lgs. 6 novembre 2007, n. 206.

(17) Legge 30 dicembre 2010, n. 238, art. 2, comma 1.

(18) Il testo della legge di stabilità 2017 non è stato ancora pubblicato al momento in cui si scrive.

Approfondimenti

te previste dalla legge per l'accesso all'agevolazione (di cui al comma 1, lettere *b*) e *d*), articolo 16), e cioè:

- che l'attività lavorativa sia svolta in forza di un rapporto di lavoro instaurato con un'impresa residente;
- che i lavoratori rivestano specifici ruoli direttivi o siano in possesso di requisiti di elevata qualificazione o specializzazione definiti dalle norme secondarie.

Il comma 151 dell'articolo 1 stabilisce la decorrenza delle norme così introdotte.

In particolare, le norme che ampliano l'ammontare del reddito detassato e le norme che estendono le agevolazioni ai cittadini *extra* Ue (comma 150, lettera *a*), n. 2 e lettera *c*) si applicano a decorrere dal periodo d'imposta in corso al 1° gennaio 2017.

Si prevede inoltre che l'innalzamento al 50% della quota di reddito esente da Irpef (comma 3, lettera *a*), n. 2) si applichi, per i periodi d'imposta dal 2017 al 2020, anche ai lavoratori dipendenti che nell'anno 2016 hanno trasferito la residenza nel territorio dello Stato (ai sensi dell'articolo 2, Testo unico delle imposte sui redditi, Tuir, di cui al D.P.R. n. 917/1986), e ai soggetti che, nel medesimo anno 2016 hanno esercitato l'opzione ai sensi del comma 4, articolo 16, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 147.

C - Impiego di lavoratori extracomunitari stagionali

La procedura per l'assunzione dei lavoratori subordinati stagionali è rivolta a coloro che intendono lavorare in Italia solo per alcuni periodi dell'anno nei settori agricolo e turistico/alberghiero.

La normativa in materia è stata recentemente modificata dal D.Lgs. 29 ottobre 2016, n. 203 in attuazione della direttiva 2014/36/Ue sulle condizioni di ingresso e di soggiorno dei cittadini di Paesi terzi per motivi di impiego in qualità di lavoratori stagionali.

Obiettivi principali della direttiva sono da un lato quello di consentire ai datori di lavoro di soddisfare la necessità di manodopera stagionale e dall'altro di garantire che i lavoratori stagionali stranieri non vengano impropriamente utilizzati.

In base alla nuova disciplina, il datore di lavoro o le associazioni di categoria per conto dei loro associati, che intendono instaurare in Italia un

rapporto di lavoro subordinato a carattere stagionale con uno straniero, devono presentare richiesta nominativa allo Sportello unico per l'immigrazione della provincia di residenza.

Lo Sportello unico per l'immigrazione rilascia il Nulla Osta al lavoro stagionale, anche pluriennale, per la durata corrispondente a quella del lavoro stagionale richiesto, entro venti giorni dalla data di ricezione della richiesta del datore di lavoro. Nella riformulazione dell'art. 24, T.U.I. viene soppressa la parte della procedura volta a verificare l'eventuale disponibilità di lavoratori già presenti sul territorio nazionale a ricoprire l'impiego stagionale offerto.

Qualora lo Sportello unico per l'immigrazione, decorsi i venti giorni, non comunichi al datore di lavoro il proprio diniego, la richiesta si intende automaticamente accolta al decorrere delle seguenti condizioni:

a) la richiesta riguarda uno straniero già autorizzato almeno una volta nei cinque anni precedenti a prestare lavoro stagionale presso lo stesso datore di lavoro richiedente;

b) il lavoratore è stato regolarmente assunto dal datore di lavoro e ha rispettato le condizioni indicate nel precedente permesso di soggiorno.

Il Nulla Osta al lavoro stagionale autorizza lo svolgimento di attività lavorativa sul territorio nazionale fino ad un massimo di nove mesi in un periodo di dodici mesi e si intende prorogato (e, di conseguenza, il permesso di soggiorno può essere rinnovato), in caso di nuova opportunità di lavoro stagionale offerta dallo stesso o da altro datore di lavoro fino alla scadenza del nuovo rapporto di lavoro stagionale. In tale ipotesi, il lavoratore non sarà tenuto a rientrare nello Stato di provenienza per il rilascio di un ulteriore Visto da parte dell'autorità consolare.

Nell'ottica di favorire una stabile occupazione, il legislatore prevede un diritto di precedenza per il rientro nel territorio in favore del lavoratore stagionale considerato diligente. In particolare, il lavoratore stagionale, già ammesso a lavorare in Italia almeno una volta nei cinque anni precedenti, ove abbia rispettato le condizioni indicate nel permesso di soggiorno e sia rientrato nello Stato di provenienza alla scadenza del medesimo, ha diritto di precedenza per il rientro per ragioni di lavoro stagionale anche alle dipendenze di un diverso datore di lavoro, a svantaggio di coloro

che non hanno mai fatto regolare ingresso in Italia per motivi di lavoro.

Tale diritto di precedenza è stato esteso sulla base della nuova disciplina. In particolare, mentre nel testo antecedente alla modifica normativa si riconosceva tale diritto al lavoratore esclusivamente nei confronti dei cittadini del suo stesso Paese, nel testo novellato tale diritto viene, invece, esercitato nei confronti di tutti coloro che non abbiano mai fatto ingresso in Italia per motivi di lavoro, a prescindere dalla loro nazionalità.

Il lavoratore stagionale, che ha svolto regolare attività lavorativa sul territorio nazionale per almeno tre mesi, al quale è offerto un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato, può chiedere allo Sportello unico per l'immigrazione la conversione del permesso di soggiorno in lavoro subordinato.

Sulla base della nuova disciplina per ottenere un permesso di soggiorno pluriennale per lavoro stagionale sarà sufficiente dimostrare di aver svolto lavoro stagionale in Italia almeno una volta nei cinque anni precedenti.

In particolare, allo straniero che dimostri di essere venuto in Italia almeno una volta nei cinque anni precedenti per prestare lavoro stagionale è rilasciato, qualora si tratti di impieghi ripetitivi, un permesso pluriennale fino a tre annualità, con indicazione del periodo di validità per ciascun anno. Il predetto permesso di soggiorno è revo-

cato se lo straniero non si presenta all'ufficio di frontiera estera al termine della validità annuale e alla data prevista dal Visto di ingresso per il rientro nel territorio nazionale.

Sulla base del Nulla Osta triennale al lavoro stagionale, i visti di ingresso per le annualità successive alla prima sono concessi dall'autorità consolare, previa esibizione della proposta di contratto di soggiorno per lavoro stagionale, trasmessa al lavoratore interessato dal datore di lavoro, che provvede a trasmetterne copia allo Sportello unico immigrazione competente. Il rilascio dei Nulla Osta pluriennali avviene nei limiti delle quote di ingresso per lavoro stagionale.

Entro otto giorni dalla data di ingresso nel territorio nazionale, il lavoratore straniero si reca presso lo Sportello unico immigrazione per sottoscrivere il contratto di soggiorno per lavoro.

Infine, sulla base della nuova disciplina, il sistema sanzionatorio viene equiparato a quello previsto dall'art. 22, T.U.I. per i rapporti di lavoro non stagionali: anche il lavoratore stagionale, qualora ricorrano le ipotesi di particolare sfruttamento lavorativo, potrà accedere alle garanzie previste per il lavoratore non stagionale che denunci la condizione di particolare sfruttamento e cooperi nel relativo procedimento penale (tra le quali è prevista anche la possibilità di ottenere un permesso di soggiorno per motivi umanitari).

Approfondimenti

Allegato A)

Distacco Transnazionale lavoratori in Italia CO Preventiva - Modello UNI_Distacco_UE

Sezione 1 - Prestatore di servizi	
denominazione datore di lavoro *	<input type="text"/>
codice identificativo *	<input type="text"/> identificativo somministrazione <input type="text"/>
stato *	<input type="text"/>
città sede legale *	<input type="text"/>
CAP sede legale *	<input type="text"/>
indirizzo sede legale *	<input type="text"/>
telefono sede legale *	<input type="text"/> fax sede legale * <input type="text"/>
e-mail sede legale *	<input type="text"/>
1.1 Dati legale rappresentante	
codice identificativo *	<input type="text"/> soggetto privo di Codice Fiscale * <input type="text"/>
cognome *	<input type="text"/> nome * <input type="text"/>
sexo *	<input type="text"/> data di nascita * <input type="text"/>
stato di nascita *	<input type="text"/>
città di nascita (*)	<input type="text"/>
comune di nascita (*)	<input type="text"/>
cittadinanza *	<input type="text"/> soggiornante in Italia * <input type="text"/>
comune in Italia *	<input type="text"/>
indirizzo in Italia *	<input type="text"/> CAP * <input type="text"/>
Sezione 2 - Referenti prestatore di servizi	
2.1 Referente art.10, comma 3, lettera b)	
codice identificativo *	<input type="text"/> soggetto privo di Codice Fiscale * <input type="text"/>
cognome *	<input type="text"/> nome * <input type="text"/>
sexo *	<input type="text"/> data di nascita * <input type="text"/>
stato di nascita *	<input type="text"/>
città di nascita (*)	<input type="text"/>
comune di nascita (*)	<input type="text"/>

Approfondimenti

cittadinanza *

comune domicilio elettivo *

indirizzo domicilio elettivo * CAP *

telefono * cellulare *

e-mail * fax

2.2 Referente art.10, comma 4

codice identificativo * soggetto privo di Codice Fiscale *

cognome * nome *

sezzo * data di nascita *

stato di nascita *

città di nascita (*)

comune di nascita (*)

cittadinanza *

comune domicilio elettivo *

indirizzo domicilio elettivo * CAP *

telefono * cellulare *

e-mail * fax

Sezione 3 - Soggetto distaccatario

codice fiscale *

denominazione datore di lavoro *

settore *

comune sede legale *

indirizzo sede legale * CAP *

3.1 Dati legale rappresentante

codice identificativo * soggetto privo di Codice Fiscale *

cognome * nome *

sezzo * data di nascita *

Approfondimenti

stato di nascita *
 città di nascita (*)
 comune di nascita (*)
 cittadinanza *

Sezione 4 - Distacchi

4.1 - Distacco

(Comunicazione preventiva, per avvio distacco: creare una sezione 4.1 per ogni distacco da avviare)
(Variazione: consentita una sola sezione 4.1)

4.1.1 - Durata del distacco

data inizio distacco * data fine distacco *

4.1.2 - Sede del distacco

comune sede del distacco *
 indirizzo sede del distacco * CAP *

4.1.3 - Lavoratori

4.1.3.1 - Lavoratore

(Comunicazione preventiva, per avvio distacco: creare una sezione 4.1.3.1 per ogni lavoratore coinvolto in un distacco, a parità di sede di lavoro e durata)
(Variazione: consentita una sola sezione 4.1.3 e una sola 4.1.3.1)

progressivo * codice identificativo * soggetto privo di Codice Fiscale *
 cognome * nome *
 sesso * data di nascita *
 stato di nascita *
 città di nascita (*)
 comune di nascita (*)
 cittadinanza *
 mansione

Sezione 5 - Dati invio

codice identificativo del compilatore *
 data invio (marca temporale) * tipo di comunicazione *
 e-mail del soggetto che effettua la comunicazione *
 codice comunicazione * codice comunicazione precedente *