



EDITORIALE

Andrea Benigni - Amministratore delegato ECA Italia

TALENTI SURFIN' USA

In occasione di un convegno sui temi dell' "immigrazione d'alta qualifica in Italia" svoltosi nel dicembre 2011, concentrammo una parte del nostro lavoro su uno studio realizzato da una delle più grandi società di headhunting presente sul mercato internazionale. Lo studio si chiamava "Mapping Global Talent" e la società internazionale era la Heidrick & Struggles. La survey aveva l'obiettivo di individuare quali fossero i paesi a più elevata produzione di talenti, nel quadro di una previsione che avrebbe abbracciato il periodo 2011-2015. La previsione della mappatura indicò negli USA il paese più interessante, anche grazie a variabili oggettivamente strategiche a disposizione degli States quali multiculturalità, organizzazione del sistema scolastico, reale cultura cosmopolita.

In effetti, molte delle nostre aziende clienti confermano che il Manager USA continua a essere un "assegno circolare", un prodotto di qualità che fornisce una performance mediamente molto buona. Ma la domanda che poniamo in questo numero di IMJ è ancora un'altra, e per farlo "ribaltiamo" il concetto: **quale è il trend delle aziende italiane con riferimento alle assegnazioni negli States? Le aziende italiane inviano o continuano a inviare personale in USA?** La nostra Area Tecnica ci segnala una presenza almeno costante di aziende italiane che assegnano proprie risorse negli USA. Il nostro mestiere ci porta ad esaltare i Paesi BRIC, ma aree tradizionali quali USA e UK – per quanto concerne l'Europa – rimangono contesti dove l'azienda italiana ha spostato una quota significativa dei suoi investimenti. E quindi dei suoi espatriati. Se gli USA continuano a produrre talenti è altrettanto vero che rimangono estremamente attrattivi come bacino d'investimento della multinazionale europea e l'azienda italiana ha confermato una sua rilevante presenza negli USA, al netto della crisi. **Saranno gli USA ad aprire la stagione dei Focus Paese ECA Italia 2015.** A parlarci di come si gestiscono gli espatriati in USA verranno i nostri business partner di Global Tax Network, **Christopher C. Hall** Managing Director per la parte fiscale e **Jim Alexander** Managing Shareholder di Maggio + Kattar, per la gestione di una criticità di assoluto rilievo, in USA più che mai: la normativa sull'immigrazione. **Vi aspettiamo!**

In questo numero:

- **EDITORIALE [p. 1]**
Talenti Surfin' USA
di Andrea Benigni
- **TAX NEWS [p. 2-3, 5]**
Tassazione dei frontalieri: l'esenzione IRPEF aumenta a 7.500 euro. Ma a quali contribuenti si applica?
di Francesca Romana Rubino
- **EXPAT&HR FOCUS [p. 4-5]**
Espatrio Zero Alibi
di Raffaella Bossi Fornarini
- **IMMIGRATION [p. 6-7]**
Focus Usa
di James Alexander
- **EXPO 2015 [p. 7]**
#Expottimisti? Iniziato il conto alla rovescia
di Valentina Bilotta

International Mobility Journal

Bimestrale

ANNO IX - n° 53 - Marzo Aprile 2015

Aut. presso il Tribunale di Milano n. 226 del 11/04/2007

Editore

ECA Italia srl - www.ecaitalia.com

Roma: +39 06 55301205

Milano: +39 02 66703262

Direttore responsabile

Giuseppe Mazzarella

Direttore editoriale

Valentina Bilotta

Coordinatore di redazione

Marco Girardo

Impaginazione e grafica

Isabel de Chaurand

Stampa

Pixartprinting Srl

Sede legale, amministrativa e produttiva

Via 1° Maggio, 8 - 30020 Quarto d'Altino VE

TASSAZIONE DEI FRONTALIERI:

L'ESENZIONE IRPEF AUMENTA A 7.500 EURO.
MA A QUALI CONTRIBUENTI SI APPLICA?



Francesca Romana Rubino
Senior Tax Consultant
ECA Italia

A partire dal 2015 i redditi in parola percepiti dai frontalieri concorrono a formare il reddito complessivo – imponibile in Italia – per l'importo eccedente €7.500. Guardiamo infatti a quanto dice la normativa: “Ai sensi dell'art. 1, comma 690, della Legge 23.12.2014, n. 190 (Legge di Stabilità 2015): *a decorrere dal 1° gennaio 2015 il limite di reddito di cui all'articolo 1, comma 175, della legge 27 dicembre 2013, n. 147, è fissato in €7.500.*” Il riferimento della norma è alla soglia di esenzione IRPEF riservata ai redditi derivanti da lavoro dipendente prestato, in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto, all'estero in zone di frontiera ed in altri Paesi limitrofi al territorio nazionale, da soggetti residenti nel territorio dello Stato.

La norma sembra chiara. In effetti, ad un'analisi più approfondita, emerge che non è sempre evidente la platea di contribuenti alla quale essa si rivolge. Nei diversi interventi normativi che nel corso del tempo hanno modificato e prorogato la franchigia di esenzione, infatti, non è mai presente una definizione precisa di lavoratore frontaliere. Vediamo, allora, come si è evoluta nel tempo la norma in tema di tassazione dei redditi di lavoro dipendente prestato dai frontalieri.



Foto da <http://www.swissinfo.ch>

La norma (legge 27 dicembre 2013, n. 147) alla quale fa riferimento l'ultima Legge di Stabilità sembra chiara. In effetti, ad un'analisi più approfondita, emerge che non è sempre evidente la platea di contribuenti alla quale essa si rivolge.

Fino al 31.12.2000, ai sensi dell'art. 3, comma 3, lett. c), del D.P.R. 917/1986 valeva la totale esclusione dalla base imponibile dei redditi derivanti da lavoro dipendente prestato all'estero in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto, e tale era il reddito derivante da lavoro dipendente prestato dai frontalieri, in quanto prestato all'estero. Dopo l'abrogazione della citata lett. c), il legislatore ha introdotto un'esclusione specifica dalla base imponibile dei redditi percepiti dai lavoratori frontalieri per il periodo di imposta 2001 con l'art. 3, co. 2, della L. 23.12.2000, n. 388, poi estesa al periodo di imposta 2002 dall'art. 9, co. 23, L. 28.12.2001, n. 448. Successivamente, per gli anni 2003, 2004, 2005, 2006 e 2007 è stata introdotta una soglia di esenzione sui primi €8.000 dall'art. 2, co. 11, Legge del 27.12.2002, n. 289, poi prorogata per gli anni 2008, 2009 e 2010 dall'art. 1, comma 204, della Legge del 24.12.2007 n. 244. Ancora, l'articolo 29, comma 16-sexies, del D.L. 216/2011 ha prorogato la soglia di esclusione per il 2011 e 2012 e ne ha previsto anche la riduzione portandola da €8.000 a €6.700 per il 2012; il comma 549, dell'art. 1, della Legge del 24.12.2012, n. 228 (Legge di Stabilità 2013) ha prorogato per il 2013 l'applicazione del limite di €6.700. Successivamente, con l'articolo

1, comma 175, della Legge del 27.12.2013 n. 147 (Legge di Stabilità 2014), dal 2014 la norma di favore per i frontalieri è diventata norma a regime (non più norma “a tempo”). Infine, ai sensi del citato art. 1, comma 690, della Legge di Stabilità per il 2015, come indicato all'inizio del presente articolo, la soglia di esenzione è stata aumentata a €7.500.

Ebbene, in nessuna delle norme citate in questo excursus normativo, come accennato sopra, è presente una definizione di lavoratore frontaliere. In via interpretativa soccorrono le circolari n. 1/E del 2001, par. 1.2.2 e n. 2/E del 2003, par. 9, nelle quali l'amministrazione finanziaria considera frontalieri “i lavoratori dipendenti che sono residenti in Italia e che quotidianamente si recano all'estero (zone di frontiera o paesi limitrofi) per svolgere le prestazioni di lavoro”.

Secondo tale interpretazione, quindi, è frontaliero il soggetto residente in Italia che ogni giorno oltrepassa la frontiera per recarsi al lavoro in uno Stato estero confinante con l'Italia o in paesi limitrofi e che la sera rientra presso la propria residenza in Italia. **La dottrina prevalente ritiene tale interpretazione ministeriale eccessivamente restrittiva, poiché il requisito della quotidianità dello spostamento non è previsto dalla lettera della legge, e sostiene sufficiente un rientro settimanale nel domicilio italiano.** L'interpretazione ministeriale va, comunque, coordinata con le disposizioni delle Convenzioni contro le doppie imposizioni fra l'Italia e i paesi confinanti o limitrofi, ove previste. Vediamole nel dettaglio.

Il caso Austria

La **Convenzione con l'Austria**, all'art. 15, par. 4, prevede che *“allorché una persona fisica residente di uno Stato contraente nei pressi della frontiera svolge un'attività dipendente nell'altro Stato contraente, sempre nei pressi della frontiera, ed attraversa abitualmente la frontiera stessa per recarsi al lavoro, essa è imponibile per il reddito che ritrae da tale attività soltanto nello Stato di cui è residente.”* Se ne deduce che ai fini fiscali, beneficia della tassazione solo nel paese di residenza il lavoratore dipendente residente nei pressi della frontiera che *“abitualmente”* (e non ogni giorno) si reca a lavorare oltrefrontiera (sempre nei pressi della frontiera). Secondo la Convenzione contro le doppie imposizioni con l'Austria, dunque, si definisce lavoratore frontaliero, chi **attraversa abitualmente** la frontiera per recarsi a lavoro. Tale definizione sembrerebbe operare una deroga al principio secondo cui il frontaliero deve far ritorno quotidianamente in Italia. Pertanto, nei rapporti con l'Austria la soglia di esenzione in commento dovrebbe applicarsi non solo al frontaliero residente in Italia che quotidianamente si reca per lavoro in Austria, ma anche al frontaliero che vi si reca abitualmente. Si rileva che ai fini della tassazione nel solo paese di residenza ai sensi della convenzione, il frontaliero deve essere residente nei pressi della frontiera e lavorare nell'altro paese sempre nei pressi della frontiera. Ove tali requisiti relativi al luogo di residenza e di lavoro (nei pressi della frontiera) non fossero soddisfatti, il frontaliero, lavoratore dipendente, sarebbe tassato anche in Austria in base al principio di territorialità, con diritto al credito di imposta.

Il caso Francia

Nella **Convenzione contro le doppie imposizioni tra Italia e Francia** non è previsto alcun requisito circa la *“frequenza temporale”* degli spostamenti. Infatti, l'art. 15 par. 4 della stessa recita: *“Nonostante le disposizioni precedenti del presente articolo, i redditi derivanti dal lavoro dipendente di persone abitanti nella zona di frontiera di uno degli Stati, e che lavorano nella zona di frontiera dell'altro Stato, sono imponibili soltanto nello Stato del quale dette persone sono residenti”*. Per definire la figura del frontaliero è di aiuto l'individuazione delle zone di frontiera (sia per quello che riguarda il luogo di abitazione del lavoratore che per quanto concerne il posto di lavoro oltreconfine), riportata al punto 9 del Protocollo, ove si

legge che *“Per quanto concerne il paragrafo 4 dell'articolo 15, per zone frontaliere si intendono, per l'Italia, le Regioni (Valle d'Aosta, Piemonte e Liguria, ndr), e per la Francia, i Dipartimenti (Alta Savoia, Savoia, Alte Alpi, Alpi dell'Alta Provenza, Alpi Marittime, ndr), confinanti con la frontiera”*. Alla luce di quanto sopra, la soglia di esenzione in commento si applica – come chiarito nelle circolari ministeriale citate – al frontaliero residente in Italia che quotidianamente si reca per lavoro in Francia, mentre ai fini della tassazione nel solo paese di residenza ai sensi della convenzione, devono valere le due condizioni relative alla residenza e al luogo di lavoro, ossia il frontaliero deve essere residente in Valle d'Aosta, Piemonte o Liguria e deve recarsi per lavoro in Alta Savoia, Savoia, Alte Alpi, Alpi dell'Alta Provenza, Alpi Marittime, o viceversa.

Il caso Svizzera

La **Convenzione con la Svizzera** prevede all'art. 15, par. 4, che *“Il regime fiscale applicabile ai redditi ricevuti in corrispettivo di un'attività dipendente dei lavoratori frontalieri è regolato dall'Accordo tra l'Italia e la Svizzera relativo alla imposizione dei lavoratori frontalieri ed alla compensazione finanziaria a favore dei Comuni italiani di confine del 3 ottobre 1974, i cui articoli da 1 a 5 costituiscono parte integrante della presente Convenzione”*. L'art. 1 dell'accordo Italia – Svizzera del 3 ottobre 1974 prevede che *“I salari, gli stipendi e gli altri elementi facenti parte della remunerazione che un lavoratore frontaliero riceve in corrispettivo di una attività dipendente sono imponibili soltanto nello Stato in cui tale attività è svolta”*. Anche in questo caso, la normativa convenzionale non detta una definizione precisa di *“frontaliero”*. Tuttavia, la stessa può essere ricavata dalle norme dell'accordo predetto, secondo cui i Cantoni svizzeri confinanti con l'Italia (dei Grigioni, del Ticino e del Vallese) debbano versare ogni anno a beneficio dei comuni italiani di confine una parte del gettito fiscale proveniente dalla imposizione delle remunerazioni dei frontalieri italiani, come compensazione finanziaria delle spese sostenute dai comuni italiani a causa dei frontalieri che risiedono sul loro territorio ed esercitano un'attività dipendente sul territorio di uno dei detti cantoni. In attuazione di tale accordo, il Ministero dell'Economia e delle Finanze determina, con apposito decreto emanato con cadenza biennale, i criteri di ripartizione delle compensazioni finanziarie a favore dei comuni italiani di confine, formalmente individuati come quelli il cui territorio sia compreso, in tutto o in parte, nella fascia di 20 Km dalla linea di confine con l'Italia dei tre Cantoni svizzeri citati.

Pertanto, come chiarito dalla Direzione Regionale della Lombardia, Ufficio Fiscalità generale, nella risposta ad un interpello, protocollata al n. 904-45720/2008, relativamente ai rapporti con la Svizzera, sono considerati frontalieri *“solo i lavoratori che quotidianamente si recano dalla propria residenza, sita in un Comune prossimo al confine, nell'ambito della fascia di 20 Km dallo stesso, in uno dei suddetti Cantoni confinanti con l'Italia (ndr. del Ticino, dei*

■ continua a pagina 5

ESPATRIO ZERO ALIBI



*Raffaella Bossi Fornarini
Managing Director di Passport e
Adjunct Professor
al Mip Politecnico di Milano*

“È colpa dei cinesi, impossibile lavorare qui”.

“Non voglio certo imparare la lingua locale, tanto non mi serve a niente”.

“Qui sono primitivi, io frequento gli espatriati”.

“Qui la gente non ha idea di come gestire gli impegni. Qui il tempo è una cosa sconosciuta”.

Sono solo alcuni esempi che ognuno di noi, con varianti individuali scarsamente significative, ha sentito dire, ha detto forse, ha creduto probabilmente in alcuni momenti se ha avuto esperienze di espatrio. Dare la colpa ad altri: un meccanismo perverso molto diffuso. Salva da brucianti responsabilità fallite, fornisce elementi di conversazione appassionanti e facili da condividere, riesce a far crescere la nostra statura minimizzando quella



Django Reinhardt suonava la chitarra senza due dita, perse nel rogo della sua casa. Per poterlo fare ha dovuto sviluppare un nuovo metodo. Non sapeva leggere la notazione musicale

Raffaella Bossi Fornarini guida da anni le organizzazioni a diventare “Zero Alibi”. Ad usare cioè energie e piacere per vincere in ogni condizione e non per incolpare gli altri. Il risultato si misura in tassi di astensione, generazione di idee, soddisfazione dei clienti e minor costo degli espatri.

degli avversari. Come forse direbbe Ivàn Karamazov, è un diffuso pensiero dell'intelligenza euclidea.

Solo che costa moltissimo alle imprese e ancora di più agli individui. Costi 'messi a budget': ma cosa si potrebbe fare per liberare queste risorse che si perdono e investirle, invece, in crescita e profittabilità?

1. Empower

Guidare le persone a riconoscere le loro ricche individualità. Per questo in Passport, grazie alla profonda esperienza di gestione della diversità, abbiamo sviluppato il metodo “Zero Alibi”.

In questo step, l'azienda crea le condizioni per dare forza a tutti. Chi ha forza ha meno alibi, sa come controllare l'ambiente, è alla ricerca di soluzioni e di gestione degli eventi. Le persone, e l'espatriato, sono eccitati dalla difficoltà: superarla rafforza e invoglia a preparare i prossimi momenti in cui qualche cosa al di fuori del proprio controllo sembrerà condizionare gli eventi in modo incontrastabile.

2. Riconoscere le proprie benzine

Quali persone o attività o spazi ci ridanno forza nei momenti in cui eventi non previsti e contrari rendono difficile operare? Spesso le persone non ne sono coscienti: il metodo Passport Zero Alibi le guida a trovare forza a disposizione, pronta per combattere gli eventi negativi, imprevisti, incontrollati.

3. Usare le condizioni avverse per sviluppare la propria forza

Anche questa volta la letteratura ci aiuta: “I tre moschettieri” è un romanzo Zero Alibi formidabile. Dumas lo fa dire ai suoi cadetti: si vince più spesso sulle debolezze degli altri che sulle loro forze. Prendiamo il cinema inglese negli anni della Thatcher: i fondi centrali di supporto alla produzione cinematografica vennero tagliati. Alcuni artisti iniziarono una sorta di campagna antigovernativa per poter riavere sussidi preziosi. Altri registi quali Stephen Frears, Ken Loach, Mike Lee, fondarono lo straordinario risascimento del cinema inglese proprio sulla mancanza di fondi centrali. Pensiamo a Zanardi che nel 2014 è stato un Ironman, in una

gara Ironman non per disabili ma per persone normodotate. Difficile non pensare che la sua mentalità Zero Alibi non sia alla base di questo e degli altri suoi risultati eccezionali. *

** Spero la piccola lista abbia sollecitato la vostra memoria a trovare altri esempi: se così fosse sarei felice di leggerli, se volete mi potete contattare alla mail rbf.passportonline@gmail.com.*

4. Happier

La lista fin qui fatta può avervi fatto pensare agli strali di una bacchetta senza cuore: tutt'altro. La Cultura Zero Alibi™ nasce dalla capacità di divertirsi ad essere sfidati, a cambiare le proprie certezze ed abitudini, ad espatriare in molti modi e a trovare forza e direzione. Ad una condizione: che si riesca a considerare le difficoltà come un "piacere", una sfida. Che si può imparare. Questo dicono tutte le ricerche: si può cambiare se stessi, si può imparare la flessibilità, così come imparare a considerare le avversità come terribili condizioni al contorno e non come accanimenti del destino e poter ritrovare la forza di superarle. O accettare che non si riesca e allora prepararsi a sviluppare nuove capacità.

5. Leadership Zero Alibi

Le persone Zero Alibi, anche senza accorgersene, diffondono Cultura Zero Alibi™, migliorando le prestazioni generali, accrescendo la propria attrattività per le Risorse Umane, contribuendo al valore di Employer Branding dell'azienda: una positiva viralità a costo zero.

6. Un po' di dati

Impatto medio dei nostri programmi Zero Alibi:

- turnover: - 5%
- miglioramento di clima: + 8%
- capacità di lavorare in team con diverse competenze, etnie, abitudini: + 15%
- successo personale: income medio dei partecipanti: + 8%
- successo in programmi di espatrio: 90%
- autopercezione di energia e forza: + 30%.

7. Conclusione

Come tutte le discipline da apprendere, anche la Cultura Zero Alibi™ richiede volontà, impegno, tempo e la capacità e il piacere di autosfidarsi.

“Cultura Zero Alibi™” è un marchio e un programma registrato da Passport. Informazioni sul programma possono essere richieste via mail all'indirizzo rbf.passportonline@gmail.com



TAX NEWS

Francesca Romana Rubino Senior Tax Consultant ECA Italia

■ da pagina 3

Grigioni e del Vallese)”. Ne segue che ai fini della tassazione nel solo paese di lavoro ai sensi della convenzione, il frontaliere deve essere residente in uno dei comuni che si trova nella fascia di 20 Km dalla linea di confine con i tre Cantoni svizzeri citati (che comprende i comuni situati nelle province di Como, Varese, Lecco e del Verbano Cusio Ossola) e quotidianamente recarsi a lavorare in Svizzera all'interno del territorio di uno dei tre Cantoni confinanti, ossia del Cantone Ticino, o dei Grigioni e del Vallese, o viceversa (tali sono i cosiddetti “frontalieri in senso stretto”). Ove il lavoratore abiti o risieda al di fuori della fascia di confine oppure non rispetti il requisito dello spostamento quotidiano per recarsi al posto di lavoro, sarà soggetto a tassazione concorrente in entrambi gli stati, fatto salvo il credito di imposta. Relativamente alla base imponibile, si fa presente che nel caso di spostamenti quotidiani, il reddito imponibile in Italia sarà il reddito effettivo al netto della

soglia di esenzione in commento, mentre nel caso di rientri in Italia non quotidiani, la base imponibile sarà quella convenzionale, senza applicazione della soglia di esenzione.

Il caso Slovenia

Relativamente alla Slovenia – la cui Convenzione non prevede alcuna norma ad hoc per i frontaliere – al Principato di Monaco e alla Città del Vaticano, con i quali non vi è alcuna Convenzione contro le doppie imposizioni, e a San Marino – nel cui Protocollo alla Convenzione è prevista espressamente la tassazione concorrente dei due Stati per i frontaliere, ma non è presente la definizione di frontaliere – la soglia di esenzione in commento si applica al frontaliere residente in Italia che si reca quotidianamente (secondo l'interpretazione dell'amministrazione finanziaria citata) a lavorare in Slovenia, San Marino, Principato di Monaco o Città del Vaticano.

FOCUS USA



*James Alexander
Managing Shareholder
di Maggio + Kattar*

I professionisti HR a livello globale devono bilanciare le esigenze di garantire il rispetto delle norme in materia di immigrazione e le richieste operative di talenti specializzati. Il caso del colosso informatico Infosys dimostra ciò che può accadere quando le aziende non rispettano le norme sull'immigrazione.

Nel 2013, Infosys ha accettato di pagare una sanzione di 35 milioni di dollari al governo degli Stati Uniti per l'accusa di aver dato istruzioni ai dipendenti stranieri di proprie consociate/filiali estere di mentire ai funzionari consolari e doganali statunitensi, al fine di ottenere i visti e chiedere l'ammissione negli Stati Uniti. La maggior parte dei lavoratori facevano ingresso negli Stati Uniti dichiarando di dover partecipare ad incontri d'affari o di formazione e non per svolgere attività lavorativa. Un dipendente americano di Infosys ha denunciato al governo degli Stati Uniti, il fatto che questi lavoratori stranieri in realtà svolgevano attività lavorativa negli Stati Uniti per Infosys. Le conseguenze di questa denuncia sono andate ben oltre la multa di 35 milioni di dollari e la società pagherà lo scotto per la disonestà dimostrata conservando una cattiva reputazione per anni.

Di seguito le diverse categorie di visto in caso di impiego di lavoratori stranieri negli USA.

Massimizzare i vantaggi del programma di visto L-1 e minimizzare i ritardi - Ottenere una blanket petition L

Il visto L-1 è disponibile per i cosiddetti trasferimenti intra-gruppo. In particolare, il lavoratore trasferito in US che ha ricoperto posizioni manageriali, dirigenziali o con elevate conoscenze specialistiche presso la società estera distaccante, per almeno dodici mesi nel corso degli ultimi tre anni, ha diritto al visto L-1, a condizione che ricopra una posizione manageriale, dirigenziale o con elevate conoscenze specialistiche negli Stati Uniti e che l'azienda statunitense "ricevente" e l'azienda straniera "distaccante" appartengano al medesimo gruppo d'impresa.

Per richiedere un visto L-1, è necessaria l'approvazione da parte dell'USCIS (United States Citizenship and Immigration Services) della richiesta del visto L-1 presentata dall'azienda degli Stati Uniti. Dalla crisi economica del 2008, l'USCIS ha ristretto la definizione di

James Alexander spiega come aumentare l'efficienza e ridurre i rischi nei casi di assegnazioni temporanee negli Stati Uniti.

manager, dirigenti e lavoratori specializzati rendendo più difficile ottenere l'approvazione del visto L-1.

Per contro, i dipendenti delle società identificate sulla cosiddetta "blanket petition L" possono fare domanda per il visto L-1 direttamente al consolato, senza dover ottenere l'approvazione dell'USCIS. Una volta che una società ottiene una blanket petition L, le tempistiche per il trasferimento di professionisti altamente qualificati e i costi associati si riducono in modo sostanziale.

Requisiti per ottenere una blanket petition L

Per ottenere l'approvazione di una blanket petition L, la società richiedente deve soddisfare i seguenti requisiti:

MANAGING PEOPLE IN USA

OBIETTIVO

Analisi tecnico-gestionale delle principali tematiche fiscali, previdenziali e d'immigrazione degli espatriati in USA.

CONTENUTI

- **Procedure di *immigration***
- **Tassazione dei redditi di lavoro dipendente e dei *benefits in kind*: impatto sugli espatriati**
- **Gestione dei riaddebiti *intracompany* legati al personale internazionale inviato in distacco/assegnazione**
- **Sistema previdenziale ed impatto sulla gestione degli espatriati**

DATA E COSTI

Data: 06/05/2015
Durata: 4 ore (ore 9.30 – 13.30)
Quota di partecipazione: € 500 + IVA
È previsto *coffee break*

1. la richiedente e ciascuna delle società identificate nella blanket petition L deve svolgere attività commerciale o di servizi;
2. avere una sede negli Stati Uniti operante da almeno un anno; e
3. avere almeno tre branch o consociate o affiliate in territorio americano o all'estero.

Inoltre, il "petitioner" e le altre società identificate nella blanket petition L devono dimostrare uno dei seguenti requisiti:

- a. avere trasferito in US in visto L1 almeno 10 lavoratori negli ultimi 12 mesi;
- b. avere un fatturato annuo combinato di almeno 25 milioni di dollari, oppure
- c. avere una forza lavoro negli Stati Uniti di almeno 1.000 dipendenti.

Per richiedere una blanket petition L, una società statunitense deve presentare l'apposito modulo I-129 (Petition for a Nonimmigrant Worker) all'USCIS, insieme ad una prova che essa soddisfa tutti i requisiti di cui ai punti 1 - 3 sopraelencati e soddisfa almeno uno dei requisiti a, b o c. L'USCIS esaminerà i documenti normalmente entro 60 giorni dal ricevimento. È possibile accelerare l'esame della richiesta di blanket petition L, pagando una fee aggiuntiva di 1.225 dollari all'unità Premium Processing dell'USCIS. Nell'ambito del programma Premium Processing, l'USCIS deve esaminare la petizione entro 15 giorni dal ricevimento della richiesta e del pagamento della fee. L'USCIS approva la blanket petition L, inizialmente per un periodo di tre anni. Dopo i primi tre anni, la richiedente può chiedere una proroga della blanket petition L per un periodo indefinito di tempo. Dopo l'approvazione della blanket petition L, i lavoratori trasferiti che hanno lavorato per società inserite nella blanket petition L possono fare domanda per un visto L direttamente al consolato senza dover ottenere un'approvazione dell'USCIS.

La categoria L di visti è limitata ai trasferimenti negli Stati Uniti di persone che hanno lavorato per una società del gruppo del datore di lavoro statunitense per un periodo di almeno dodici mesi consecutivi durante gli ultimi tre anni immediatamente prima all'entrata negli Stati Uniti. Per i lavoratori trasferiti che non soddisfano la condizione di aver lavorato almeno un anno in una società del gruppo, il trasferimento negli USA è possibile con il visto E-1 o E-2.

Visti E-1 & E-2 per supervisor e lavoratori con conoscenze di base

Le categorie di visti E-1 e E-2 sono state istituite per dare attuazione ai trattati commerciali tra gli Stati Uniti e alcuni paesi stranieri. La richiesta di visto E può essere fatta direttamente presso i consolati degli Stati Uniti senza necessità di fare alcuna richiesta all'USCIS.

Per richiedere un visto E-1 o E-2, il richiedente deve essere in possesso della cittadinanza di un paese che ha stipulato trattati di commercio e navigazione con gli Stati Uniti e la società deve avere la stessa cittadinanza. La cittadinanza di una società sarà determinata dalla nazionalità dei suoi proprietari.

In Italia, tutte le richieste di visto E-1 e E-2 vengono presentate via e-mail ed esaminate dall'Ufficio per i Visti E dell'ambasciata americana a Roma. I colloqui a Roma generalmente vengono fissati entro due mesi dalla presentazione della domanda. Le richieste di visti E-1 e E-2 presentate da note aziende italiane godono di privilegi speciali.

Conclusioni

Le aziende devono tenere in considerazione il caso di Infosys perché non è un caso isolato. L'amministrazione Obama ha sottolineato l'importanza del rispetto delle leggi sull'immigrazione degli Stati Uniti per tutti i datori di lavoro. Violazioni delle leggi sull'immigrazione degli Stati Uniti da parte dei datori di lavoro possono minare la capacità di una multinazionale di operare sul mercato. Quando le società non rispettano le regole, il governo degli Stati Uniti è pronto a prendere

#EXPOTTIMISTI? INIZIATO IL CONTO ALLA ROVESCIA DI VALENTINA BILOTTA BRAND MANAGER ECA ITALIA



Expo, per la prima volta ha fatto tappa nella Capitale, durante il meeting "Countdown Expo Milano 2015. Siamo #Expottimisti? Lo stato dell'arte dell'Esposizione Universale" organizzato dal consorzio **HERo, Hub for Expo in Rome**, insieme al **Club dei Diplomatici Commerciali** e a **Diplo-**

macy, il Festival della Diplomazia. Il 23 gennaio 2015 presso il Museo dell'Ara Pacis di Roma si è tenuto un importante evento in vista di Expo che ha affrontato i temi più urgenti, a partire dalla gestione dei flussi migratori in Italia fino ad arrivare alle aspettative dei Paesi Esteri che parteciperanno. L'incontro, moderato dalla giornalista del Tg1 **Barbara Capponi** ha avuto inizio con un saluto istituzionale del Vicepresidente del Senato della Repubblica, **Linda Lanzillotta**, e del Ministro dell'Ambiente, **Gianluca Galletti** ed entrambi hanno manifestato ottimismo per la grande riuscita dell'evento. Sono intervenuti, tra gli altri, **Albino Ruberti**, Coordinatore Regione Lazio Expo Milano 2015, **Giuseppe Cerbone**, Amministratore Delegato Ansa, **Vincenzo De Luca**, Responsabile Task Force Ministero Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale per Expo Milano 2015, **Giovanni Bastianelli**, Direttore Agenzia Turismo – Regione Lazio, **Andrea Benigni**, Amministratore Delegato ECA Italia, e una rappresentanza dei Paesi Esteri partecipanti: **SE Giancarlo Kessler**, Ambasciatore di Svizzera, **Madame Gladys Mexil Guiteau**, Commissaire Général d'Haiti Expo Milano 2015, e il Ministro plenipotenziario **Boris Antolic**, Responsabile Expo 2015 Ambasciata Slovenia a Roma.

Giacomo Biraghi, Digital PR di Expo Milano 2015 e autore del manuale #Expottimista, ha risposto alle domande dei cittadini interessati a conoscere più nel dettaglio i contenuti, le sfide e le opportunità aperte, presentando un prezioso "bignami" con dati essenziali, effetti economici e ragioni di successo dell'Esposizione Universale. Il conto alla rovescia è cominciato.

tutte le possibili contromisure: la radiazione dal programma di ottenimento di visti H-1B, L-1 e green card, significative sanzioni pecuniarie, e il carcere per i manager coinvolti nell'assunzione di lavoratori non autorizzati. Date le pene severe associate alle violazioni nell'ambito delle norme sull'immigrazione, i datori di lavoro devono affidarsi ad un legale esperto di immigrazione per garantire il rispetto delle regole che governano l'impiego di lavoratori stranieri negli Stati Uniti.

International HR ... fare la differenza



ECA Italia presenta il Piano di Formazione 2015

- CORSI INTERAZIENDALI
- FOCUS
- CONVEGNI

www.ecaitalia.com

Francesco Boggio Ferraris

Chinesedream

Nuove prospettive culturali,
economiche e lavorative tra Italia e Cina



Nel mondo, alleati al tuo fianco.



- Consulenza per la gestione degli espatriati
- Data Management per il trattamento economico del personale internazionale
- Tools utili per la gestione del personale in mobilità internazionale
- Formazione strategica per la gestione degli espatriati

www.ecaitalia.com



www.eca-international.com

ECA INTERNATIONAL è leader mondiale nello sviluppo e nella messa a punto di soluzioni per la gestione del personale espatriato. I nostri team, altamente specializzati, aiutano a garantire un'efficiente e produttiva organizzazione degli incarichi internazionali.

ECA INTERNATIONAL fornisce informazioni, competenza tecnica, sistemi e assistenza nei formati e nelle modalità richieste dai suoi clienti. L'ampia gamma di servizi offerti include: un pacchetto "out-source" completo di calcoli stipendi, assistenza e consulenza per le aziende che hanno limitate risorse a disposizione per la gestione del personale espatriato; sottoscrizioni con accesso ad una banca dati online esaustiva e a sistemi di software per aziende con alti requisiti; politiche di gestione d'espatrio su misura e programmazione di sistemi per le aziende con migliaia di dipendenti espatriati in tutto il mondo.

SEDE OPERATIVA - ECA International
New Brook Buildings
16 Great Queen Street
London - WC2B 5DG
Tel.: +44 (0)20 7351 5000
Fax: +44 (0)20 7351 9396
e-mail: eca.uk@eca-international.com

CONTINUA AD AGGIORNARTI CON NOI

SITO UFFICIALE
www.ecaitalia.com

BLOG
www.distaccoestero.com

ECA ITALIA NEWS: GUARDA IL WEB TG!
www.youtube.com/user/EcaltaliaChannel

SEGUICI SU

