

eca italia NEWS

www.ecaitalia.com

EDITORIALE

di Andrea Benigni
Amministratore Delegato ECA Italia

FIOCO ROSSO E BLU

Nasce ECA Italia News



La costruzione di un database informativo è stato l'incipit originario di ECA International: nel 1971 le associazioni industriali di Gran Bretagna, Scandinavia, Olanda, registrarono l'esigenza di avere informazioni di profilo internazionale da fornire alle aziende di quelle aree che ne facevano domanda. È da quell'esigenza che nasce ECA International e soprattutto la Banca Dati di ECA International, **un prodotto che si è trasformato nel tempo e che oggi viene utilizzato da oltre 700 Direzioni Risorse Umane nel mondo.**

ECA Italia nasce nel 1994 e nei suoi quasi vent'anni di storia ha avuto tra i suoi obiettivi un costante punto fermo: fornire informazioni, aggiornare i propri clienti, aiutarli nell'interpretazione dei fatti e nella costruzione delle migliori strategie per organizzare, gestire e sviluppare le proprie risorse umane internazionali.

Dal prossimo 11 Aprile, ECA Italia si propone ai propri clienti con un nuovo, ulteriore strumento, accessibile a tutti e direttamente fruibile sul portale aziendale: nasce infatti ECA Italia News, un notiziario nella forma del Web TG che avrà cadenza mensile, condotto da Federica Menghinella, giornalista televisiva professionista.

Il nostro obiettivo è quello di dare un'informazione veloce, rapida, di immediato impatto, con il consueto e consolidato obiettivo: rendere consapevole il nostro cliente delle criticità che, con strutturata continuità, caratterizzano la nostra area funzionale, fornendo una finestra di dialogo supplementare alle già numerose opportunità che la nostra società ha aperto da diversi anni. All'IMJ ed al portale aggiungiamo ora il primo Web TG europeo sulla mobilità internazionale.

Buona Visione!!!

In questo numero:

- **EDITORIALE [p. 1]**
*Fiocco rosso e blu
Nasce ECA Italia NEWS
di Andrea Benigni*
- **TAX NEWS [p. 2-3]**
*IVIE e IVAFE indietro tutta
di Nicola Fasano*
- **HUMAN RESOURCES [p. 4]**
*Gestire la multiculturalità
di Marco Girardo*
- **EXPATS NEWS [p. 5]**
*Lavorare in India/1
di Vikas Garg*
- **EXPATS NEWS [p. 6-7]**
*Lavorare in India/2
di Francesca Romana Rotella*
- **TravelBook [p. 7]**
*Il responsabile delle risorse umane.
Passione in tre atti*

International Mobility Journal

Bimestrale

ANNO VII - n° 41 - Marzo 2013

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

Studio Pixart srl Unipersonale

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

IVIE E IVAFE INDIETRO TUTTA



Nicola Fasano
Senior Tax Consultant
di ECA Italia

Indietro tutta per IVIE e IVAFE. Tali imposte sono dovute solo a partire dal 2012. Con la Legge di Stabilità (la “vecchia” Finanziaria) per il 2013 (l. n. 228/2012) sono state introdotte alcune rilevanti novità in materia di imposta patrimoniale sugli immobili detenuti all'estero, la cosiddetta “IVIE” (o “IMU estera”), nonché con riferimento all'imposta patrimoniale sulle attività finanziarie possedute all'estero (“IVAFA”) introdotte dal Decreto Monti (d.l. 201/2011) a partire dal periodo di imposta 2011.

Si tratta di materie che riguardano molto da vicino il mondo degli expats, come abbiamo avuto modo di verificare nella passata campagna dichiarativa di tax compliance. Questo perché, secondo il dettato normativo, **tali imposte sono dovute da tutti i soggetti fiscalmente residenti in Italia, a prescindere dalla loro cittadinanza.** In pratica IVIE e IVAFA sono dovute tanto dal manager Rossi distaccato negli Stati Uniti che mantiene la residenza fiscale in Italia (ai sensi dell'art. 2 del Tuir nonché, eventualmente, della relativa Convenzione contro le doppie imposizioni), sia dal dipendente Smith, cittadino americano, (così come dal Signor Muller, cittadino tedesco) che viene a lavorare in Italia, stabilendovi la propria residenza fiscale.

Le novità sugli immobili all'estero.

Ciò detto, la Legge di Stabilità ha “aggiornato” in primo luogo le disposizioni relative all'IVIE in modo da evitare censure a livello comunitario, considerato che la Commissione europea avrebbe potuto rilevare alcuni profili discriminatori rispetto all'IMU ossia l'imposta municipale, per molti versi omologa dell'IVIE, dovuta sugli immobili presenti sul territorio italiano che, a partire dal periodo di imposta 2012 ha sostituito la precedente ICI.

Al fine, pertanto, viene ora previsto che:

a) l'IVIE entra in vigore a partire dal periodo di imposta 2012 (e

Nicola Fasano illustra le novità
per il 2013 in materia
di imposta patrimoniale

non più dal 2011);

b) il versamento deve avvenire sia in acconto che a saldo con le stesse modalità stabilite per l'IRPEF (e non più solo a saldo, in unica soluzione);

c) si applica l'aliquota ridotta dello 0,4% (e non l'aliquota generalmente prevista pari allo 0,76%) per l'immobile estero adibito ad abitazione principale e per le relative pertinenze;

d) in caso di immobili esteri non locati, l'IVIE di fatto “assorbe” l'IRPEF che invece, fino al 2011, in linea di principio, era dovuta



(salvo il caso in cui l'immobile non fosse stato soggetto a tassazione nello Stato estero).

È evidente, in pratica, lo sforzo del legislatore teso ad assimilare il più possibile l'IVIE con la disciplina dell'IMU. Non senza qualche difficoltà che, inevitabilmente, impatterà sulla prossima stagione fiscale.

In primo luogo, in merito alla posticipazione al 2012 dell'entrata in vigore dell'IVIE va osservato che se da un lato si tratta di una disposizione senz'altro equa, in quanto l'omologa IMU è entrata

in vigore appunto dal 2012, dall'altro la stessa Legge di Stabilità prevede che i versamenti effettuati per l'anno 2011 (generalmente nel corso del mese di luglio 2012) si considerano eseguiti in acconto per l'anno 2012.

Ovviamente, la posticipazione dell'entrata in vigore dell'IVIE determina anche la non sanzionabilità in caso di errori nella determinazione dell'imposta nonché in quello di omissione del versamento stesso.



L'aspetto più problematico delle nuove disposizioni, allo stato attuale, è senz'altro quello legato alla individuazione della "abitazione principale" a cui si applica l'aliquota ridotta dello 0,4%. Per l'IMU, infatti, l'abitazione principale è rappresentata da quella in cui il possessore ha congiuntamente la residenza anagrafica e la dimora abituale. A rigore, stante l'equiparazione fra le due imposte, si dovrebbe ritenere che il trattamento agevolato ai fini IVIE spetti al ricorrere di condizioni speculari e dunque in caso di residenza anagrafica e dimora abituale nell'immobile estero, sempre che, ovviamente, il soggetto sia fiscalmente residente in Italia e in quanto tale tenuto al pagamento dell'IVIE.

Potrebbe essere per esempio il caso del Signor Rossi, distaccato all'estero, con famiglia che resta in Italia, che acquista un immobile nello Stato estero adibito, appunto, ad "abitazione principale".

La norma, tuttavia, non sembra funzionare per il caso contrario, ben più probabile, ossia per il signor Smith, statunitense, che viene distaccato in Italia. **Paradossalmente, questo soggetto rischia di dover applicare la tassazione sulla base dell'aliquota dello 0,76% poiché non appare semplice configurare, a seguito del distacco, l'immobile posseduto all'estero (magari proprio nel Paese di origine) quale "abitazione principale".** Il che, evidentemente, sembra determinare discriminazioni poco giustificabili. Su questo punto, non di poco conto, si dovranno attendere chia-

rimenti ufficiali da parte dell'amministrazione finanziaria.

Resta fermo, in ogni caso, il riconoscimento del credito di imposta per eventuali imposte di natura equivalente all'IVIE, pagate nel Paese in cui è ubicato l'immobile.

Le novità per le attività finanziarie detenute oltreconfine

Anche l'imposta sulle attività finanziarie detenute all'estero (c.d. "IVAFE") è stata oggetto di modifica da parte della L. 228/2012.

In particolare, viene previsto che:

- l'imposta entra in vigore a partire dal 2012;
- il versamento deve avvenire sia in acconto che a saldo con le stesse modalità stabilite per l'IRPEF.

In merito a questi aspetti si possono riproporre le medesime considerazioni già formulate con riguardo all'IVIE ed è espressamente previsto che i versamenti relativi all'IVAFE effettuati per l'anno 2011 si considerano eseguiti in acconto per l'anno 2012.

È utile inoltre sottolineare che, riguardo all'imposta da applicare in misura fissa (attualmente pari a 34,20 euro) su conti correnti e libretti di risparmio esteri, è stato espunto dalla norma originaria il riferimento ai Paesi dell'Unione europea e ai Paesi aderenti allo Spazio Economico Europeo che garantiscono un adeguato scambio di informazioni con l'Italia. Pertanto, **l'IVAFE è dovuta per 34,20 euro (è non più in misura proporzionale dello 0,1%) per ciascuno dei conti correnti e libretti di risparmio detenuti all'estero dalle persone fisiche residenti, anche se detenuti in Stati extra-UE.**

In caso di estinzione o di apertura di tali rapporti in corso d'anno, l'imposta è rapportata al periodo di detenzione espresso in giorni e per i conti cointestati, l'imposta fissa è ripartita in base alla percentuale di possesso. L'imposta in misura fissa non è dovuta qualora il valore medio di giacenza

L'IVAFE è dovuta per 34,20 euro per ciascuno dei conti correnti e libretti di risparmio detenuti all'estero dalle persone fisiche residenti, anche se detenuti in Stati extra-UE.

annuo risultante dagli estratti conto e dai libretti sia non superiore a 5.000,00 euro. A tal fine, occorre tener conto di tutti i conti o libretti detenuti all'estero dal contribuente presso il medesimo intermediario, a nulla rilevando il periodo di detenzione del rapporto durante il periodo di imposta.

Nel caso in cui il contribuente possieda rapporti cointestati, al fine della determinazione del predetto limite si tiene conto degli importi riferibili pro quota al medesimo contribuente. Infine, se il conto corrente ha una giacenza media annuale di valore negativo, tale conto non concorre a formare il valore medio di giacenza per l'esenzione.

GESTIRE LA MULTICULTURALITÀ



*Marco Scippa
HR Director Vitec Group Imaging
& Staging Division*

Una multinazionale quasi centenaria che opera nel broadcasting, casa-madre britannica. Tre divisioni di cui una, la divisione Imaging & Staging Division, con il quartier generale in Italia, a Bassano del Grappa, da cui guarda a tutto il mondo per offrire prodotti che ruotano intorno alla produzione di immagini, appunto, dal treppiede professionale all'ombrellino per le riprese, dalle luci alle borse. Vitec ha intrapreso con ECA Italia un percorso per gestire quelle dinamiche complesse che interessano i lavoratori italiani dislocati a livello globale e, allo stesso tempo, per attrarre risorse straniere e inserirle al meglio nel contesto italiano, nel Veneto in particolare. “La storia di Vitec Group – spiega Marco Scippa – affonda le sue radici nel settore professionale, ma da circa tre anni abbiamo allargato la nostra platea anche ai “social recorders”, a chi cioè scatta e registra con lo smartphone e mette le sue produzioni “domestiche” sui social network, mercato in forte espansione, anche grazie agli accessori, che ci ha fatto cambiare pelle”.

A proposito di mercati: quali sono quelli di sbocco per Vitec Group Imaging & Staging Division?

Il 40% del business è oggi negli Usa, il 40% nel Far East, dove rugiscono le Tigri (Cina, Hong Kong, Singapore, Corea), e il 20% nell'area Emea. Mercati che seguiamo direttamente noi da Bassano del Grappa, essendo la nostra divisione autonoma.

Come è cambiato “qualitativamente”, invece, il vostro target di clienti?

Due anni completi di rivoluzione copernicana ci hanno portato a rivedere l'organizzazione per raggiungere clienti del calibro di Amazon, per citarne uno.

Questa rivoluzione organizzativa, come l'ha definita, ha richiesto interventi anche sulla gestione delle vostre risorse a livello globale?

La casa madre ha la sua policy e noi, in Italia, come Imaging & Staging Division, abbiamo aggiunto collaborando con ECA Italia delle policy specifiche e particolarmente curate per i nostri lavora-

Marco Girardo intervista Marco Scippa sulle nuove policy della divisione Image di Vitec realizzate in partnership con ECA Italia

tori espatriati. Pratiche standardizzate in Rete, per cominciare, in modo che un lavoratore sappia sin dall'inizio il contesto in cui si troverà a operare e che cosa gli aspetta quando sarà all'estero. Questo evita ad esempio una frammentazione delle negoziazioni. Abbiamo in pratica definito insieme degli indici con ECA nel ruolo di ente certificatore, e questo ci permette di gestire con cura gli expats, grazie a delle precise linee guida. Per promuovere l'espatrio, per renderlo attraente.

Facciamo qualche esempio concreto.

Bisogna valutare anzitutto se si tratta di un lavoratore single o se ha famiglia. Nel secondo caso, ad esempio, riteniamo sia importantissimo, per massimizzare il contributo di un lavoratore espatriato, accompagnarlo nel trasferimento della famiglia, con delle facilitazioni per il trasloco o il deposito, per cominciare.

E nella direzione opposta? Nella possibilità e capacità, cioè, di inserire risorse straniere in Italia?

Il nostro obiettivo è quello di rendere attrattiva una location decentrata come Bassano del Grappa. Ma inserita in un contesto ricco di opportunità per i lavoratori stranieri che vengono in Italia. E sono queste opportunità che vogliamo promuovere. Come la scuola britannica o la possibilità, sempre per i figli dei nostri colleghi stranieri, di avere a Padova il liceo che dà il baccalaureato. Avendo poi Vitec una sede in Israele, stiamo mappando le comunità ebraiche presenti nel Triveneto, da Verona a Venezia, per garantire un supporto in tal senso agli stranieri di religione e cultura ebraica che vengono in Italia.

Quali sono le sfide del multicultural management?

Con ECA stiamo lavorando sul mix culturale, che permette di assegnare posizioni manageriali ai colleghi che vengono dall'estero. Abbiamo appena inserito un collega che viene dalla sede di Tokyo. L'obiettivo è rendere sempre più cosmopolita l'azienda, a partire dal nostro quartier generale. E se vogliamo essere una vera multinazionale, dobbiamo lavorare in questo senso a 360 gradi.

LAVORARE IN INDIA

L'IMMIGRAZIONE INDIANA E IL COLLEGAMENTO CON LA SICUREZZA SOCIALE



Vikas Garg - Global Mobility and International Tax Advisor presso Broadening Horizons Services Private Limited Partner Indiano di Global Tax Network

Vikas Garg illustra i visti d'ingresso per l'India e le relative implicazioni previdenziali

Ogni cittadino straniero FN (*foreign national*) che entra in India per svolgere attività lavorativa deve essere in possesso di un visto. Il tipo di visto dipende dalle attività che la persona prevede di intraprendere in India. Le persone che effettuano viaggi nel Paese per riunioni tecniche, valutazioni del mercato, per svolgere attività di vendita o acquisti, formazione, per un breve monitoraggio o controllo tecnico, devono richiedere un "Visto Affari" (*Business Visa*). L'ambasciata indiana in Italia specifica a tal proposito che, in generale, i viaggi per affari in India non devono superare i trenta giorni. Nel caso di persone assegnate in India per l'esecuzione di un progetto, per fornire supporto tecnico, servizi o installazioni, per svolgere un incarico previsto da un accordo di fornitura, o attività di consulenza a contratto o, per assumere direttamente un lavoro nel Paese, sono tenute a richiedere invece un "Visto Lavoro" (*Employment Visa*).

Per un incarico "tipo", quindi, derivante da una assegnazione internazionale – a meno che le attività siano strettamente connesse al monitoraggio o a una supervisione di breve durata (30 giorni o meno) – il cittadino straniero deve, per poter lavorare in India, fare domanda per un Visto Lavoro. **E per riuscire a ottenere**

il Visto di Lavoro deve essere sponsorizzato da un soggetto indiano attraverso una *Sponsorship/employment letter*. La *legal entity* locale può comprendere anche l'ufficio indiano di una organizzazione straniera.

Secondo le norme di Sicurezza Sociale Indiana, ogni cittadino straniero che lavora in India per una organizzazione a cui siano applicabili le norme di Sicurezza Sociale è tenuto pagamento di tale contribuzione. I lavoratori stranieri, provenienti da un Paese con cui l'India ha firmato un accordo di totalizzazione, saranno esclusi dal pagamento dei suddetti contributi locali (attenzione: fra l'India e l'Italia, fino a oggi, non sono stati stipulati accordi di totalizzazione o bilaterali).

Si può in ogni caso determinare se il cittadino straniero sta effettivamente lavorando per una organizzazione in India attraverso vari elementi. Ecco quelli fondamentali:

- Quando un cittadino straniero lavora a un progetto per una organizzazione indiana o lavora nel suo interesse, indipendentemente che operi o meno sotto il controllo, la direzione e la supervisione del soggetto indiano, oppure nel caso in cui dipendenti dell'organizzazione indiana riportino regolarmente al lavoratore espatriato.
 - Se il lavoratore straniero è entrato in India con un visto di lavoro sponsorizzato da un soggetto indiano.
 - Se l'organizzazione è indiana.

Pertanto, qualsiasi straniero che entra in India con un visto di lavoro, nella maggior parte dei casi, sarà assoggettato alla contribuzione prevista dalle norme di sicurezza sociale locale. È opportuno tenere presente che per il personale che deve essere assegnato in India con un Visto Lavoro, **le procedure riguardanti immigrazione e sicurezza sociale sono strettamente connesse e pertanto l'espatrio in India deve essere pianificato per tempo.**

A fianco un esempio indicativo.

Situazione: società italiana con *Project Office* temporaneo in India e soggetta agli obblighi di copertura prevista dalle norme di sicurezza sociale locale. Si prevede l'invio in India, per un mese, di due suoi dipendenti, entrambi cittadini italiani, per svolgere le seguenti attività:

- **Dipendente 1** - Per tenere riunioni e sovrintendere lo sviluppo del progetto
- **Dipendente 2** - Fornire assistenza tecnica per il progetto.

Analisi. Per il dipendente 1, dovrebbe essere richiesto un *Business Visa*. Dal momento che il dipendente non è considerato come lavoratore in forza all'ufficio di progettazione indiano, non ci sarà alcuna necessità di pagare contributi in India. Per il dipendente 2, dovrà essere richiesto un *Employment Visa*. L'ufficio di progettazione in India dovrà rilasciare una lettera d'invito/lavoro (*invitation/employment letter*) al dipendente. Pertanto, il lavoratore sarà trattato come dipendente che opera per l'ufficio ed è quindi soggetto ai contributi per la sicurezza sociale in India.

LAVORARE IN INDIA CERTIFICATO FISCALE ANCHE PER I LAVORATORI STRANIERI NON RESIDENTI



Francesca Romana Rotella
International HR Senior Consultant
ECA Italia

C'è una novità che riguarda i cittadini stranieri che svolgono attività di lavoro in India e che mantengono la residenza fiscale nel Paese di origine. La nuova Finanziaria, convertita in legge il 28 maggio 2012, ha introdotto infatti specifiche disposizioni alla normativa fiscale indiana (cd. *ITL: Indian Tax Laws*) che riguardano anche i non residenti nel Paese. In particolare, dal 1 aprile 2013, ai sensi della normativa domestica indiana, **sarà obbligatorio per quei lavoratori stranieri che mantengono la residenza fiscale nel Paese di origine (cd. Home Country) produrre un certificato di residenza fiscale nello Stato estero qualora lo Stato estero in questione abbia stipulato una convenzione contro le doppie imposizioni fiscali con l'India.** Tale certificato, denominato "TRC" (*Tax residency certificate*) è richiesto dal Consiglio Centrale delle Imposte Dirette (*Central Board of Direct Taxes* o CBDT) e sarà necessario al fine di garantire al contribuente che dimostra in tal modo di essere residente in uno dei Paesi con i quali vige un accordo contro la doppia imposizione, l'applicabilità delle disposizioni agevolative previste dalla Convenzione stessa.

Successivamente all'entrata in vigore della Legge finanziaria, il 17 settembre 2012, il Consiglio Centrale delle Imposte Dirette ha pubblicato la *Notification* No.39/ F.No.142/ 13/2012, con la quale si sono introdotte le norme relative al format e alla procedura da seguire per ottenere il Certificato di residenza fiscale. Tali norme si applicano per gli esercizi finanziari che hanno inizio dal 1 aprile 2012 in poi e, pur non fornendo uno specifico modello di certificato di residenza fiscale, stabiliscono quali sono le informazioni che devono necessariamente essere contenute nel certificato di residenza e, in particolare, sono annoverate:

- Nome e cognome del contribuente
- Lo status e la categoria cui appartiene (persona fisica, persona giuridica, ecc.)
- La nazionalità (solo per le persone fisiche)

Francesca Romana Rotella
illustra le disposizioni normative
fiscali indiane per i lavoratori stranieri
non residenti nel Paese

- Il Paese di costituzione (solo per le aziende)
- Il codice fiscale nel Paese di residenza
- Lo status di residenza ai fini fiscali
- Il periodo per il quale il certificato ha validità
- L'indirizzo del contribuente durante il periodo di riferimento.

Pertanto, a partire da quest'anno i lavoratori italiani che saranno assegnati in India e che manterranno la residenza fiscale in Italia (ad esempio, in virtù del mancato trasferimento in India del nucleo familiare), dovranno richiedere all'Agenzia delle Entrate in

FOCUS PAESE

INDIA

8 maggio 2013

OGGETTIVI

Analisi tecnico-gestionale delle principali tematiche fiscali, previdenziali e d'immigrazione degli espatriati in India e approfondimento di case study aziendali.

CONTENUTI

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

RELATORE

Vikas Garg - Partner Indiano di Global Tax network



www.ecaitalia.com

Italia il rilascio di un certificato di residenza che riporti tutti gli elementi sopra indicati. Ciò ovviamente vale anche per quei lavoratori che sono già presenti in India in qualità di non residenti.

Questa novità introdotta nella normativa fiscale indiana non rappresenta di certo qualcosa di straordinario nel panorama internazionale, in effetti, è piuttosto diffusa la prassi di richiedere al contribuente che si dichiara non residente nel

Paese di assegnazione la produzione di un certificato di residenza fiscale nel Paese di origine.

In particolare, il certificato di residenza viene richiesto quando i due Paesi (quello di origine e quello di lavoro) si “contendono”, sulla base delle rispettive normative interne, la residenza fiscale del soggetto. In tali situazioni è necessario fare riferimento, se presenti, alle Convenzioni internazionali contro le doppie imposizioni stipulate dagli stati interessati sulla base del Modello Ocse, che all'articolo 4 detta i criteri (cd. *tie-breaker rules*) sulla base dei quali si deve dirimere il conflitto.



Occorre ricordare che si può ricorrere all'articolo 4 delle Convenzioni contro le doppie imposizioni fiscali esclusivamente nel caso in cui, in base alle legislazioni interne dei due Stati contraenti, la persona sia soggetta ad imposizione in entrambi gli Stati su tutti i redditi ovunque prodotti (in altre parole, nel caso in cui si configuri una situazione di doppia residenza illimitata), **solo in tal caso, appunto, attraverso l'applicazione delle *tie-breaker rules* è possi-**

Per essere considerato residente in India, il lavoratore straniero deve essere presente nel Paese per 182 giorni o più nell'anno, oppure per almeno 60 giorni in un anno a patto che sia stato presente per almeno 365 giorni nei 4 anni precedenti.

bile definire l'unica residenza della persona ai fini della Convenzione.

Per concludere, infine, il breve excursus sull'India, giova ricordare che in questo Paese, alla stregua del Regno Unito, vengono distinte tre diverse categorie di contribuenti:

1) i soggetti residenti tassati sui redditi ovunque prodotti in applicazione del *worldwide principle* (cosiddetti “Residenti e ordinariamente residenti”);

2) i soggetti non residenti assoggettati ad imposta solo sui redditi prodotti nel territorio dello Stato (cosiddetti “Non residenti”);

3) i soggetti “Residenti ma non ordinariamente residenti” (Nor) tassati come i contribuenti non residenti ma assoggettati a imposta in India anche sui redditi generati all'estero se provengono da un'operazione gestita e controllata in India.

Per essere considerato residente in India il lavoratore straniero deve essere presente nel Paese per 182 giorni o più nell'anno, oppure per almeno 60 giorni in un anno a patto che sia stato presente per almeno 365 giorni nei 4 anni precedenti. Se non ricorre alcuna delle precedenti condizioni, il soggetto passivo è qualificato come non residente.

Allo stesso modo, un soggetto è considerato “Nor” (Residente ma non ordinariamente residente) qualora non sia stato residente in India per 9 anni durante gli ultimi 10 periodi d'imposta, oppure non sia stato presente in India per almeno 729 giorni nei 7 anni precedenti il periodo d'imposta considerato (ricordiamo che in India il periodo di imposta decorre dal 1 aprile al 31 marzo).

TravelBook

IL RESPONSABILE DELLE RISORSE UMANE. PASSIONE IN TRE ATTI

Autore: Yehoshua Abraham - Prezzo: € 17,00 - Dati: 2004, 258 p., rilegato
Traduttore: Shomroni A. - Editore: Einaudi (collana Supercoralli)



Un terrorista suicida si fa esplodere in un mercato di Gerusalemme. Una donna muore. Era straniera, viveva da sola in una squallida baracca di un quartiere di religiosi. Nessuno va a reclamare il suo cadavere all'obitorio. Eppure la donna aveva ancora formalmente un lavoro, come addetta alle pulizie in un gran panificio della città. Un giornalista senza scrupoli sfrutta il caso per imbastire uno scandalo e denuncia la “mancanza di umanità” dell'azienda che non si è nemmeno accorta dell'assenza della dipendente. Tocca al responsabile delle risorse umane, spedito in missione dall'anziano proprietario del panificio, cercare di rimediare al danno di immagine. Ma il viaggio verso la compassionevole sepoltura della donna si rivela per lui molto più importante di un'operazione di facciata nei confronti dell'opinione pubblica. Per un personaggio di Yehoshua, essere responsabile significa non tanto essere colpevole, ma soprattutto portare attivamente il peso di un imperativo morale. Così il responsabile delle risorse umane impara che anche una piccola colpa, come quella di cui si è macchiata la sua azienda, non va trascurata, perché anche le piccole colpe possono avere un potere terribile.

International HR "Qualità" nella gestione degli espatriati

eca
Italia



Eca Italia presenta il Piano di Formazione 2013

www.ecaitalia.com

eca
international



eca
Italia

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

eks

Nel gennaio 2005 nasce **Expatriates Key Solutions**, operations&outsourcing company controllata da ECA Italia. EKS fornisce servizi di **outsourcing** collocabili all'interno delle seguenti attività operative:

- RAPPRESENTANZA PREVIDENZIALE DI SOCIETÀ STRANIERE PER LA GESTIONE DELLA L.398/87
- RAPPRESENTANZA PREVIDENZIALE DI SOCIETÀ STRANIERE PER LA GESTIONE DELL'ADEMPIMENTO CONTRIBUTIVO DEL PERSONALE STRANIERO DISTACCATO IN ITALIA
- GESTIONE PROCESSI DI IMMIGRATION INTRA ED EXTRA QUOTA
- PAYROLL SERVICES

SEDE OPERATIVA - EKS
Viale della Piramide Cestia, 1/C
00153 Roma
Tel.: +39 06 55301205-2141
Fax: +39 06 55302385
E-mail: eks@eks.ecaitalia.com

eca
international

CALCOLA
IL COSTO
DEL
PERSONALE
LOCALE

con

Abaco
Worldwide Labour Cost

www.ecaitalia.com

CONTINUA AD AGGIORNARTI CON NOI

SITO UFFICIALE
www.ecaitalia.com

BLOG
www.distaccoestero.com

SEGUICI SU

