



EDITORIALE

Andrea Benigni - AD ECA Italia

WEB TG: INNOVAZIONE

a servizio delle Direzioni HR

In coincidenza con l'inizio dell'anno 2015, ci piace condividere con i lettori dell'IMJ il successo mediatico ed editoriale raggiunto dal nostro **WEB TG** sulla mobilità internazionale. Con l'edizione in uscita nel mese di gennaio 2015 siamo arrivati al giro di boa delle venti puntate, una al mese dall'aprile 2013. Nessuna organizzazione professionale europea che opera in area HR ha messo a disposizione della propria comunità HR di riferimento un distributore di informazione digitale quale è stato ed è il nostro **WEB TG**. YouTube, il secondo motore di ricerca più battuto al mondo dopo Google, è stato il nostro volano. L'idea iniziale del nostro Ufficio Marketing & Comunicazione era di organizzare **un prodotto che in modalità free garantisca la sinergia di "know how in pillole", brand, interazione ed empatia con il cliente**. Grazie al coordinamento manageriale del Brand Manager di ECA Italia, Valentina Bilotta, la collaborazione dell'Area Tecnica nella produzione delle informazioni, la skill professionale offerta dalla giornalista Federica Menghinella e dal videomaker Marco Gaudenzi, oggi ECA Italia è certamente l'unica società europea in grado di offrire un prodotto mediatico professionale che, con caratteristiche di snellezza e immediatezza, fornisce informazioni e opportune "provocazioni" ai nostri clienti, annunciando novità su temi di normativa internazionale, esaltando problematiche da tenere nella dovuta attenzione, introducendo possibili soluzioni sperimentate dal quotidiano contatto con il nostro mercato di riferimento, dove i nostri clienti diventano anche pro-attori della produzione del podcast, partecipando in modo attivo alla costruzione delle notizie. In quasi due anni abbiamo registrato più di 72.000 visualizzazioni, registrando un successo che è andato ben oltre le nostre aspettative. Nel ringraziare tutti coloro che hanno nei fatti aderito al nostro progetto, cogliamo l'occasione per chiedere suggerimenti e miglioramenti su un prodotto che i clienti per primi ci chiedono, attraverso i loro contatti sul nostro canale, di continuare a sviluppare e sul quale continueremo a investire. ECA Italia, ancora una volta, nel mondo alleata al fianco dei propri clienti.

Buona lettura a tutti!

In questo numero:

- **EDITORIALE [p. 1]**
WEB TG: innovazione a servizio delle Direzioni HR di Andrea Benigni
- **IMMIGRATION [p. 2-3]**
Lavoratori stranieri all'Expo: vademecum per gli ingressi di Valentina Bilotta
- **INIZIATIVA ECA ITALIA EDITORE [p. 4]**
Chinesedream di Marco Girardo
- **FORMAZIONE [p. 5]**
International HR ... fare la differenza
- **EXPAT FOCUS [p. 6-7]**
Lavoratori italiani all'estero: aggiornamento normativo di Vittorio de Chaurand

International Mobility Journal

Bimestrale
ANNO IX - n° 52 - Gennaio Febbraio 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

LAVORATORI STRANIERI ALL'EXPO: VADEMECUM PER GLI INGRESSI



Valentina Bilotta
Partner
di ECA Italia

Dopo tanti anni trascorsi a parlare a tutti i livelli di immigrazione, possiamo constatare come nel nostro Paese si sia quanto meno usciti della "sindrome dell'emergenza". Problemi di sicurezza e di ordine pubblico a parte, pare dunque un dato definitivamente acquisito che l'immigrazione legale è, e sempre più sarà, uno dei principali fattori in grado di contribuire alla sostenibilità del sistema economico italiano.

Le normative che regolano l'ingresso in Italia di personale extracomunitario hanno trovato una relativa stabilizzazione sia grazie a una serie di provvedimenti legislativi (come l'istituzione dello Sportello Unico e la digitalizzazione per le istanze di nullaosta), sia per le prassi che sono ormai consolidate, soprattutto nelle grandi città, dove le amministrazioni pubbliche coinvolte hanno garantito tempi più brevi per

Foto da www.expo2015notizie.it



Valentina Bilotta illustra come il sistema normativo collegato all'ingresso in Italia per lo svolgimento di attività lavorativa di personale extracomunitario sarà messo alla prova dalle attività connesse alla preparazione e alla gestione dell'Esposizione universale di quest'anno.

Le tipologie di ingresso consentite all'interno delle quote sono due: assunzione di lavoratori stranieri da parte di aziende italiane o stabilite in Italia e distacco di lavoratori stranieri dipendenti da aziende straniere.

l'ottenimento dell'autorizzazione al lavoro e del relativo permesso di soggiorno. Tempi che, come è ben noto, soprattutto nel caso dei lavoratori altamente qualificati, sono condizione essenziale per poterne garantire il lavoro in Italia: in caso di ritardi diventa infatti molto più facile e attraente per i candidati extracomunitari passare alla concorrenza straniera.

Non è difficile comunque prevedere che il sistema normativo collegato all'ingresso in Italia per lo svolgimento di attività lavorativa di personale extracomunitario sarà messo alla

prova dalle attività connesse alla preparazione e alla gestione dell'Expo 2015. L'elemento strategico che potrà caratterizzare questa particolare tipologia di immigrazione sarà sicuramente la brevità dei tempi che la nostra burocrazia dovrà garantire per assicurare il successo dell'operazione.

L'Italia si è davvero impegnata a fondo per il successo della manifestazione e al nostro Paese va sicuramente ascritto il merito di avere individuato un tema – quello dell'alimentazione – che, sotto infiniti profili, è della massima attualità e del massimo interesse per tutti: per i problemi dell'aumento della popolazione mondiale e della perdurante sottoalimentazione di buona parte dell'umanità, per i collegamenti con il tema della salute e per tutti gli aspetti culturali connessi al cibo e alla sua preparazione.

Il tema dell'ingresso in Italia per Expo 2015 di lavoratori stranieri è stato affrontato dal Governo sia attraverso la creazione di una procedura semplificata ad hoc, sia utilizzando e ottimizzando al meglio le norme esistenti

ti. A livello normativo, ad esempio, il numero di lavoratori non comunitari ammessi per l'Expo è di 2.000 unità. Tali quote sono previste infatti dal decreto di programmazione flussi di ingresso stagionali 2014 (Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 12 aprile 2014). Come specificato nel Decreto, l'ingresso dei lavoratori stranieri nell'ambito di tali quote è consentito ai fini della costruzione e dell'allestimento fino al marzo 2015 e per lo smantellamento dei padiglioni dal dicembre 2015 fino a quando ce ne sarà bisogno (ma non oltre il 30 giugno del 2016).

Le tipologie di ingresso consentite all'interno delle quote sono due: **assunzione** di lavoratori stranieri da parte di aziende italiane o stabilite in Italia e **distacco** di lavoratori stranieri dipendenti da aziende straniere. Entrambe le tipologie richiedono l'inoltro di apposita comunicazione allo Sportello Unico Immigrazione della Prefettura di Milano da parte degli operatori Expo autorizzati: Commissario Generale di Expo, Commissario di Sezione dei Paesi Partecipanti o Direttore dei Partecipanti non Ufficiali per conto del rappresentante legale dell'azienda interessata. A livello logistico, è stata prevista la predisposizione, all'interno della fiera espositiva, di un ufficio amministrativo unico nel quale confluiranno lo Sportello Unico per l'immigrazione, la Questura e la DTL. Da un punto di vista amministrativo, il Dipartimento della Pubblica Sicurezza ha predisposto un modello semplificato di richiesta del permesso di soggiorno per i partecipanti a Expo 2015. Verranno infine istituiti 3 Sportelli Amico di Poste Italiane dove i cittadini stranieri si potranno recare per presentare la richiesta del permesso di soggiorno.

Per agevolare la partecipazione a Expo Milano 2015 e favorire la massima apertura dell'evento internazionale sono state pubblicate e sono disponibili on line le linee guida sulle modalità di ingresso e di soggiorno in Italia dei partecipanti e visitatori alla manifestazione. Le amministrazioni pubbliche italiane hanno concordato diverse procedure di ingresso per la gestione, l'ingresso e il soggiorno dei cittadini stranieri al di fuori delle quote previste nel Decreto Flussi 2014. Le procedure cambiano a seconda dell'incarico attribuito al soggetto e alla durata del soggiorno.

Sono relativamente favoriti i Commissari Generale di Sezione, il Vice Commissario, lo stretto nucleo familiare degli stessi e

i diretti dipendenti del Commissariato Generale di Sezione. Questi soggetti hanno diritto al rilascio del visto per missione e della relativa carta MAE, titolo che li esime dal richiedere il permesso di soggiorno in Italia. Per la maggior parte del personale – soprattutto quello dei Partecipanti non Ufficiali che soggiognerà e lavorerà in Italia fra il primo aprile e il 30 novembre 2015 – le linee guida stabiliscono che dovrà essere rilasciato il visto per missione con l'obbligo di richiedere il relativo permesso di soggiorno per "missio-

ne", la cui durata è strettamente correlata al periodo espositivo. Tale permesso dovrà essere richiesto dal cittadino straniero entro 8 giorni dal suo ingresso in Italia tramite l'ufficio postale abilitato previa compilazione dell'apposito kit Expo 2015.

Altra tipologia di ingresso prevista è quella riservata ai cittadini stranieri che intendono visitare Expo Milano 2015. Questi, se

RICADUTE ECONOMICHE PER 9,5 MILIARDI



Il commissario unico di Expo Giuseppe Sala
Foto da www.expo2015notizie.it

Dagli ultimi sondaggi condotti da Eurisko in Italia e in 20 altri Paesi scelti tra quelli che parteciperanno alla manifestazione e illustrati dal presidente onorario Remo Lucchi, l'Italia è percepita da tutti come il «Paese delle 5 A eccellenti: Alimentazione

(che è il tema di Expo), ma anche Arte, Abbigliamento, Arredamento e Ambiente. Expo 2015, secondo le ultime stime, avrà ricaduta economica pari a 9,5 miliardi di euro. Elevato l'interesse del pubblico: si va dal 71% dei cinesi (dato che comunque risente dello strascico dell'ultimo Expo in Cina) all'87 degli italiani al 59 dei Russi, al 44 del Canada. Nelle intenzioni dicono di voler fare una puntata a Expo il 23% degli italiani, mentre si stimano 20 milioni di visitatori dall'estero. Il valore della produzione stimata da Expo 2015, infine, è di 22-25 miliardi di euro, grazie anche al turismo, alle start up e agli investimenti dall'estero.

dovuto, potranno far ingresso in Italia attraverso la richiesta di visto turistico che consentirà loro di soggiornare sul nostro territorio per un periodo non superiore ai 3 mesi. Come noto, tale visto non dà diritto al titolare di svolgere attività lavorativa nel territorio Italiano.

È inoltre opportuno segnalare

le criticità e i possibili problemi di carattere previdenziale e fiscale strettamente connessi con l'ingresso dei lavoratori per Expo 2015. Il cittadino straniero che svolge attività lavorativa in Italia, com'è noto, è soggetto alla legislazione previdenziale e assicurativa italiana laddove manchi una convenzione di sicurezza sociale tra l'Italia e il Paese di provenienza del cittadino extracomunitario. La complessità degli aspetti sommariamente descritti richiede dunque molta attenzione da parte di tutti i soggetti coinvolti.

Per agevolare la partecipazione a Expo Milano 2015 e favorire la massima apertura dell'evento internazionale sono state pubblicate e sono disponibili on line le linee guida sulle modalità di ingresso e di soggiorno in Italia dei partecipanti e visitatori alla manifestazione.

CHINESEDREAM



Marco Girardo
Vice-caporedattore della Redazione
Economia del quotidiano Avvenire

Quale cornice migliore per presentare il libro di Francesco Boggio Ferraris, “Chinesedream” se non la prestigiosa sede della Fondazione Italia Cina in Palazzo Clerici a Milano? L'amministratore delegato di ECA Italia, Andrea Benigni e l'autore dell'ebook realizzato da ECA Italia Editore hanno conversato il 16 dicembre sulle relazioni fra i due Paesi in ambito lavorativo – relazioni sempre più stringenti – dopo la preziosa introduzione sul “Sogno cinese” del responsabile Cultura, Educazione e Tecnologia del Consolato cinese del capoluogo lombardo.

Il libro di Boggio Ferraris, del resto, è proprio una guida ricca di aneddoti e frutto della personale conoscenza dell'autore per inquadrare il caleidoscopio di idiosincrasie, incomprensioni, fortunate coincidenze, illuminanti intuizioni e tragici fallimenti che oggi governano le relazioni professionali tra Occidente e Cina, tra Europa e Cina o, ancor più ambiziosamente, tra Italia e Cina, per intercettare soprattutto le leggi che ne regolano i meccanismi più soft e meno decifrabili.

Per lunghi anni, spiega l'autore, le nostre economie hanno guardato ad Oriente come destinazione privilegiata per investimenti caratterizzati dalla realizzazione di stabilimenti produttivi e dall'impiego di risorse umane direttamente sul territorio cinese, grazie a garanzie oggettive che sussistono, per molti versi, tutt'oggi. Se il costo del lavoro ha smesso di rappresentare una valida motivazione ad intraprendere la strada della delocalizzazione tout court, infatti, la stabilità di un sistema politico infulcrato sul modello di Stato “sviluppista” e religiosamente votato al sostegno della progettualità industriale, nonché la sicurezza di una pianificazione economica su base quinquennale, sono garanzie che altrove nel mondo si stenta a riscontrare con un'intensità anche solo lontanamente paragonabile a quella del “sogno cinese”.

Tuttavia, nell'arco di pochissimi anni si è cominciata a registrare una netta inversione di tendenza, i cui esiti sono riscontrabili anche nel nostro Paese. Nel 2000 erano solo 7 le imprese ita-

Nuove prospettive culturali, economiche e lavorative tra Italia e Cina. L'ebook di Francesco Boggio Ferraris presentato alla Fondazione Italia Cina.

liane partecipate da investitori cinesi. Dodici anni dopo, nel 2012, questo numero è cresciuto fino a raggiungere quota 133, occupando 5.534 dipendenti e dando vita ad un mercato il cui giro d'affari ha raggiunto quota 2.665 milioni di euro. Questo se si escludono le 62 imprese partecipate da multinazionali di Hong Kong, capaci da sole di dare lavoro a 4.755 dipendenti e di generare 3.366 milioni di euro di affari. In tale contesto, turismo e formazione si elevano a settori strategici, capaci di ridisegnare la geografia dei rapporti economici tra i nostri due Paesi.



INTERNATIONAL HR ... FARE LA DIFFERENZA



Internazionalizzazione, gestione delle risorse, crescita estera: sono termini utilizzati sempre più spesso nel variegato universo imprenditoriale italiano, che guarda con crescente interesse alle opportunità offerte dai mercati esteri. Per fornire un supporto concreto e operativo alle direzioni risorse umane impegnate nella gestione dei processi di mobilità internazionale, ECA Italia ha elaborato una propria linea di corsi di formazione interaziendali, attivi da febbraio nella sede ECA di Milano, che forniscono riferimenti normativi e strumenti operativi in tema di mobilità internazionale delle risorse umane.



Il 2015 potrebbe essere l'anno della ripresa. Una ripresa sostenuta ancora una volta dalla proiezione delle aziende italiane sui mercati internazionali e, si spera, anche da un ritorno degli investimenti esteri diretti nel nostro Paese. La formazione resta il fattore chiave per cavalcare la ripresa. Una ricerca condotta lo scorso anno da Asfor, l'associazione delle più accreditate business school italiane, ed eseguita da CUOA, Centro Universitario di Organizzazione Aziendale, ha misurato quanto la formazione manageriale possa davvero migliorare le performance aziendali. Lo studio, che ha coinvolto le piccole e medie imprese, si basava su un campione di 200 persone, top manager o proprietari di Pmi, con il 66% di loro che ha partecipato a corsi di formazione. Dalla ricerca è emerso che, nel pieno della crisi, le aziende che non hanno utilizzato la formazione manageriale hanno perso l'8% del fatturato (tra il 2007 e il 2010) mentre le aziende

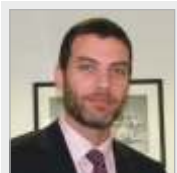
ECA Italia ha elaborato anche per il 2015 una propria linea di corsi di formazione interaziendali che forniscono riferimenti normativi e strumenti operativi in tema di mobilità internazionale delle risorse umane.

che hanno inviato gli imprenditori o i manager a corsi di formazione strutturati hanno aumentato il fatturato del 33%. Anche le performance sono diverse: se ci si limita alle aziende in cui è stato l'imprenditore stesso ad andare in formazione, emerge una sensibile differenza nella misurazione della redditività operativa rispetto a quelle dei proprietari di imprese che non hanno fatto formazione. La maggiore conoscenza degli strumenti di gestione ha permesso quindi di reagire meglio alla crisi e, in qualche caso di prosperare. Questi risultati ribadiscono ancora una volta un aspetto molto importante: investire sulla formazione e sul capitale intellettuale ripaga chi fa questa scelta.

Il "Piano di Formazione" di ECA Italia è dedicato proprio alle aziende che vogliono confrontarsi sulle scelte strategiche più efficaci per la gestione delle risorse inviate o da inviare all'estero e per gli stranieri in Italia. I Corsi di Formazione 2015 si articolano in diverse macroaree organizzative. **Area Compensazione**: sistemi di compenso per l'estero; **Area Tax**: implicazioni fiscali connesse alla mobilità internazionale del personale dipendente; **Area Legal & Social Security**: tipologie di assegnazione, soluzioni contrattuali e gestione delle dinamiche previdenziali;

Area Immigration: processi di ingresso degli stranieri in Italia secondo la normativa vigente. Complementare al Piano di Formazione, ECA Italia organizza dei **Focus Paese**, mezze giornate di formazione operativa dedicate alla gestione delle risorse umane espatriate e locali all'interno di Paesi strategici emergenti. Grazie alla presenza di **professionisti locali Senior Tax Consultant e Legal Consultant**, verranno approfondite, da una prospettiva tecnico-gestionale, le principali tematiche fiscali, previdenziali, lavoristiche e di immigration cui l'HR Management deve tener in considerazione in fase di pianificazione del processo di espatrio e definizione del trattamento economico di sede estera. Nel corso del 2015 i Paesi che verranno analizzati sono : **USA, Russia; Brasile e Golfo Persico**. Tutte le informazioni sono disponibili sul sito www.ecaitalia.com per contatti: formazione@ecaitalia.com.

LAVORATORI ITALIANI ALL'ESTERO: AGGIORNAMENTO NORMATIVO



*Vittorio de Chaurand
Direttore Tecnico
di ECA Italia*

C'è qualche speranza concreta di uscire dalla crisi che l'Italia sta vivendo dal 2007? Le aziende, le sole che questa crisi possono veramente contrastarla, nonostante le ben note difficoltà di sistema, stanno segnando qualche successo? Saremo forse troppo ottimisti ma la risposta che, seppure cautamente, diamo a queste domande è positiva. Perché moltissime, anche se non fanno notizia, sono le aziende che negli ultimi anni hanno progredito, anche in modo rilevante, confrontandosi con successo con il mercato mondiale. Che siano tante ed importanti lo dimostra il fatto che le esportazioni, quasi tutte manifatturiere, in questi anni pur così difficili hanno retto molto bene, mentre l'industria, se la consideriamo nel suo complesso, ha lasciato sul terreno il 25% del suo livello produttivo iniziale. In pratica una guerra perduta. Ma fortunatamente non perduta da tutti! Ma chi è l'anima, l'artefice di questo sviluppo selettivo? Sicuramente gran parte del merito va ai manager e ai tecnici che si sono fatti promotori ed esecutori dello sviluppo commerciale e produttivo delle proprie aziende all'estero. E moltissimi fra questi sono i cosiddetti "espatriati". Oggi diventa quindi più che mai importante per le aziende comprendere in che modo relazionarsi con questi "lavoratori di élite". Ecco quindi lo sforzo di mettere a fuoco tutte le problematiche inerenti l'espatrio, soprattutto quando tocchino le migliori risorse in mobilità internazionale, da noi ancora prevalentemente italiane, anche se non più soltanto italiane.

Una cosa in proposito deve comunque essere detta: in Italia, quando le aziende sono chiamate ad affrontare questi compiti difficilmente trovano le istituzioni al loro fianco. Negli altri Paesi, ad esempio, sono dettate regole semplici ed eque per evitare che i lavoratori che operano all'estero nell'interesse dell'economia del Paese siano ostacolati da veri e propri disincentivi fiscali. Normalmente quando l'espatrio dura oltre i 6 o i 12 mesi si perde la titolarità fiscale nel Paese di origine, a fronte dei redditi di lavoro conseguiti all'estero. In Italia la durata dell'espatrio non conta molto, conta invece che il lavoratore faccia cadere i legami familiari ed economici che lo legano all'Italia. Ma forse, almeno quest'anno, si è registrata una prevalenza di segnali positivi di cambiamento.

Vittorio de Chaurand spiega come nel momento in cui si intravedono segnali di una ripresa dopo la lunga crisi, diventi più che mai importante per le aziende comprendere in che modo relazionarsi con questi "lavoratori di élite". Ecco quindi lo sforzo di mettere a fuoco tutte le problematiche inerenti l'espatrio.

Aspetti positivi

Ovviamente non si può sperare, nella attuale situazione finanziaria, di ottenere le esenzioni previste dai Paesi nostri concorrenti, ma come altrimenti definire, se non positiva, la legge n. 89 del 24 giugno 2014? Questa legge contiene infatti una disposizione che ha evitato che si producesse un grave peggioramento della situazione degli espatriati, soprattutto per i complessi adempimenti che avrebbe comportato: lo scorso anno era stata infatti approvata la legge n.97 del 2013, che prevedeva che tutti i bonifici provenienti dall'estero e destinati a persone fisiche (cioè tutte le rimesse) fossero soggetti ad un prelievo "forzato", che sarebbe stato operato in termini auto-



L'aspetto fiscale, appena descritto, è solo uno degli aspetti che le aziende devono considerare per gestire al meglio i propri espatriati. Tutte le tematiche che toccano la mobilità internazionale sono in continua evoluzione, dalle tutele previdenziali, obbligatorie o facoltative, ai fringe benefits, dai sistemi di remunerazione, alle formulazioni contrattuali nella loro varietà e molteplicità, dall'attento monitoraggio della giurisprudenza italiana, ai temi, spesso di difficile soluzione anche per espatriati di alta qualifica, dell'immigrazione nel Paese di destinazione. Tutti argomenti che devono essere oggetto di continua osservazione e controllo. È incontrovertibile infatti che le aziende che mancassero a questo impegno si esporrebbero a inconvenienti sempre maggiori.

matici dalle banche (allora del 20%, ma che comunque sarebbe lievitato al 26%). Il provvedimento, prima sospeso, è stato abrogato col DL 66/2014, poi convertito nella legge n. 89 prima ricordata. È vero che all'imposta ci si sarebbe potuti sottrarre dimostrando che le rimesse non riguardavano proventi di carattere finanziario, e si trattava in particolare di proventi da lavoro, ma l'onere della prova sarebbe spettato proprio agli incolpevoli, e spesso sprovveduti, destinatari delle rimesse, con le gravi conseguenze che non è difficile prefigurare. Il provvedimento risentiva evidentemente di una scarsa considerazione degli espatriati e della convinzione che purtroppo spesso si manifesta in Italia, che gli italiani all'estero, compresi i lavoratori espatriati, forse i più benemeriti fra tutti i

nostri lavoratori, siano potenziali evasori e che le esigenze di fare cassa costringano a "sparare nel gruppo". **Un altro punto a favore degli espatriati è stato dato da una importante circolare dell'Agenzia delle Entrate, la numero 11/E del 21 maggio 2014, che ha precisato in modo incontrovertibile l'applicabilità delle retribuzioni convenzionali a tutti i dipendenti italiani all'estero che siano rimasti residenti in Italia, a condizione ovviamente che per essi ricorrano le condizioni previste dalla legge** (durata ed esclusività del lavoro, con il corollario della contrattualizzazione): da parte di taluni, fortunatamente non molto numerosi, si sosteneva invece che le retribuzioni convenzionali non potessero coprire tutta la fascia dei lavoratori dipendenti, ma restrittivamente solo quelli cui in Italia, prima dell'espatrio, si erano applicati i contratti collettivi italiani. Non c'è più dubbio invece che a tutti, compresi quelli assunti all'estero, vadano applicate le retribuzioni convenzionali, utilizzando quelle che ad essi (cosa peraltro assai semplice) possono essere ricondotte.

Aspetti negativi

Occorre comunque registrare ancora qualche provvedimento di segno opposto. Recentemente infatti la Cassazione è entrata, come si dice, a gamba tesa sui poveri espatriati. La cosa ha riguardato un aspetto che la legge non a caso non aveva voluto regolare, non ponendo limiti temporali artificiali alla durata massima delle trasferite, soprattutto di quelle all'estero. Una recente sentenza, la n. 2699 del 6.2.14, ha cancellato i benefici fiscali relativi alle indennità e ai rimborsi spese di cui avevano goduto alcuni lavoratori espatriati che avevano lavorato per circa un anno, senza esservi trasferiti, in un Paese dell'est europeo, in una situazione che l'azienda aveva, a nostro avviso giustamente, ricondotto ad una trasferta. La durata di un anno è sembrata eccessiva alla suprema corte, che non sembra avere esaminato alcuna altra circostanza (rientri interruttivi in Italia, presenza delle famiglie, ecc.). Una sentenza assai grave, anche se un'azienda più accorta avrebbe potuto evitare gli inconvenienti che poi sono sorti, utilizzando lo strumento del contratto estero di asse-

gnazione o di distacco, con le relative (incontrovertibili) facilitazioni. Un esempio dell'attenzione che si richiede sempre quando si gestisce un espatrio.

Altri aspetti

È dello scorso anno ma, non essendosi ancora chiariti del tutto i suoi effetti, resta difficile da valutare la ben nota risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n. 48/E dell'8 luglio 2013 anche se, occorre dirlo, ha creato notevoli obiettive difficoltà applicative. La risoluzione inten-

deva fornire un chiarimento relativo alle modalità di calcolo del credito d'imposta invocabile da un lavoratore dipendente italiano che nel quadro di un contratto continuativo ed esclusivo per l'estero aveva mantenuto la residenza fiscale

in Italia. Secondo la linea indicata dalla risoluzione appena richiamata le imposte versate all'estero a titolo definitivo devono essere ridotte proporzionalmente al rapporto tra:

- la retribuzione convenzionale determinata in base all'articolo 51, comma 8-bis, del TUIR, e
- il reddito di lavoro dipendente che sarebbe stato tassabile in via ordinaria in Italia (in base alle disposizioni dell'art. 51, commi da 1 a 8 del TUIR, che come noto prevedono la determinazione analitica del reddito di lavoro dipendente).

La novità di questo passaggio di prassi "risiede" nel denominatore del suddetto rapporto sopra richiamato, dove l'orientamento generale delle aziende, almeno fino allo scorso anno, è stato quello di considerare il reddito estero determinato secondo le regole estere, senza passare per una tortuosa e poco chiara riclassificazione alle regole italiane. Si richiede un'operazione complessa che obiettivamente può rischiare di essere arbitraria. Prova ne è il fatto che sono stati molti i soggetti che, di fronte a queste difficoltà, hanno deciso di non far valere il credito, anche se con grave danno economico. Ora dopo più di un anno di esperienza fatta "sul campo" dalle aziende e dai loro consulenti si può affermare che questo atteggiamento non sia più giustificato e che nella maggior parte dei casi si possa operare il calcolo del credito d'imposta senza incorrere in alcun rischio, anche se la materia resta obiettivamente complessa e meriterebbe un nuovo intervento dell'Agenzia, se non altro per la varietà delle tipologie considerate e delle durate dell'espatrio: dipendenti assunti da Società estere con rapporti privi di qualsiasi collegamento con l'Italia, dipendenti pagati anche interamente in valuta estera; dipendenti di cantiere inseriti in cicli più o meno brevi di lavoro/riposo, dipendenti distaccati temporaneamente presso società estere, dipendenti assegnati stabilmente all'estero, ecc.

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

