



Arletti & Partners
Consulting for global mobility



FEDERMACCHINE
WorkShop 18 novembre 2022

Aggiornamento Novembre 2022
Novità in tema di Impiego di lavoratori all'estero



Arletti & Partners
Consulting for global mobility



La genuinità del distacco
europeo

Relatore: Alessandro Arletti

DIRETTIVA 96/71: LE DEFINIZIONI

Articolo 1 Campo d'applicazione

1. La presente direttiva si applica alle imprese stabilite in uno Stato membro che, nel quadro di una prestazione di servizi transnazionale, distacchino lavoratori, a norma del paragrafo 3, nel territorio di uno Stato membro.
2. La presente direttiva non si applica alle imprese della marina mercantile con riguardo al personale navigante.
3. La presente direttiva si applica nella misura in cui le imprese di cui al paragrafo 1 adottino una delle misure transnazionali seguenti:
 - a) distacchino un lavoratore, per conto proprio e sotto la loro direzione, nel territorio di uno Stato membro, nell'ambito di un contratto concluso tra l'impresa che lo invia e il destinatario della prestazione di servizi che opera in tale Stato membro, purché durante il periodo di distacco esista un rapporto di lavoro tra il lavoratore e l'impresa che lo invia; o
 - b) distacchino un lavoratore nel territorio di uno Stato membro, in uno stabilimento o in un'impresa appartenente al gruppo, purché durante il periodo di distacco esista un rapporto di lavoro tra il lavoratore e l'impresa che lo invia; o
 - c) distacchino, in quanto imprese di lavoro temporaneo o in quanto imprese che effettuano la cessione temporanea di lavoratori, un lavoratore presso un'impresa utilizzatrice avente la sede o un centro di attività nel territorio di uno Stato membro, purché durante il periodo di distacco esista un rapporto di lavoro fra il lavoratore e l'impresa di lavoro temporaneo o l'impresa che lo cede temporaneamente.
4. Le imprese stabilite in uno Stato membro non possono beneficiare di un trattamento più favorevole di quello riservato alle imprese stabilite in uno Stato membro.

Articolo 2 Definizione

1. Ai fini della presente direttiva, per lavoratore distaccato si intende il lavoratore che, per un periodo limitato, svolge il proprio lavoro nel territorio di uno Stato membro diverso da quello nel cui territorio lavora abitualmente.
2. Ai fini della presente direttiva, la nozione di lavoratore è quella applicata in base al diritto dello Stato membro nel cui territorio è distaccato il lavoratore.

DIRETTIVA 2014/67 – I PRESUPPOSTI

1. Ai fini dell'attuazione e dell'applicazione della direttiva 96/71/CE, le autorità competenti operano una valutazione generale di tutti gli elementi fattuali considerati necessari, tra cui, in particolare, quelli indicati ai paragrafi 2 e 3 del presente articolo. Tali elementi sono intesi ad assistere le autorità competenti nell'effettuare le verifiche e i controlli e qualora esse abbiano motivo di ritenere che un lavoratore non sia da considerarsi distaccato ai sensi della direttiva 96/71/CE. Tali elementi intervengono come fattori indicativi nella valutazione complessiva e non possono, pertanto, essere considerati isolatamente.

Articolo 4

Comma 1 e 2

Individuazione dell'autenticità del distacco e prevenzione degli abusi e dell'elusione

2. Al fine di determinare se un'impresa esercita effettivamente attività sostanziali diverse da quelle puramente interne di gestione e/o amministrazione, le autorità competenti operano una valutazione generale di tutti gli elementi fattuali che caratterizzano le attività esercitate da un'impresa nello Stato membro di stabilimento e, ove necessario, nello Stato membro ospitante, tenendo conto di un quadro temporale ampio. Tali elementi possono comprendere, in particolare:

- a) il luogo in cui l'impresa ha la propria sede legale e amministrativa, utilizza uffici, paga imposte e contributi previdenziali e, se del caso, in conformità del diritto nazionale, è iscritta in un albo professionale o è registrata presso la camera di commercio;
- b) il luogo in cui i lavoratori distaccati sono assunti e quello da cui sono distaccati;
- c) la legge applicabile ai contratti stipulati dall'impresa con i suoi lavoratori e con i suoi clienti;
- d) il luogo in cui l'impresa esercita la propria attività economica principale e in cui è occupato il suo personale amministrativo;
- e) il numero di contratti eseguiti e/o l'ammontare del fatturato realizzato nello Stato membro di stabilimento, tenendo conto della situazione specifica che caratterizza tra l'altro le imprese di nuovo insediamento e le PMI.

DIRETTIVA 2014/67 – I PRESUPPOSTI

3. Per valutare se un lavoratore distaccato temporaneamente presta la sua attività in uno Stato membro diverso da quello in cui abitualmente lavora, sono esaminati tutti gli elementi fattuali che caratterizzano tale attività e la situazione del lavoratore. Tali elementi possono comprendere, in particolare:

- a) l'attività lavorativa è svolta per un periodo di tempo limitato in un altro Stato membro;
- b) la data di inizio del distacco;
- c) il lavoratore è distaccato in uno Stato membro diverso da quello nel quale o a partire dal quale esercita abitualmente la propria attività secondo il regolamento (CE) n. 593/2008 (regolamento Roma I) e/o la convenzione di Roma;
- d) il lavoratore distaccato ritorna o si prevede che riprenda la sua attività nello Stato membro da cui è stato distaccato dopo aver effettuato i lavori o prestato i servizi per i quali è stato distaccato;
- e) la natura delle attività;
- f) il datore di lavoro che distacca il lavoratore provvede alle spese di viaggio, vitto o alloggio o le rimborsa; in tal caso, si considera anche il modo in cui si provvede in tal senso e il metodo di rimborso;
- g) eventuali periodi precedenti in cui il posto è stato occupato dallo stesso o da un altro lavoratore (distaccato).

4. Il mancato soddisfacimento di uno o più degli elementi fattuali stabiliti ai paragrafi 2 e 3 non significa automaticamente che una certa situazione non corrisponda a un distacco. La valutazione di tali elementi è adattata a ogni caso particolare e tiene conto delle specificità della situazione.

5. Gli elementi di cui al presente articolo utilizzati dalle autorità competenti nella valutazione generale volta ad accertare se una determinata situazione costituisca un autentico distacco possono altresì essere considerati per stabilire se una persona possa essere considerata un lavoratore ai sensi della definizione di cui all'articolo 2, paragrafo 2, della direttiva 96/71/CE. Gli Stati membri dovrebbero basarsi, tra l'altro, sulle circostanze concernenti l'esecuzione del lavoro, la subordinazione e la retribuzione del lavoratore, indipendentemente dal modo in cui il rapporto è caratterizzato in qualsiasi accordo, contrattuale o meno, eventualmente concordato tra le parti.

Articolo 4

Comma 3 e 4



Arletti & Partners
Consulting for global mobility



La nuova direttiva
1152 2019/EU

Relatore: Alessandro Arletti



Fonti Normative e Prassi

Fonti Comunitarie: Direttiva 1152/2019

Norma di trasposizione: D.Lgs. n. 104/2022 (art. 4, comma 8) che modifica

Norma modificata: D.Lgs. n. 152/1997 (Riformulazione dell'art. 2)

Prassi: Circolare INL 4/2022 (Prestazione di lavoro all'estero)

LA NUOVA DIRETTIVA 1152/2019

1. Gli Stati membri provvedono affinché, qualora un lavoratore sia tenuto a lavorare in uno Stato membro o in un paese terzo diverso dallo Stato membro in cui lavora abitualmente, il datore di lavoro fornisca i documenti di cui all'articolo 5, paragrafo 1, prima della partenza del lavoratore e affinché i documenti comprendano almeno le seguenti informazioni supplementari: a) il paese o i paesi in cui deve essere svolto il lavoro all'estero e la durata prevista; b) la valuta in cui verrà corrisposta la retribuzione; c) se del caso, le prestazioni in denaro o in natura inerenti agli incarichi; d) se sia previsto il rimpatrio e, in caso affermativo, le condizioni che disciplinano il rimpatrio del lavoratore.

Articolo 7

Informazioni supplementari per i lavoratori in missione in un altro Stato membro o in un Paese terzo

2. Gli Stati membri provvedono affinché un lavoratore distaccato contemplato dalla direttiva 96/71/CE riceva inoltre le seguenti informazioni: a) la retribuzione cui ha diritto il lavoratore conformemente al diritto applicabile dello Stato membro ospitante; b) se del caso, le indennità specifiche per il distacco e le modalità di rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio; c) il link al sito web nazionale ufficiale unico sviluppato dallo Stato membro ospitante a norma dell'articolo 5, paragrafo 2, della direttiva 2014/67/UE del Parlamento europeo e del Consiglio (15).

3. Le informazioni di cui al paragrafo 1, lettera b), e al paragrafo 2, lettera a), possono, se del caso, essere fornite sotto forma di un riferimento alle disposizioni specifiche di leggi, regolamenti e atti amministrativi o statutari ovvero ai contratti collettivi che disciplinano le informazioni ivi considerate.

4. Salvo altrimenti disposto dagli Stati membri, i paragrafi 1 e 2 non si applicano se la durata di ciascun periodo di lavoro al di fuori dello Stato membro in cui il lavoratore lavora abitualmente è uguale o inferiore a quattro settimane.

Nota 15 : Direttiva 2014/67/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 maggio 2014, concernente l'applicazione della direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi e recante modifica del regolamento (UE) n. 1024/2012 relativo alla cooperazione amministrativa attraverso il sistema di informazione del mercato interno («regolamento IMI») (GU L 159 del 28.5.2014, pag. 11)

DECRETO LEGISLATIVO 27 giugno 2022 , n. 104

**l'articolo 2 è sostituito
dal seguente:
«Articolo 2 (Prestazioni
di lavoro all'estero)**

1. Il datore di lavoro che distacca in uno Stato membro o in uno Stato terzo un lavoratore nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi, è tenuto a fornire allo stesso, per iscritto e prima della partenza, qualsiasi modifica degli elementi del rapporto di lavoro di cui all'articolo 1, comma 1, nonché le seguenti ulteriori informazioni: a) il paese o i paesi in cui deve essere svolto il lavoro all'estero e la durata prevista; b) la valuta in cui verrà corrisposta la retribuzione; c) le eventuali prestazioni ulteriori in denaro o in natura inerenti agli incarichi svolti; d) ove sia previsto il rimpatrio, le condizioni che lo disciplinano; e) la retribuzione cui ha diritto il lavoratore conformemente al diritto applicabile dello Stato membro ospitante; f) le eventuali indennità specifiche per il distacco e le modalità di rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio; g) l'indirizzo del sito internet istituzionale dello Stato membro ospitante in cui sono pubblicate le informazioni sul distacco.

2. Al lavoratore che è inviato in missione in un altro Stato membro o in un paese terzo per un periodo superiore a quattro settimane consecutive, il datore di lavoro comunica per iscritto, prima della partenza, qualsiasi modifica degli elementi del rapporto di lavoro di cui all'articolo 1, comma 1, nonché le ulteriori informazioni di cui al comma 1, lettere a), b), c) e d).

3. Il presente articolo non si applica al personale dipendente di amministrazioni pubbliche in servizio all'estero, né ai lavoratori marittimi ed ai lavoratori della pesca.»

Circolare INL 4/2022 (Prestazione di lavoro all'estero)

Prestazione di lavoro all'estero La nuova formulazione dell'art. 2 del D.Lgs. n. 152/1997, come modificata dall'art. 4, comma 8, del D.Lgs. n. 104/2022, si occupa delle prestazioni di lavoro all'estero, come quelle rese, ad esempio, in regime di distacco transnazionale. Il nuovo comma 1 prevede che **"il datore di lavoro che distacca in uno Stato membro o in uno Stato terzo un lavoratore nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi,** è tenuto a fornire allo stesso, per iscritto e prima della partenza, qualsiasi modifica degli elementi del rapporto di lavoro di cui all'articolo 1, comma 1, nonché le seguenti ulteriori informazioni: a) il paese o i paesi in cui deve essere svolto il lavoro all'estero e la durata prevista; b) la valuta in cui verrà corrisposta la retribuzione; c) le eventuali prestazioni ulteriori in denaro o in natura inerenti agli incarichi svolti; d) ove sia previsto il rimpatrio, le condizioni che lo disciplinano; e) la retribuzione cui ha diritto il lavoratore conformemente al diritto applicabile dello Stato membro ospitante; f) le eventuali indennità specifiche per il distacco e le modalità di rimborso delle spese di viaggio, vitto e g) l'indirizzo del sito internet istituzionale dello Stato membro ospitante in cui sono pubblicate le informazioni sul distacco".

Il successivo comma, invece, riguarda **più in generale i lavoratori inviati in missione in un altro Stato membro o in un paese terzo per un periodo superiore a quattro settimane consecutive,** ai quali il datore di lavoro dovrà comunicare per iscritto, prima della partenza, qualsiasi modifica degli elementi del rapporto di lavoro di cui all'art. 1, comma 1, nonché le ulteriori informazioni di cui al comma 1, lettere a), b), c) e d)



I TEMPI DI COMUNICAZIONE

Articolo 3
e' sostituito dal
seguente:
«Articolo 3 (Modifica
degli elementi del
contratto dopo
l'assunzione).

1. Il datore di lavoro e il committente pubblico e privato comunicano per iscritto al lavoratore, **entro il primo giorno di decorrenza degli effetti della modifica**, qualsiasi variazione degli elementi di cui agli articoli 1, 1-bis e 2 che non derivi direttamente dalla modifica di disposizioni legislative o regolamentari, ovvero dalle clausole del contratto collettivo.»;

Circolare INL 4/2022 (Prestazione di lavoro all'estero)

Modifiche degli elementi informativi

Secondo la nuova formulazione dell'art. 3 del D.Lgs. n. 152/1997, come modificato dall'art. 4, comma 1 lett. d), del D.Lgs. n. 104/2022, "il datore di lavoro e il committente pubblico e privato comunicano per iscritto al lavoratore, **entro il primo giorno di decorrenza** degli effetti della modifica, qualsiasi variazione degli elementi di cui agli **articoli 1, 1-bis e 2** che non derivi direttamente dalla modifica di disposizioni legislative o regolamentari, ovvero dalle clausole del contratto collettivo".

Tale obbligo risulta sanzionato ai sensi del nuovo art. 4 del D.Lgs. n. 152/1997 che richiama l'art. 19, comma 2, D.Lgs. 276/2003 consentendo l'applicazione della sanzione **da euro 250 a euro 1.500** per ogni lavoratore interessato.



LE SANZIONI



Arletti & Partners
Consulting for global mobility

e) l'articolo 4 e'
sostituito dal
seguinte:
«Articolo 4 (Sanzioni).

1. Il lavoratore denuncia il mancato, ritardato, incompleto o inesatto assolvimento degli obblighi di cui agli articoli 1, 1-bis, 2, e 3, e 5, comma 2, all'Ispettorato nazionale del lavoro che, compiuti i necessari accertamenti di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689, applica la sanzione prevista all'articolo 19, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Modifiche degli elementi informativi

Tale obbligo risulta sanzionato ai sensi del nuovo art. 4 del D.Lgs. n. 152/1997 che richiama l'art. 19, comma 2, D.Lgs. 276/2003 consentendo l'applicazione della sanzione **da euro 250 a euro 1.500** per ogni lavoratore interessato.



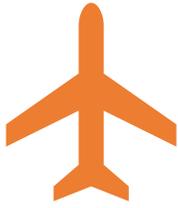
Arletti & Partners
Consulting for global mobility



Raccordi contratti trasferte EU

Relatore: Salvatore La Rocca
Team Posting EU

Raccordi per trasferte UE



In data del 13 agosto 2022, a seguito dell'entrata in vigore del Decreto Legislativo 104/2022, cosiddetto "Decreto Trasparenza", tutte le aziende sono obbligate ad adempiere una serie di requisiti in relazione agli obblighi contrattuali con i propri dipendenti.

In particolare, a seguito della Circolare n. 4 del 10 agosto dell'INL, si profilano una serie di obblighi per tutte le aziende che inviano personale all'estero, indipendentemente dalla durata del soggiorno. In particolare, si esplicita l'obbligo di comunicare qualsiasi modifica al contratto in relazione a:

- **La retribuzione cui ha diritto il lavoratore conformemente al diritto applicabile nello Stato Membro Ospitante.**

Pertanto, l'azienda che distaccherà il lavoratore, dovrà procedere all'adeguamento del suo salario operando un raccordo fra il CCNL italiano e il corrispondente contratto estero.

La questione si pone principalmente per quei Paesi che prevedono condizioni retributive più favorevoli rispetto all'Italia per il dipendente (es. Francia) a differenza di Paesi EU in cui vengono erogate retribuzioni nettamente inferiori rispetto al nostro Paese (es. Rep. Ceca e Bulgaria).



Raccordi per trasferte UE - Focus Italia - Repubblica Ceca

ITALIA



REPUBBLICA
CECA

H	I	J	K	L
DESCRIZIONE	RACCORDO	GIUSTIFICAZIONE	INDENNITA' GIORNALIERA	DESCRIZIONE
RUOLI OPERATIVI lavoratori che svolgono attività produttive, amministrative o di servizio elementari relative a un limitato numero di posizioni di lavoro di uno specifico ambito operativo/funzionale secondo istruzioni di lavoro definite. Per questo ruolo non sono richieste conoscenze e/o abilità professionali specifiche ma competenze digitali, aritmetiche e di comunicazione di base.	Livello ITA: D1 - Livello Rep. Ceca: 1. stupeň	ruoli operativi che non necessita di conoscenze e/o abilità professionali specifiche	€ 52,305	1st degree Performing auxiliary work according to precise procedures and instructions, with normal physical and low sensory load and without links to other activities (e.g. handling individual objects of smaller weight and size).
	Livello ITA: D1 - Livello Rep. Ceca: 2. stupeň		€ 52,262	2nd degree Performing preparatory or auxiliary work with less continuity with other activities of the process or the whole, usually with little material responsibility and normal sensory load, or increased physical exertion or risk of accident at work (e.g. simple operations or a set of operations with individual parts of machines, equipment or objects, gauges, mechanized tools). Performing simple regularly repeated administrative, administrative-technical or operational handling work.

Per una trasferta in Repubblica Ceca, il raccordo tra i due livelli equivalenti dei rispetti CCNL, è «**positivo**».

Per avere un'equivalenza il più realistica possibile, lo Studio ha utilizzato i seguenti dati come fattori per la comparazione:

- La tipologia e il grado di responsabilità del lavoro svolto;
- Il grado di istruzione del dipendente;
- I singoli elementi retributivi per il calcolo finale del salario.

Raccordi per trasferte UE - Focus Italia-Francia

ITALIA



FRANCIA

H	I	J	K	L
DESCRIZIONE	RACCORDO	GIUSTIFICAZIONE	INDENNITA' GIORNALIERA	DESCRIZIONE
RUOLI OPERATIVI lavoratori che svolgono attività produttive, amministrative o di servizio elementari relative a un limitato numero di posizioni di lavoro di uno specifico ambito operativo/funzionale secondo istruzioni di lavoro definite. Per questo ruolo non sono richieste conoscenze e/o abilità professionali specifiche ma competenze digitali, aritmetiche e di comunicazione di base.	Livello ITA: D1 - Livello FRA: O1	ruoli operativi che non necessita di conoscenze e/o abilità professionali specifiche	-€ 7,245	Le travail est caractérisé par: l'exécution, soit à la main, soit à l'aide d'appareil d'utilisation simple, de tâches élémentaires n'entraînant pas de modifications du produit. Le travail est caractérisé par l'exécution: soit à la main, soit à l'aide de machine ou de tout autre moyen, de tâches simples présentant des analogies. Les consignes précises et détaillées, données par écrit, oralement ou par voie démonstrative, imposent le mode opératoire ; les interventions sont limitées à des vérifications de conformité simples et bien définies et à des aménagements élémentaires des moyens. Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas une semaine.
	Livello ITA: D1 - Livello FRA: O2		-€ 8,772	

Per una trasferta in Francia, al contrario il raccordo tra i due livelli equivalenti dei rispetti CCNL è «**negativo**».

Per tanto, bisognerà andare ad **integrare** la retribuzione del dipendente nei giorni di trasferta con la differenza tra i livelli dei due Paesi.

I fattori utilizzati per il calcolo del raccordo sono gli stessi presi in considerazione per la slide precedente.

TABELLA RIEPILOGATIVA RETRIBUZIONI EU METALMECCANICA ITALIA ED ESTERO

METALMECCANICA ITALIA LIVELLO D1 - TARIFFA ORARIA		PAESE ESTERO	METALMECCANICA PAESE ESTERO PRIMO LIVELLO – TARIFFA ORARIA	
Euro	8,72	AUSTRIA	Euro	14,45
Euro	8,72	BELGIO	Euro	17,57
Euro	8,72	DANIMARCA	Euro	17,09
Euro	8,72	FRANCIA	Euro	11,07
Euro	8,72	IRLANDA	Euro	10,50
Euro	8,72	LUSSEMBURGO	Euro	13,37
Euro	8,72	OLANDA	Euro	10,98
Euro	8,72	REPUBBLICA CECA	Euro	2,91
Euro	8,72	SPAGNA	Euro	8,00
Euro	8,72	SVEZIA	Euro	11,59

La novità del Decreto Aiuti quater in pubblicazione

Fringe benefits esenti fino a 3.000 euro

Comunicato MEF
11 novembre 2022

Il Ministero dell' Economia e delle finanze annuncia l' approvazione del Decreto Aiuti quater che prevede in materia di fringe benefits:

- **L' innalzamento da 600 euro a 3.000 euro dell'importo esentasse**

Cosa significa?

Limitatamente al **periodo d'imposta 2022** (in deroga a quanto previsto dall' art 51, comma3, del Tuir) non concorrono a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti **fino all' importo di 3.000 euro**.

ivi incluse le somme erogate o rimborsate ai medesimi dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche (energia elettrica, gas naturale e servizio idrico integrato).

Buoni carburante esenti fino a 200 euro

Art.2 Decreto Legge, n.21

21 marzo 2022

Prevede che:

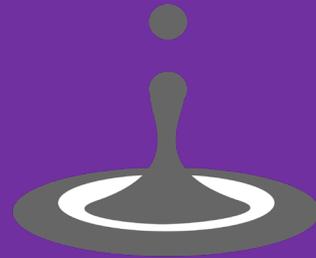
*"Per l'anno 2022, l'importo del valore di buoni benzina o analoghi titoli ceduti dai datori di lavoro privati ai lavoratori dipendenti per l'acquisto di carburanti, nel limite di **euro 200 per lavoratore**, **non concorre alla formazione del reddito** ai sensi dell'articolo 51, comma 3, del DPR n. 917 del 22 dicembre 1986"*

Circolare 35/E

4 novembre 2022

Chiarisce che:

- 1 la novità prevista per l' anno 2022 in materia di fringe benefit rappresenta un' agevolazione *ulteriore, diversa ed autonoma* rispetto al bonus carburante.
Sarà pertanto possibile erogare ai dipendenti beni e servizi esenti fino all' importo di 3.000 euro oltre a buoni carburante per un importo fino a 200 euro.
- 2 per il Bonus carburante vale lo stesso principio secondo cui al superamento del limite di 200 euro l' intera somma erogata sarà soggetta a tassazione ordinaria.



Arletti & Partners
Consulting for global mobility



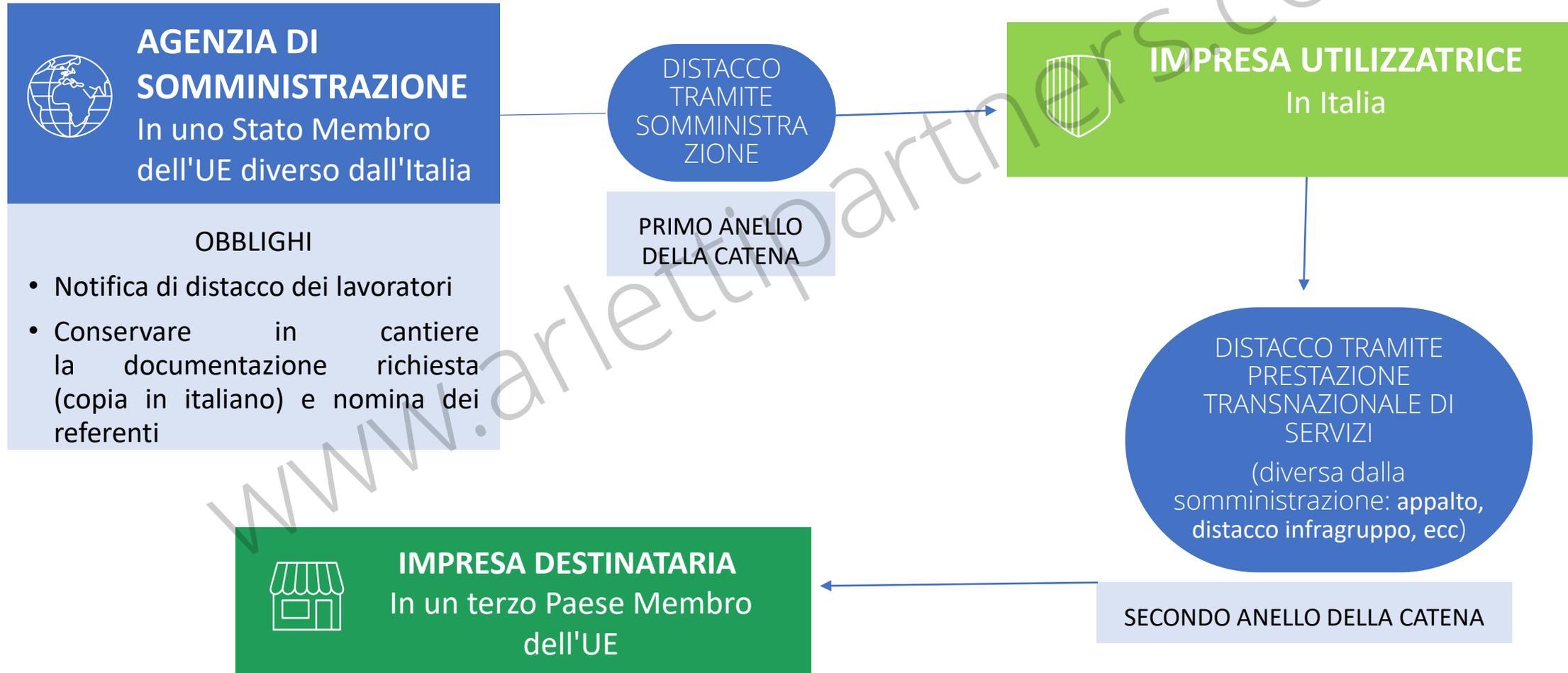
Impiego di lavoratori interinali
dall'Italia all'estero:
aggiornamenti importanti e
chiarimenti INL

Relatore: Alessandro Arletti

DISTACCHI A CATENA IN USCITA (D.Lgs. 136/2016, art. 1, comma 2-bis, secondo periodo)

Il distacco a catena si verifica quando, a seguito di un contratto di somministrazione, i lavoratori somministrati vengono distaccati dall'impresa utilizzatrice per lo svolgimento di una prestazione transnazionale (diversa dalla somministrazione).

I LAVORATORI RIMANGONO DISTACCATI DALL' AGENZIA INTERINALE IN ENTRAMBI GLI ANELLI DELLA CATENA



L'impresa utilizzatrice in Italia deve:

- Informare “senza ritardo” l’agenzia di somministrazione dell’invio dei lavoratori presso l’impresa destinataria



Arletti & Partners
Consulting for global mobility



Recap degli adempimenti Immigrazione in UE:

Relatori: Fernanda Prada
Team Posting EU

I cittadini di Stati terzi e la normativa Schengen

TRATTATO SCHENGEN

Regolamento CE 562/2006 e applicabilità nell'area Schengen

Condizioni d'ingresso per i cittadini di paesi terzi

Articolo 5 paragrafo 1 del Reg. CE 562/2006 e nell'**articolo 6 del Reg. (UE) 2016/399** (che istituisce un codice unionale relativo al regime di attraversamento delle frontiere da parte delle persone (codice frontiere Schengen)

La libera circolazione delle persone consente a ogni cittadino dell'UE di viaggiare, lavorare e vivere in un paese dell'UE senza formalità particolari. Schengen sostiene questa libertà consentendo ai cittadini di spostarsi nello spazio Schengen senza essere sottoposti a controlli di frontiera.

L'accordo Schengen disciplina per gli Stati membri **il soggiorno di breve durata di massimo 90 giorni su un periodo di 180 giorni**. È finalizzato ad agevolare i viaggi turistici, di visita o d'affari nel corso della durata summenzionata.

01

La durata massima del soggiorno di breve durata nel territorio degli Stati membri **non può essere superiore a 90 giorni su un periodo di 180 giorni**

02

La data d'ingresso è considerata come il **primo giorno di soggiorno** sul territorio degli Stati membri e la **data d'uscita** è considerata come **l'ultimo giorno di soggiorno** sul territorio degli Stati membri. I periodi di soggiorno autorizzati nell'ambito di un permesso di soggiorno o di un visto per soggiorno di lunga durata o di un permesso di soggiorno non sono presi in considerazione nel calcolo della durata di un soggiorno nel territorio degli Stati membri.

03

La data determinante per il controllo del soggiorno è quella della verifica e non più quella della prima entrata. Il periodo di riferimento di 180 giorni è sempre calcolato dal giorno del controllo e comprende i 180 giorni precedenti tale data

04

Essere in possesso di un documento di viaggio valido che autorizza il titolare ad attraversare la frontiera che soddisfi i seguenti criteri: a) la validità è di almeno tre mesi dopo la data prevista per la partenza dal territorio degli Stati membri; b) è stato rilasciato nel corso dei dieci anni precedenti;

05

Essere in possesso di un visto valido, se richiesto a norma del regolamento (CE) n. 539/2001 del Consiglio, **salvo che si sia in possesso di un permesso di soggiorno o di un visto per soggiorni di lunga durata in corso di validità**.

Distacco di cittadini Non-UE - La normativa Schengen/Adempimenti Nazionale - Esempi

1 Germania

Membro Schengen

A) No work permit nazionale se la trasferta è inferiore a 90 giorni in un periodo di 12 mesi e il dipendente è **titolare di permesso CE di lunga durata**

B) Vander Elst Visa in caso di trasferte > 90 giorni in un periodo di 12 mesi, oppure se la trasferta è < 90 giorni ma il trasfertista è titolare di un **permesso di lavoro a tempo determinato** rilasciato da altro Stato Membro.

2 Francia

Membro Schengen

No stay permit nazionale per trasferte di durata massima 90 giorni in un periodo di 180 giorni per trasfertista in possesso di un permesso di lavoro rilasciato da altro Stato Membro

3 Bulgaria

No Schengen

No stay permit nazionale in caso di trasferte inferiori a 90 giorni in un periodo di 12 mesi*

**Comunicazione alla National Employment Agency almeno 10 giorni prima dell'inizio della trasferta da parte dell'entità ricevente bulgara*

4 Romania

No Schengen

A) Long stay Visa Type D/DT: da richiedere alle rappresentanze diplomatiche romene nel Paese UE di residenza (solo se non è in possesso di un permesso CE di lunga durata)

B) Residence Permit in Romania: da richiedere presso l'ufficio immigrazione territoriale in cui risiederà il dipendente

Distacco di cittadini Non-UE - La normativa Schengen/Adempimenti Nazionale - Esempi

1 Austria

Membro Schengen

No stay permit nazionale per trasferte di durata massima 90 giorni in un periodo di 180 giorni per trasfertista in possesso di un permesso di lavoro rilasciato da altro Stato Membro

2 Polonia

Membro Schengen

No stay permit nazionale per trasferte di durata massima di 30 giorni in un periodo di 180 giorni per trasfertista in possesso di un permesso di lavoro rilasciato da altro Stato Membro

3 Irlanda

No Schengen

A) Short Stay Business C-Visa (fino a 14 giorni): solo per attività di business
B) Vander Elst Visa: cittadini non-UE in possesso di permesso di soggiorno/lavoro in uno Stato Membro, valido per viaggi e trasferte fino a un anno

4 Spagna

Membro Schengen

No stay permit nazionale per trasferte di durata massima 90 giorni in un periodo di 180 giorni per trasfertista in possesso di un permesso di lavoro rilasciato da altro Stato Membro

5 Svizzera

Membro Schengen

No stay permit nazionale per trasferte di durata massima 90 giorni in un periodo di 180 giorni per trasfertista in possesso di un permesso di lavoro rilasciato da altro Stato Membro*

**Il cittadino non-UE deve essere integrato all'interno del mercato del lavoro dello Stato Membro in cui legalmente risiede da almeno 12 mesi*

Distacco di cittadini Non-UE - La normativa Schengen/Adempimenti Nazionale - Esempi

1

Benelux

(Belgio, Paesi Bassi,
Lussemburgo)

Membro Schengen

No stay permit nazionale per trasferte di durata massima 90 giorni in un periodo di 180 giorni per trasfertista in possesso di un permesso di lavoro rilasciato da altro Stato Membro

2

Croazia

No Schengen

No stay permit nazionale per trasferte di durata massima 90 giorni in un periodo di 180 giorni per trasfertista in possesso di un permesso di lavoro rilasciato da altro Stato Membro*

**Registrazione della residenza da parte della struttura ricettiva o dello stesso lavoratore.*

3

Finlandia

Membro Schengen

No stay permit nazionale per trasferte di durata massima 90 giorni in un periodo di 180 giorni per trasfertista in possesso di un permesso di lavoro rilasciato da altro Stato Membro*

Il lavoratore deve essere assunto a tempo indeterminato da un'azienda con sede in EU, il **contratto di assunzione deve essere valido da almeno 3 mesi prima della data di ingresso in Finlandia;*

*Il lavoratore è in possesso di un **permesso di soggiorno/lavoro in un altro Stato Membro con validità di almeno 1 anno.***

4

Slovacchia

Membro Schengen

No stay permit nazionale per trasferte di durata massima 90 giorni in un periodo di 180 giorni per trasfertista in possesso di un permesso di lavoro rilasciato da altro Stato Membro*

**L'entità slovacca ricevente ha l'obbligo di informare per iscritto l'ispettorato territoriale competente entro 7 giorni lavorativi dalla data d'ingresso in Slovacchia.*



Arletti & Partners
Consulting for global mobility



FOCUS PAESE – SVIZZERA

Adempimenti trasferte
IVA

Stabile organizzazione
Recupero dell'IVA

Relatori: Fernanda Prada

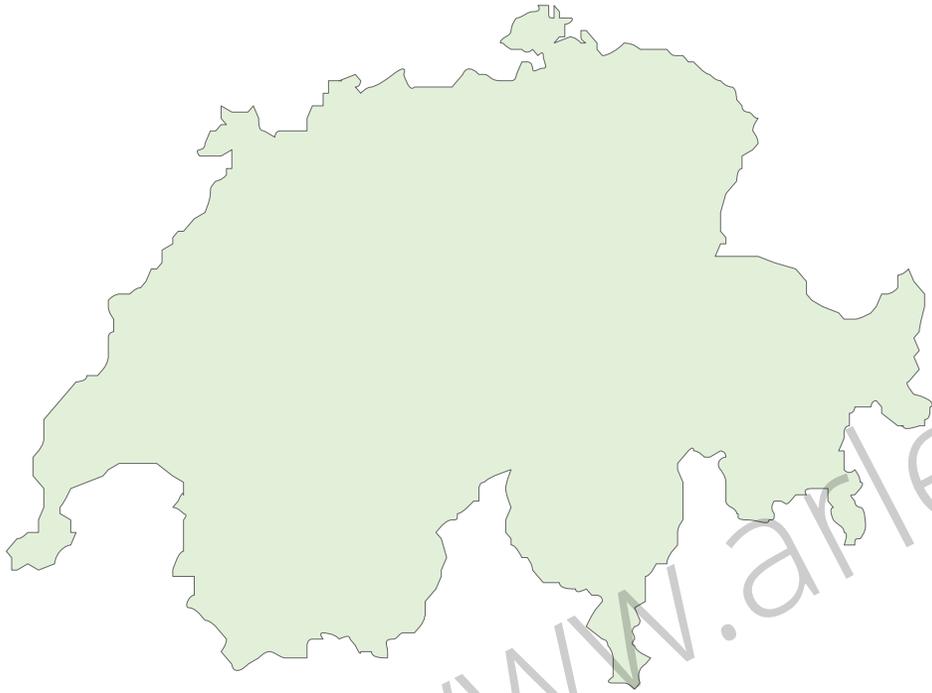
Salvatore La Rocca

Team Posting EU

Francesca Angelozzi

Team INT Tax

Svizzera – Workflow per l'invio di personale



Invio della Dichiarazione di distacco per tutti i prestatori di servizio: dipendenti e autonomi **8 giorni prima** dell'inizio della prestazione.



Richiesta del Modello A1 all'Inps di competenza



Allineamento alle condizioni di lavoro e salario minime previste dalla normativa svizzera



Obbligo di archiviazione documentale



Altri adempimenti: verifica dell'obbligo di versamento della cauzione per Cantone, eventuale obbligo di assoggettamento Iva.

Dal 1° gennaio 2018 tutte le imprese che

Revisione parziale normativa LIVA (Legge federale concernente l'imposta sul valore aggiunto):
Criteri per l'assoggettamento obbligatorio delle imprese estere

Per l'assoggettamento obbligatorio delle imprese diventa determinante la **cifra d'affari realizzata a livello mondiale**: estensione degli adempimenti LIVA ai contribuenti esteri.

- Effettuano prestazioni sul territorio svizzero; o
- Hanno la propria sede sul territorio svizzero

E CHE

Realizzano sul territorio svizzero / all'estero una cifra di affari di almeno 100,000 franchi provenienti da prestazioni che non sono escluse da imposta

Saranno obbligatoriamente assoggettate a IVA (LIVA) svizzera

Prestazioni imponibili in Svizzera

Forniture di beni in esecuzione di contratti di appalto

Lavorazioni su beni mobili o immobili sul territorio svizzero

Locazioni di beni in Svizzera

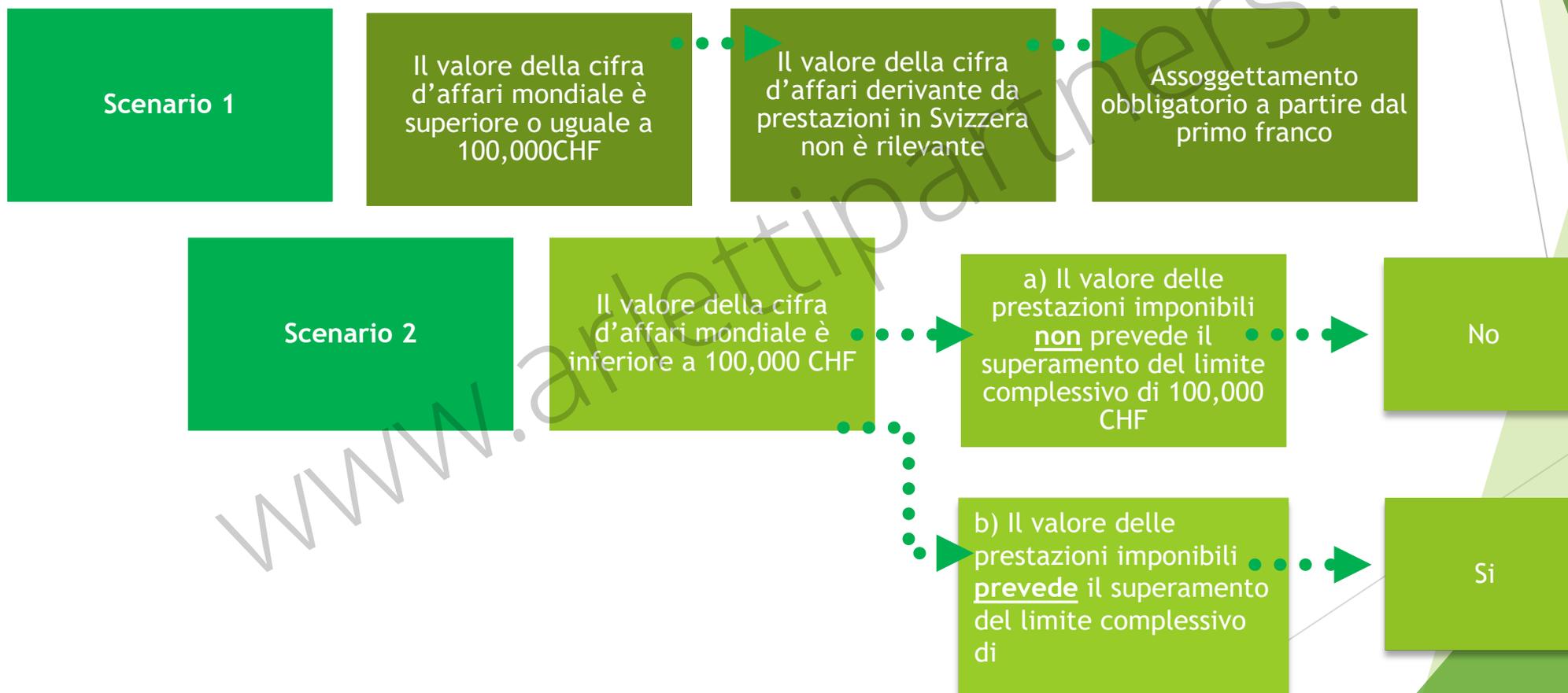
Organizzazione di eventi in Svizzera

Prestazioni di servizi relativi a fondi siti in territorio svizzero

www.arlettipartners.com

Esempio pratico

Azienda italiana svolge prestazioni imponibili in Svizzera



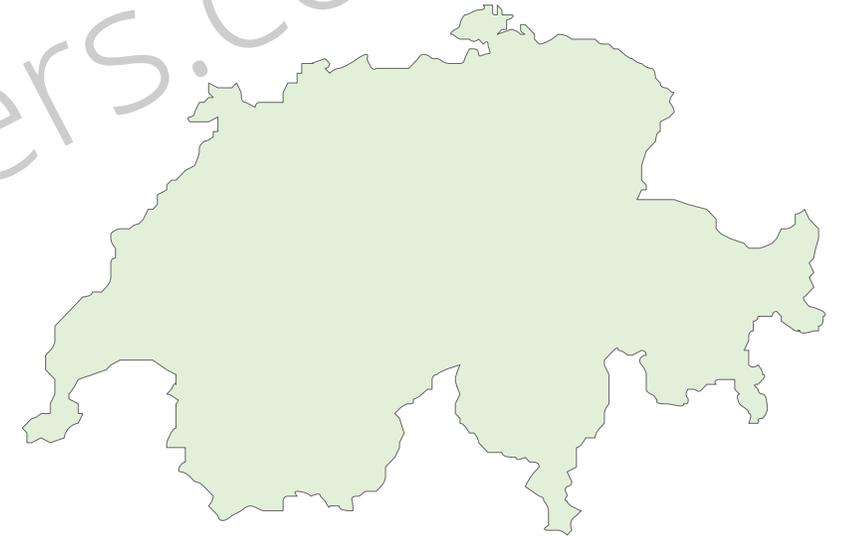
RECUPERO IVA PER TRASFERTE IN SVIZZERA

Poiché la Svizzera non fa parte dell'Unione Europea, la Direttiva 2008/09/CE no si applica alle società straniere che richiedono il rimborso dell'IVA in Svizzera.

Tuttavia, è possibile richiedere il rimborso dell'IVA in Svizzera per le imprese straniere applicando le disposizioni previste dalla normativa locale.

REQUISITI PER LA RICHIESTA DEL RIMBORSO IVA

- Il richiedente deve essere residente o domiciliato all'estero e non può fornire beni o servizi in Svizzera
- Nomina di un rappresentante fiscale dell'azienda
- Il richiedente deve fornire prova di registrazione ai fini IVA nel paese in cui è residente o esercita la propria attività, nonché prova su richiesta della amministrazione locale dell'avvenuto pagamento delle fatture per cui si richiede il rimborso dell'IVA
- Per ottenere il rimborso dell'IVA è necessaria la piena reciprocità da parte del Paese in cui il richiedente è stabilito o domiciliato.



RISTORANTI	ALBERGHI	NOLEGGIO AUTO
IVA 7.7%	IVA 3.7%	IVA 7.7%

STABILE ORGANIZZAZIONE IN SVIZZERA

sulla base del Trattato contro le doppie imposizioni tra Italia e Svizzera

01

STABILE ORGANIZZAZIONE DA CANTIERE

→ Un cantiere di costruzione o di montaggio la cui durata oltrepassa i dodici mesi

02

STABILE ORGANIZZAZIONE DA AGENTE DIPENDENTE

→ Una persona (diversa da un agente che goda di uno *status indipendente*) che agisce in uno Stato contraente per conto di un'impresa dell'altro Stato contraente che dispone di poteri che esercita abitualmente e che le permettono di concludere contratti a nome dell'impresa, salvo il caso in cui l'attività di detta persona sia limitata all'acquisto di merci per l'impresa

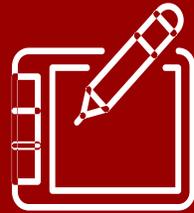
03

STABILE ORGANIZZAZIONE DA AGENTE INDIPENDENTE

→ NON costituisce stabile organizzazione la presenza di un mediatore, commissario generale o altro tipo di intermediario che agisce in uno Stato contraente per conto di un'impresa dell'altro Stato che goda di uno status indipendente nei confronti dell'impresa, a condizione che agisca dell'ambito della propria ordinaria attività



Arletti & Partners
Consulting for global mobility



FOCUS PAESI SSE - NORVEGIA

Relatori: Fernanda Prada
Salvatore La Rocca
Team Posting EU

Norvegia– Workflow per l'invio di personale



Richiesta del Modello A1



Allineamento alle condizioni di lavoro e salario minime previste dalla normativa norvegese



Obbligo di archiviazione documentale



Adempimenti nazionali: Registrazione Branch Office, registrazione ai fini IVA, identificazione dei singoli trasfertisti, ecc.

www.arlettipartners.com v

Norvegia – ulteriori adempimenti applicabili in caso di assegnazioni di personale in Norvegia

ADEMPIMENTI RELATIVI ALL'AZIENDA

- Registrazione branch-office (NUF) in quanto impresa estera operante in Norvegia (applicabile anche per brevi periodi);
- Presentazione del Report RF-1199 da parte dell'impresa che assegna la commessa per la dichiarazione delle informazioni relative al contratto e alle parti contraenti (applicabile per commesse superiori a 20.000 NOK);
- Presentazione Report RF-1198 da parte dell'impresa che riceve la commessa per la dichiarazione delle informazioni relative al personale inviato in Norvegia (applicabile per commesse superiori a 20.000 NOK);
- Registrazione dell'azienda ai fini IVA (applicabile in caso di commesse superiori a 50.000 NOK nell'arco di 12 mesi);
 - Presentazione delle dichiarazioni IVA bimestrali (da presentare anche a zero fino alla eventuale cancellazione dell'impresa);
- Presentazione delle dichiarazioni salariali mensili (Report A-melding) anche qualora le ritenute fiscali non siano applicabili;
- Mantenimento di un report contabile relativo alle attività svolte in Norvegia;
- Dichiarazione dei redditi annuale del branch-office (sia in caso di redditi imponibili, sia in caso si richieda l'esenzione ai sensi della convenzione);
- De-registrazione del branch-office (opzionale).

ADEMPIMENTI RELATIVI AL LAVORATORE

- Richiesta del D-number per tutti i lavoratori che si recano sul territorio norvegese;
- Registrazione dei lavoratori alla polizia locale entro i 3 mesi dall'arrivo in Norvegia;
- Richiesta della tax deduction card per ciascun dipendente;
- Richiesta della HSE card per lavoratori impiegati in determinati settori e mansioni;

E' consigliabile pianificare l'assegnazione con un anticipo di almeno 4 settimane per poter portare a termine gli adempimenti necessari in tempo utile



Arletti & Partners
Consulting for global mobility



Visti di lavoro Vs visti per affari
per l'estero
(esempio UK)

Relatrice: Laura Ceccardi
Team IM

IL NUOVO SISTEMA MIGRATORIO A PUNTI POST BREXIT

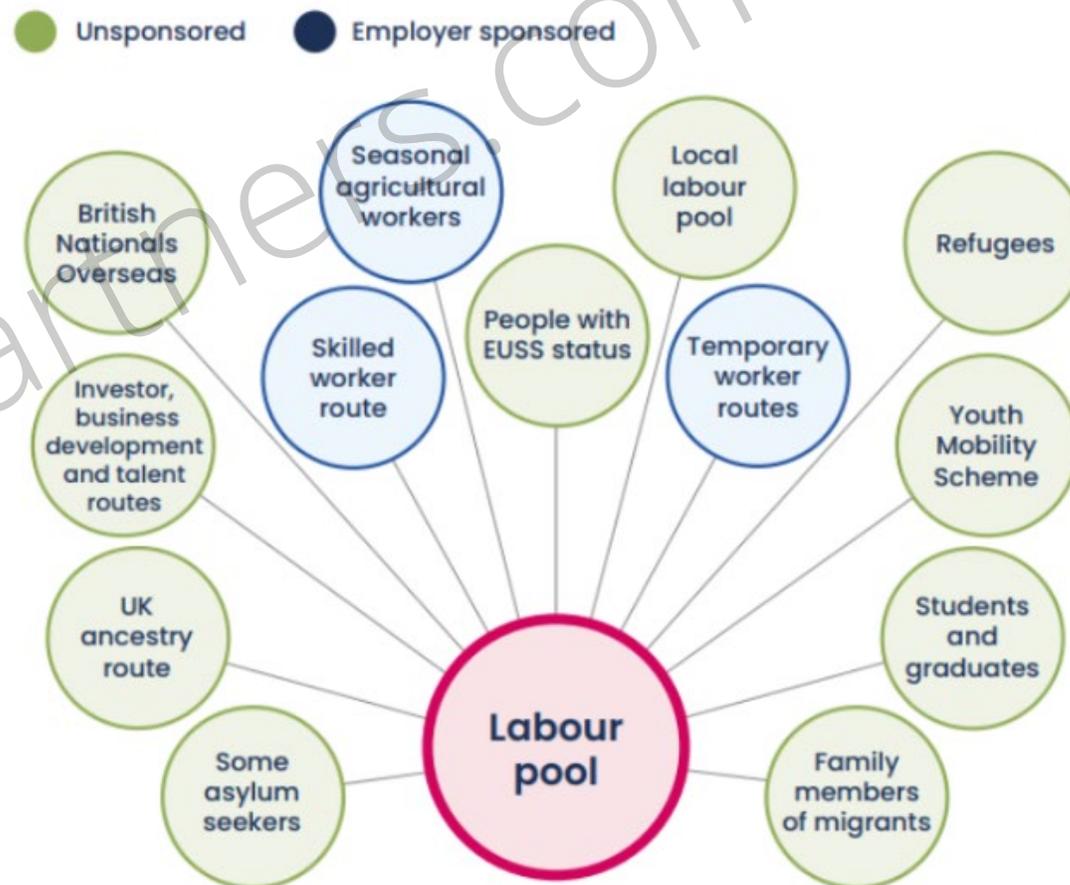
Il nuovo sistema "a punti"

A partire dal 1 gennaio 2021 si è conclusa la libera circolazione tra il Regno Unito e l'UE. Inoltre, il Regno Unito ha implementato un sistema di immigrazione "a punti" (points-based immigration system).



Attività di Lavoro

- I cittadini EU e non-EU che vogliono svolgere attività di lavoro dovranno richiedere un idoneo permesso di lavoro. Esistono diverse tipologie di permessi di lavoro (Skilled Worker Visa; Intra-Company Visa, etc)
- L'ottenimento del permesso di lavoro presuppone la sponsorizzazione da parte di un'azienda con Licenza di Sponsor, e il raggiungimento da parte del candidato di un numero minimo di "punti".



Source: <https://www.gov.uk/government/publications/uk-points-based-immigration-system-employer-information/the-uks-points-based-immigration-system-an-introduction-for-employers>

L'INVIO DI LAVORATORI NEL REGNO UNITO PER ATTIVITÀ TECNICHE E COMMERCIALI

DURATA MASSIMA DEL SOGGIORNO

L'ingresso nel Regno Unito in regime di "visitor" è consentito per un **massimo di 6 mesi**. Il governo britannico potrà valutare l'intento genuino del visitatore chiedendo documentazione a prova dell'intenzione di:

- lasciare il Regno Unito al termine della visita e non rientrare nel Regno Unito per periodi lunghi attraverso visite frequenti, né fare del Regno Unito la propria dimora principale (diventando residenti nel Regno Unito).

Nel verificare la sussistenza di questo requisito, l'ufficiale di frontiera potrà valutare *il periodo cumulativo di tempo che il richiedente ha speso nel Regno Unito e le abitudini di viaggio negli ultimi 12 mesi, e se queste equivalgono a una residenza "de facto" nel Regno Unito* (Pag. 20 of the Home Office – Visit Guidance).

Viene inoltre specificato che *non esiste una regola di "6 mesi in 12 mesi" (purché ogni visita non superi il periodo massimo consentito per tale visita, normalmente 6 mesi)*. Tuttavia, *se dalla storia di viaggio risulta chiaro che il richiedente sta cercando di fare del Regno Unito la propria dimora abituale, l'ufficiale potrà rifiutare la sua domanda di ingresso* (Pag. 22 of the Home Office – Visit Guidance)

Riferimento: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/1019544/Visit.pdf

IL CASO DI CITTADINI NON-EU

- I cittadini EU possono continuare ad entrare nel Regno Unito in regime "visa waiver" per attività rientranti nel regime "visitor". Devono però essere muniti di passaporto valido.

VS

- I cittadini non-EU necessitano di richiedere preliminarmente il visto di ingresso per attività rientranti nel regime "visitor" (salvo accordi bilaterali tra i paesi specifici)

REGIME BUSINESS VISITOR

Principali attività tecniche e commerciali consentite ai sensi delle *Immigration Rules Appendix Visitor*:



P4

Partecipare a riunioni, conferenze, seminari e interviste; negoziare e stipulare contratti; effettuare ispezioni e sopralluoghi.



P5

Fornire consulenza, assistenza e training in relazione a un progetto specifico con dipendenti UK dello stesso gruppo societario (Distacco Intrasocietario). **Il lavoro non può però essere effettuato direttamente con i clienti.**



P7

Installazione, smantellamento, riparazione o consulenza da parte di un produttore per equipaggiamento, software o hardware fornito nell'ambito di un contratto con una società britannica, laddove sia presente un contratto di fornitura o assistenza post-vendita tra la società italiana e quella britannica. **Queste attività sono consentite anche in regime di sub-appalto, laddove il subappalto fosse stato già reso noto al momento della stipula del contratto di appalto principale (Pag. 32 of the Home Office – Visit Guidance).**



P8

Il cliente di una società britannica di esportazione può inviare dei dipendenti presso la società britannica per verificare che i beni e servizi esportati rispettino i requisiti contrattuali. **Le due società non possono però appartenere allo stesso gruppo.**



L'IMPIEGO DI LAVORATORI NEL REGNO UNITO: VISTO SKILLED WORKER

01

Requisiti Obbligatori

- Offerta di lavoro da azienda britannica con licenza di sponsor
- Conoscenza della lingua inglese (livello B1)
- Job Title adeguato (verificabile a questo [Link](#))

02

Requisiti Salariali

Il minimo salariale deve essere pari al salario più alto tra:

- £25.600/anno
- £10,10 /ora
- Il salario minimo per il tipo di occupazione

N.B. Il salario minimo può essere ridotto a £20.480/anno in alcuni casi (es: professioni con carenza di lavoratori in UK).

03

Vantaggi

- Non vi sono limiti mensili al numero di richieste per azienda (vs. Vecchio sistema); non sono richiesti test del mercato del lavoro; dopo 5 anni di visto, si può ottenere un 'Indefinite leave to remain'

TEMPISTICHE: Una volta trasmessa la domanda online, corredata di tutti i documenti richiesti, l'Home Office impiega almeno 3 settimane a fornire l'approvazione (i tempi possono allungarsi a seconda del caso specifico). **E' possibile richiedere il Servizio Prioritario e ottenere una risposta entro 1-5 giorni lavorativi.**

01

Senior or Specialist Worker Visa

- Il lavoratore deve essere già dipendente di un'azienda dello stesso gruppo dell'azienda UK con Licenza di Sponsor
- Il minimo salariale deve essere pari al salario più alto tra: £42.400/anno OPPURE il salario minimo per il tipo di occupazione (N.B. Se compenso inferiore a £73.900/anno, il lavoratore deve essere alle dipendente dell'azienda dello stesso gruppo da almeno 12 mesi)
- Job Title adeguato ([Link](#) per verifica)
- Il soggiorno totale consentito in UK con questo tipo di visto è di 5 anni nell'arco temporale di 6 (se il salario è < ai £73.900/anno) oppure di 9 anni nell'arco temporale di 10 (se il salario è > ai £73.900/anno)

Esempio pratico

Il sig. Mario Rossi è un dipendente specializzato dell'azienda X la quale ha una filiale dello stesso gruppo societario nel Regno Unito. L'azienda X desidera distaccare il sig. Mario Rossi per svolgere la sua attività lavorativa presso l'azienda britannica. L'azienda britannica può sponsorizzare il permesso di lavoro del sig. Mario Rossi, il quale potrà quindi richiedere un visto come Senior or Specialist Worker presso il centro visti UK nel suo paese di residenza.

02

Service Supplier Visa

- Il lavoratore deve essere dipendente di un'impresa con sede fuori dal Regno Unito (oppure lavoratore autonomo) che fornisce servizi a un'azienda UK con Licenza di Sponsor, sulla base di un contratto di servizi riconosciuto da un accordo internazionale
- Job Title adeguato ([Link](#) per verifica) - N.B. per questo tipo di visto il lavoratore può sopperire all'inadeguatezza del job title mostrando relative qualifiche o esperienza professionale
- Il lavoratore deve essere dipendente dall'impresa estera da almeno 12 mesi oppure avere almeno 12 mesi di esperienza come lavoratore autonomo
- Il soggiorno totale consentito con questo tipo di visto è di 6 mesi oppure 12 mesi a seconda della durata del contratto di servizi

Esempio pratico

Il sig. Mario Rossi è un dipendente dell'azienda italiana X la quale ha firmato un contratto di fornitura di servizi con l'azienda britannica Y, nel quadro di un accordo internazionale di commercio tra i due paesi. Nell'ambito di questo accordo di fornitura di servizi, l'azienda X vuole distaccare il sig. Mario Rossi per un periodo di tempo presso l'azienda Y che potrà avvalersi della sua professionalità per l'espletamento dei servizi oggetto del contratto di fornitura. L'azienda britannica può sponsorizzare il permesso di lavoro del sig. Mario Rossi, il quale potrà quindi richiedere un visto come Service Supplier Specialist presso il centro visti UK nel suo paese di residenza.

L'OTTENIMENTO DELLA LICENZA DI SPONSOR

01 Deve essere nominato un **Authorizing Officer** con il ruolo di gestire la licenza. Questo ruolo deve essere un dipendente residente nel Regno Unito oppure un funzionario (es. Amministratore o titolare di altre cariche aziendali)

03 Il titolare della licenza di sponsor deve **monitorare** i lavoratori con visto, controllando che svolgano i ruoli per i quali è stato rilasciato il permesso, **pena la revoca della licenza**. Ogni modifica significativa dei ruoli dei lavoratori sponsorizzati dovrà essere riportata sulla licenza.



02

Documenti solitamente richiesti:

- Ultimi bilanci aziendali (nel caso di aziende più vecchie di 18 mesi)
- Certificato di assicurazione del datore di lavoro (Employers liability insurance certificate)
- Ultimo estratto conto bancario su carta intestata della banca
- Certificato emesso dall'HMRC con il numero di riferimento PAYE
- Certificato di registrazione della VAT number
- Prova di proprietà o di locazione dei locali aziendali

In conclusione, il requisito fondamentale è l'esistenza di una società con sede in UK che possa sponsorizzare il lavoratore.

LA SPONSORIZZAZIONE DI LAVORATORI TRAMITE EOR

A differenza di molti altri stati, le autorità britanniche tendono a non acconsentire alla sponsorizzazione di lavoratori tramite l'utilizzo di Employer of Record

Evidenza 1: Fonte disponibile a questo [link](#)

S1.26. You cannot sponsor a worker if you will not have full responsibility for all the duties, functions and outcomes or outputs of the job they will be doing, or if:

- *the job amounts to the hiring out of the worker to another organisation (third party) who is not the sponsor to fill a position with them, whether temporary or permanent, regardless of any genuine contract between you and the third party; or*
- *the worker will be contracted to undertake an ongoing routine role or to provide an ongoing routine service for a third party who is not the sponsor, regardless of the nature or length of any arrangement between you and the third party*

[...]

S1.28. If we find you are supplying the worker, or workers, as labour to another organisation to undertake a routine role or you do not have full responsibility for their duties, functions and outcomes or outputs, we will revoke your licence.

Evidenza 2: Fonte disponibili a questo [link](#)

Employment agencies and third-party employment

*L5.11. If you are an employment agency or any third party (intermediary) who supplies workers to a client, you can apply for a sponsor licence **but only to sponsor workers who will be employed directly by you in connection with the running of your business.** You cannot sponsor a worker and then supply them as labour to another organisation, regardless of any genuine contractual arrangement between the parties involved.*

*L5.12. **If you are an employment agency or intermediary and we grant a sponsor licence to you on this basis, but later find the workers you are sponsoring have been supplied as labour to another organisation, we will revoke your licence.***

Accordo sugli scambi commerciali e la cooperazione tra l'Unione Europea e il Regno Unito (c.d. «TCA») - Protocollo sul coordinamento della sicurezza sociale” (PSSC).

Articolo SSC.11: Lavoratori Distaccati

a) una persona che esercita un'attività di lavoro subordinato in uno Stato per un datore di lavoro che vi esercita abitualmente le sue attività e che è inviata da tale datore di lavoro in un altro Stato per svolgere un lavoro per conto di tale datore di lavoro, continua ad essere soggetta alla legislazione del primo Stato, **a patto che:**

- (i) la durata di tale lavoro **non superi i 24 mesi**; e
- (ii) la persona **non sia inviata in sostituzione** di un altro lavoratore distaccato.

b) una persona che esercita abitualmente un'attività di lavoro autonomo in uno Stato che si reca ad esercitare un'attività analoga in un altro Stato un'attività analoga in un altro Stato, continua a essere assoggettata alla legislazione del primo Stato, a condizione che la durata prevista di tale attività non superi i 24 mesi.

Articolo SSC.12: Esercizio di attività in due o più Stati

1. Una persona che esercita abitualmente un'attività di lavoro subordinato in uno o più Stati membri, oltre che nel Regno Unito, è soggetta

- (a) alla **legislazione dello Stato di residenza** se tale persona esercita una parte sostanziale della sua attività in tale Stato; o
- (b) se tale persona **non esercita una parte sostanziale** della sua attività nello Stato di residenza:

(i) la legislazione dello Stato in cui è situata la sede legale o il luogo di attività dell'impresa o del datore di lavoro, se tale persona è impiegata da un'impresa o da un datore di lavoro; o

(ii) la legislazione dello Stato in cui è situata la sede legale o il luogo di attività delle imprese o dei datori di lavoro, se la persona è impiegata da due o più imprese o datori di lavoro che hanno la loro sede legale o il loro luogo di attività in un solo Stato; o

(iii) la legislazione dello Stato in cui si trova la sede legale o il luogo di attività dell'impresa o del datore di lavoro diverso dallo Stato di residenza, se tale persona è alle dipendenze di due o più imprese o datori di lavoro che hanno la sede legale o il luogo di attività in un solo Stato; oppure
imprese o datori di lavoro che hanno la sede legale o il luogo di attività in uno Stato membro e nel Regno Unito, uno dei quali è lo Stato di residenza; o

(iv) la legislazione dello Stato di residenza se la persona è alle dipendenze di due o più imprese o datori di lavoro, di cui almeno due hanno la sede legale o il luogo di attività in Stati diversi dallo Stato di residenza.

2. Una persona che esercita abitualmente un'attività di **lavoro autonomo** in uno o più Stati membri oltre che nel Regno Unito è soggetta

(a) alla legislazione dello Stato di residenza se tale persona esercita una parte sostanziale della sua attività in tale Stato; oppure

(b) alla legislazione dello Stato in cui è situato il centro di interesse delle sue attività, se non risiede in uno degli Stati in cui esercita una parte sostanziale della sua attività.

Chiarimento INPS con Circolare n° 71 del 27-04-2021

- I lavoratori che svolgono l'attività lavorativa in uno Stato diverso da quello in cui ha sede il proprio datore di lavoro (lavoratori dipendenti) o di abituale esercizio dell'attività lavorativa (lavoratori autonomi) possono rimanere assoggettati alla legislazione dello Stato di invio per un periodo non superiore a 24 mesi.
- Eventuali proroghe di distacco autorizzate ai sensi dell'articolo 16 del regolamento (CE) n. 883/2004 anteriormente al 1° gennaio 2021 e in corso di esecuzione alla predetta data saranno valide fino a naturale scadenza.
- le disposizioni dell'articolo SSC.11 non sono direttamente applicabili a tutti gli Stati dell'UE nei rapporti con il Regno Unito, ma soltanto agli Stati che avranno comunicato all'UE l'intenzione di voler derogare alle disposizioni generali (c.d. Stati di **categoria A**)
- Validità dei modelli A1 rilasciati per distacchi iniziati in data antecedente all'entrata in vigore del TCA e con data di conclusione successiva al 31 Dicembre 2020, con possibilità di estensione ai sensi del Regolamento CE 883/2004, nel rispetto della durata massima di 24 mesi.

CONDIZIONI LAVORATIVE E SALARIALI – UK



- Orario settimanale consentito: 48h
- Pausa giornaliera: una pausa di minimo 20 minuti ogni 6 ore di lavoro
- Riposo giornaliero minimo: 11h consecutive di riposo tra una giornata lavorativa e l'altra
- Riposo settimanale minimo: 24h consecutive

National Minimum Wage (NMW) e National Living Wage (NLW)



- **Low Pay Commission (LPC)** è un ente pubblico indipendente che ogni anno fornisce consulenza al Governo in merito al NMW;
- Il **salario minimo nazionale** (National Minimum Wage) è la retribuzione minima oraria a cui hanno diritto quasi tutti i lavoratori. Il National Living Wage è più alto del National Minimum Wage - i lavoratori lo ricevono se hanno più di 23 anni;
- Le nuove tariffe del **National Living Wage (NLW)** e del **National Minimum Wage (NMW)** sono entrate in vigore il 1° aprile 2022, sulla base delle raccomandazioni formulate dalla Low Pay Commission (LPC) nell'ottobre 2021. - Da aprile 2022, la tariffa del NLW per i lavoratori che hanno almeno 23 anni è di **£9.50**.

ADEMPIMENTI FISCALI PER LAVORATORI INVIATI IN UK

Le società britanniche sono tenute ad applicare le ritenute di imposta per conto dei dipendenti che sono distaccati presso le loro sedi per svolgere attività lavorativa in Regno Unito, sia che lavorino per loro a tempo determinato che indeterminato.

→ CHI SONO I LAVORATORI INTERESSATI?

- Coloro che lavorano in assegnazione presso un datore di lavoro residente nel Regno Unito, pur rimanendo alle dipendenze di un datore di lavoro estero (*work wholly or partly in the UK for a UK resident employer on assignment whilst remaining employed by an overseas employer*)
- Coloro che sono assegnati a lavorare in tutto o in parte nel Regno Unito presso una filiale locale del proprio datore di lavoro estero (*are assigned to work wholly or partly in the UK at a recognised branch of their own employer's business*)
- Coloro che sono inclusi da un datore di lavoro residente nel Regno Unito in un regime dedicato agli espatriati (*are included by an employer within a dedicated expatriate scheme or within an expatriate modified PAYE scheme*)

ECCEZIONI APPLICABILI: art.15 par.2 della convenzione contro le doppie imposizioni tra Italia e UK

Short Term Business Visitor Arrangement

La società UK può presentare richiesta alla HMRC di non applicare le ritenute fiscali se:

- Il dipendente è residente in uno Stato con cui il Regno Unito ha siglato una convenzione contro le doppie imposizioni, e
- È prevista una permanenza inferiore a 183 giorni in Regno Unito nell'arco di un periodo di 12 mesi (il dipendente non è considerato residente nel Regno Unito a fini fiscali o, se residente nel Regno Unito, è considerato residente nell'altro Stato sulla base della convenzione), e
- Si può dimostrare che per i dipendenti specificamente indicati la società o la filiale britannica non sostenga di fatto l'onere della retribuzione, e
- Il dipendente si reca in Regno Unito per lavorare per una azienda inglese o la filiale inglese di una azienda estera (*UK company or the UK branch of an overseas company*), oppure
- È formalmente assunto da una società inglese, ma il costo del dipendente è sostenuto da una società estera (*economically employed by a separate non resident entity*)

Riferimento: [PAYE82000 - PAYE operation: international employments: EP appendix 4: criteria for short term business visitors - HMRC internal manual - GOV.UK \(www.gov.uk\)](#)

Adempimenti previsti per l'applicazione dello Short Term Business Visitor Arrangement

In tutti i casi che prevedono l'assegnazione a breve termine di dipendenti nel Regno Unito, **la società britannica deve implementare un sistema di reporting interno al fine di tenere un registro il più accurato possibile dei dipendenti di società estere che si recano presso le proprie sedi** per svolgere attività lavorative.

Si prevede che questo sistema abbia i seguenti requisiti minimi:

- I dipendenti devono comunicare periodicamente i giorni trascorsi nel Regno Unito per motivi di lavoro ad una sistema di controllo centrale; e
- I dipendenti non devono trascorrere più di 30 giorni nel Regno Unito (anche in modo intermittente) in un periodo di 12 mesi, senza riferire la propria presenza al sistema centrale di controllo

→ 1 - 30 days	→ 31 - 59 days	→ 60 - 90 days	→ 91 - 150 days	→ 151 - 183 days
Non ci sono requisiti da rispettare né per il datore di lavoro né per il lavoratore, tranne nel caso in cui il periodo faccia parte di un periodo più lungo di 60 giorni o più	Le ritenute possono essere disapplicate se: <ul style="list-style-type: none">▪ è confermato che non esiste un contratto formale di lavoro con il datore di lavoro britannico▪ i 59 giorni non fanno parte di un periodo più lungo di permanenza	Le ritenute possono essere disapplicate se: <ul style="list-style-type: none">▪ la società britannica fornisce le informazioni richieste dalla HMRC sui lavoratori entro il 31 Maggio successivo alla chiusura dell'anno fiscale, e▪ confermi di non farsi carico del costo della retribuzione di non essere considerata datore di lavoro sostanziale (DT1922)	Le ritenute possono essere disapplicate se: <ul style="list-style-type: none">▪ la società britannica fornisce le informazioni richieste per i trasfertisti fino ai 90 gg entro il 31 Maggio▪ Il dipendente fornisca una dichiarazione delle autorità fiscali del Paese estero di residenza che confermi la residenza fiscale nell'altro Stato per tutto il periodo trascorso nel regno Unito	La richiesta di disapplicazione delle ritenute dovrà essere presentata su base individuale. La domanda dovrà includere: <ul style="list-style-type: none">▪ Tutte le informazioni richieste per i visitatori fino a 90 giorni e la conferma che la certificazione del Paese estero seguirà entro il 31 maggio pertinente▪ Una dichiarazione del dipendente che illustri i motivi per cui si considera residente nell'altro Paese del trattato, con riferimento all'articolo applicato

STABILE ORGANIZZAZIONE DA CANTIERE

Art. 5 par. 3 DEL MODELLO DI CONVENZIONE OCSE CONTRO LE DOPPIE IMPOSIZIONI

*“Un cantiere di costruzione, montaggio o installazione costituisce una stabile organizzazione solamente in caso la sua durata superi i **dodici mesi.**”*

Dal Commentario all'art. 5 del modello OCSE

- Il cantiere si considera iniziato nel momento in cui l'esecutore inizia materialmente la propria attività, anche se avente carattere meramente preparatorio, e si considera concluso a lavori effettivamente e definitivamente completati
- Il cantiere si considera, inoltre, attivo anche nei periodi di interruzione dei lavori e nel caso in cui l'impresa si avvalga di subappaltatori
- Qualora l'attività sia strutturata per mezzo di una pluralità di cantieri tra loro funzionalmente collegati dal punto di vista commerciale e geografico, ai fini del calcolo del periodo minimo, essi devono essere comunque considerati come un unico cantiere.

STABILE ORGANIZZAZIONE DA AGENTI DIPENDENTI

Art. 5 par. 5 DEL MODELLO DI CONVENZIONE OCSE CONTRO LE DOPPIE IMPOSIZIONI

*Quando una persona - diversa da un agente che goda di uno status indipendente (...) - agisce per conto di un'impresa, ha ed abitualmente esercita in uno Stato (...) **il potere di concludere contratti** in nome dell'impresa, si può considerare che tale impresa abbia una «stabile organizzazione» in detto Stato*

Dal Commentario all'art. 5 del modello OCSE

La presenza di un **agente dipendente** costituisce **stabile organizzazione** se:

- l'agente opera per conto dell'impresa estera. L'agente può essere una persona fisica ovvero una persona giuridica;
- l'agente dispone di poteri che gli permettono di concludere, nello Stato estero, contratti in nome dell'impresa e di cui ne faccia abitualmente uso. Il potere di concludere contratti deve riguardare **l'attività propria dell'impresa**.
- l'agente svolge attività diverse da quelle rientranti tra le ipotesi di esclusione di cui al paragrafo 4 dell'art. 5 del Modello OCSE, vale a dire, differenti da quelle che hanno carattere **preparatorio o ausiliario**.

AGENTI INDIPENDENTI

Art. 5 par. 6 DEL MODELLO DI CONVENZIONE OCSE CONTRO LE DOPPIE IMPOSIZIONI

*“Non si considera che un’impresa abbia una stabile organizzazione in uno Stato contraente per il solo fatto che essa esercita in detto Stato la propria attività per mezzo di un mediatore, di un commissionario generale o di ogni altro intermediario che goda di uno status **indipendente**, a condizione che dette persone agiscano nell’ambito della loro ordinaria attività”*

Dal Commentario all’art. 5 del modello OCSE

Criteria per determinare l’indipendenza dell’agente:

- la natura e l’estensione degli obblighi cui deve sottostare l’agente, nonché le istruzioni impartite e il controllo esercitato dall’impresa;
- il rischio imprenditoriale, il quale deve incombere sull’agente e non sull’impresa

RECUPERO IVA PER TRASFERTE IN UK

SCADENZA IL 31 DICEMBRE DELL'ANNO SUCCESSIVO AL PERIODO DI RIFERIMENTO

A SEGUITO DELLA BREXIT LA RICHIESTA DI RIMBORSO E' DA EFFETTUARSI DIRETTAMENTE ALL' HMRC

- La scadenza per la presentazione della richiesta di rimborso a HMRC è il **31 Dicembre** dell'anno successivo al periodo di riferimento
- L'IVA richiesta a rimborso non può essere inferiore a **130£** se il periodo di riferimento è inferiore ad un anno, ma non inferiore a tre mesi

	<i>RISTORANTI</i>	<i>ALBERGHI</i>	<i>NOLEGGIO AUTO</i>
<i>REGNO UNITO</i>	X	IVA 12.5%	IVA 20%





Arletti & Partners
Consulting for global mobility



Turchia :

- Approfondimento Visti
- Covid-19
- Risk Assessment

Relatori: Laura Ceccardi & Donato Santoro
Team IM & Team Monitor

TURCHIA: PERMANENZA BREVE

- I lavoratori assunti e remunerati da enti non turchi e inviati per svolgere trasferte in Turchia per periodi non superiori a 90 giorni su 180 devono richiedere un **visto AMS (Assembly Maintenance Service Visa)**
- Nota bene: a prescindere dal possesso di un visto AMS lo straniero può restare in Turchia per un massimo di 90 giorni su 180. Dunque i giorni eventualmente già trascorsi in Turchia per motivi diversi, prima del rilascio del visto, vengono conteggiati nei 90 giorni consentiti.

TURCHIA: PERMANENZA SUPERIORE AI 90 GIORNI

- I lavoratori che devono svolgere attività lavorativa in Turchia per un periodo superiore ai 90 giorni devono ottenere un **Work Permit**. Il Work Permit è sponsorizzato dall'azienda turca invitante, e il lavoratore è autorizzato a prestare la propria attività soltanto presso tale azienda. Salario e contributi per il lavoratore possono continuare ad essere erogati in Italia.
- Il work permit è rilasciato per la durata del lavoro e in ogni caso per una durata massima di 1 anno.
- La richiesta si compone di una pre-autorizzazione inviata elettronicamente da parte dell'azienda turca (o delegato) al Ministero del Lavoro in Turchia. A seguito dell'approvazione della domanda (tempistiche circa 5-6 settimane) il lavoratore potrà ottenere il visto di lavoro. All'arrivo in Turchia dovrà ritirare la work permit card che gli consentirà di entrare ed uscire dal paese senza limitazioni, entro i limiti di validità del permesso.

Covid-19 Turchia



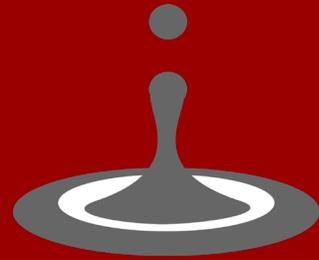
**A data odierna non sussistono
restrizioni e/o adempimenti Covid-19
per l'ingresso in **TURCHIA****

MAPPA DI RISCHIO TURCHIA

AGGIORNATO AL 18.11.2022

- LIVELLO A,C e D





Arletti & Partners
Consulting for global mobility



Vietnam :

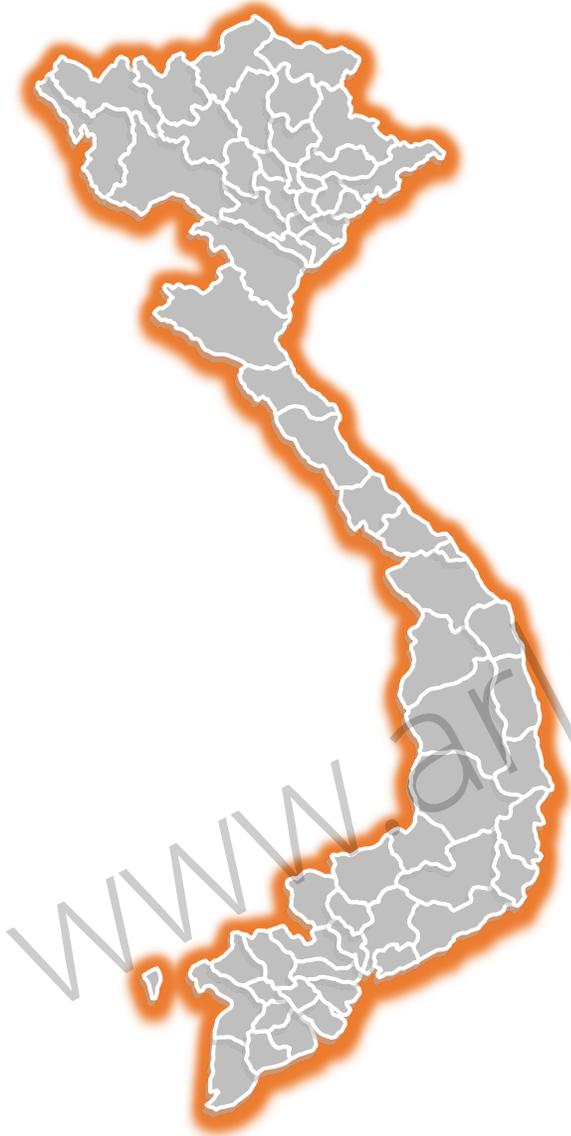
- Approfondimento Visti
- Covid-19
- Risk Assessment

Relatori: Laura Ceccardi & Donato Santoro
Team IM & Team Monitor

VIETNAM: PERMANENZA BREVE

- I lavoratori assunti e **remunerati da enti non vietnamiti** inviati per svolgere missioni di lavoro in Vietnam possono richiedere un visto breve di ingresso.
- Il visto può essere richiesto presso la rappresentanza diplomatica vietnamita nel proprio paese di origine (tempi di rilascio 1-5 giorni) oppure direttamente all'arrivo nel paese.
- Il visto viene rilasciato per una durata massima di 30 giorni cumulativi a viaggio, per un totale massimo di 90 giorni all'anno. Il visto può avere validità di 1 o 3 mesi ad ingressi multipli, ferme restando le limitazioni di cui sopra.
- Per assegnazioni di durata superiore è necessario richiedere un permesso di lavoro (tempistiche di ottenimento 2-3 mesi).

Covid-19 VIETNAM



**A data odierna non sussistono
restrizioni e/o adempimenti Covid-19
per l'ingresso in **VIETNAM****

MAPPA DI RISCHIO VIETNAM

AGGIORNATO AL 18.11.2022

LIVELLO A





Arletti & Partners
Consulting for global mobility



Corea del Sud:

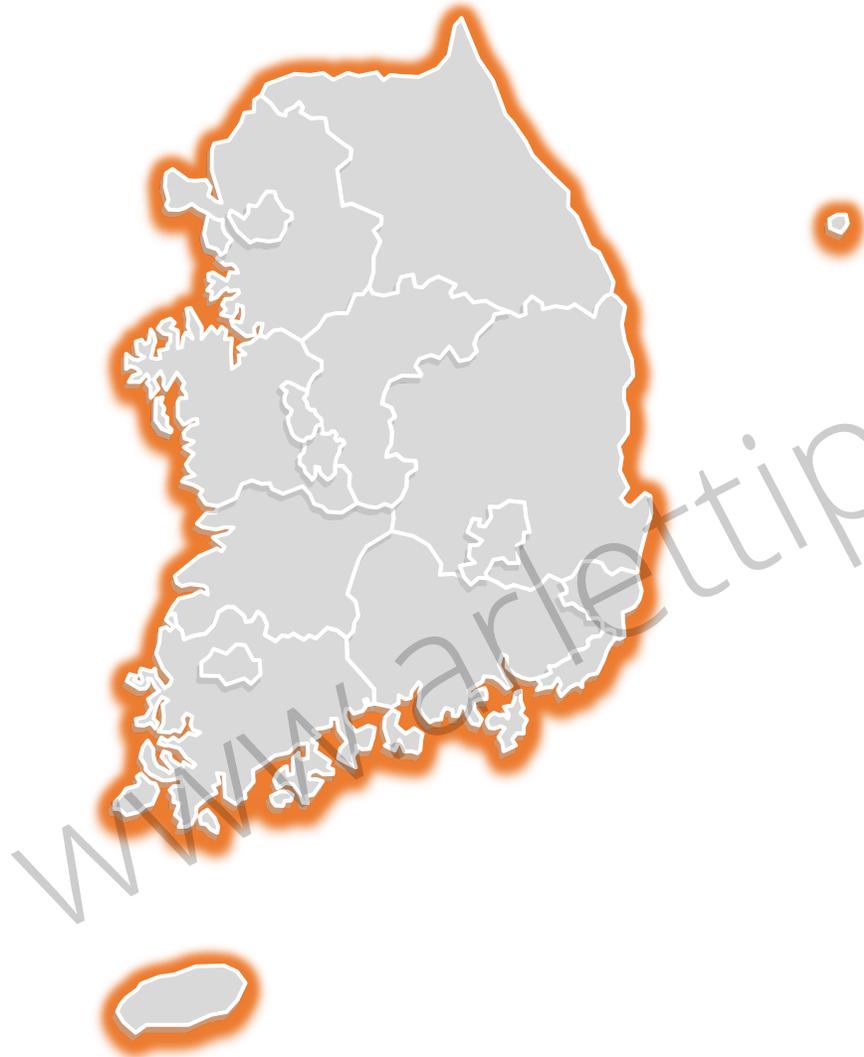
- Approfondimento Visti
- Covid-19
- Risk Assessment

Relatori: Laura Ceccardi & Donato Santoro
Team IM & Team Monitor

COREA DEL SUD: PERMANENZA BREVE

- I lavoratori assunti e remunerati da enti non coreani inviati in trasferta in Corea del Sud per trasferte brevi inferiori ai 90 giorni possono richiedere uno **Short-term Visa**. Il visto consente attività di affari quali ad esempio ricerche di marketing, consulenze, contratti e trattative.
- Per attività diverse da quelle menzionate o di durata superiore, potrebbe essere necessario richiedere un permesso di lavoro e, una volta fatto ingresso nel paese, un permesso di soggiorno locale (**ARC- Alien Registration Card**)

Covid-19 COREA DEL SUD



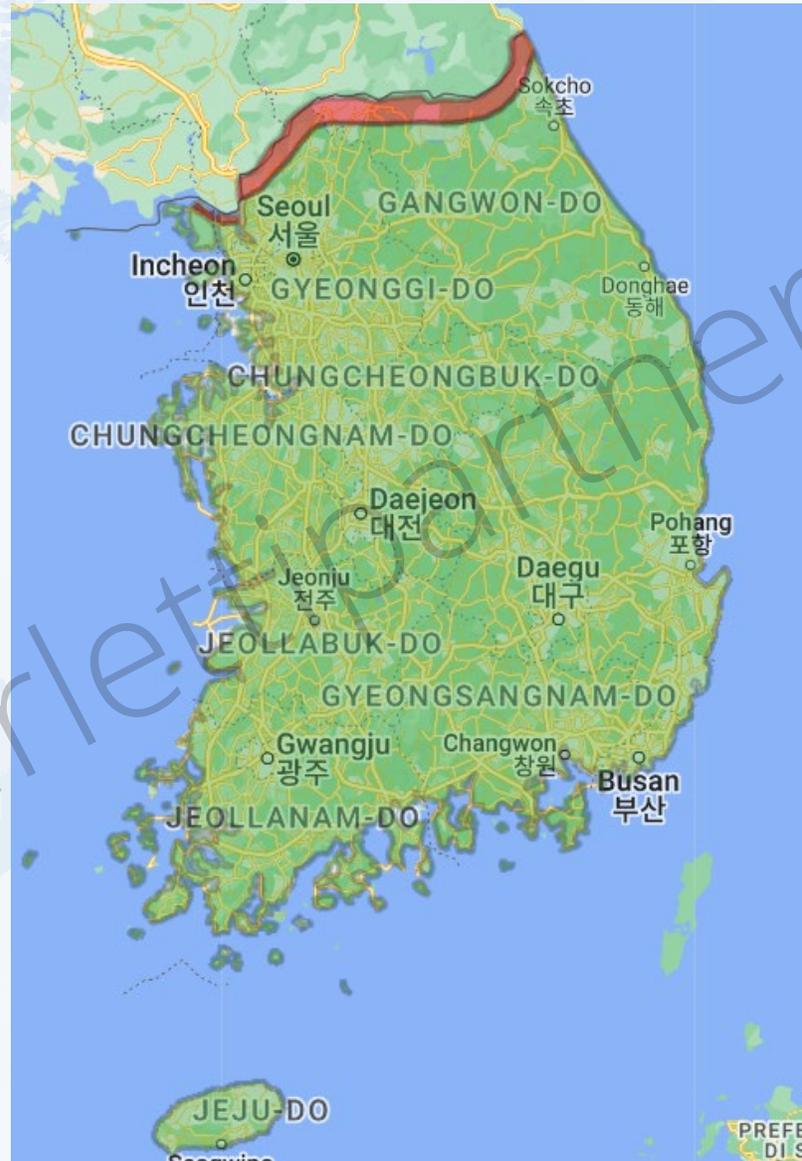
A data odierna non sussistono restrizioni e/o adempimenti Covid-19 per l'ingresso in **COREA DEL SUD**

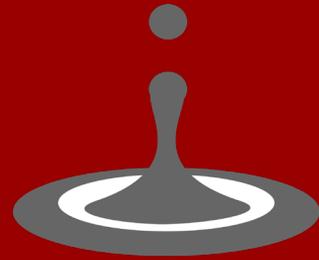
Tutti viaggiatori in ingresso vengono sottoposti a controlli sanitari al momento dell'arrivo in aeroporto.

Prima dell'ingresso nel Paese, i viaggiatori sono invitati a registrare le informazioni relative alla propria salute e ai dettagli del viaggio su un apposito modulo

MAPPA DI RISCHIO COREA DEL SUD

AGGIORNATO AL 18.11.2022
LIVELLO A
LIVELLO D





Arletti & Partners
Consulting for global mobility



Giappone:

- Approfondimento Visti
- Covid-19
- Risk Assessment

Relatori: Laura Ceccardi & Donato Santoro
Team IM & Team Monitor

GIAPPONE: PERMANENZA BREVE

- I lavoratori assunti e remunerati da enti non giapponesi inviati in Giappone per trasferte brevi possono richiedere un **Single Entry Visa**.
- Questo visto consente ingressi fino a 90 giorni per svolgere attività di business tra cui: partecipazione a meeting, contatti di business, conferenze, firma di contratti commerciali, assistenza **post-vendita**, ricerche di marketing. Non sono consentite attività remunerate in loco.
- Per assegnazioni di lungo periodo, è necessario richiedere un permesso di lavoro. La richiesta di comporre di una pre-autorizzazione (**CoE – Certificate of Eligibility**) e successivamente della richiesta visto, infine della registrazione alla Municipalità locale all'arrivo nel paese.

Covid-19 Giappone



I viaggiatori in arrivo in Giappone devono presentare:

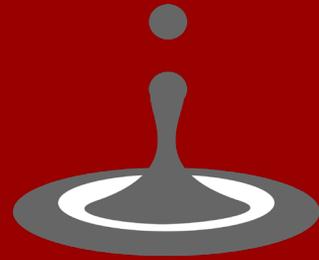
- **un certificato di vaccinazione rilasciato da un'Autorità competente dimostrante la ricezione di 3 dosi o,**
,in alternativa,
- **un certificato di test Covid negativo non più vecchio di 72 ore.**

I certificati devono essere caricati su una piattaforma virtuale del governo giapponese

MAPPA DI RISCHIO GIAPPONE

AGGIORNATO AL 18.11.2022
LIVELLO A





Arletti & Partners
Consulting for global mobility



Iran:

- Approfondimento Visti
- Covid-19
- Risk Assessment

Relatori: Laura Ceccardi & Donato Santoro
Team IM & Team Monitor

IRAN: PERMANENZA BREVE

- I lavoratori che devono essere inviati in trasferta in Iran hanno bisogno del visto di ingresso, a meno che la permanenza non sia inferiore alle 8 ore per transito aeroportuale. E' possibile richiedere un visto "**F-Temporary Work**" volto allo svolgimento di attività lavorative temporanee da parte di esperti stranieri quali personale con qualifiche specifiche, specialisti nei campi medico, industriale, ecc., e ingegneri.
- Il visto viene rilasciato normalmente a ingresso singolo e con validità di 90 giorni, ma con periodi di permanenza non superiori ai 30 giorni. I 30 giorni di validità sono contati dal momento dell'ingresso nel paese e il visto viene annullato nel momento in cui si esce dal paese, anche se non sono trascorsi i 30 giorni. In casi particolari, è possibile rinnovare il visto per ulteriori 14 giorni.
- Tra i documenti necessari per poter richiedere il visto, è necessario disporre di **autorizzazione rilasciata dal Ministero degli Affari Esteri Iraniano indirizzata al consolato iraniano di Roma o Milano**

Covid-19 Iran



I viaggiatori in arrivo in Iran dovranno presentare:

- **un certificato di vaccinazione in Inglese, contenente un QR code, che dimostri la ricezione della seconda dose di vaccino almeno 14 giorni prima dell'arrivo.**
- **un certificato di test PCR non più vecchio di 72 ore, rilasciato dalle Autorità sanitarie del Paese di origine in Inglese.**

All'arrivo saranno sottoposti a ulteriori controlli e potrebbero essere sottoposti a un altro test.

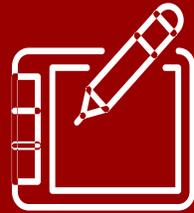
MAPPA DI RISCHIO IRAN

AGGIORNATO AL 18.11.2022
LIVELLO D





Arletti & Partners
Consulting for global mobility



Russia:

- Modifiche all'accordo per il rilascio dei visti affari
- Approfondimento Visti
- Covid-19
- Risk Assessment

Relatrice: Maria Battimiello
Team IM

RUSSIA ED EU: SOSPENSIONE DEL VISA FACILITATION AGREEMENT

- Una delle sanzioni dell'UE riguarda la sospensione del Visa Facilitation Agreement, un accordo che permetteva ai cittadini russi di accedere a procedure semplificate per il rilascio dei visti per soggiorni non superiori a 90 giorni per un periodo di 180 giorni.
- Inizialmente, la sospensione riguardava solo i passaporti diplomatici. Dal 9 settembre, è estesa a tutti i cittadini russi.

Le conseguenze:

- Il costo dei visti aumenterà da € 35 a € 80 per i richiedenti
- Il termine entro il quale i Consolati devono decidere in merito alla richiesta di visto aumenterà da 10 a 15 giorni e potrebbe essere prorogato per un massimo di 45 giorni qualora sia necessario esaminare a fondo la richiesta.
- Le norme sui visti per ingressi multipli nelle aree Schengen diventeranno più restrittive
- I destinatari dovranno presentare l'elenco completo dei documenti giustificativi e non solo l'elenco semplificato previsto dall'accordo di facilitazione del rilascio dei visti.

RUSSIA: LE TIPOLOGIE DI VISTO DI LAVORO

1. VISTO PER ASSISTENZA TECNICA:

Il visto per assistenza tecnica per la Russia viene rilasciato per installazioni e manutenzioni di macchinari nell'ambito di un contratto di vendita con un cliente Russo. Prima di poter depositare la richiesta di visto presso la rappresentanza diplomatica Russa in Italia, è necessario che il richiedente ottenga l'invito nominativo rilasciato dagli uffici del Ministero degli Interni della Federazione Russa, chiamato TELEX. Quando il consolato Russo riceve l'invito nominativo della risorsa, è possibile presentare richiesta di visto singolo, doppio o multiplo.

2. VISTO PER AFFARI:

Il visto per affari per la Russia viene rilasciato per lo svolgimento di attività commerciali, partecipazione a meeting, fiere e conferenze ed in generale attività che escludono il lavoro "fisico". Per poter depositare la richiesta di visto presso la rappresentanza diplomatica Russa in Italia, è necessario ottenere una lettera di invito da parte del cliente in loco presso cui il visitatore si recherà.

RUSSIA: IL WORK PERMIT

Il Work Permit viene rilasciato a chi viene assunto da un'azienda russa o che si trova in Russia e richiede che l'azienda locale agisca come sponsor per la richiesta del permesso di lavoro. Esistono due tipologie di work permit per la Russia:

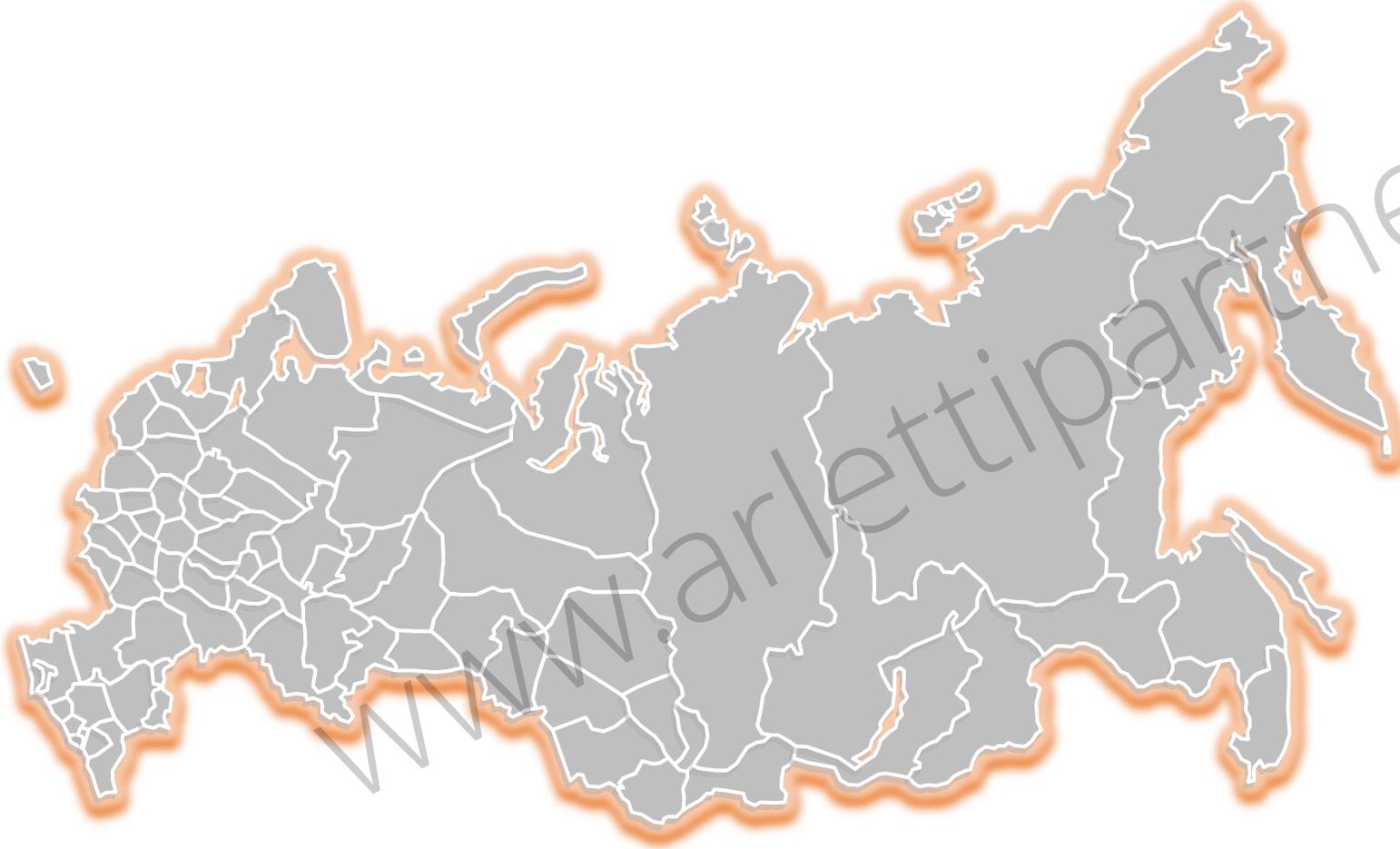
Standard Work Permit:

- La gestione payroll deve avvenire in Russia
- Salario minimo mensile non inferiore a 17.624 RUB (=€1.572)
- Viene rilasciato solo all'interno delle **quote** stabilite annualmente dal governo Russo
- Richiede la stipula obbligatoria di un'assicurazione medica
- Richiede che la risorsa ottenga un "**Certificate of knowledge**" della lingua Russa
- Richiede che la risorsa esegua un **check-up medico** in Russia
- Ha validità massima di **un anno**
- È valido per una sola regione all'interno della Federazione Russa
- Tempi di ottenimento: dai 5 ai 6 mesi

Highly Qualified Specialist Work Permit (HQS):

- La gestione payroll deve avvenire in Russia
- Salario minimo mensile non inferiore a 167.000 RUB (=14.900€)
- **Non è soggetto alle quote** stabilite annualmente dal governo Russo
- Richiede la stipula obbligatoria di un'assicurazione medica
- Richiede che la risorsa esegua un **check-up medico** in Russia
- Ha validità massima di **tre anni**
- È valido per più regioni all'interno della Federazione Russa
- Tempi di ottenimento: da 1 a 2 mesi

Covid-19 Russia

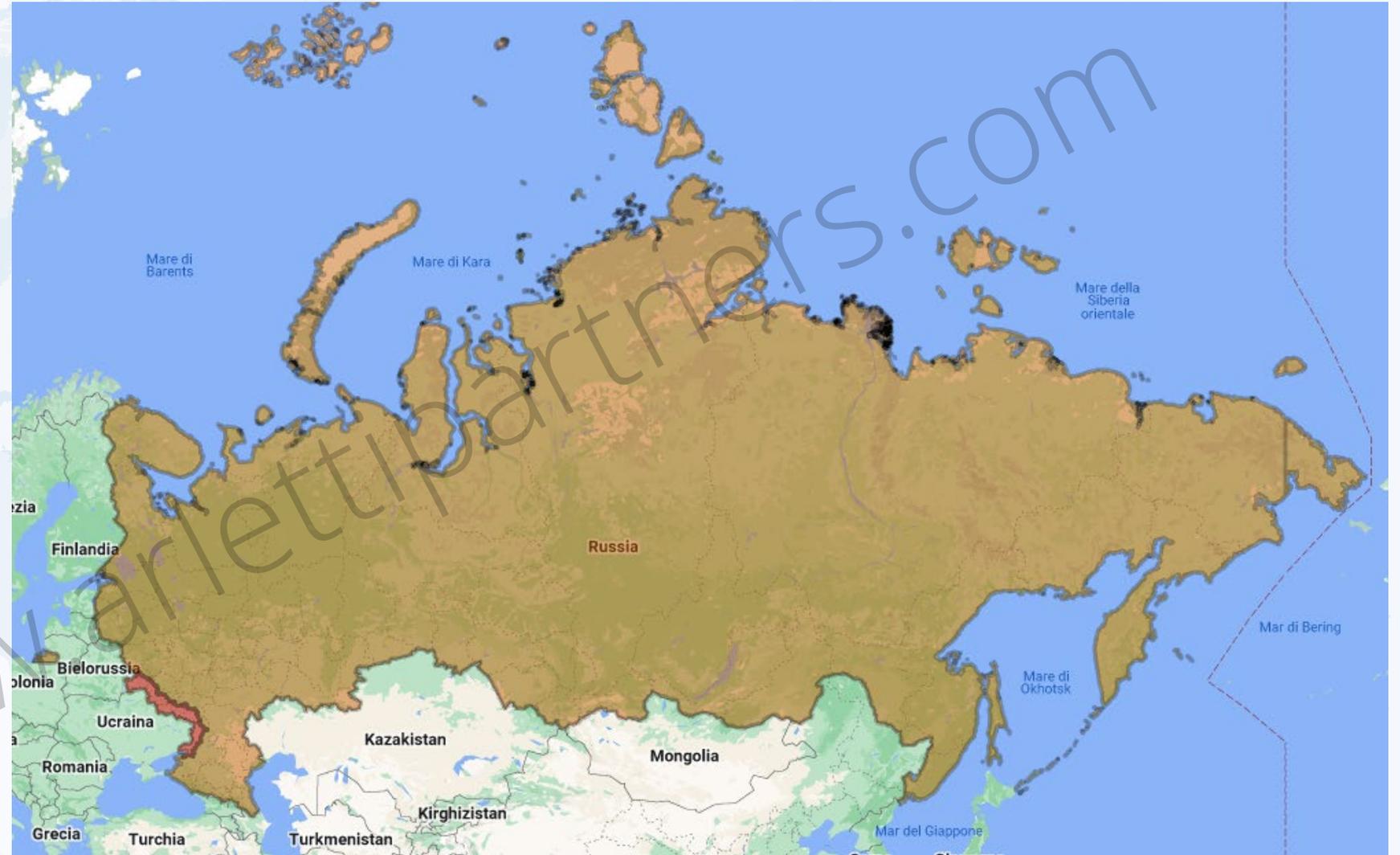


**A data odierna non sussistono
restrizioni e/o adempimenti Covid-19
per l'ingresso in **RUSSIA****

**Tuttavia è necessario compilare un
modulo pre-ingresso da consegnare alle
autorità preposte ai controlli**

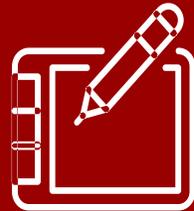
MAPPA DI RISCHIO RUSSIA

AGGIORNATO AL 18.11.2022
LIVELLO C
LIVELLO D





Arletti & Partners
Consulting for global mobility



Messico:

- Approfondimento Visti
- Covid-19
- Risk Assessment

Relatrice: Maria Battimiello
Team IM

MESSICO: PERMANENZA BREVE

- I lavoratori che sono assunti e **remunerati da enti non messicani** e distaccati in Messico, per periodi non superiori a 180 giorni possono entrare nel territorio messicano e svolgere un'attività lavorativa attraverso un **Visitor Permit**.
- Il visitor permit è rilasciato a seguito della compilazione di un **“Multiple Migratory Form” (FMM)** al momento dell'arrivo in Messico. Questo Visitor Permit può essere rilasciato con validità massima fino a 6 mesi.

MESSICO: PERMANENZA SUPERIORE A 6 MESI

- Nel caso in cui il periodo di distacco è superiore ai 6 mesi e/o i lavoratori stranieri sono remunerati da enti messicani è necessario richiedere un visto come **“Residente Temporal”**.
- Per ottenere un visto di residenza temporanea, è necessario prima richiedere un Work Permit alle Autorità Migratorie messicane (circa 30gg)
- Dopo l’ottenimento del Work Permit, è possibile richiedere il visto alle Autorità consolari
- All’arrivo in Messico, bisogna registrarsi con le Autorità locali

Covid-19 Messico



**A data odierna non sussistono
restrizioni e/o adempimenti Covid-19
per l'ingresso in **MESSICO****

MAPPA DI RISCHIO MESSICO



AGGIORNATO AL 18.11.2022
LIVELLO B,C e D

www.arletti-partners.com



Arletti & Partners
Consulting for global mobility



Brasile:

- Approfondimento Visti
- Covid-19
- Risk Assessment

Relatrice: Maria Battimiello
Team IM

BRASILE: VISTO PER ASSISTENZA TECNICA SUL LUNGO PERIODO

- **Validità:** 1 anno ad ingressi multipli, rinnovabile per un ulteriore anno.

Procedura e tempi di ottenimento:

1. Ottenimento dell'autorizzazione al lavoro: circa 30 giorni dalla presentazione della domanda
2. Ottenimento del visto: circa 7 giorni lavorativi dalla presentazione della domanda
3. Registrazione presso le autorità per l'immigrazione Brasiliane da effettuarsi entro 90 giorni dall'ingresso

BRASILE: VISTO PER ASSISTENZA TECNICA SUL BREVE PERIODO

Il visto breve per assistenza tecnica in Brasile viene autorizzato solo nel caso in cui tecnici richiesti a seguito di **comprovate situazioni di emergenza/urgenza**.

- **Situazione Urgente:** manutenzione di macchinari che abbiano problemi non preventivabili durante la manutenzione ordinaria. **Rotture o danni** a macchinari che causano ingenti perdite economiche all'azienda Brasiliana. Altre situazioni che danneggiano economicamente l'azienda Brasiliana.
- **Situazione di Emergenza:** **incidenti** ad impianti industriali che interrompono la produzione dell'azienda Brasiliana. Fughe di oli e gas che intaccano seriamente l'ambiente e devono essere riparate con urgenza. Altre situazioni non descritte che **intaccano la sicurezza delle persone e dell'ambiente**.

BRASILE:

VISTO PER ASSISTENZA TECNICA SUL BREVE PERIODO

Validità: Il visto, ad ingressi multipli, ha validità di 1 anno, entro il quale il lavoratore deve fare il suo primo ingresso in Brasile, ma consente un soggiorno massimo di 180 giorni per Anno Migratorio (calcolato in 365 giorni a partire dal primo ingresso in Brasile).

Modalità e Tempi di ottenimento:

1. Ottenimento dell'autorizzazione al lavoro: dai 5 giorni lavorativi dalla presentazione della domanda (in caso di un elevato numero di domande ricevute, il Ministero può impiegare fino a 15 giorni). In caso di situazioni urgenti debitamente documentate, i tempi di rilascio possono essere ridotti a 2 giorni lavorativi.
2. Ottenimento del visto: circa 5 giorni lavorativi dalla presentazione della domanda
3. Registrazione presso le autorità per l'immigrazione Brasiliane da effettuarsi entro 90 giorni dall'ingresso (la registrazione è richiesta solo se il lavoratore resta oltre 90 giorni, o intende effettuare più ingressi).

Covid-19 Brasile



Per l'ingresso è necessario presentare uno dei seguenti certificati:

1. **certificato di vaccinazione** (il viaggiatore dovrà aver completato la vaccinazione almeno 14 giorni prima della data di partenza);

2. **certificato di negatività al tampone**

Covid-19 effettuato entro il giorno precedente la partenza.

MAPPA DI RISCHIO BRASILE

AGGIORNATO AL 18.11.2022
LIVELLO B





Arletti & Partners
Consulting for global mobility



India:

- Approfondimento Visti
- Covid-19
- Risk Assessment

Relatrice: Maria Battimiello
Team IM

INDIA:

VISTI TECNICI PERMANENZA BREVE

- Per i lavoratori che si recano nel Paese per attività che non verranno remunerate in India, è possibile richiedere un business visa
- È richiesta la presentazione di una lettera di invito. La permanenza massima è di 30 giorni.

Cittadini stranieri che si recano in India per brevi visite presso la sede del cliente per riparare impianti o macchinari nell'ambito di contratti di garanzia o di manutenzione annuale.

Ingegneri/tecnici stranieri che si recano in India per l'installazione e la messa in funzione di attrezzature/macchinari/strumenti in base al contratto di fornitura di tali attrezzature/macchinari/strumenti.

Esperti stranieri che si recano in India per impartire formazione al personale della società indiana.

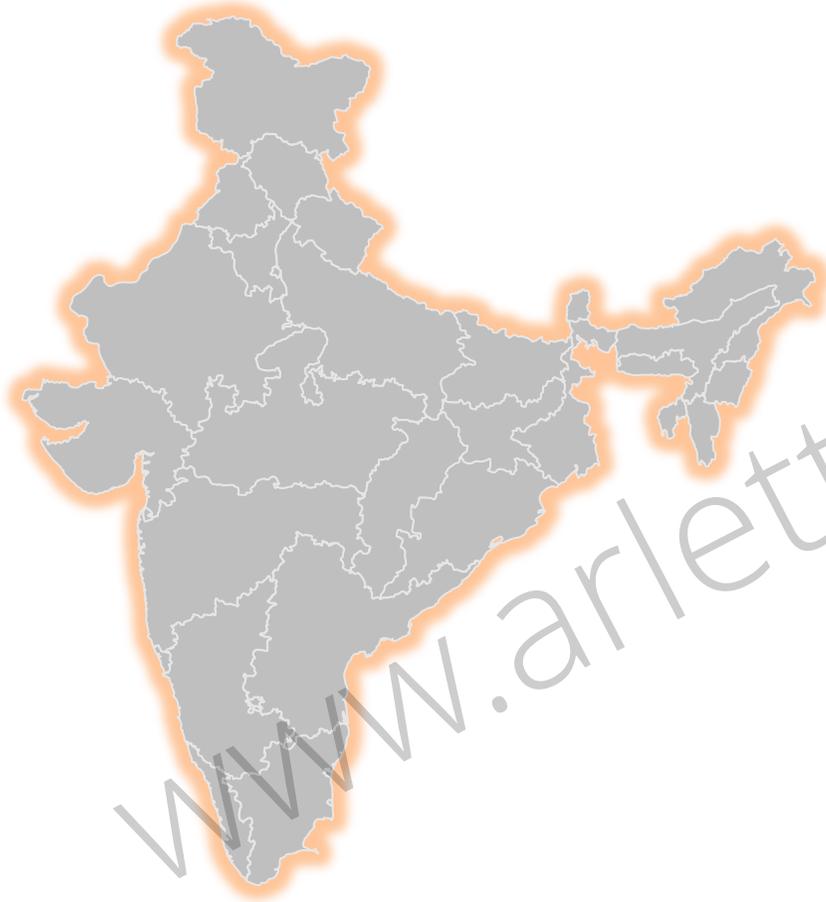
Personale straniero inviato per fornire assistenza tecnica/servizi, trasferimento di know-how, forniture di servizi per i quali la società indiana paga un compenso/una royalty alla società straniera.

INDIA:

VISTI DI LAVORO – EMPLOYMENT VISA

- Per richiedere un employment visa, il cittadino straniero deve percepire uno stipendio superiore a 25.000,00 dollari all'anno.
- Requisito fondamentale è che vi sia già un contratto fra il lavoratore e l'azienda indiana, da allegare alla domanda di visto insieme ad una lettera di assunzione.
- Il richiedente deve essere un **professionista altamente specializzato** o qualificato, assunto o nominato da una società, organizzazione, industria o impresa ecc. in India su base contrattuale o lavorativa a **livello senior**, in una posizione qualificata come esperto tecnico, dirigente senior, o in una posizione manageriale.
- La durata del visto dipende dalla validità del contratto, ma non oltre 5 anni.

Covid-19 India



- Effettuare un **test PCR** eseguito non prima di **72 ore** dal momento della partenza;
- Caricare sul portale **Air Suvidha** il certificato del test, un modulo di autocertificazione e un'autocertificazione di autenticità del test PCR;
- Automonitorare i propri sintomi per i primi 14 giorni;
- Scaricare l'app Aarogya setu.

NB. Singoli Stati possono introdurre misure restrittive extra.

MAPPA DI RISCHIO INDIA



AGGIORNATO AL 18.11.2022
LIVELLO B,C e D



Arletti & Partners
Consulting for global mobility



Cina:

- Approfondimento Visti
- Covid-19
- Risk Assessment

Relatrice: Maria Battimiello
Salvatore La Rocca
Team IM

CINA: LE TIPOLOGIE DI VISTO DI LAVORO

VISTO PER AFFARI (VISTO M):

- Il visto business per la Cina viene rilasciato a chi viene invitato da un'azienda privata che ha sede in Cina, dove si reca per **affari o per partecipare a fiere ed eventi commerciali**.
- La validità del visto va da un minimo di 30 giorni e 1 ingresso a un massimo di un anno con ingressi multipli. Attualmente, in Italia vengono rilasciati solo ad **ingresso singolo**
- Fra la documentazione necessaria, vi è una **lettera di invito** da parte del cliente cinese.
- Viene rilasciato generalmente **entro 7 giorni**



CINA: LE TIPOLOGIE DI VISTO DI LAVORO

VISTO PER LAVORO (VISTO Z):

- Il visto di lavoro viene rilasciato a chi viene **assunto** da un'azienda cinese o che si trova in Cina, oppure a chi viene **trasferito** dalla sede italiana alla sede cinese di un'azienda.
- Necessita di una pre-approvazione al lavoro da parte delle Autorità governative cinesi (work permit)
- Per la richiesta di work permit è necessario presentare una lunga lista di documenti, fra cui titoli di laurea, lettere rilasciati da precedenti datori di lavori, ecc.
- La procedura differisce da provincia a provincia.
- Il work permit viene rilasciato entro 15 giorni circa
- Una volta in Cina, il visto Z di lavoro va convertito in un Resident Permit



Covid-19 Cina (Aggiornamenti 10/11/2022)

VOLI PER LA CINA

- È possibile entrare in Cina sia con voli diretti dall'Italia che con scalo/i in Paesi terzi (dall'11 novembre non vi saranno più blocchi ai voli in ingresso nella RPC a causa di elevato numero di positivi all'arrivo in Cina);
- La richiesta di Codice Sanitario e test pre-partenza va effettuata solo una volta nelle 48 ore precedenti il volo d'ingresso in Cina.

PROCEDURA PRE-PARTENZA (in Italia o durante uno scalo in Paese terzo)

- 48 ore prima dell'imbarco per il volo d'ingresso in Cina:
 - Effettuare N° 1 Test RT-PCR presso una struttura riconosciuta dal Ministero della Salute italiano o Ministero della Salute estero.
- Richiedere Codice Verde HDC inserendo tutti i dati relativi al viaggio e test effettuati. La richiesta viene valutata in circa 3/4 ore ed ha una scadenza predisposta dalle autorità cinesi;
- Richiedere Codice QR Sanitario dell'Autorità Doganale Cinese;
- Per coloro che hanno contratto il Covid-19, non sono più previsti ulteriori adempimenti.

INGRESSO IN CINA

- Nuove misure di quarantena nazionali "5+3":
 - 5 giorni di quarantena centralizzata in strutture governative;
 - 3 giorni di monitoraggio della propria salute presso il proprio domicilio.
- Terminato il periodo di isolamento, la mobilità interna può comportare ulteriori adempimenti e restrizioni in base al rischio epidemiologico locale (dal 11/11 Aree a rischio Alto e Basso).



www.arlettipartners.com

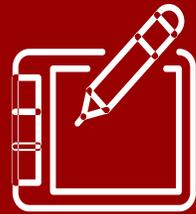
MAPPA DI RISCHIO CINA

AGGIORNATO AL 18.11.2022
LIVELLO A & B





Arletti & Partners
Consulting for global mobility



Health and Safety sul cantiere all'estero

Relatore: Federica Primiceri & Donato Santoro
Team Posting EU e Team Monitor

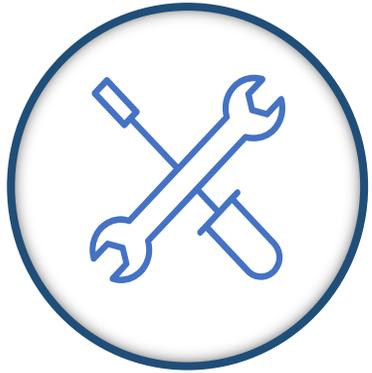
La **Direttiva 89/391/CEE** del 12 giugno 1989 riguarda l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori.

In Italia, il **Testo Unico sul Lavoro (ex. D.lgs. 81/08)** che ha recepito la sopramenzionata Direttiva europea regola i principali adempimenti italiani validi in materia di Health and Safety indipendentemente dal fatto che il cantiere sia situato in **uno Stato EU, Schengen e Extra EU**.

Tra questi, la redazione, in capo al committente, del DUVRI, che contiene punti salienti quali:

- Sopralluogo degli ambienti di lavoro;
- Scambio reciproco di informazioni;
- Attività espletate e strumenti introdotti dall'esterno e/o già presenti sul cantiere estero;
- Dispositivi di protezione ed attrezzature consegnate e/o già in dotazione;
- Formazione ed addestramento dei lavoratori coinvolti e relativi preposti.





In materia di distacco transnazionale dei lavoratori in UE, ai sensi della **Dir. 96/71/CE**, vigono sempre le **condizioni di maggior favore** per il lavoratore in trasferta.

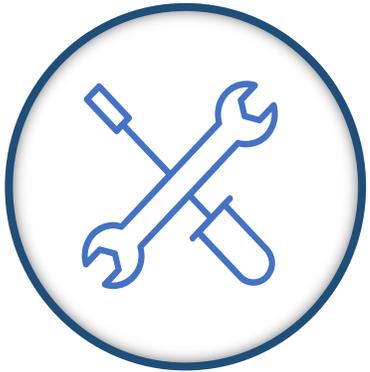
La normativa italiana risulta essere molto stringente in materia di Sicurezza sul Lavoro (es. la redazione del **DUVRI** non è prevista da tutte normative estere, tuttavia rimane **adempimento obbligatorio sancito dalla normativa italiana** anche a tutela del lavoratore).

Nonostante l'approccio «tutelativo» italiano in materia di Sicurezza nei confronti del lavoratore in trasferta, **è possibile che alcune normative straniere prevedano, in certi ambiti, condizioni ben più favorevoli** (es. disposizioni più stringenti su visite mediche ed elezione di un Rappresentante dei Lavori per la Sicurezza, ecc.).

Dal 1° Dicembre 2022, lo Studio A&P supporterà i propri clienti in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro e nella redazione del DUVRI, agevolando il processo di compilazione anche da parte della committente estera.

In caso di trasferte all'estero in **Paesi NON EU** è sempre obbligatorio:

- Rispettare la **normativa italiana** in materia di Sicurezza sul luogo di lavoro (Testo Unico sul Lavoro Ex D.lgs. 81/2008);
- Rispettare fedelmente la **normativa del singolo Paese estero** in materia di Health And Safety sui luoghi di lavoro;
- Verificare che le **certificazioni di training** in materia di Salute e Sicurezza sul luogo di lavoro in possesso dei lavoratori siano utilizzabili e/o convertibili in loco per l'accesso sul cantiere estero.





- In Regno Unito la materia Health And Safety è regolata dal **Construction Design and Management Regulations** del 2015, prevedendo una serie di obblighi di legge per tutti i soggetti coinvolti in attività lavorative edili e non.
- Il CDM impone ai Contractor di selezionare e impiegare solo i **lavoratori adeguatamente formati anche da un punto di vista sicurezza e salute in vista della loro permanenza sul workplace britannico (sia di lunga durata che di breve durata come per i trasfertisti).**
- Si tratta di un **obbligo aperto**: non viene richiesta alle Aziende e ai lavoratori di ricevere una formazione standard e generica ma una **formazione ad hoc e personalizzata.**
- N.B. Le certificazioni di training ottenute all'estero dovranno poi essere riconosciute da enti terzi britannici competenti e convertite per soddisfare i requisiti formativi per l'accesso al cantiere.

LE PRINCIPALI CERTIFICAZIONI IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO IN UK

Sebbene non previsto da alcun obbligo di legge britannico, i Contractor britannici potrebbero voler ammettere nei loro cantieri unicamente i lavoratori in possesso di determinate certificazioni private ottenute sulla base di particolari qualifiche che dimostrino consolidate conoscenze in materia di health and safety.

Tra le principali CARD attualmente distribuite è possibile annoverare:

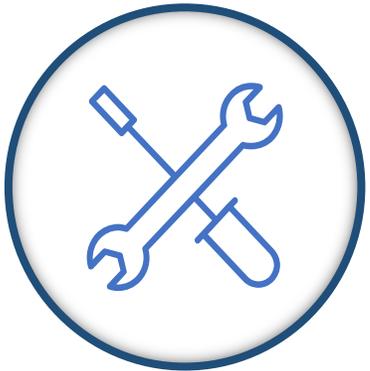
- **CSCS CARD (Construction Skills Certification Scheme)** per il settore edile;
- **ECS CARD (Electrotechnical Certification Scheme)** per il settore elettrico;
- **SKILLCARD** per il settore termotecnico (es. impianti meccanici tecnologici ecc.);
- **JIB-PMES (Joint Industry Board for Plumbing and Mechanical Engineering Services)** per il settore dell'ingegneria idraulica;
- **LISS (Land-based Industry Skills Scheme)**: certifica le competenze professionali nel settore edile con una particolare rilevanza agli aspetti urbanistici e paesaggistici.

ATTENZIONE: Anche i **lavoratori stranieri** che si recano sui cantieri in UK per conto della loro Azienda, qualora richiesto dal Contractor, dovranno ottenere le specifiche card correlate alla loro mansione e attività per poter prestare servizio.



Health and Safety sul cantiere all'estero

- Nell'ipotesi di trasferte all'estero, **sia Paesi EU che NON EU**, è necessario:
- Analizzare preventivamente le condizioni di lavoro sul cantiere estero;
- Monitorare l'evolversi della situazione sicurezza sul territorio straniero prendendo in considerazione le seguenti **aree di rischio**:



Caratteristiche Geografiche

Caratteristiche climatiche

Caratteristiche Politiche

Condizioni Sanitarie

Usi e costumi locali

Rischio Guerre

Caratteristiche infrastrutturali

Adeguatezza strutture per Pronto soccorso

Caratteristiche culturali

Rischio Secessioni

E' importante gestire questo aspetto con un Processo ben strutturato e con l'utilizzo di un Software online

RISK ASSESSMENT

ORGANIZZARE **TRASFERTE DI LAVORO**
IN PAESI A RISCHIO GEOPOLITICO CON



Arletti & Partners
Consulting for global mobility

Relatore: Donato Santoro

Servizi Travel Security – PERCHÈ FARE RISK ASSESSMENT?

Le responsabilità dei **vertici apicali** (AD, Hr Manager, RSPP) e dell'Azienda si estendono sia:

- Al luogo del cantiere estero;
- All'ambiente esterno in cui soggiorerà temporaneamente il lavoratore (es. hotel, appartamento, spostamenti all'interno della città).

La Giurisprudenza consolidata censura e condanna l'Azienda in **ASSENZA** di:

1) ANALISI DEL RISCHIO PREVENTIVA ALLA TRASFERTA

&

2) MONITORAGGIO DURANTE IL PERIODO DEL CANTIERE

L'AZIENDA E I SUOI VERTICI, IN ASSENZA DI QUESTI PRESUPPOSTI,

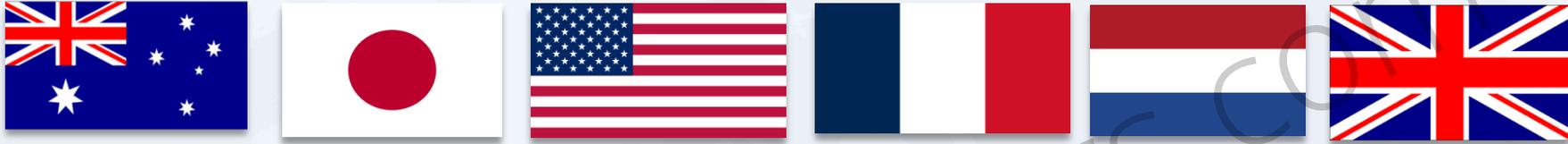
RISPONDONO DAVANTI AD UNA CORTE SE IL DIPENDENTE SUBISCE UN DANNO IN TRASFERTA.



Servizi Travel Security – Il processo impiegato da Studio A&P

PROCESSO IN STEP:

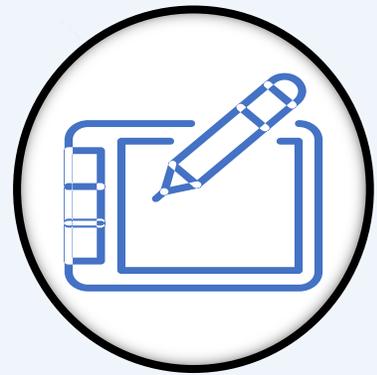
STEP 1 – Analisi dell'area di intervento utilizzando le **MAPPE DI RISCHIO** di 6 fonti nazionali:



STEP 2 - Monitoraggio di eventuali cambiamenti del rischio per tutta la durata del cantiere estero;

STEP 3 - In caso di livelli di rischio predefiniti dall'Azienda si deve procedere con:

- una **informativa geopolitica** sulle principali aree di rischio -> da condividere con vertici apicali, HR, RSPP e lavoratori in trasferta;
- **Tenere traccia delle sessioni di briefing con i vertici apicali** e relativa verbalizzazione delle decisioni sugli interventi pratici da adottare;
- **Tenere traccia delle sessioni di briefing con i lavoratori** e verbalizzare eventuali decisioni a loro rivolte.



Servizi Travel Security - Il Processo impiegato da Studio A&P

COSA FARE:

- 1) Espletare tutte le attività in materia di Sicurezza sul cantiere estero come previsto dalla normativa italiana a prescindere dal Paese di destinazione;
- 2) Stabilire in Azienda un **processo condiviso** che analizzi e monitori i rischi ambientali esterni al luogo del cantiere;
- 3) Conservare e tenere traccia della documentazione comprovante le azioni svolte a prevenzione e tutela del lavoratore;

Tale processo è indispensabile venga redatto anche nelle sue forme più semplici:

- Come documentazione di qualità a tutela dei **vertici apicali**;
- Come documento integrativo del **MOG 231 per le Trasferte all'estero** a tutela dell'Azienda.

L'Azienda può adottare un **PROCESSO MANUALE e CARTACEO** oppure un **Software online con un RISPARMIO** in termini di TEMPI e COSTI.

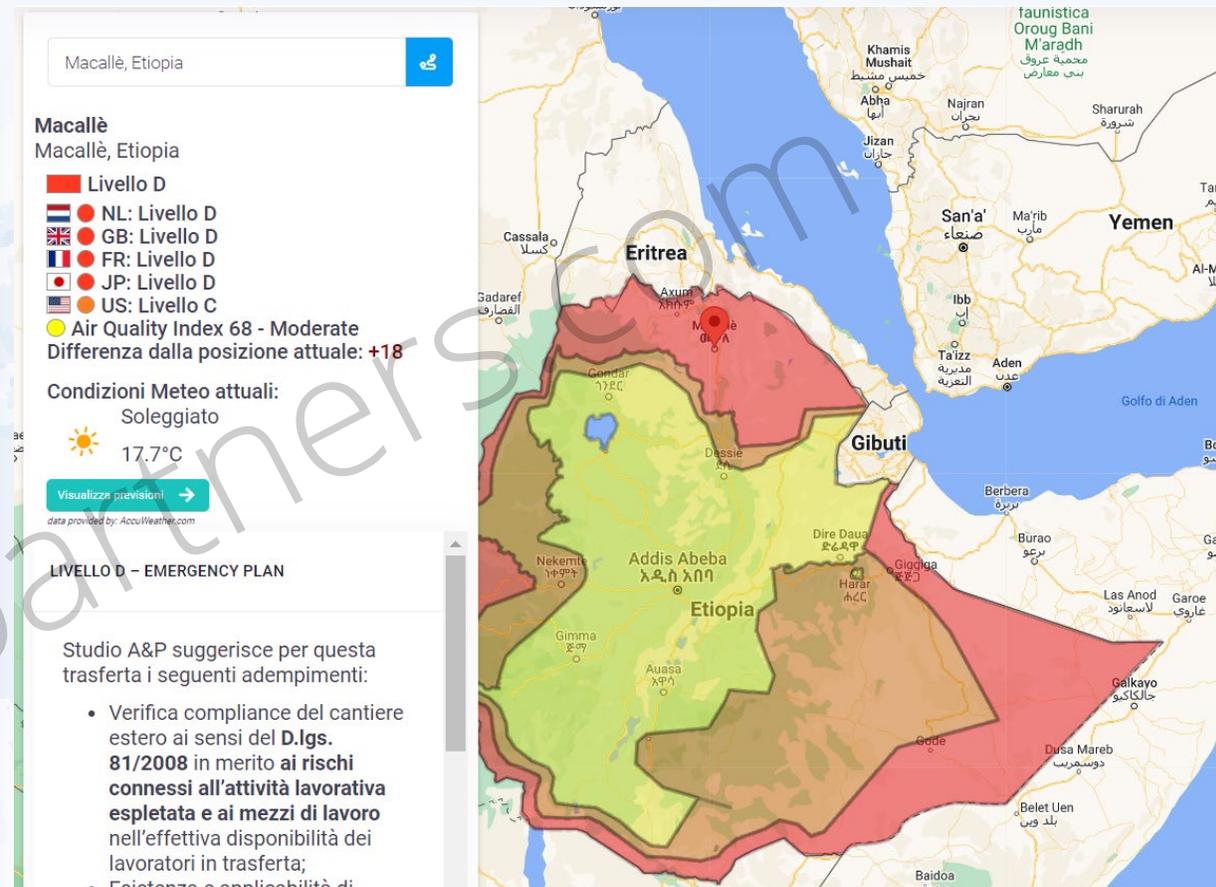


Servizi Travel Security – Funzionalità del Software

Oltre 150 mappe di rischio interattive

FUNZIONALITA' DEL SOFTWARE:

- Analisi dei 4 livelli di rischio;
 - Analisi del tragitto del lavoratore sul suolo estero;
 - Monitoraggio del rischio per la durata della trasferta;
 - Analisi della qualità dell'aria;
 - Previsioni Meteo;
 - Assegnazione delle figure aziendali coinvolte (RSPP, HR e lavoratori);
 - Notifica in caso di cambio livello di rischio;
 - Produzione report geopolitico in caso di rischio alto;
 - Record delle azioni intraprese e conservazione in fascicolo;
 - Info Covid-19 sintetiche;
 - Info Visti sintetici;
- Altri indicatori in progress: Currency exchange, inflazione ecc.



Clicca qui per un TRIAL GRATUITO fino al 31.12 del nostro Servizio:

[Mappe di rischio - Trial Gratuito](#)

Servizi Travel Security - Report Geopolitico

Le aree del **report informativo geopolitico** a cura di Studio A&P per ogni Paese estero

SICUREZZA

Aree geografiche sconsigliate	Indicazioni riguardanti le regioni più rischiose nel territorio estero e nelle sue aree di confine.
Criminalità	Informazioni riguardanti l'indice di criminalità nel Paese e indica i comportamenti più sicuri da tenere.
Situazione Politica	Descrive lo stato politico e sociale del paese.

TERRORISMO

Attacchi terroristici	Indicazioni su eventi legati al terrorismo avvenuti in passato ed eventuali rischi attuali.
Rapimenti	Informazioni sulla gestione degli ostaggi in caso di rapimenti.

LEGGI E COSTUMI LOCALI DA RISPETTARE

Usi e Costumi	Informazioni sulle consuetudini del paese e consigli su come comportarsi (religione e tradizione)
Divieti	Informazioni su pratiche vietate nel paese.

SITUAZIONE SANITARIA

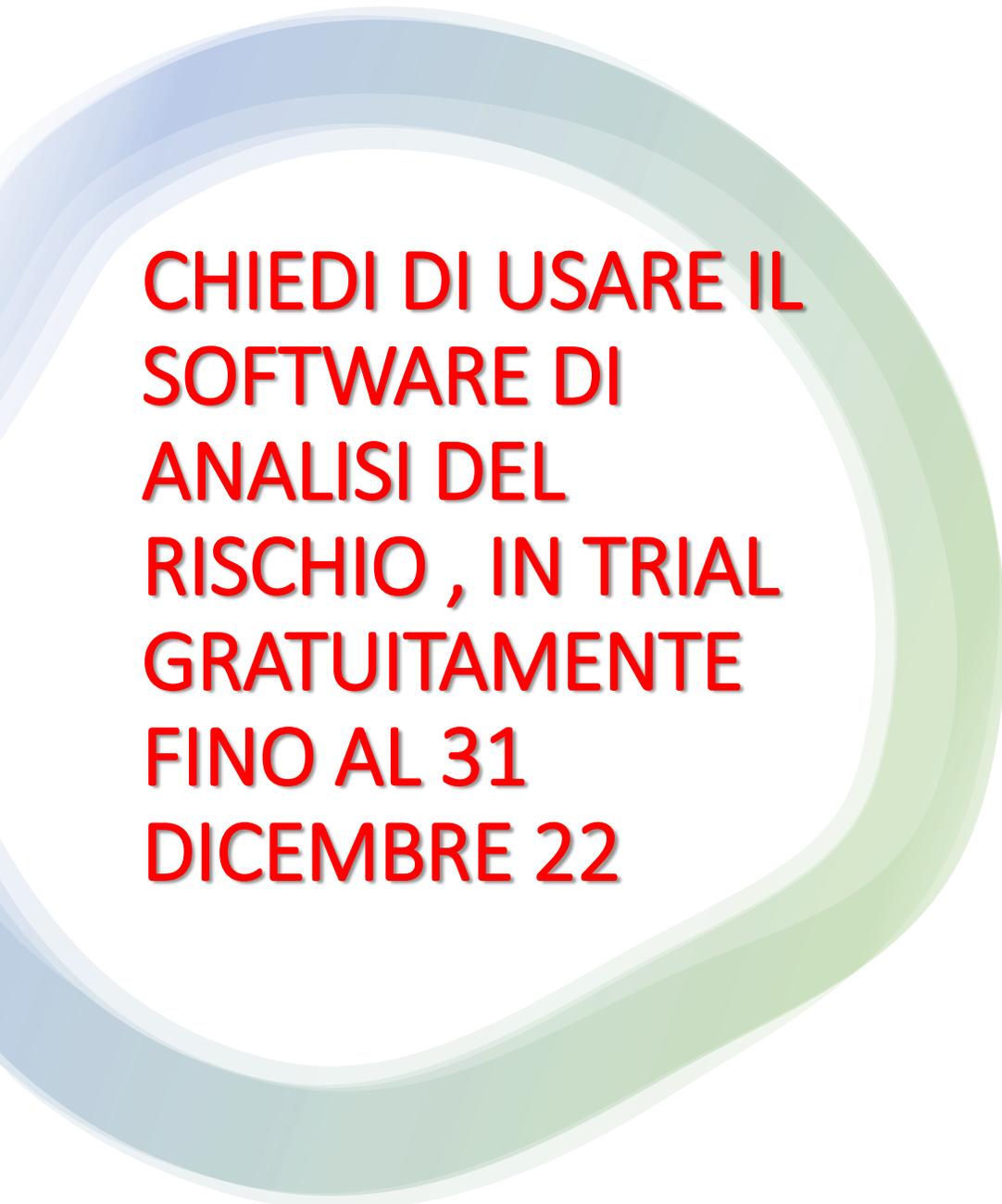
Strutture Sanitarie	Stato delle strutture sanitarie nel paese e come usufruirne in caso di necessità.
Malattie e Vaccinazioni	Informazioni su quali vaccini sono consigliati prima del viaggio e sulle malattie più frequenti e come evitarle.
Avvertenze	Cosa evitare e consigli di viaggio riguardanti la salute.
Informazioni Aggiuntive	Ulteriori informazioni utili.

CALAMITÀ NATURALI

Eventi Sismici	Rischio sismico ed eventi recenti di questa natura.
Eventi Metereologici	Rischi di episodi metereologici estremi e casi recenti di questa natura.

CONSIGLI GENERALI DI VIAGGIO

Collegamenti	Collegamenti aerei nazionali ed internazionali e informazioni utili su compagnie aeree operanti per e nel paese.
Patente	Informazioni sulla guida nel paese e su che tipo di documenti e assicurazioni procurarsi.
Trasporti e Infrastrutture	Informazioni sulla situazione stradale, sui mezzi di trasporto tra cui bus, taxi e treni e telecomunicazioni
Informazioni Aggiuntive	Ulteriori informazioni utili quali i contatti delle ambasciate.



**CHIEDI DI USARE IL
SOFTWARE DI
ANALISI DEL
RISCHIO , IN TRIAL
GRATUITAMENTE
FINO AL 31
DICEMBRE 22**

INVIA UNA MAIL A
INFO@ARLETTIPARTNERS.COM
RICEVERAI SUBITO UN
ACCOUNT TRIAL



Arletti & Partners
Consulting for global mobility



FEDERMACCHINE

GRAZIE PER L'ATTENZIONE

Per maggiori info contattare:

info@arlettipartners.com