



❑ LE VARIAZIONI DEL LUOGO DI LAVORO: DISTACCO TRANSNAZIONALE E LAVORO ESTERO

Quando si parla di distacco, bisogna prestare attenzione alla diversa nozione che l'istituto assume nella disciplina comunitaria. Infatti, secondo l'art. 2 della Direttiva 96/71/CE è da ritenersi lavoratore distaccato colui che, per un periodo di tempo limitato, presta la propria attività lavorativa nel territorio di uno Stato membro diverso da quello in cui svolge abitualmente il lavoro. Da tale definizione si può quindi desumere che la nozione comunitaria di distacco è ben più ampia di quella italiana.

LE VARIAZIONI DEL LUOGO DI LAVORO: LAVORO ESTERO E DISTACCO TRASNAZIONALE



**NORMATIVA DEL
DISTACCO
TRASNAZIONALE**

**REQUISITI DI LICEITA'
DISTACCO
TRASNAZIONALE**

ADEMPIMENTI

**LAVORO
ALL'ESTERO**

**INVIO IN DISTACCO
IN PAESE UE**

**INVIO LAVORATORE IN
PAESE EXTRA - UE
CONVENZIONATI**

**INVIO LAVORATORE IN
PAESE EXTRA - UE NON
CONVENZIONATI**

In materia di distacco, assume particolare rilievo l'istituto del distacco transnazionale, disciplinato dal D.Lgs. 136/2016, che si configura nelle ipotesi in cui le imprese di uno Stato membro (ovvero alle sue agenzie di somministrazione) distaccino in Italia uno o più lavoratori.

NORMATIVA DEL DISTACCO TRASNAZIONALE

La normativa alla base dell'Istituto del distacco transnazionale ha diversi obiettivi, tra cui quelli di sviluppare il commercio internazionale con la creazione di un mercato unico, sopperire ad eventuali mancanze temporanee di manodopera e incrementare la concorrenza. Le finalità che la normativa stessa vuole raggiungere possono essere riassunte in tre punti principali:

- 1 coordinare le normative nazionali degli Stati membri;
- 2 evitare il **social dumping**, ovvero quel fenomeno secondo cui la concorrenza tra prestatori situati in diversi Stati membri viene alterata dal livello di tutela, diverso a seconda dell'ordinamento nazionale preso a riferimento. Lo stesso viene poi attribuito ai propri lavoratori andando così a creare un vantaggio competitivo tra i Paesi in quanto alcuni di questi riescono a fissare delle retribuzioni minime più basse rispetto alla media salariale dell'Unione Europea;
- 3 garantire ai lavoratori inviati in distacco il rispetto di tutele minime e/o equivalenti a quelle che vengono riconosciute ai lavoratori del Paese in cui prestano attività lavorativa.

Al fine di **evitare l'abuso** di questo Istituto, l'Unione Europea ha stabilito delle disposizioni che devono essere rispettate in ambito di:

- condizioni di lavoro;
- tutela salute e sicurezza dei lavoratori;
- adempimenti amministrativi;
- misure di controllo che devono essere attuate dai datori di lavoro distaccanti.

In particolare, a livello legislativo, l'Unione Europea disciplina il distacco transnazionale attraverso tre direttive principali che trattano situazioni diversi ma che possono definirsi complementari tra di loro:

- **Direttiva 96/71/CE** relativa al distacco di lavoratori nell'ambito di prestazioni di servizi e che individua il cosiddetto "nocciolo duro" della normativa che deve essere applicata dal datore di lavoro distaccatario ai lavoratori distaccati;
- **Direttiva 2014/67/UE** concernente l'applicazione della Direttiva sopra riportata. Nello specifico, integra alcune misure di controllo che devono essere attuate dal datore di lavoro distaccante;



Sommario:

- Normativa del distacco transnazionale
- Requisiti di liceità
- Adempimenti
- Lavoro all'estero
- Invio in distacco in Paesi UE
- Invio lavoratore in Paesi extra - UE convenzionati
- Invio lavoratore in Paesi extra - UE non convenzionati



Collegamenti:

- Articolo 4, D. lgs. 136/2016
- INL, circolare n. 1/2017
- D.M. 170 del 6 agosto 2021
- INL, nota del 5 giugno 2017
- Articolo 51, d.lgs. 81/2015
- Articolo 4, D.L. 317/1987
- Articolo 165, DPR 917/1986

- **Direttiva 2018/957/UE** che ha modificato e rafforzato la disciplina contenuta nella Direttiva 96/71/CE. A questa si affianca anche la Direttiva 2019/1152/UE relativa alle condizioni di lavoro trasparenti nell'Unione Europea e che si sostanzia nel diritto del lavoratore all'informazione.

REQUISITI DI LICETTA' DEL DISTACCO TRASNAZIONALE

Come per il distacco nazionale, anche per quello transnazionale sono previsti dei **requisiti** affinché l'istituto possa considerarsi **autentico**. Tali indici vengono identificati all'interno dell'articolo 4 della Direttiva 2014/67/UE, secondo il quale, al fine di evitare il realizzarsi di un distacco illecito:

- ① L'impresa distaccante deve essere realmente stabilita nello Stato Membro inviante ovvero deve **esercitare effettivamente l'attività economica** per il tramite di una **stabile organizzazione** in cui viene svolta l'attività di prestazione di servizi. A tal proposito rilevano, ad esempio:

- la sede legale e amministrativa dell'azienda;
- il luogo in cui l'impresa esercita l'attività economica;
- il fatturato dell'azienda;

- ② Lo svolgimento dell'attività in distacco deve essere **temporaneo**, per cui il lavoratore rimane alle dipendenze del datore di lavoro distaccante. Pertanto, altro requisito fondamentale richiamato dalla definizione stessa di lavoratore distaccato è la temporaneità (requisito condiviso con l'istituto del distacco nazionale). Nello specifico, quando si parla di temporaneità del distacco, nell'ambito del distacco transnazionale, si fa riferimento ad un **periodo massimo** pari a **12 mesi**, elevabili a 18 previa notifica motivata da parte del prestatore di servizi. Si evidenzia che, in ogni caso, il periodo totale dovrà essere calcolato sommando tutti i periodi di distacco svolti dal lavoratore. Con riferimento a tale aspetto rilevano:

- la data di inizio del distacco;
- il ritorno del lavoratore a prestare la propria attività lavorativa nello stato d'origine;
- la natura dell'attività stessa.

Si sottolinea che la **presenza o la mancanza di alcuni indici** non implica direttamente l'illiceità del distacco in quanto l'ispettore, durante un eventuale intervento ispettivo, è tenuto a svolgere una valutazione complessiva della situazione e della possibile applicazione di sanzioni.

La circolare INL n. 1/2017 riporta alcuni **esempi di distacco non autentico**:

- l'impresa distaccante è una **società fittizia**, che non esercita alcuna attività economica nel Paese di origine;
- l'impresa distaccante **non presta alcun servizio** ma si limita a fornire solo il personale in assenza della relativa autorizzazione all'attività di somministrazione;
- il **lavoratore** distaccato al momento dell'assunzione da parte dell'impresa straniera distaccante **già risiedeva e lavorava abitualmente in Italia**.

La stessa circolare specifica poi che l'ipotesi di distacco non autentico **non configura un caso di "lavoro nero"**, di conseguenza non è applicabile la c.d. maxisanzione.

ADEMPIMENTI

L'impresa che distacca lavoratori in Italia deve fornire al **Ministero del Lavoro** i dati relativi:

- al distacco;
- ai soggetti coinvolti;
- alla durata del periodo in cui il lavoratore viene distaccato;
- al luogo e al tipo di prestazione/servizi resi.



Sommario:

- Normativa del distacco transnazionale
- Requisiti di liceità
- Adempimenti
- Lavoro all'estero
- Invio in distacco in Paesi UE
- Invio lavoratore in Paesi extra - UE convenzionati
- Invio lavoratore in Paesi extra - UE non convenzionati



Collegamenti:

Articolo 4, D. lgs. 136/2016
INL, circolare n. 1/2017
D.M. 170 del 6 agosto 2021
INL, nota del 5 giugno 2017
Articolo 51, d.lgs. 81/2015
Articolo 4, D.L. 317/1987
Articolo 165, DPR 917/1986

Il D.M. 170 del 6 agosto 2021 prevede in capo al datore di lavoro distaccante il rispetto di alcuni **adempimenti amministrativi** con l'obiettivo di informazione e comunicazione del distacco:

- 1 trasmissione della comunicazione. La stessa deve essere trasmessa in modalità telematica tramite il modello **UNI_DISTACCO_UE** entro la mezzanotte del giorno precedente alla decorrenza del distacco. La comunicazione può essere annullata entro la mezzanotte del giorno precedente a quello di inizio del distacco;
- 2 ogni **variazione** in relazione allo stesso distacco dovrà essere **comunicata entro 5 giorni** dal verificarsi dell'evento modificativo;
- 3 in caso di **variazione della data di inizio del distacco**, la stessa dovrà essere modificata entro la mezzanotte del giorno precedente la decorrenza del distacco;
- 4 la notifica motivata per i distacchi di lunga durata deve essere trasmessa entro **5 giorni dal superamento dei 12 mesi** di durata del distacco.



In caso di distacco illecito e di **violazione degli obblighi di comunicazione** previsti dalla legge, è prevista l'applicazione di **sanzioni amministrative** nei confronti delle aziende coinvolte. In aggiunta, il lavoratore ha la possibilità di **rivendicare la costituzione di un rapporto di lavoro** in capo all'impresa distaccataria per la quale ha svolto la prestazione. La legge prevede, poi, l'**arresto** nel caso in cui si ponga in essere un **distacco con soggetti minorenni**.

LAVORO ALL'ESTERO

Disciplina alternativa è prevista per i lavoratori esteri e la stessa comporta l'insorgenza di una serie di problematiche, legate principalmente:

- alla gestione contrattuale del dipendente;
- all'individuazione del corretto regime fiscale e contributivo applicabile
- alla gestione degli adempimenti amministrativi.



Al fine di prevenire problematiche legate a tali aspetti, e individuare così la corretta gestione del rapporto del lavoratore, risulta fondamentale individuare il Paese di destinazione del lavoratore inviato.

Il lavoratore, infatti, può essere inviato a svolgere la prestazione lavorativa presso:

- un Paese dell'Unione Europea;
- un Paese extra UE che ha stipulato una convenzione con l'Italia;
- un Paese extra UE che non ha stipulato una convenzione con l'Italia.

INVIO IN DISTACCO IN PAESE UE



In materia di distacco all'interno dell'Unione Europea, è stata di recente pubblicata la **Direttiva n. 957/2018** che ha modificato il regolamento CE 883/2004, andando a definire l'istituto in questione.

Nello specifico, secondo il diritto dell'Unione Europea si considera **distaccato** il lavoratore che, occupato nel territorio nazionale presso l'impresa da cui dipende, viene inviato in altro Paese UE a lavorare per conto e nell'interesse dell'impresa stessa per un **periodo non superiore a 12 mesi**. Sul punto la direttiva ha modificato quanto era previsto dal regolamento CE 883/2004, che in origine prevedeva una durata massima più ampia, pari a 24 mesi.



Sommario:

- Normativa del distacco transnazionale
- Requisiti di liceità
- Adempimenti
- Lavoro all'estero
- Invio in distacco in Paesi UE
- Invio lavoratore in Paesi extra - UE convenzionati
- Invio lavoratore in Paesi extra - UE non convenzionati



Collegamenti:

Articolo 4, D. lgs. 136/2016
INL, circolare n. 1/2017
D.M. 170 del 6 agosto 2021
INL, nota del 5 giugno 2017
Articolo 51, d.lgs. 81/2015
Articolo 4, D.L. 317/1987
Articolo 165, DPR 917/1986

È importante sottolineare che non tutti i lavoratori che si trovano nel territorio di uno Stato membro diverso da quello in cui sono normalmente impiegati devono essere considerati **lavoratori distaccati** ai sensi della normativa in questione. In particolare, **non rientrano** in questa categoria i **lavoratori inviati in un altro Stato membro senza svolgere un'attività di fornitura transnazionale di servizi**. È il caso, ad esempio, di coloro che partecipano a conferenze, riunioni o eventi senza erogare alcun servizio a persone o imprese. Per quanto riguarda la partecipazione alle fiere, si fa riferimento a quanto indicato nella nota dell'INL del 5 giugno 2017.

Adempimenti amministrativi

Sotto il profilo degli adempimenti amministrativi, vale la pena ricordare come all'interno dell'Unione Europea, ai sensi dell'articolo 45 TFUE, vige il **principio della libera circolazione delle persone**. Ne deriva:

- che è **vietata qualsiasi discriminazione** fondata sulla nazionalità del lavoratore con riferimento alle condizioni di lavoro applicate al rapporto;
- il **diritto del lavoratore** di potersi **spostare liberamente** all'interno degli Stati dell'Unione Europea e di permanere nello Stato una volta che questi si sia occupato in un nuovo impiego lavorativo.

È sufficiente, pertanto, che il lavoratore comunitario sia in possesso di un **regolare documento di identità in corso di validità**, dal quale risulti la qualità di cittadino comunitario. Non è, di conseguenza, necessario ottenere alcuna autorizzazione da parte del Ministero del Lavoro.

D'altra parte, il datore di lavoro avrà l'onere di comunicare telematicamente al centro per l'impiego, tramite modello UNILAV, la **modifica temporanea del luogo di svolgimento della prestazione del dipendente entro 5 giorni dall'invio dello stesso in altro Paese UE**. Nell'ambito dei rapporti con il dipendente, inoltre, resta ferma la necessità della sottoscrizione di una lettera con cui si comunica il distacco.

Vale la pena ricordare, infine, che il soggetto ha l'**obbligo di iscrizione all'AIRE** in caso di **trasferimento** della residenza all'estero per un periodo **superiore a 12 mesi**.

Disciplina del rapporto di lavoro

Sotto il profilo della disciplina del rapporto di lavoro del dipendente distaccato, vige il **principio di territorialità**, in forza del quale in linea generale deve applicarsi la legislazione dello Stato in cui si svolge il distacco.

Tuttavia, l'**articolo 4 del d.lgs. 136/2016** stabilisce che al lavoratore distaccato si debbano comunque applicare le stesse condizioni di lavoro e di occupazione, previste dalla legge e dai contratti collettivi e applicate ai lavoratori che svolgono in Italia le stesse prestazioni del soggetto distaccato.

La finalità di tale norma è quella di garantire una sostanziale **equiparazione delle retribuzioni erogate**. Ciò implica che non è richiesta un'identica coincidenza tra tutte le voci retributive, poiché l'equivalenza sostanziale del trattamento economico può essere raggiunta tenendo conto anche delle somme erogate a titolo di indennità (ad esempio, l'indennità di distacco) che, insieme agli elementi della retribuzione, garantiscono il **rispetto dei principi costituzionali di adeguatezza e proporzionalità della retribuzione**.

Per quanto riguarda la **contrattazione collettiva**, il riferimento è ai contratti collettivi di cui all'articolo 51 del d.lgs. 81/2015, vale a dire ai **contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali** stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e ai **contratti collettivi aziendali stipulati dalle RSA o RSU**.



Sommario:

- Normativa del distacco transnazionale
- Requisiti di liceità
- Adempimenti
- Lavoro all'estero
- Invio in distacco in Paesi UE
- Invio lavoratore in Paesi extra - UE convenzionati
- Invio lavoratore in Paesi extra - UE non convenzionati



Collegamenti:

Articolo 4, D. lgs. 136/2016
INL, circolare n. 1/2017
D.M. 170 del 6 agosto 2021
INL, nota del 5 giugno 2017
Articolo 51, d.lgs. 81/2015
Articolo 4, D.L. 317/1987
Articolo 165, DPR 917/1986

Nello specifico, il disposto legislativo fa riferimento a quelle materie che compongono il cosiddetto **"nocciolo duro"**, vale a dire la disciplina in materia di:

- periodi massimi di lavoro e periodi minimi di riposo;
- durata minima dei congedi annuali retribuiti;
- retribuzione, comprese le maggiorazioni per lavoro straordinario;
- condizioni di somministrazione di lavoratori;
- salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- tutele riguardo alle condizioni di lavoro e di occupazione di gestanti e puerpere, bambini e giovani;
- parità di trattamento fra uomo e donna e le altre disposizioni in materia di non discriminazione;
- condizioni di alloggio adeguate per i lavoratori, nei casi in cui l'alloggio sia fornito dal datore di lavoro;
- indennità o rimborsi a copertura delle spese di viaggio, vitto e alloggio sostenute dai lavoratori distaccati.

INVIO LAVORATORE IN PAESI EXTRA – UE CONVENZIONATI

Al di fuori del confine comunitario sono previsti degli **accordi che derogano al principio di territorialità** nel rispetto di determinate condizioni. In forza di questi accordi, quali **Convenzioni bilaterali internazionali**, è consentito al cittadino italiano di mantenere il regime previdenziale dello Stato di provenienza per tutta la permanenza nello Stato estero.

Ogni **convenzione** contiene indicazione:

- 1 della **durata del distacco previdenziale** e dell'eventuale previsione di proroga dello stesso;
- 2 del **formulario** al fine di **certificare la copertura assicurativa** nel Paese di provenienza (**modello PD – A1** da inviare tramite l'apposito servizio telematico all'interno del sito dell'INAIL);
- 3 dell'**elenco delle assicurazioni** a cui viene applicata la Convenzione, da confrontare con i regimi di assicurazioni sociali obbligatorie degli Stati coinvolti.

La **convenzione** può essere **parziale**. In questo caso il lavoratore è tenuto a versare determinati contributi sia nel Paese di provenienza che nel Paese estero. Tutto ciò potrebbe verificarsi anche nel caso in cui nel Paese di distacco sia previsto in relazione ad un obbligo legislativo il versamento di determinati contributi.

 Si sottolinea che **ogni convenzione è a sé stante**, di conseguenza è necessario verificare caso per caso le condizioni stabilite.

INVIO LAVORATORE IN PAESI EXTRA – UE NON CONVENZIONATI

Nel caso in cui il lavoratore venga distaccato in un Paese estero con il quale non è in vigore alcuna Convenzione o Accordo in materia di sicurezza sociale, deve applicarsi il principio della **lexi loci laboris**, in forza del quale al lavoratore viene **applicata la legislazione prevista nello Stato di svolgimento dell'attività lavorativa**.



Sommario:

- Normativa del distacco transnazionale
- Requisiti di liceità
- Adempimenti
- Lavoro all'estero
- Invio in distacco in Paesi UE
- Invio lavoratore in Paesi extra – UE convenzionati
- Invio lavoratore in Paesi extra – UE non convenzionati



Collegamenti:

Articolo 4, D. lgs. 136/2016
INL, circolare n. 1/2017
D.M. 170 del 6 agosto 2021
INL, nota del 5 giugno 2017
Articolo 51, d.lgs. 81/2015
Articolo 4, D.L. 317/1987
Articolo 165, DPR 917/1986

Aspetti previdenziali

Sotto il profilo previdenziale, il lavoratore sarà assoggettato ad una **doppia imposizione contributiva**:

- in **Italia** dovrà obbligatoriamente versare la contribuzione prevista dall'**Assicurazione Generale Obbligatoria (AGO, art. 1 par. 1 D.L. 317/1987)**;
- all'**estero** dovrà versare la contribuzione prevista secondo il **principio di territorialità**.

La contribuzione dovuta viene calcolata sulla base di apposite **retribuzioni convenzionali**, previste dalla Legge n. 398/1987, e vengono definite annualmente dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. In questo caso l'**aliquota** per il calcolo è **ridotta ed è pari al 10% delle aliquote IVS a carico azienda** (art. 4 D.L. 317/1987). In base a quanto previsto dal Paese, vi potrebbe essere la **necessità di provvedere all'apertura di una posizione separata per INPS e per INAIL**.



In relazione alla **doppia imposizione contributiva** è sempre consigliato verificare la possibilità prevista in alcuni Paesi (ad es. India) di poter ottenere il **rimborso dei contributi versati** nel caso non si raggiunga un periodo minimo di contribuzione.

Aspetti fiscali

Nel momento in cui il lavoratore svolge attività lavorativa in un territorio diverso da quello italiano, occorre **individuare in quale Stato** il reddito da lavoro sarà soggetto ad imposizione fiscale.



Il concetto cardine alla base dell'imposizione fiscale riguarda la **residenza** di un soggetto **ai fini fiscali**, attraverso la quale vengono individuati i soggetti residenti come coloro che per la maggior parte del periodo d'imposta sono iscritti nelle anagrafi della popolazione residente o hanno nel territorio dello Stato il domicilio o la residenza.

Quindi:

- iscrizione nell'anagrafe** della popolazione residente;
- domicilio** nel territorio dello Stato;
- residenza** nel territorio dello Stato;

La distinzione fondamentale è quindi legata al **luogo di residenza fiscale del soggetto**, in quanto:

- i soggetti **residenti** fiscalmente in **Italia** sono assoggettati ad **imposizione da parte del Fisco italiano sui redditi ovunque prodotti**;
- i soggetti **non residenti** fiscalmente in **Italia** sono assoggettati ad **imposizione italiana per i redditi prodotti sul territorio dello Stato**, in base al principio di territorialità.



Per il lavoratore residente in Italia e che continua a qualificarsi dal punto di vista fiscale come **soggetto residente in Italia**, il **reddito** prodotto sarà assoggettato a **tassazione sia in Italia**, secondo il principio generale della **world wide taxation**, sia nel **Paese di destinazione** per il **principio di territorialità**. Per eliminare la doppia imposizione, si può ricorrere a quanto previsto dall'**articolo 15 delle Convenzioni contro le doppie imposizioni**, il quale prevede delle regole generali di tassazione.



Sommario:

- Normativa del distacco transnazionale
- Requisiti di liceità
- Adempimenti
- Lavoro all'estero
- Invio in distacco in Paesi UE
- Invio lavoratore in Paesi extra - UE convenzionati
- Invio lavoratore in Paesi extra - UE non convenzionati



Collegamenti:

Articolo 4, D. lgs. 136/2016
INL, circolare n. 1/2017
D.M. 170 del 6 agosto 2021
INL, nota del 5 giugno 2017
Articolo 51, d.lgs. 81/2015
Articolo 4, D.L. 317/1987
Articolo 165, DPR 917/1986

Tale articolo disciplina delle deroghe ai principi della *world wide taxation* e di *territorialità*, in quanto la remunerazione che un soggetto residente in Italia riceve dallo svolgimento di attività in uno Stato estero è **imponibile solo nel primo Stato** nel caso in cui siano presenti simultaneamente **tre condizioni**:

- il soggetto soggiorna nello Stato estero per un periodo e/o per periodi **non superiori alla metà del periodo di imposta**, corrispondenti a **183 giorni**;
- le **remunerazioni** sono pagate per conto o da un datore di lavoro che **non è residente dell'altro Stato** (reddito erogato esclusivamente dal datore di lavoro italiano);
- il **costo della remunerazione non** è sostenuto da una **stabile organizzazione** o da una base fissa che il datore di lavoro ha individuato nello Stato estero (società italiana non riaddebita il costo sostenuto della remunerazione alla società estera nella quale viene svolta l'attività lavorativa).

Qualora l'esenzione riportata nell'articolo 15 sopra citato non sia applicabile, si potrà ricorrere all'**articolo 23 della Convenzione** stessa al fine di evitare la doppia imposizione. Dal punto di vista operativo la disciplina è contenuta nell'**articolo 165 DPR 917/1986** (TUIR).

Attraverso questo meccanismo si procede al **calcolo del credito d'imposta**, che consente di scomputare dalle imposte dovute in Italia sui redditi esteri la quota già versata sui redditi prodotti nello Stato estero.



In particolare l'**articolo 165 TUIR** afferma che se al reddito complessivo di un soggetto concorrono anche redditi prodotti all'estero, per i quali sono già state versate imposte nel Paese estero, le stesse possono essere detratte dall'imposta netta dovuta in Italia, entro il limite corrispondente alla quota dell'imposta in relazione al rapporto tra il reddito estero e il reddito complessivo. La stessa detrazione deve essere calcolata all'interno della dichiarazione del periodo d'imposta in cui è stato realizzato il reddito all'estero, a condizione che il pagamento della stessa avvenga prima della presentazione telematica della dichiarazione.

Nel caso in cui il **reddito estero concorra parzialmente** a formare il reddito complessivo, l'**imposta estera va ridotta in misura proporzionale**.

Da quanto riportato all'interno dell'art. 165 TUIR si ricavano **tre requisiti necessari** al fine di poter **richiedere il credito d'imposta** in relazione alle imposte versate all'estero:

- **produzione** di un reddito all'estero;
- tale reddito deve **concorrere alla formazione** del reddito complessivo assoggettato a tassazione in Italia;
- **versamento** nello Stato estero delle imposte a titolo definitivo (ossia che le stesse siano irripetibili).

Quindi, a seguito di quanto qui sopra riportato, possiamo affermare che la **doppia imposizione fiscale** si verifica nelle ipotesi in cui il lavoratore:

- 1) sia **residente fiscalmente in Italia** e con lo Stato estero non sia in vigore alcuna Convenzione contro la doppia imposizione;
- 2) **soggiorni** nello Stato estero per un **periodo superiore a 183 giorni**;
- 3) venga **pagato da un datore di lavoro residente nello Stato** in cui viene svolta la prestazione lavorativa;
- 4) venga **pagato da un datore di lavoro il quale ha una stabile organizzazione** nell'altro Stato.



Sommario:

- Normativa del distacco transnazionale
- Requisiti di liceità
- Adempimenti
- Lavoro all'estero
- Invio in distacco in Paesi UE
- Invio lavoratore in Paesi extra - UE convenzionati
- Invio lavoratore in Paesi extra - UE non convenzionati



Collegamenti:

- Articolo 4, D. lgs. 136/2016
- INL, circolare n. 1/2017
- D.M. 170 del 6 agosto 2021
- INL, nota del 5 giugno 2017
- Articolo 51, d.lgs. 81/2015
- Articolo 4, D.L. 317/1987
- Articolo 165, DPR 917/1986