



PAYROLL INTERNAZIONALE

Francesco Boggiatto
Consulente del Lavoro
21/11/2024

Quali criteri rispettare?

- Il trattamento economico-normativo non deve essere inferiore a quello previsto dalla contrattazione collettiva;
- Deve essere stipulata, a favore degli italiani chiamati a prestare la propria attività all'estero, una assicurazione per ogni viaggio di andata e ritorno e per i casi di morte e invalidità permanente;
- Il contratto di distacco deve stabilire la sistemazione logistica del lavoratore e devono essere garantite idonee misure in materia di sicurezza.

Per favorire il distacco possono prevedersi anche misure retributive aggiuntive a beneficio del distaccato durante il periodo di permanenza all'estero.

Aspetti previdenziali

Legge di riferimento

La legge di riferimento è la L. 398/1987 recante norme in materia di tutela dei lavoratori italiani operanti nei Paesi extra-comunitari che storicamente prevedeva una preventiva autorizzazione di lavoro all'estero, poi abolita con successivo provvedimento del 2015.

Trattamento contributivo

Convenzioni bilaterali

Il trattamento a livello payroll dal punto di vista contributivo varia a seconda che nel paese di destinazione siano in vigore o meno, convenzioni bilaterali in materia di sicurezza sociale, con la destinazione a seconda che la copertura sia integrale o parziale.

Se è presente una convenzione che fornisce copertura assicurativa completa, è previsto che il versamento contributivo avvenga nel solo Stato di provenienza, evitando in questo modo di dover finanziare prestazioni diverse in entrambi i Paesi coinvolti nel distacco.

Trattamento contributivo

Copertura parziale

Qualora la convenzione con lo Stato ospitante non garantisca le coperture sulle assicurazioni obbligatorie dovranno essere versati in Italia, oltre ai contributi previsti dalla convenzione, anche quelli non richiamati dall'accordo ma obbligatori per il legislatore nazionale; mentre andranno versati allo Stato estero quelli ivi ritenuti obbligatori.

Le coperture obbligatorie sono:

- IVS (Invalidità, vecchiaia e superstiti);
- TBC per copertura delle malattie tubercolari;
- Naspi (Nuova assicurazione sociale per l'impiego);
- Malattia;
- Maternità;
- Infortunio sul lavoro e malattia professionale;
- Fondo garanzia TFR.

Trattamento contributivo

Assenza di convenzioni

Nel caso in cui il paese di destinazione non sia legato all'Italia da alcun accordo, la base imponibile ai fini previdenziali è calcolata sulla base delle retribuzioni convenzionali di cui alla già citata L. 398/1987, si tratta di tabelle retributive aggiornate annualmente con decreto del Ministero del Lavoro, dove in base alla categoria legale del lavoratore (operai, impiegati, quadri, dirigenti) sono determinate le retribuzioni in fasce reddituali, spesso distinte da range di retribuzione effettivamente percepita.

Trattamento contributivo

Estratto delle tabelle di Retribuzioni convenzionali per il 2024

TABELLA DELLE RETRIBUZIONI CONVENZIONALI 2024

OPERAI E IMPIEGATI - VALORI 2024

SETTORE	QUALIFICHE	FASCIA	RETRIBUZIONE NAZIONALE		RETRIBUZIONE CONVENZIONALE	
			Da	Fino a		
Industria	Operai	I		2.294,99	2.294,99	
		II	2.295,00	2.429,74	2.429,74	
		III	2.429,75	2.564,48	2.564,48	
		IV	2.564,49	in poi	2.699,18	
	Impiegati	I			2.699,18	2.699,18
		II		2.699,19	3.207,70	3.207,70
		III		3.207,71	3.716,27	3.716,27
		IV		3.716,28	4.224,83	4.224,83
		V		4.224,84	in poi	4.733,35

Quando sussiste l'obbligo di tenuta payroll?

INBOUND

Entity estera

In caso di mancanza di accordo previdenziale o in caso di accordo previdenziale parziale con la home country è necessario effettuare un cedolino mensile a fronte dell'apertura della rappresentanza previdenziale. Verrà elaborato un cedolino con valenza previdenziale.

L'imponibile previdenziale è costituito dal complesso dei compensi corrisposti al dipendente nel corso del mese sia in Italia sia all'estero. Verranno considerati anche eventuali gross-up effettuati in Italia o all'estero.

Quando sussiste l'obbligo di tenuta payroll?

INBOUND

Entity italiana

In caso di corresponsione di allowance, indennità, benefit (anche in natura) o porzioni di compenso, l'entity italiana ha obbligo di sostituzione di imposta e verrà elaborato un cedolino con sola valenza fiscale.

L'imponibile fiscale è costituito dalle erogazioni effettuate dalla società italiana. In alcuni casi possono essere previsti casi di estensione della sostituzione d'imposta anche sui compensi esteri.

Quando sussiste l'obbligo di tenuta payroll?

OUTBOUND

Entity italiana

In caso di distacco in paese non convenzionato o parzialmente convenzionato è necessario effettuare il calcolo dei contributi dovuti sulla base della legge 398/1987. Da valutare il regime di tassazione sulla base dello status di residenza del dipendente e l'eventuale applicabilità delle retribuzioni convenzionali ai fini fiscali. Verrà elaborato un cedolino previdenziale e fiscale.

In caso di distacco in paese parzialmente convenzionato, la società italiana elabora un cedolino includendo tutti i compensi corrisposti al dipendente in Italia e all'estero, assoggettando a contribuzione sulle retribuzioni convenzionali i contributi non coperti dall'accordo e, sulla base delle retribuzioni effettive, i contributi coperti da accordo.

In caso di distacco in paese non convenzionato i contributi vengono versati sulle retribuzioni convenzionali.

In merito alla residenza sarà da valutare lo status di residenza per l'applicabilità o meno delle retribuzioni convenzionali.

Quali adempimenti?

Operativamente sono necessari i seguenti adempimenti:

- Accordo di distacco o accordo inter-company;
- Lettera di distacco con indicazione delle parti e degli elementi del distacco:
 - Lavoratore/lavoratrice;
 - Società distaccante;
 - Società distaccataria;
 - Durata della missione;
 - Mansioni e qualifica;
 - Trattamento economico;
 - Trattamento normativo;
 - Condizioni per il rimpatrio.
- Comunicazione al centro per l'impiego;
- Tenuta del LUL (Libro Unico del Lavoro);
- Autocertificazione della residenza fiscale del lavoratore.



GRAZIE