

GUIDA ALLE PAGHE

2018
8

AGOSTO

ANNO XIV - Agosto 2018, n. 8 - Direzione e redazione Via dei Missaglia n. 97 - Edificio B3 20142 MILANO
Tariffa R.O.C.: Poste Italiane Spa - Spedizione in abbonamento Postale D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n. 46) art. 1, comma 1, DCB Milano



PAGHE

- Distacco di personale all'estero: gestione del costo azienda
- Ccnl Logistica Trasporto Merci e Spedizioni: novità

IL CORSO

- Apertura di una nuova unità locale: adempimenti

PROCEDURE DEL PERSONALE

- Assunzioni 2018: agevolazioni contributive
- Casa-lavoro: i tempi di viaggio
- Responsabilità solidale negli appalti: come difendersi
- Piccole aziende: check list formazione sulla sicurezza

AGENDA

- Contratti collettivi

DATI TABELLARI

- Tfr e crediti di lavoro

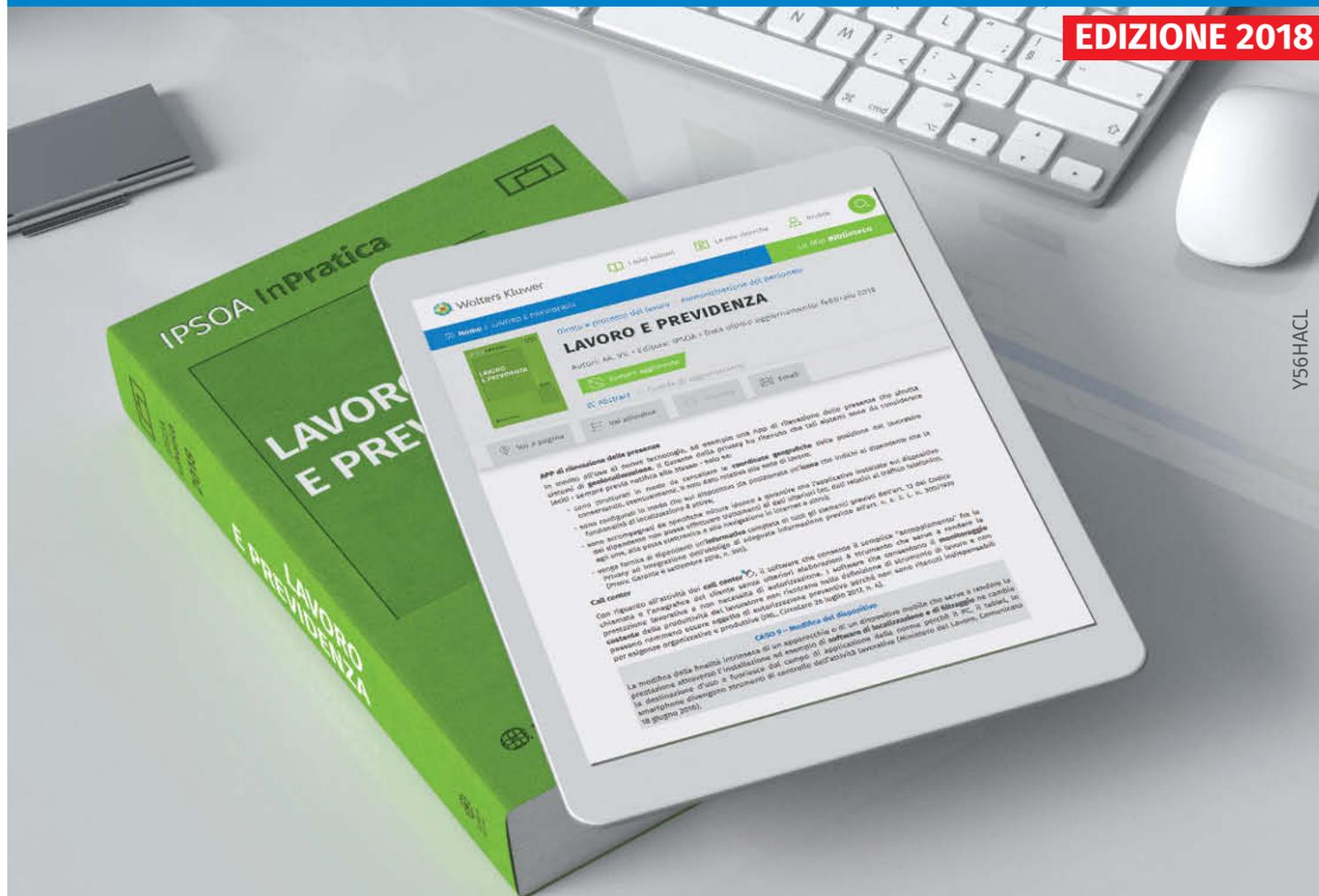
SCHEDE CCNL

- Metalmeccanica, Oreficeria, Odontotecnica -Aziende artigiane



IPSOA InPratica LAVORO è disponibile!

EDIZIONE 2018



Y56HACL

Testo digitale sempre aggiornato

Modifiche immediatamente visibili

Testo integrale di norme e interpretazioni

Integrato con One|FISCALE per approfondire



ACQUISTALO SUBITO! www.ipsoa.it/lavoroinpratica - Tel. 02.45435207
Cerca il tuo consulente editoriale su shop.wki.it/agenzie
Visita le migliori librerie professionali

Sommario

Paghe	Distacco di personale all'estero: gestione del costo azienda Fabrizio Valerio Battaglia, Matteo Cesari, Matteo Zangrillo _____	461
	Ccnl Logistica Trasporto Merci e Spedizioni: novità Roberto Zaltieri _____	467
Il Corso	Apertura di una nuova unità locale: adempimenti Barbara Boldrini e Gloria Baldoni _____	477
Procedure del personale	Assunzioni 2018: agevolazioni contributive Angela Fusco _____	491
	Casa-lavoro: i tempi di viaggio Stefano Carotti _____	500
	Responsabilità solidale negli appalti: come difendersi Bartolomeo La Porta _____	505
	Piccole aziende: check list formazione sulla sicurezza Alessio Scarcella _____	509
Agenda contratti	Contratti collettivi _____	519
Dati tabellari	Tfr e crediti di lavoro _____	521
Schede contratti	Metalmeccanica, Oreficeria, Odontotecnica – Aziende artigiane	

Si segnala che le opinioni espresse dai Funzionari dei Ministeri e dell'Inps non sono vincolanti per l'Amministrazione di appartenenza.

Guida alle Paghe

Mensile di consulenza
per le paghe
e le procedure del personale

Editrice

Wolters Kluwer Italia S.r.l.
Via dei Missaglia n. 97 - Edificio B3
20142 Milano, Italia
<http://www.ipsoa.it>

Direttore Responsabile

Giulietta Lemmi

Direzione scientifica

Massimo Brisciani

Redazione

Roberta Antonelli, Federica Calcagno,
Stefano Minardi, Massimo Mutti,
Evelina Pisu, Barbara Settimi

Realizzazione grafica

Ipsosa

Fotocomposizione

Integra Software Services Pvt. Ltd.

Stampa

GECA S.r.l.
Via Monferrato, 54-20098 San Giuliano Milanese (MI)
Tel. 02 99952

Autorizzazione

Autorizzazione Tribunale di Milano n. 732
del 18 ottobre 2004
Tariffa R.O.C.: Poste Italiane Spa – Spedizione in
abbonamento Postale – D.L. 353/2003 (conv. in L. 27
febbraio 2004 n. 46) art. 1, comma 1, DCB Milano

Contributi redazionali

Per informazioni in merito a contributi, articoli
ed argomenti trattati scrivere o telefonare a:
Ipsosa Redazione Guida alle Paghe
Tel. 02 82476.550 – Fax 02 82476.227
e-mail: redazione.guidapaghe.ipsoa@wki.it
Casella Postale 12055 – 20120 Milano

Amministrazione

Per informazioni su gestione abbonamenti,
numeri arretrati, cambi d'indirizzo, ecc. scrivere o
telefonare a:

Ipsosa Servizio Clienti

Tel. 02 82476.1 – Fax 02 82476.799
Serviziorepostaaautomatica:
Tel. 0282476.999
Casella postale 12055 – 20120 Milano

Iscritta nel Registro Nazionale della Stampa con il
n. 3353 vol. 34 foglio 417 in data 31 luglio 1991
Iscrizione al R.O.C. n. 1702

Pubblicità:



E-mail: advertising-it@wolterskluwer.com
www.wolterskluwer.it

Via dei Missaglia n. 97 - Edificio B3
20142 Milano, Italia

Abbonamenti

Gli abbonamenti hanno durata annuale, solare:
gennaio-dicembre; rolling: 12 mesi dalla data di
sottoscrizione, e si intendono rinnovati, in assenza di
disdetta da comunicarsi entro 60 gg. prima della data
di scadenza a mezzo raccomandata A.R. da inviare a
Wolters Kluwer Italia S.r.l. Via dei Missaglia n. 97 -
Edificio B3 - 20142 Milano, Italia.
Servizio Clienti: tel. 02.824761 - e-mail:
servizio.clienti@ipsoa.it - www.ipsoa.it/servizioclienti

Indirizzo internet

Compresa nel prezzo dell'abbonamento
l'estensione on line della Rivista, consultabile
all'indirizzo www.edicolaprofessionale.com.

Italia

Abbonamento annuale: € 225,00

Estero

Abbonamento annuale: € 450,00

Prezzo copia € 26,00

Arretrati: prezzo dell'anno in corso all'atto della
richiesta

Distribuzione

Vendita esclusiva per abbonamento.
Il corrispettivo per l'abbonamento a questo periodico
è comprensivo dell'IVA assolta dall'editore ai sensi e
per gli effetti del combinato disposto dell'art. 74 del
D.P.R. 26/10/1972, n. 633 e del D.M. 29/12/1989 e
successive modificazioni e integrazioni.

Egregio abbonato,

ai sensi dell'art. 13 del Regolamento (UE) 2016/679

del 27 aprile 2016, "relativo alla protezione delle persone
fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché
alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/
46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)". La
informiamo che i Suoi dati personali sono registrati e custoditi
su database elettronici situati nel territorio nazionale e di Paesi
appartenenti allo Spazio Economico Europeo (SEE), o paesi terzi
che garantiscono un adeguato livello di protezione dei dati.
Wolters Kluwer Italia S.r.l., in qualità di Titolare del trattamento,
utilizzerà i dati che La riguardano per finalità amministrative e
contabili. I Suoi recapiti postali e il Suo indirizzo di posta elet-
tronica potrebbero essere anche utilizzati ai fini di vendita diretta
di prodotti o servizi analoghi a quelli della presente vendita.
Lei ha il diritto di chiedere a Wolters Kluwer Italia S.r.l. l'accesso ai
dati personali che La riguardano, nonché la rettifica, la cancella-
zione per violazione di legge, la limitazione o l'opposizione al loro
trattamento ai fini di invio di materiale pubblicitario, vendita diretta
e comunicazioni commerciali. Lei ha, inoltre, il diritto di revocare il
consenso in qualsiasi momento, senza pregiudicare la liceità del
trattamento basata sul consenso prestato prima della revoca, nonché
di proporre reclamo all'Autorità Garante per il trattamento dei dati
personali ai sensi dell'art. 77 del Regolamento UE 679/2016.
L'elenco aggiornato dei responsabili e delle persone autorizzate al
trattamento è consultabile presso la sede di Wolters Kluwer Italia
S.r.l. - Via dei Missaglia, n. 97, Edificio B3 - 20142 Milano (MI).

Distacco di personale all'estero: gestione del costo azienda

Fabrizio Valerio Battaglia - *Dottore commercialista e Revisore legale*

Matteo Cesari - *Dottore commercialista e Revisore legale*

Matteo Zangrillo - *Avvocato*

Le imprese multinazionali, al fine di soddisfare le loro esigenze tecniche, economiche e produttive, inviano all'estero i propri lavoratori e debbono necessariamente amministrare la componente relativa al costo del personale nel caso del distacco. A riguardo, la presenza di Paesi caratterizzati sia da un basso costo della manodopera sia da quote di mercato rilevanti in termini di profittabilità è sicuramente una leva che incentiva la mobilità internazionale del personale. Una delle modalità più comuni per inviare i dipendenti all'estero è l'istituto del distacco. Quest'ultimo è disciplinato dall'art. 30, D.Lgs. n. 276/2003 (Legge Biagi), secondo il quale un datore di lavoro (cosiddetto **distaccante**), per soddisfare un proprio interesse, invia **temporaneamente** un proprio dipendente (**distaccato**), presso un soggetto terzo (società **distaccataria**), al fine di svolgere per **proprio conto** una determinata attività lavorativa a beneficio del soggetto distaccatario, senza instaurare con quest'ultimo un nuovo rapporto di lavoro. Il lavoratore distaccato mantiene il legame organico con la società distaccante, responsabile del trattamento economico e normativo, mentre il potere gerarchico e direttivo spetta alla società distaccataria.

Riaddebito dei costi infra-gruppo: inter-company Agreement

La prassi comune delle multinazionali operanti nel mercato globale è quella di dotarsi di una documentazione ad hoc per far fronte alle molteplici esigenze legali, amministrative e contabili. A riguardo, è fondamentale redigere e sottoscrivere l'inter-company agreement tra società distaccante e società distaccataria che regoli i seguenti aspetti:

- il trasferimento dei poteri direttivi e disciplinari dalla società distaccante alla distaccataria;
- l'impegno della società distaccataria ad erogare benefit in loco e a contribuire alle spese sostenute;
- le previsioni in materia di rimborso dei costi legati al distacco (salario base, bonus, contribuzione previdenziale, etc.);
- le comunicazioni infra-gruppo in merito agli adempimenti nei confronti degli enti previdenziali;
- le comunicazioni infra-gruppo riguardo i trattamenti economici in caso di sospensione del rapporto di lavoro (malattia, infortunio, etc.).

Tale documento riveste un ruolo primario in quanto la società distaccataria estera è l'effettivo beneficiario delle prestazioni lavorative del dipendente e sostiene il costo del distacco, rappresentato dalla retribuzione, dal trattamento di fine rapporto, dalla contribuzione previdenziale e dalle imposte dovute, componenti che impattano in maniera rilevante sul costo aziendale complessivo.

Regole fondamentali

Pacchetto retributivo	<p>Del resto, il mancato riaddebito comporta il rischio di disconoscimento della deducibilità fiscale dei costi del personale distaccato all'estero ai fini Ires, poiché non risulterebbe verificato il requisito dell'inerenza.</p> <p>Costi aziendali</p> <p>L'invio in distacco all'estero di un lavoratore comporta da una parte l'adeguata rappresentazione nel bilancio di una serie di componenti di costo legate al pacchetto retributivo e dall'altra la formalizzazione dei rapporti giuridici tra azienda e dipendente che si estrinseca all'interno della lettera di distacco (c.d. <i>letter of understanding o assignment letter</i>).</p> <p>Tali legittimi elementi salariali solitamente tengono conto del maggior costo della vita, della presenza di familiari al seguito, delle necessità di istruzione e di apprendimento della cultura locale previsti nel Paese di invio e possono essere connessi all'aumento di produttività del lavoratore sulla base di elementi oggettivi misurati dall'azienda ospitante.</p> <p>In termini generali, i costi di un dipendente distaccato all'estero si compongono come segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Retribuzione Annuale Lorda (RAL) prevista contrattualmente; • compensi variabili di breve o lungo termine (IBT o ILT); • indennità addizionali, le quali possono assolvere sia una funzione "premiaria-compensativa" sia di compensazione <i>tout-court</i> di eventuali disagi (c.d. <i>hardship allowance</i>). <p>La definizione di queste ultime indennità è prevalentemente demandata alla libera contrattazione delle parti.</p>
Componenti retributive	<p>In particolare, si riporta per maggior dettaglio una lista esemplificativa di componenti retributive:</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'indennità per il viaggio di inizio e fine assegnazione; • il rimborso delle spese di rientro periodiche; • <i>house hunting expenses</i> (spese volte alla ricerca dell'alloggio); • <i>school fees</i> (rimborso della retta della scuola per i figli); • l'assegnazione di un alloggio in loco o la corresponsione di un'indennità; • <i>relocation expenses</i> (spese di trasloco); • le indennità di trasferimento, quelle di prima sistemazione e quelle equipollenti, che consentono di agevolare il trasferimento facendo fronte a spese da sostenersi al momento dell'arrivo nel Paese estero e al momento del rientro; • <i>cost of living allowance/good & service differential</i>, aventi lo scopo di mantenere inalterato il potere d'acquisto del dipendente nel Paese estero; • l'indennità forfetaria estera, connessa al sostenimento delle spese straordinarie in corso di assegnazione; • l'assegnazione di un'auto aziendale. <p>L'erogazione di tali emolumenti e benefit può anche avvenire ad opera della società distaccataria secondo le <i>policy</i> di gruppo che saranno analizzate in seguito.</p>
Distacco in Europa	<p>Contribuzione previdenziale</p> <p>In un'analisi dettagliata delle singole voci di costo aziendali, i gruppi multinazionali hanno la necessità di tenere conto del Paese di invio dei lavoratori poiché i contributi previdenziali obbligatori per legge possono variare sia per l'utilizzo di una diversa base imponibile sia di una differente aliquota sia della durata del distacco.</p> <p>In particolare, l'invio in distacco in un Paese comunitario comporta per il dipendente l'assoggettamento in Italia ad un'aliquota contributiva compresa tra il 9,19% e il 9,49%, rispettivamente per i dirigenti e gli impiegati/quadri, da calcolarsi sulla retribuzione effettivamente erogata, con il contributo aggiuntivo pari all'1% da computarsi sull'eccedenza della retribuzione di prima fascia pensionabile.</p> <p>Diversamente il datore di lavoro è assoggettato alle ordinarie aliquote Ivs (aliquota base 23,81%) in aggiunta ad una quota di contribuzione minore che varia in funzione del settore di</p>

Distacco in Paese extra-Ue

attività, del livello di inquadramento contrattuale e del numero di dipendenti dell'azienda, entrambe da commisurare sempre alla retribuzione effettivamente percepita dal lavoratore. Detta contribuzione è ammessa in Italia per i primi 24 mesi di distacco, salvo eventuali proroghe concesse dalle autorità previdenziali dei Paesi interessati (per un periodo in genere non superiore ai 5 anni complessivi) ai sensi del Regolamento Ce n. 883/2004.

L'invio in distacco del dipendente, in un Paese extra-Ue che ha stipulato con l'Italia un Accordo bilaterale di sicurezza sociale comporta l'assoggettamento in Italia ad un'aliquota contributiva lvs compresa tra l'8,84% e il 9,84%, rispettivamente per i dirigenti e gli impiegati/quadri, da calcolarsi sulla retribuzione effettivamente erogata, con il contributo aggiuntivo pari all'1% da computarsi sull'eccedenza della retribuzione di prima fascia pensionabile.

Dal lato azienda, il datore di lavoro sarà assoggettato alle ordinarie aliquote lvs (aliquota base del 23,81%) in aggiunta ad una quota di contribuzione minore la cui base imponibile varia in funzione dell'assicurazione coperta o meno dall'Accordo. Nel dettaglio, le contribuzioni minori coperte dall'Accordo saranno calcolate sulla base della retribuzione effettiva, mentre quelle non coperte saranno computate sulla base delle retribuzioni convenzionali di cui al D.L. n. 317/1987 (conv. legge n. 398/1987).

Tale contribuzione è ammessa in Italia limitatamente alla durata prevista dal singolo Accordo di sicurezza sociale, salvo eventuali proroghe concesse dalle autorità previdenziali dei Paesi interessati.

Da ultimo, l'invio in distacco del dipendente in un Paese extra-Ue che non ha stipulato con l'Italia un Accordo bilaterale di sicurezza sociale comporta l'assoggettamento obbligatorio in Italia ad un'aliquota contributiva lvs compresa tra l'8,84% e il 9,84%, rispettivamente per i dirigenti e gli impiegati/quadri, da calcolarsi sulla retribuzione convenzionale di cui sopra, con il contributo aggiuntivo pari all'1% da computarsi sull'eccedenza della retribuzione di prima fascia pensionabile.

Dal lato azienda, il datore di lavoro italiano sarà tassativamente assoggettato alle aliquote lvs ridotte (aliquota base del 23,81% ridotta di 10 punti percentuali, pari dunque al 13,81%) in aggiunta ad una quota di contribuzione minore da calcolarsi sulla base delle retribuzioni convenzionali di cui al D.L. n. 317/1987 (conv. legge n. 398/1987).

Contribuzione del Paese sede del luogo di lavoro

Da ultimo, si ricorda che terminato il periodo previsto dal Regolamento comunitario o dal singolo Accordo di sicurezza sociale, il lavoratore è tenuto a contribuire secondo la legislazione previdenziale del luogo in cui presta l'attività lavorativa. È utile precisare che la misura di tale contribuzione può variare sensibilmente.

Trattamento di fine rapporto

L'impatto del trattamento di fine rapporto il quale, come noto, è un istituto prettamente di diritto italiano, potrebbe avere una scarsa rilevanza da un punto di vista di costi all'interno di un Gruppo che comprenda in genere società presenti in più Paesi, ma per la società italiana è tutt'altro che esiguo in quanto include numerose componenti salariali.

Base di computo

Ciò premesso, al fine di calcolare correttamente la base di computo del Trattamento di fine rapporto per lavoro subordinato nel caso di distacco, occorre far riferimento all'art. 2120, c. 2, c.c., secondo cui «salvo diversa previsione dei contratti collettivi la retribuzione annua (...) comprende tutte le somme, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese».

Sulla base della normativa civilistica, rientrano nella base di computo del Tfr le seguenti somme ed erogazioni in natura:

- l'assegnazione di un alloggio nel Paese estero;
- la corresponsione di un'indennità per l'alloggio;
- la *cost of living allowance*;

- *good & service differential*;
- l'auto aziendale

in quanto corrisposte od attribuite al dipendente "a titolo non occasionale" mentre ne sono escluse, ad esempio, le *relocation allowances*, le indennità di trasferimento, quelle di prima sistemazione e quelle equipollenti, in quanto erogate solamente all'atto del trasferimento nel Paese estero. Tale approccio è stato confermato anche dalla Cassazione (sez. lav., n. 1168/2015).

Policy di neutralità fiscale e gestione del costo azienda

Una componente rilevante di costo azienda relativa al distacco dei dipendenti all'estero è rappresentata dalla fiscalità alla quale è soggetto il dipendente fiscalmente residente in Italia, sia nel territorio dello Stato sia nel Paese di destinazione.

Anticipo delle imposte

Nella maggior parte dei casi, le imposte dovute in Italia sono anticipate dall'azienda distaccante in nome e per conto del dipendente, mentre quelle dovute all'estero sono sostenute dalla società distaccataria. Predetto meccanismo è possibile nell'ambito della politica di neutralità fiscale nota come *tax equalization*, la quale ha l'obiettivo di garantire al lavoratore espatriato un onere fiscale complessivo pari a quello dovuto nel caso fosse rimasto in Italia. A riguardo, il datore di lavoro è tenuto ad effettuare una ritenuta "contrattuale" (c.d. *Hypothetical Withholding Tax o hypotax*) pari alle imposte che si sarebbero versate in Italia in assenza di un distacco all'estero.

Tale ritenuta rappresenta la provvista dovuta dall'azienda italiana alla consociata estera al fine di consentire a quest'ultima di provvedere al pagamento delle imposte estere in nome e per conto del dipendente. Di conseguenza, l'onere di gruppo derivante dal pagamento delle imposte estere sarà ridotto dell'importo di *hypotax* trattenuto dall'azienda distaccante e troverà adeguata rappresentazione nelle operazioni di fatturazione *inter-company* dei costi relativi al distacco. L'azienda estera utilizzerà l'*hypotax* al momento della liquidazione delle imposte estere ed eventuali differenze in passivo resteranno a carico del gruppo.

Il calcolo dell'*hypotax* da trattenere in busta paga può essere effettuato mensilmente, annualmente od ogni volta che si verifica una variazione nella retribuzione.

Nell'ambito della *policy* di *Tax Protection* il lavoratore è tenuto **a sostenere un carico tributario inferiore o uguale a quello dovuto nel caso avesse proseguito a lavorare in Italia**. Pertanto, in sede di liquidazione delle imposte, qualora le imposte estere risultino superiori a quelle dovute in Italia, la differenza è a carico della società distaccataria estera. Diversamente, nel caso in cui le imposte estere siano inferiori a quelle italiane, il dipendente sconterà la sola fiscalità estera, mentre le imposte italiane (in caso di dipendente fiscalmente residente in Italia) rimarranno a carico della società distaccante.

Policy del netto garantito

La *policy* del netto garantito assicura al lavoratore il medesimo netto corrisposto in Italia. Tale importo si calcola sulla deduzione delle imposte personali sui redditi teoricamente dovute in Italia relativamente ad un compenso lordo. Attraverso tale metodo è possibile calcolare il netto che rappresenta l'importo pagato al dipendente in corso di assegnazione all'estero, a nulla valendo le imposte dovute nel Paese di invio che saranno a carico dell'azienda distaccante.

Esempi

Al fine di rendere più agevole la comprensione della materia trattata, di seguito si analizzano due casi concernenti la busta paga di un lavoratore residente in Italia e distaccato in Russia e di un lavoratore residente in Italia e inviato in distacco in Danimarca.

È interessante notare come le diverse aliquote fiscali nei due Paesi impattano nel costo aziendale ed è necessario che le società multinazionali abbiano una matrice aggiornata dei costi fiscali per singolo Paese.

Busta paga

Lavoratore residente in Italia e distaccato in Russia

PAGA BASE	CONTINGENZA	SCATTI D'ANZIANITA	AD PERSONAM	PREMIO PRODUZIONE	EDR-VARIE 1	VARIE 2	VARIE 3		
15.671,43		0							
CODICE	DESCRIZIONE	QUANTITA'	VALORE BASE	COMPETENZE	TRATTENUTE				
1100	Retribuzione ordinaria	25	626,8572	15.671,43					
3998	Adeguamento costo vita (COLA)			500,00					
4520	Indennità di disagio			200,00					
5154	Valore convenzionale auto	350,00							
5244	Restituzione FASI			220,00					
5330	Ritenuta ipotetica (<i>hypotax</i>)					6.052,00			
5487	INPS	16.219,40	8,8400			1.433,79			
7120	Contributo aggiuntivo INPS 1%	12.334,00	1,00			123,34			
6954	Fondo Prevint	12.500,00	4,00			500,00			
1201	Trattamento FASI					220,00			
1000	IRPEF					5.520,49			
1001	Anticipo IRPEF					5.520,49			
IMP PREVIDENZIALE	CTR PREVIDENZ	IMP IVS AGGIUNT	CTR AGG IVS	IMP ALTRI	CTR ALTRI	TOT CTR PREVID			
16.219,40	1.433,79	12.334,00	123,34			1.557,13			
IMP PREVINT	CTR PREVINT			CTR FASI					
12.500,00	500,00								
IMP FISCALE	IRPEF LORDA	DETRAZ. LAVORO	DETRAZ. FAMIL.	IRPEF NETTA	RESTITUZIONE IRPEF	IRPEF NETTA			
M 14.162,00	5.520,49			5.520,49		5.520,49			
A							IRPEF TASS SEP		
GG	DETRAZ. LAV.	ULTR. DETRAZ.	DETRAZ. CONIUGE	DET. FIGLI	DET.FIGLI < 3 AA	DET. ALTRI FAM.			
M							TOTALE COMPETENZE		
A							TOTALE TRATTENUTE		
						22.111,92	13.849,62		
IMP TFR 1.1.2001	IMP ALTRE	IMPOSTA 1.1.2001	IMP TFR 31.12.2000	IMPOSTA 31.12.2000	%	ARROT	NETTO A PAGARE		
							8.262,30		
HH/GG	IMPONIBILE	ACCANT	CTR 0,5%	TFR AI FONDI P.	ACCANT NETTO	IMPONIBILE INAIL			
TFR 26	16.721,43	1.157,52	81,10	1.157,52					
ABI CAB									
NOTE					FIRMA				
					PERIODO PAGA				

Descrizione dei calcoli

Nel caso in esame si può evincere come il dipendente, fiscalmente residente in Italia, subisca una ritenuta ipotetica (*hypotax*), mentre l'Irpef da versare all'Erario è anticipata dal datore di lavoro. I contributi previdenziali sono dovuti in Italia sulla base delle retribuzioni convenzionali di cui alla legge n. 398/1987 (Dirigente – Settore industria – Fascia X) e dell'aliquota Inps a carico dipendente dell'8,84% (ridotta dello 0,35% - quota ex Gescal).

Il costo azienda mensile in tale scenario è pari a:

- Retribuzione e benefit in natura: € 16.721,43
- Quota accantonamento Tfr: € 1.157,52
- Contributi previdenziali lvs a carico datore: $13,81\% \times 16.219,40 = € 2.239,90$
- Contributi previdenziali minori a carico datore: $2,77\% \times 16.219,40 = € 449,28$

Totale: € 20.568,13

Al totale occorrerebbe aggiungere l'importo delle imposte dovute in Russia al netto delle ritenute ipotetiche operate nella busta paga. A riguardo, se si ipotizza un'aliquota d'imposta in Russia pari al 13% (non considerando le deduzioni) su un imponibile di € 16.721,43, le imposte russe mensili sono pari ad € 2.173,43, interamente "finanziate" dall'*hypotax* "italiana" pari ad € 6.052,00.

Busta paga

Lavoratore residente in Italia e distaccato in Danimarca

PAGA BASE		CONTINGENZA	SCATTI D'ANZIANITA'	AD PERSONAM	PREMIO PRODUZIONE	EDR-VARIE 1	VARIE 2	VARIE 3
15.671,43			0					
CODICE	DESCRIZIONE	QUANTITA'	VALORE BASE	COMPETENZE	TRATTENUTE			
1100	Retribuzione ordinaria	25	626,8572	15.671,43				
3998	Adeguamento costo vita (COLA)			500,00				
4520	Indennità di disagio			200,00				
5154	Valore convenzionale auto	350,00						
5244	Restituzione FASI			220,00				
5330	Ritenuta ipotetica (<i>hypotax</i>)					6.052,00		
5487	INPS	16.721,43	9,19			1.536,66		
7120	Contributo aggiuntivo INPS 1%	12.836,00	1,00			128,36		
6954	Fondo Prevint	12.500,00	4,00			500,00		
1201	Trattamento FASI					220,00		
1000	IRPEF					5.689,90		
1001	Anticipo IRPEF					5.689,90		
IMP PREVIDENZIALE	CTR PREVIDENZ	IMP IVS AGGIUNT	CTR AGG IVS	IMP ALTRI	CTR ALTRI	ARR.	TOT CTR PREVID	
16.721,00	1.536,66	12.836,00	128,36			0,43	1.665,02	
IMP PREVINT	CTR PREVINT			CTR FASI				
12.500,00	500,00							
IMP FISCALE	IRPEF LORDA	DETRAZ. LAVORO	DETRAZ. FAMIL.	IRPEF NETTA	RESTITUZIONE IRPEF	IRPEF NETTA		
M 14.555,98	5.689,90			5.689,90		5.689,90		
A						IRPEF TASS SEP		
GG	DETRAZ. LAV.	ULTR. DETRAZ.	DETRAZ. CONIUGE	DET. FIGLI	DET. FIGLI < 3 AA	DET. ALTRI FAM.		
M							TOTALE COMPETENZE	
A							TOTALE TRATTENUTE	
							22.281,33	14.126,92
IMP TFR 1.1.2001	IMP ALTRE	IMPOSTA 1.1.2001	IMP TFR 31.12.2000	IMPOSTA 31.12.2000	%	ARROT	NETTO A PAGARE	
							8.154,41	
	HH/GG	IMPONIBILE	ACCANT	CTR 0,5%	TFR AI FONDI P.	ACCANT NETTO	IMPONIBILE INAIL	
TFR	26	16.721,43	1.155,01	83,61	1.155,01			
ABI CAB								
NOTE					FIRMA			
					PERIODO PAGA			

Descrizione dei calcoli

Nel caso in esame si può evincere come il dipendente, fiscalmente residente in Italia, subisca una ritenuta ipotetica (*hypotax*), mentre l'Irpef da versare all'Erario è anticipata dal datore di lavoro. Rispetto allo scenario del distacco in Russia il salario netto del dipendente si è leggermente ridotto a causa dei maggiori contributi previdenziali a carico dipendente. I contributi previdenziali sono dovuti in Italia sulla base delle retribuzioni effettive dell'aliquota Inps applicata in misura piena. Il costo azienda mensile in tale scenario è pari a:

- Retribuzione e benefit in natura: € 16.721,43
- Quota accantonamento Tfr: € 1.155,01
- Contributi previdenziali lvs a carico datore: $23,81\% \times 16.271,43 = € 3.874,22$
- Contributi previdenziali minori a carico datore: $3,45\% \times 16.271,43 = € 561,36$

Totale: € 22.312,02

Al totale occorrerebbe aggiungere l'importo delle imposte dovute in Danimarca al netto delle ritenute ipotetiche operate nella busta paga. A riguardo, se si ipotizza un'aliquota marginale in Danimarca pari al 55,30% (non considerando le deduzioni) su un imponibile di € 16.721,43, le imposte danesi mensili sono pari ad € 9.246,95, solo in parte "finanziate" dall'*hypotax* "italiana" pari ad € 6.052,00. La differenza, pari ad € 3.194,95, sarà sostenuta dall'azienda. Il costo totale è dunque pari ad € 22.312,02 + € 3.194,95 = € 25.506,97.

Pertanto, a parità di condizioni salariali, risulta più oneroso per un gruppo multinazionale distaccare un dipendente in Danimarca rispetto ad un dipendente in Russia sia per ragioni legate alla contribuzione previdenziale dovuta in Italia (ridotta di 10 punti percentuali nel caso di distacco in Russia, ai sensi della legge n. 398/1987) sia per motivi di fiscalità locale che rendono necessario l'intervento della società estera (danese) al fine di versare l'eccedenza dovuta dal dipendente rispetto all'*hypotax* trattenuta in busta paga.