

Salva



[Accedi](#)

[REGISTRATI](#)

Condividi



FISCALITÀ INTERNAZIONALE

Covid e mobilità internazionale: focus sugli aspetti contributivi

PREVIOUS ARTICLE

NEXT ARTICLE



[Luca Valdameri](#)
17 Settembre 2020

Tempo di lettura: **3 min**

Qual è l'impatto della mobilità internazionale sulla "social security" dei lavoratori? Approfondimento sulla tematica dei contributi previdenziali e assistenziali obbligatori, utili sia a costruire una posizione pensionistica sia a fornire una copertura sanitaria

Il tema della mobilità internazionale si presta bene a essere approfondito da diverse angolature. Nel [precedente intervento](#) abbiamo affrontato le criticità fiscali transnazionali dei lavoratori in mobilità internazionale causate dalla pandemia di coronavirus e di come tali tematiche siano state affrontate a livello Ocse e dei singoli Stati. Ora ci focalizzeremo su un altro argomento: quello dei **contributi previdenziali e assistenziali obbligatori**, utili sia a costruire una posizione pensionistica sia a fornire una copertura sanitaria. Un aspetto di importanza rilevante che viene però spesso trascurato o "offuscato" dalla tematica fiscale.

Salva



Condividi



Il principio generale applicabile ai contributi sociali, per certi versi simile a quello fiscale, è quello della “territorialità dell’obbligo contributivo”. In sostanza, la legislazione previdenziale italiana prevede che **il lavoratore straniero che lavora in Italia debba essere assicurato secondo le norme italiane** (articolo 37, regio decreto-legge 4 ottobre 1935, n. 1827).

Questa regola vale anche in campo internazionale, ovvero se un lavoratore italiano svolge la sua attività in un altro Stato, anche occasionalmente, deve versare i contributi nello stesso, a prescindere dal fatto di avere un datore di lavoro italiano.

Al fine di evitare frazionamenti o duplicazioni contributive ai lavoratori che spesso cambiano paese o svolgono un’attività internazionale sono stati stipulati **appositi accordi bilaterali** (es. Italia-Usa) o multilaterali (a livello Eu vige il Regolamento 883/04).

Tali accordi in generale prevedono, oltre a ribadire il principio di territorialità, quello dell’**esclusività dell’obbligo contributivo**: non si possono versare contributi contemporaneamente in più Paesi convenzionati per lo stesso periodo di lavoro.

Inoltre gli accordi prevedono la possibilità del “**distacco**”, ovvero di svolgere l’attività di lavoro in uno Stato diverso da quello abituale mantenendo i versamenti contributivi come se si fosse rimasti in quelli di provenienza. Tipicamente il distacco può durare fino a 24 mesi, oppure oltre in determinati casi, e viene certificato dal formulario A1 nei Paesi Eu.

Com’è noto, lo stato di emergenza creato della pandemia da Coronavirus ha sollecitato le autorità mondiali all’adozione di misure eccezionali, che limitano i movimenti dei lavoratori, consentendo spostamenti solo in casi di comprovata necessità. Molte società multinazionali hanno quindi introdotto, in via permanente, degli accordi di “**smartworking**” al fine di facilitare i lavoratori cross-border che sono rimasti “bloccati” causa coronavirus nel proprio Paese di origine e che quindi non si recano fisicamente a lavorare nel Paese di distacco.

Questi accordi, che comportano un cambio di sede di lavoro (in un altro Paese), possono portare, in principio, a situazioni in cui l’obbligo contributivo viene traslato in un altro Paese.

Al fine di evitare tali situazioni di incertezza, che rischiano di danneggiare l’integrità contributiva dei lavoratori ed esporre a sanzioni le aziende, molti Paesi membri dell’Eu hanno emanato delle direttive per le **aziende** e i lavoratori.

Ad esempio **Germania, Francia, Belgio, Paesi Bassi, Lussemburgo e Danimarca** hanno già chiarito ufficialmente che in relazione ai lavoratori cross-border che stanno lavorando da remoto non ci sono cambiamenti a livello di legislazione applicabile in materia di sicurezza sociale durante il periodo di emergenza dovuto alla pandemia da coronavirus.

Similmente, in **Italia**, con il messaggio 15 aprile 2020, n. 1633 l’Inps ha recepito i chiarimenti forniti dal ministero del Lavoro e delle politiche sociali in merito alla determinazione della legislazione applicabile e alla validità delle certificazioni A1 già rilasciate ai lavoratori distaccati in Paesi Ue.

Pertanto, nell’ipotesi in cui il lavoratore distaccato fosse costretto a rimanere nel paese ospitante, la validità dei formulari A1 con scadenza tra il 31 gennaio e il 31 luglio 2020 deve ritenersi estesa fino al termine dello stato di emergenza fissato al 31 luglio 2020 (ora 15 ottobre).

Le medesime regole sono in principio applicabili ai lavoratori frontalieri (es esempio i lavoratori residenti in Italia alle dipendenze di datori di lavoro svizzeri che lavorano da remoto in Italia), similmente a quanto previsto in materia fiscale: tuttavia, al momento, non risultano da parte dell’Inps prese di posizioni ufficiali.

Al di fuori degli accordi europei, l’**amministrazione statunitense** (Ssa) ha chiarito che se un lavoratore distaccato ritorna negli Usa prima del termine il datore di lavoro può chiedere una modifica del certificato di copertura.

Salva



Condividi



Al momento, il set di regole stabilito a livello comunitario e internazionale offre copertura legale e tranquillità alle aziende multinazionali e ai lavoratori; tuttavia è da evidenziare che queste regole sono dovute alla straordinarietà e soprattutto alla temporaneità dello stato di emergenza.

Sicuramente una ulteriore tematica da affrontare a breve a livello strategico da parte dei datori di lavoro che hanno adottato nuovi modelli organizzativi "permanententi" basati sul tele-lavoro, oltre a quella fiscale, sarà certamente quella previdenziale, in quanto le regole attuali non permettono di derogare al principio di "territorialità", se non in casi eccezionali.



Luca Valdameri

Dottore commercialista e partner dello Studio **Pirola Pennuto Zei & Associati**, è specializzato in consulenza fiscale e societaria, in diritto tributario e in materia contabile. Si occupa di assistenza e pianificazione fiscale di famiglie, persone fisiche e dipendenti di società multinazionali (expatriates). Significativa esperienza in convenzioni contro le doppie imposizioni, stock option ed equity plans, trust, personal service companies e social security agreement.

Il presente articolo costituisce e riflette un'opinione e una valutazione personale esclusiva del suo Autore; esso non sostituisce e non si può ritenere equiparabile in alcun modo a una consulenza professionale sul tema oggetto dell'articolo.

WeWealth esercita sugli articoli presenti sul Sito un controllo esclusivamente formale; pertanto, WeWealth non garantisce in alcun modo la loro veridicità e/o accuratezza, e non potrà in alcun modo essere ritenuta responsabile delle opinioni e/o dei contenuti espressi negli articoli dagli Autori e/o delle conseguenze che potrebbero derivare dall'osservare le indicazioni ivi rappresentate.

LEGGI ALTRI ARTICOLI SU: [FISCALITÀ INTERNAZIONALE](#)

PREVIOUS ARTICLE

NEXT ARTICLE

Ti interessa *questa tematica?*

NICOLA SACCONI

ALTRO

MILANO

MARINA PRATI

SOLUTIONS CAPITAL MANAGEMENT SIM

MILANO

SCRIVI AI NOSTRI ESPERTI

ALTRI ARTICOLI SU "Fiscalità Internazionale"