



**Rapporti per paese:**

**Ricerca sulla situazione  
legale e fiscale dei  
quadri (P&MS)**

Contratti nazionali ed esperienze  
relative a trasferimenti  
all'estero, benefici legali e  
incentivi fiscali dei  
quadri (P&MS).

Vienna, settembre 2005

*Il presente documento, pubblicato con il sostegno della Comunità europea, riflette il punto di vista dei suoi autori. La Commissione europea non si assume alcuna responsabilità in merito alle informazioni in esso contenute.*

Rapporti per paese: Ricerca sulla situazione legale e fiscale dei quadri (P&MS).  
Contratti nazionali ed esperienze relative a trasferimenti all'estero, benefici legali e incentivi fiscali per i quadri.

öibf (Hg.), Vienna, settembre 2005

Project manager: Norbert Lachmayr  
Collaboratrice al progetto: Ingrid Putz

Impressum:

Eigentümer, Herausgeber, Verleger:  
öibf - Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung  
Wipplingerstraße 35/4. Stock, 1010 Wien  
Tel: ++43/(0)1/310 33 34  
Fax: ++43/(0)1/319 77 72  
E-Mail: oeibf@oeibf.at

Indice

<b>I. PREMESSA.....</b>	<b>4</b>
<b>II. RISULTATI PER PAESE.....</b>	<b>5</b>
II.1 AUSTRIA.....	5
II.2 BELGIO.....	6
II.3 BULGARIA.....	7
II.4 CIPRO.....	8
II.5 REPUBBLICA CECA.....	8
II.6 DANIMARCA.....	10
II.7 ESTONIA.....	11
II.8 FINLANDIA.....	13
II.9 FRANCIA.....	13
II.10 GERMANIA.....	15
II.11 GRECIA.....	15
II.12 UNGHERIA.....	16
II.13 IRLANDA.....	16
II.14 ITALIA.....	17
II.15 LETTONIA.....	18
II.16 LITUANIA.....	18
II.17 LUSSEMBURGO.....	18
II.18 MALTA.....	19
II.19 PAESI BASSI.....	19
II.20 POLONIA.....	20
II.21 PORTOGALLO.....	21
II.22 ROMANIA.....	22
II.23 REPUBBLICA SLOVACCA.....	23
II.24 SLOVENIA.....	23
II.25 SPAGNA.....	24
II.26 SVEZIA.....	25
II.27 REGNO UNITO.....	26
<b>III. PANORAMICA DEI RISULTATI PER PAESE.....</b>	<b>28</b>
<b>III. FONTI E ABBREVIAZIONI.....</b>	<b>37</b>

## I. Premessa

Questo rapporto si inserisce nel quadro di un progetto ETUC - EUROCADRES e intende presentare una panoramica dell'attuale situazione dei quadri dal punto di vista legale e fiscale.

Alcuni paesi hanno introdotto incentivi fiscali per i quadri espatriati creando uno statuto speciale per i manager e i dipendenti il cui stipendio superi un determinato livello. D'altra parte, lo statuto legale di *manager* - se esiste - spesso significa esclusione dai contratti collettivi, regolamentazione degli orari di lavoro, ecc.

Questa ricerca dovrebbe offrire una panoramica della situazione specifica dei P&MS e fornire una base di discussione per la conferenza dei consulenti mobilnet EUROCADRES a Portorose, Slovenia, nella quale gli esperti avranno la possibilità di completare il documento.

Le seguenti situazioni non sono state prese in considerazione: personale diplomatico straniero, membri di forze armate ecc. e accordi bilaterali (p. es. Portogallo: dipendenti di organizzazioni internazionali, imprese edili estere o contraenti di attività relative alla NATO).

Le informazioni sulla tassazione presentano lo status quo del 2004. Le informazioni relative all'applicazione dei contratti collettivi e i permessi di lavoro e di residenza sono riportate secondo disponibilità. La descrizione del sito web mobilnet risale a fine agosto 2005.

## II. Risultati per paese

### II.1 Austria

Secondo Gerald Musger, GPA, esistono dei contingenti per personale distaccato da paesi non UE e delle restrizioni per i nuovi Stati membri durante il periodo di transizione. Tuttavia, sono legalmente trattati alla stregua di cittadini austriaci. Certe eccezioni relative all'orario di lavoro dei quadri sussistono tanto per i cittadini austriaci quanto per gli espatriati. Tuttavia, i regolamenti relativi al pagamento degli straordinari sono soggetti ai contratti collettivi - su questo punto in particolare i cittadini austriaci e stranieri hanno pari trattamento. Per quanto riguarda la tassazione, non vi sono particolari disposizioni legali per i quadri trasferiti. Sono possibili accordi individuali.

I cittadini stranieri che arrivano in Austria con contratto di un datore di lavoro austriaco devono pagare i contributi sociali come qualsiasi cittadino austriaco. È possibile richiedere un trattamento diverso in base al regolamento UE 1408/21 nel caso di personale inviato in Austria da un datore di lavoro straniero. Previo accordo dell'organizzazione nazionale austriaca per la previdenza sociale, questo personale può versare i contributi al proprio ente nazionale per la previdenza sociale<sup>1</sup>.

Gli stranieri che lavorano in Austria possono dedurre i contributi sociali obbligatori al loro sistema previdenziale nazionale dalla loro base imponibile<sup>2</sup>.

Conformemente alle pratiche delle autorità fiscali austriache, fino al 35% dello stipendio di un lavoratore straniero può essere esente dalle ritenute fiscali salariali purché le normali spese relative al trasferimento all'estero (quali il mantenimento di due abitazioni o le spese di viaggio per visitare la famiglia) siano sostenute dal lavoratore e rimborsate dal datore di lavoro. L'esenzione del 35% è valida per permanenze in Austria non superiori ai 5 anni.

Se una persona cambia di residenza (in uscita o in entrata) durante l'anno, ciò comporterà due dichiarazioni diverse, una per l'imponibile globale e una per l'imponibile ridotto. Questa procedura offre un potenziale risparmio fiscale in quanto è possibile sfruttare due volte i benefici delle aliquote inferiori<sup>3</sup>.

Le esenzioni dalla tassa sul reddito si applicano a funzionari austriaci in servizio all'estero, lavoratori del settore edile e

---

<sup>1</sup> IBFD (Ed.): GET-VI, Suppl. No. 35, Aprile 2005

<sup>2</sup> Pricewaterhousecoopers/ZEW (Ed.) (2005): International Taxation of Expatriates, Francoforte sul Meno, p.21

<sup>3</sup> IBFD (Ed.): GET-VI, Suppl. No. 35, Aprile 2005

minerario impiegati all'estero da oltre 1 anno e inviati che operano nei paesi in via di sviluppo.

## II.2 Belgio

I dipendenti con un reddito annuo lordo > EUR 50.554 (alla data dell'assunzione, a partire dal 2002) possono concordare individualmente con il datore di lavoro un periodo di preavviso differente dalla norma legale (assunzione dopo il 1.4.1994 - nessuna nota sulla cittadinanza)<sup>4</sup>.

Gli stranieri che lavorano in Belgio sono soggetti agli stessi contributi sociali dei residenti. Alcune eccezioni, ovvero vari accordi sulla previdenza sociale, prevedono che i lavoratori stranieri distaccati temporaneamente in Belgio possono restare soggetti al loro proprio sistema previdenziale per un certo periodo<sup>5</sup>.

I lavoratori stranieri sono autorizzati a dedurre i contributi obbligatori alla previdenza sociale del loro paese dalla loro base imponibile<sup>6</sup>.

I quadri, dirigenti, specialisti di alto livello ed esperti ricercatori distaccati da una società o gruppo straniero per lavorare temporaneamente in Belgio presso uno stabilimento o azienda della società o gruppo straniero possono avvalersi di uno speciale regime fiscale (regolamento amministrativo Art. 142/2 Comm. ITC). Queste persone sono considerate non residenti in base ai vari collegamenti con il loro paese di origine.

Altre condizioni: reclutamento sul mercato del lavoro all'estero, natura temporanea del distacco in Belgio, ecc.

I quadri non sono tassati sul rimborso delle spese accessorie incorse in seguito al loro distacco o assunzione in Belgio. Fra le possibili spese rimborsate (se effettivamente sostenute in conseguenza del distacco):

- Indennità extra per l'alloggio e il costo della vita in Belgio
- Costi per l'educazione dei figli (educazione primaria o secondaria)
- Costo di un viaggio annuale nel paese di origine

---

<sup>4</sup> Matray, Didier/Hibinger, Bernd (2003): Arbeitsrecht in Belgien, p.138, in: Henssler, Martin/Braun, Axel (Ed.) (2003): Arbeitsrecht in Europa, Colonia, p.85-178

<sup>5</sup> IBFD (Ed.): GET-VI, Suppl. No. 19, ottobre 1999

<sup>6</sup> Pricewaterhousecoopers/ZEW (Ed.) (2005): International Taxation of Expatriates, Francoforte sul Meno, p.21

- Perdite incorse in seguito a vendita di vettura o equipaggiamenti all'estero
- Perdite incorse in seguito a vendita o acquisto di un alloggio nel paese di origine
- Perdite incorse in seguito a locazione dell'alloggio nel paese di origine
- Costi relativi alla sistemazione in Belgio
- Spese di viaggio in caso di particolari eventi familiari
- Differenziale del tasso di cambio
- "Equalizzazione fiscale"
- Spese di viaggio per i figli che studiano all'estero in visita ai genitori (due volte all'anno)
- Costi di trasloco in arrivo e partenza dal Belgio

Il rimborso di queste spese è deducibile come costo operativo dal datore di lavoro il quale tuttavia deve dimostrare che gli importi rimborsati siano stati effettivamente utilizzati allo scopo previsto. Il rimborso pagato dal datore di lavoro è calcolato in base al costo effettivo oppure in base a un forfait stabilito caso per caso nel quadro di precedenti procedure amministrative. Il rimborso di queste spese non può normalmente eccedere EUR 11.155 o 29.747,22 per dipendenti che lavorano in centri o sedi di coordinamento.

Speciale stato di non residente:

- Remunerazione esclusivamente per lavoro effettivamente eseguito in Belgio e su altre fonti di reddito belghe.
- Accordi particolari con gli Stati confinanti Francia, Germania e Paesi Bassi relativi ai lavoratori transfrontalieri nelle zone di frontiera - tassabili unicamente nel paese di residenza<sup>7</sup>.

### II.3 Bulgaria

I lavoratori stranieri devono essere in possesso di permesso di lavoro, normalmente limitato a 1 anno.

Esenzioni:

- Rappresentanti dei media
- Personale diplomatico

---

<sup>7</sup> IBFD (Ed.): GET-VI, Suppl. No. 27, maggio 2002

- Membri del consiglio di amministrazione
- Manager
- Membri del consiglio di controllo o rappresentanti permanenti di società di import-export o aventi rapporti commerciali con l'estero
- Rappresentati di società estere iscritte alla Camera di commercio e dell'industria della Bulgaria<sup>8</sup>.

Non ci sono particolari disposizioni relative alla previdenza e alle imposte per quanti riguarda i lavoratori esteri; sono possibili accordi bilaterali<sup>9</sup>.

#### II.4 Cipro

I dipendenti stranieri di società commerciali internazionali sono esenti dal contributo generale del 6,3% all'assicurazione di previdenza sociale (max. CYP 1.911 nel 2004) se la società è riconosciuta come società commerciale internazionale (tasso del 4,25% per la corporate tax). Dal 1° maggio 2004 i cittadini UE impiegati da società commerciali internazionali sono soggetti ai contributi per la previdenza sociale<sup>10</sup>.

Tassazione: le persone che erano residenti fuori Cipro prima dell'inizio dell'impiego hanno diritto a una deduzione del 20% (max. CYP 5.000/anno) dalle remunerazioni dovute per qualsiasi funzione o attività a Cipro, e l'esenzione è valida per 3 anni a partire dal 1° gennaio seguente l'anno di inizio dell'ingaggio<sup>11</sup>.

#### II.5 Repubblica ceca

Attenzione: regime fiscale speciale per professionisti e specialisti stranieri, purché distaccati, più stato di non residenti (abolito per gli "esperti" nel 1997)

---

<sup>8</sup> Pavlov, Gentscho (2004): Arbeits- und sozialrechtliche Rahmenbedingungen in Bulgarien, p.5, in: Hainz, Bernhard/Tinhofer, Andreas (Ed.) (2004): Arbeits- und Sozialrecht in Mittel- und Osteuropa, Vienna, p.1-24

<sup>9</sup> IBFD (Ed.): GET-VI, Suppl. No. 29, luglio 2002

<sup>10</sup> Kesti, Juhanni (Ed.) (2004): European Tax Handbook 2004, IBFD (Ed.), Amsterdam, p.145

<sup>11</sup> ib., p.146

In generale:

Per i lavoratori stranieri dipendenti da organizzazioni ceche o straniera è facoltativo essere soggetti alla legislazione del lavoro ceca o a quella del paese in cui il datore di lavoro ha sede. Nel secondo caso non sono previsti contributi al sistema previdenziale e sanitario ceco<sup>12</sup>.

I lavoratori stranieri possono dedurre i contributi obbligatori al sistema previdenziale del loro paese dalla loro base imponibile. <sup>13</sup>

1° giugno 1993: se il dipendente è distaccato da una società straniera nella Repubblica ceca (CR), potrà usufruire dello speciale trattamento fiscale previsto per i professionisti, esperti o specialisti con residenza permanente fuori dalla CR. Qualora il dipendente fornisca solo un servizio tecnico, professionale o specialistico a una società ceca, un organo governativo, una filiale ceca o sede permanente di un'organizzazione straniera, questa persona avrà diritto a un'imposizione fiscale limitata nella CR, essendo tassata solo per il reddito proveniente da fonti ceche, indipendentemente dalla durata della permanenza nella CR. La deduzione fiscale del 25% per gli esperti è stata abolita dal 1° gennaio 1997, tuttavia l'imposizione fiscale limitata rimane in vigore qualora l'esperto straniero sia "considerato non residente".

Qualora il dipendente sia distaccato o assegnato temporaneamente presso una società di proprietà ceca ma rimanga su un ruolo paga estero mentre l'authority su questi dipendenti resta di pertinenza di un ente ceco, la società ceca sarà considerata quale datore di lavoro per quanto riguarda l'imposta sul reddito e sarà responsabile delle relative deduzioni fiscali. Almeno il 60% dell'importo totale pagato dal datore di lavoro ceco alla società estera sarà trattato come reddito del dipendente. I lavoratori stranieri trattati fiscalmente come residenti nella CR avranno diritto a tutti gli assegni/indennità<sup>14</sup>.

Cittadini extracomunitari: occorre un permesso di residenza conforme al permesso di lavoro o un permesso di lavoro dall'ufficio del lavoro competente; durata max. 1 anno, estensione possibile <sup>15</sup>

Quadri: assunzione diretta. <sup>16</sup>

---

<sup>12</sup> IBFD (Ed.): GET-VI, Suppl. No. 26, luglio 2001

<sup>13</sup> Pricewaterhousecoopers/ZEW (Ed.) (2005): International Taxation of Expatriates, Francoforte sul Meno, p.21

<sup>14</sup> IBFD (Ed.): GET-VI, Suppl. No. 27, ottobre 2001

<sup>15</sup> CMS (Ed.) (2003): Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen in Tschechien, Vienna, p.3

<sup>16</sup> Linhart, Tomáš/Schwarz, Alexander/Hladký, Radek (2003): Arbeitsrecht in Tschechien, p.1184-85, in: Henssler, Martin/Braun, Axel (Ed.) (2003): Arbeitsrecht in Europa, Colonia, p.1175-1231

## II.6 Danimarca

L'imposta finale prevede un'aliquota del 25% per il personale impegnato nella ricerca e sviluppo (definizione OCSE) nel settore pubblico o privato, nessun limite di durata o permanenza, nessun minimo salariale (per altre condizioni vedi di seguito).

In generale:

Il personale straniero che lavora in Danimarca è soggetto, come lavoratore dipendente, agli stessi contributi sociali dei cittadini danesi. La base imponibile include qualsiasi tipo di remunerazione pagata nel quadro del contratto di lavoro, il valore imponibile dell'auto aziendale, una linea telefonica gratuita e relativo canone, i contributi pensionistici del datore di lavoro, indennità di fine rapporto, azioni, opzioni e diritti di sottoscrizione. Non sono consentite deduzioni.

Nessun contributo previdenziale è dovuto in Danimarca se una persona, conformemente al regolamento UE 118/97 del 2 dicembre 1996, non è soggetta alla legislazione danese sulla previdenza sociale e rimane soggetta ai contributi previdenziali di un altro Stato membro.<sup>17</sup>

I lavoratori stranieri in Danimarca possono scegliere di assoggettarsi a un'imposta finale corrispondente al 25% dello stipendio lordo, dedotti l'8% di contributi di previdenza sociale, l'1% del contributo speciale (0% nel 2004 e nel 2005), e il contributo ATP. Le condizioni di ammissibilità a questa formula fiscale sono le seguenti:

- Contratto di 36 mesi massimo, con possibile estensione a 48 mesi, durante la quale estensione il lavoratore straniero è soggetto alla normale imposta sul reddito come un residente. Alla fine del periodo di 36 mesi o del periodo di estensione, il lavoratore straniero che sia stato precedentemente assoggettato a tassazione in Danimarca in quanto residente o abbia ricevuto stipendi da aziende della Danimarca dovrà cessare la sua residenza. In caso contrario, sarà riscossa l'imposta sul reddito alle aliquote normali per tutto il periodo. Ciò non si applica al personale impegnato in attività di ricerca e sviluppo, come definite dall'OCSE, sia nel settore pubblico sia nel privato. Queste persone possono pertanto continuare la loro permanenza e attività lavorativa in Danimarca oltre il periodo massimo prescritto per il regime di lavoratore straniero distaccato senza negative conseguenze fiscali. Durante il periodo di estensione le condizioni necessarie al regime di lavoratore straniero distaccato devono essere comunque rispettate. Il personale soggetto al regime fiscale di cui sopra ha facoltà di cambiare lavoro senza negative conseguenze fiscali purché le condizioni necessarie al

---

<sup>17</sup> IBFD (Ed.): GET-VI, Suppl. No. 33, giugno 2004

regime di lavoratore straniero distaccato siano rispettate

- Contratto di lavoro presso un datore di lavoro locale o la filiale permanente di un datore di lavoro non residente
- Il dipendente straniero diviene residente ai fini fiscali nel momento in cui viene assunto in Danimarca. Secondo la pratica in vigore, l'attività lavorativa deve iniziare entro un mese dalla presa di residenza in Danimarca
- Il dipendente straniero non partecipa, né ha partecipato direttamente o indirettamente, alla gestione, controllo o capitale del datore di lavoro durante l'assunzione o durante il periodo di 5 anni precedente l'assunzione. Per quanto riguarda la partecipazione alla gestione della società, si suppone che ciò significhi la proprietà del 25% o più del capitale o controllo del 50% o più dei voti, così che un membro del consiglio di amministrazione della società che non detenga le partecipazioni di cui sopra è ammesso al regime fiscale di dipendente straniero
- Lo stipendio lordo supera le DKK 57.300 al mese dopo deduzione del contributo di previdenza sociale dell'8%, del contributo pensionistico speciale dell'1% (0% nel 2004 e nel 2005) e del contributo ATP. Questo requisito minimo salariale non si applica in caso di personale straniero impiegato in un progetto di ricerca approvato
- Il dipendente straniero non è stato soggetto a imposte in quanto residente per 3 anni prima di assumere il regime fiscale di dipendente straniero

Il regime di fiscale di dipendente straniero non prevede requisiti di nazionalità.<sup>18</sup>

I quadri sono soggetti ai contratti collettivi? Nei settori pubblico e finanziario: sì, al 99%. In altri settori privati: al 15%, per il resto si tratta di contratti individuali, ma generalmente alle stesse condizioni dei contratti collettivi, o a condizioni migliori.

## II.7 Estonia

Nessuna disposizione particolare per i quadri distaccati all'estero a livello fiscale o legislativo.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> IBFD (Ed.): GET-VI, Suppl. No. 35, aprile 2005

---

<sup>19</sup> IBFD (Ed.): GET-VI, Suppl. No. 37, marzo 2005

## II.8 Finlandia

Conformemente alla Legge sulle ritenute fiscali per i lavoratori stranieri, gli esperti e quadri stranieri ammissibili possono richiedere un trattamento fiscale forfetario sulla remunerazione percepita per attività svolte in Finlandia, anziché l'imposta sul reddito progressiva (inclusi i contributi per la previdenza sociale dovuti dal datore di lavoro) dei residenti. Gli introiti di queste imposte vanno allo Stato. Questo regime si applica ad assunzioni che abbiano decorrenza non oltre il 31 dicembre 2007.

Condizioni:

- (a) Insegnanti in istituti accademici,
- (b) Ricercatori (senza scopo di lucro) o
- (c) Specialisti con stipendio superiore a EUR 5.800 al mese per l'intero periodo di assunzione,
- (d) Il(la) dipendente dev'essere residente in Finlandia al momento dell'assunzione e non può essere di nazionalità finlandese o aver risieduto in Finlandia per qualsiasi periodo nei 5 anni precedenti l'assunzione.

Il forfait è pari al 35% (l'aliquota generale per i non residenti). Si tratta di un'imposta finale trattenuta dal datore di lavoro. Calcolo: lo stipendio netto, fringe benefits inclusi, dedotte certe spese relative all'attività. Le indennità personali non sono ammesse. Qualora un'altra fonte di reddito non sia ammissibile per il trattamento forfetario, i due tipi di reddito vengono aggregati. Le indennità personali sono dedotte da questa base, e all'importo restante si applicano le aliquote fiscali progressive. L'imposta sulla parte di reddito non ammissibile è determinata proporzionalmente.

Il lavoratore straniero deve richiedere il trattamento forfetario entro 30 giorni dall'entrata in servizio. La regola vale per i primi 24 mesi di lavoro e residenza in Finlandia del contribuente. L'assunzione dev'essere ininterrotta.<sup>20</sup>

I quadri sono generalmente esclusi del regolamento relativo all'orario di lavoro.

## II.9 Francia

---

<sup>20</sup> IBFD (Ed.): GET-VI, Suppl. No. 34, novembre 2004

Indipendentemente dalla nazionalità, i lavoratori stranieri occupati nella Francia metropolitana (territori europei) o, con alcune eccezioni, nei Territori d'oltremare, sono soggetti alla previdenza francese. Sono possibili eccezioni nel quadro di accordi internazionali quali la totalizzazione della sicurezza sociale e i regolamenti UE.<sup>21</sup> Le indennità di espatrio pagate ai lavoratori stranieri distaccati provvisoriamente presso la sede centrale francese o i centri logistici di gruppi multinazionali possono beneficiare di un regime fiscale "semplificato" a richiesta di dette sedi centrali o centri logistici.

Condizioni:

(a) Spese rimborsate (non imponibili al destinatario): in particolare il primo "viaggio di familiarizzazione" del(la) dipendente e del(la) coniuge; onorari di agenti immobiliari per il reperimento dell'abitazione; spese di viaggio e trasloco all'arrivo e partenza; doppio affitto in caso di doppia residenza (max. 3 mesi); oneri doganali; noleggio vettura all'arrivo e alla partenza (per max. 2 mesi in ambo i casi), spese alberghiere in arrivo e partenza; corsi di lingua per il(la) dipendente e famiglia; onorari per consulenza fiscale e costi di viaggi di emergenza nel paese di origine; spese per l'educazione dei figli, qualora questi risiedessero all'estero, costo di un viaggio annuale per visita familiare.

(b) Spese rimborsate (imponibili al destinatario salvo qualora le suddette sedi centrali o centri logistici scelgano di essere tassate su queste spese all'aliquota societaria, nel qual caso esse divengono non imponibili al destinatario): pagamenti di equalizzazione fiscale e della sicurezza sociale, pagamenti di equalizzazione dell'alloggio

(c) Indennità parificate ai fringe benefits: sono imponibili al destinatario: indennità di espatrio al di là del pagamento dell'equalizzazione del costo dell'alloggio di cui al paragrafo precedente.

L'applicazione di questo regime è soggetta alla condizione che il distacco del lavoratore non sia permanente e non superi i 6 anni. In caso di distacco temporaneo e non superiore ai 6 anni, anche i lavoratori distaccati da datori di lavoro altri da sedi centrali o centri logistici potranno beneficiare delle esenzioni di cui al paragrafo (a) più sopra.

Dal 1° gennaio 2004, e posto che non siano stati residenti fiscalmente imponibili in Francia in qualsiasi momento negli ultimi 10 anni, i dipendenti e quadri di società straniere distaccati in Francia hanno diritto a un'esenzione parziale e temporanea dell'imposta sul reddito. L'esenzione copre la remunerazione "addizionale" direttamente collegata al(la) contribuente che si stabilisce in Francia. Ciò comprende le indennità pagate per compensare un costo superiore dell'abitazione o la tassa addizionale o la maggiore pressione contributiva sugli oneri sociali derivante dal fatto di vivere in Francia, il rimborso delle spese di trasloco, i viaggi di

---

<sup>21</sup> IBFD (Ed.): GET-VI, Suppl. No. 34, novembre 2004

familiarizzazione e le spese alberghiere per il(la) contribuente e famiglia. L'esenzione è concessa per un massimo di 6 anni.<sup>22</sup>

I lavoratori stranieri possono dedurre i contributi obbligatori alla previdenza sociale del loro paese di origine dalla loro base imponibile.<sup>23</sup>

Cittadini extracomunitari: è necessario il permesso di residenza (carte de séjour).<sup>24</sup>

## II.10 Germania

I cittadini stranieri che lavorano in Germania sono soggetti a previdenza sociale obbligatoria. Di conseguenza i lavoratori stranieri sono tenuti a pagare i contributi per la pensione statale, l'assicurazione sanitaria, la disoccupazione e l'assicurazione per l'assistenza malattia e vecchiaia. Non sono tuttavia obbligati a pagare i contributi per la copertura in caso di infortuni. I contributi sono a carico del solo datore di lavoro. Nessun rimborso al ritorno.

I lavoratori distaccati in Germania per un periodo determinato (max. 1 anno, salvo casi eccezionali) ma per conto di un datore di lavoro straniero possono continuare a rimanere soggetti al loro sistema contributivo nazionale.<sup>25</sup>

Dal 1999 esiste una speciale "Green Card" per specialisti IT con stipendio minimo di 50.000€. La permanenza massima è di 5 anni. Tasse, previdenza sociale e pensione sono equiparate a quelle di tutti gli altri lavoratori in Germania.

I quadri con un reddito mensile superiore a 5.200 € possono contrarre un'assicurazione sanitaria privata.

La base di calcolo per il pagamento della pensione non eccede i 5.200 € mensili.

## II.11 Grecia

---

<sup>22</sup> IBFD (Ed.): GET-VI, Suppl. No. 32, aprile 2004

<sup>23</sup> Pricewaterhousecoopers/ZEW (Ed.) (2005): International Taxation of Expatriates, Francoforte sul Meno, p.21

<sup>24</sup> Temin-Socol, Nathalie/Combes, Anee Elisabeth (2003): Arbeitsrecht in Frankreich, p.301, in: Henssler, Martin/Braun, Axel (Ed.) (2003): Arbeitsrecht in Europa, Colonia, p.239-301

<sup>25</sup> IBFD (Ed.): GET-VI, Suppl. No. 35, aprile 2005

Nessuna disposizione particolare per i quadri stranieri, né a livello fiscale né a livello giuridico.

## II.12 Ungheria

Per i cittadini extracomunitari è richiesto un permesso di residenza e un permesso di lavoro.

Per i cittadini extracomunitari che lavorano a livello di direzione generale, rappresentanza generale, membri di consigli di amministrazione (in caso di società di investimento straniera) è richiesto solo il permesso di residenza, al pari del personale chiave di società fondate in Ungheria (anche da investitori stranieri), per esempio i dirigenti o il personale con qualifiche particolari quali le elevate competenze tecniche necessarie al funzionamento dei servizi aziendali, dell'equipaggiamento di ricerca, delle tecnologie o dell'amministrazione.

Il personale dirigente non è soggetto ai contratti collettivi, è possibile una limitazione dei contratti superiori ai 5 anni.<sup>26</sup>

L'assunzione dei direttori generali è soggetta alla legislazione civile o del lavoro.<sup>27</sup>

## II.13 Irlanda

Ai fini fiscali, i contributi per la previdenza sociale vengono riscossi indipendentemente dal fatto che il datore di lavoro sia irlandese o straniero. (In quest'ultimo caso, PAYE<sup>28</sup> non viene adottato.) In questa situazione, il datore di lavoro è direttamente responsabile sia dei suoi contributi previdenziali sia di quelli del(la) dipendente. I cittadini UE, in caso di distacco in Irlanda per un periodo di 12 mesi o inferiore, potranno scegliere se pagare la previdenza sociale nel paese di origine, o per un massimo di 5 anni in presenza di trattati

---

<sup>26</sup> CMS (Ed.) (2003): Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen in Ungarn, Vienna, p.4-5

<sup>27</sup> Gobert, Arne/Krisch, Imre (2003): Arbeitsrecht in Ungarn, p.1256-57, in: Henssler, Martin/Braun, Axel (Ed.) (2003): Arbeitsrecht in Europa, Colonia, p.1233-76

<sup>28</sup> Pay as you earn

bilaterali relativi a tale materia (a discrezione del Ministero della Previdenza sociale).<sup>29</sup>

Nella grande maggioranza dei casi, i lavoratori stranieri distaccati in Irlanda mantengono il loro domicilio all'estero. Normalmente, ciò permette loro di essere tassati su dichiarazioni di redditi ed entrate solo da fonti esterne all'Irlanda e al Regno Unito. Normalmente queste persone rimangono residenti non permanenti per un certo numero di anni. Potrebbero anche essere considerati come non residenti e quindi al di fuori della portata della capital acquisitions tax (imposta sull'acquisizione di capitali) rispetto a certi trasferimenti di attività non irlandesi. In linea di massima, non vi sono altri particolari fattori che influiscano sulla tassazione del reddito o delle entrate dei lavoratori stranieri.<sup>30</sup>

## II.14 Italia

Ai fini fiscali, onde promuovere l'"afflusso di cervelli" in Italia, i redditi dei ricercatori, dipendenti o autonomi, che dovessero risiedere in Italia dal 2003 al 2008 sono soggetti a un'imposta sul reddito pari a solo il 10% del suo importo e sono esenti da IRAP (imposta regionale sulle attività produttive). Il beneficio è valido per l'anno fiscale in cui viene acquisita la residenza in Italia ai fini fiscali e per i 2 anni successivi.<sup>31</sup>

In generale:

I contributi previdenziali versati ad enti italiani da persone non residenti che lavorano in Italia non sono inclusi nella base imponibile. In ogni caso tuttavia, il contributo non può essere dedotto dal reddito aggregato in quanto l'Art. 24 esclude tali deduzioni dal computo delle imposte applicabili ai non residenti. In linea di massima, ai lavoratori stranieri non sono concessi particolari privilegi o agevolazioni fiscali.<sup>32</sup>

I lavoratori stranieri possono dedurre i contributi obbligatori ai propri sistemi nazionali di previdenza sociale dalla loro base imponibile.<sup>33</sup>

---

<sup>29</sup> IBFD (Ed.): GET-VI, Suppl. No. 33, giugno 2004

<sup>30</sup> IBFD (Ed.): GET-VI, Suppl. No. 30, giugno 2003

<sup>31</sup> IBFD (Ed.): GET-VI, Suppl. No. 32, aprile 2004

<sup>32</sup> IBFD (Ed.): GET-VI, Suppl. No. 32, aprile 2004

L'ingaggio di cittadini provenienti da paesi extra UE od OCSE è soggetto a contingentazione.<sup>34</sup>

## II.15 Lettonia

Nessuna disposizione particolare per i quadri stranieri, né a livello fiscale né a livello giuridico.<sup>35</sup>

## II.16 Lituania

Nessuna disposizione particolare per i quadri stranieri, né a livello fiscale né a livello giuridico.<sup>36</sup>

## II.17 Lussemburgo

Il Lussemburgo ha sottoscritto numerosi strumenti internazionali relativi ai contributi previdenziali dei lavoratori stranieri, p. es. i Reg. CEE 1408/71 e 574/72.<sup>37</sup>

I lavoratori stranieri possono dedurre i contributi obbligatori ai propri sistemi nazionali di previdenza sociale dalla loro base imponibile.<sup>38</sup>

Il personale non residente che presta la sua opera su navi battenti bandiera lussemburghese è soggetto all'imposta sul

---

<sup>33</sup> Pricewaterhousecoopers/ZEW (Ed.) (2005): International Taxation of Expatriates, Francoforte sul Meno, p.21

<sup>34</sup> Radoccia, Stafania/Crippa, Anna (2003): Arbeitsrecht in Italien, p.550, in: Henssler, Martin/Braun, Axel (Ed.) (2003): Arbeitsrecht in Europa, Colonia, p.519-592

<sup>35</sup> IBFD (Ed.): GET-VI, Suppl. No. 35, luglio 2004

<sup>36</sup> IBFD (Ed.): GET-VI, Suppl. No. 36, novembre 2004

<sup>37</sup> IBFD (Ed.): GET-VI, Suppl. No. 35, aprile 2005

<sup>38</sup> Pricewaterhousecoopers/ZEW (Ed.) (2005): International Taxation of Expatriates, Francoforte sul Meno, p.21

reddito a un'aliquota forfetaria del 10%, calcolata sul 90% dello stipendio lordo. È inoltre concessa una deduzione di EUR 870 al mese.<sup>39</sup>

## II.18 Malta

Le persone che prendono residenza a Malta sulla base di un "Permesso di residenza permanente" (legge sull'immigrazione) sono soggette a un'aliquota forfetaria pari al 15% del reddito pagato o inviato a Malta (contributo fiscale minimo di MTL 1.800 dopo applicazione del "double taxation relief" per evitare doppia imposizione). Per accedere al programma occorre presentare domanda e soddisfare certe condizioni.<sup>40</sup>

## II.19 Paesi Bassi

I dipendenti di società straniere temporaneamente distaccati nei Paesi Bassi, possono presentare domanda per la regola del 30% (in precedenza 35%), in base alla quale il 30% del loro reddito da lavoro può essere esente da imposte al fine di compensare certi costi di trasferta (definiti "costi extraterritoriali").

Condizioni:

- Il(la) contribuente non residente è ingaggiato(a) all'estero da un datore di lavoro nazionale; il datore di lavoro dev'essere un datore di lavoro che trattiene i contributi salariali conformemente all'Art. 6 LB
- Non influisce il fatto che il(la) dipendente sia cittadino(a) dei Paesi Bassi o che viva all'estero
- Il(la) dipendente deve avere una competenza specifica non facilmente disponibile sul mercato del lavoro interno. Per competenza specifica si intende una combinazione delle seguenti tre condizioni:
  1. Il livello d'istruzione della persona
  2. Il livello netto salariale relativo all'impiego nei Paesi Bassi deve corrispondere a quello del lavoratore nel suo paese di origine, e
  3. L'esperienza di lavoro del(la) dipendente nel campo specifico ove sia richiesta un'esperienza specifica per quel lavoro; è stato tuttavia chiarito che questa

---

<sup>39</sup> Kesti, Juhanni (Ed.) (2004): European Tax Handbook 2004, IBFD (Ed.), Amsterdam, p.439

<sup>40</sup> Kesti, Juhanni (Hg.) (2004): European Tax Handbook 2004, IBFD (Hg.), Amsterdam, p.462f

condizione va considerata soddisfatta qualora la persona abbia maturato un'esperienza lavorativa di almeno 2,5 in una posizione simile al di fuori dei Paesi Bassi (Qualora la condizione 3. non fosse rispettata, è sempre possibile chiedere l'applicazione della regola 30% se sono soddisfatte le condizioni 1. e 2.).

In generale: le persone che lavorano per una società internazionale possono richiedere l'applicazione della regola del 30% se inviate nei Paesi Bassi nel quadro di una normale rotazione di lavoro, a patto che lavorino per quella società internazionale da almeno 2,5 anni. La regola del 30% vale per max. 12 mesi a partire dalla data dell'inizio del lavoro nei Paesi Bassi (che sarà controllata dalle autorità competenti, qualora si sia già fatto uso della regola del 30%, questi periodi saranno dedotti, visite prolungate brevi periodi di lavoro saranno dedotti).

Il datore di lavoro può rimborsare alla persona distaccata i costi senza imposizione fiscale fino a un massimo del 30% dello stipendio e una compensazione per il costo addizionale della vita nei Paesi Bassi. La regola del 30% non si applica per gli importi ricevuti come compensazione o come liquidazione per cessazione di rapporto. <sup>41</sup>

I lavoratori stranieri che lavorano nei Paesi Bassi sono generalmente soggetti agli stessi contributi sociali dei residenti. Una persona che rientra nella definizione di parzialmente non residente, dovrà pagare la normale aliquota applicabile ai primi due livelli di reddito. Anche per chi non rientra in quanto sopra, l'aliquota fiscale è dell'1,8% o del 9,35% per il 2005. <sup>42</sup>

L'assunzione di personale extracomunitario è possibile solo se non ci sono candidati disponibili nei Paesi Bassi o nell'UE. la disponibilità del posto dev'essere comunicata con almeno 5 settimane di preavviso al locale ufficio del lavoro e all'EURES. <sup>43</sup>

I dirigenti non sono soggetti ai contratti collettivi. <sup>44</sup>

## II.20 Polonia

---

<sup>41</sup> IBFD (Ed.): GET-VI, Suppl. No. 32, aprile 2004

<sup>42</sup> IBFD (Ed.): GET-VI, Suppl. No. 35, aprile 2005

<sup>43</sup> Oosterbeek, Simone (2003): Arbeitsrecht in den Niederlanden, p.632, in: Henssler, Martin/Braun, Axel (Ed.) (2003): Arbeitsrecht in Europa, Colonia, p.593-653

<sup>44</sup> ib., p.632

I lavoratori stranieri possono dedurre i contributi obbligatori ai propri sistemi nazionali di previdenza sociale dalla loro base imponibile.<sup>45</sup>

Contratto con datore di lavoro polacco: il dipendente è soggetto ai contributi sociali e sanitari. Non c'è un particolare regime fiscale per espatriati.<sup>46</sup>

Dipendenti stranieri: serve il permesso di lavoro, che è limitato a massimo 12 mesi.

Eccezioni:

- Direttori di azienda che passano meno di 30 giorni/anno in Polonia nell'esecuzione delle loro funzioni
- Residenza all'estero
- Personale distaccato per massimo 1 mese in Polonia
- Personale distaccato per massimo 3 mesi in Polonia a fini particolari (installazione e/o riparazione di macchinari)
- Sono possibili altri accordi bilaterali.<sup>47</sup>

Quadri: in presenza di un contratto di lavoro si applica la legislazione del lavoro.

Eccezioni alla normale legislazione del lavoro: nessuna richiesta di pagamento per straordinari, periodi di fermo, ecc.<sup>48</sup>

## II.21 Portogallo

In seguito all'applicazione in Portogallo dei regolamenti CEE sulla sicurezza sociale, i cittadini UE coperti da un sistema di previdenza sociale obbligatoria nel loro paese di origine e che lavorano temporaneamente in Portogallo sono coperti dalla previdenza sociale portoghese senza doverne pagare i contributi. Per gli altri lavoratori stranieri si dovrà considerare se siano

---

<sup>45</sup> Pricewaterhousecoopers/ZEW (Ed.) (2005): International Taxation of Expatriates, Francoforte sul Meno, p.21

<sup>46</sup> IBFD (Ed.): GET-VI, Suppl. No. 37, marzo 2005

<sup>47</sup> Dulewicz, Katarzyna/Zakrzewska-Brzuchalska, Zuzanna (2004): Arbeits- und sozialrechtliche Rahmenbedingungen in Polen, p.54f, in: Hainz, Bernhard/Tinhofer, Andreas (Ed.) (2004): Arbeits- und Sozialrecht in Mittel- und Osteuropa, Vienna, p.51-74

<sup>48</sup> ib., p.55

o no coperti da accordi sulla previdenza sociale fra il loro paese e il Portogallo.

Non vi sono disposizioni particolari relativamente al distacco dei lavoratori dall'estero o verso l'estero. Tuttavia, conformemente allo statuto per gli incentivi fiscali (EBF), è possibile applicare un'esenzione dall'IRS secondo gli accordi internazionali o in base alla condizione di reciprocità rispetto a:

- Reddito da lavoro recepito da personale professionista di organi stranieri diplomatici e consolari o organizzazioni internazionali
- Proventi ricavati da costruttori o contraenti stranieri per attività correlate alla NATO e condotte in Portogallo
- Guadagni di personale straniero nel quadro di accordi di cooperazione fra Stati. Il Portogallo applica tuttavia il metodo dell'esenzione progressiva su tali fonti di reddito.

<sup>49</sup>

Per i cittadini extracomunitari è necessario un permesso di soggiorno con un contratto scritto per il quale sono previsti determinati requisiti regolatori.<sup>50</sup>

## II.22 Romania

Esistono trattati fiscali bilaterali con diversi paesi relativamente alla tassazione dei redditi e dei capital gains.<sup>51</sup>

L'assunzione di personale straniero è permessa solo se la persona dispone di un visto e di un permesso di lavoro. Sono possibili altre soluzioni secondo gli accordi bilaterali esistenti. È possibile ottenere i cosiddetti "visti d'affari" per personale straniero che faccia parte della direzione o del consiglio di amministrazione di società rumene, ma sempre soggetti alla concessione del permesso di lavoro!

I contratti per i quadri di società rumene sono soggetti alla legislazione civica e del lavoro della Romania.<sup>52</sup>

---

<sup>49</sup> IBFD (Ed.): GET-VI, Suppl. No. 35, aprile 2005

<sup>50</sup> Fedtke, Eberhard/Böhm-Amolly, Alexandra von (2003): Arbeitsrecht in Portugal, p.855, in: Henssler, Martin/Braun, Axel (Ed.) (2003): Arbeitsrecht in Europa, Colonia, p.831-901

<sup>51</sup> IBFD (Ed.): GET-VI, Suppl. No. 36, novembre 2004

<sup>52</sup> Petre, Irina (2004): Arbeits- und sozialrechtliche Rahmenbedingungen in Rumänien, p.79, in: Hainz, Bernhard/Tinhofer, Andreas (Ed.) (2004): Arbeits- und Sozialrecht in Mittel- und Osteuropa, Vienna, p.75-100

## II.23 Repubblica slovacca

I contratti a tempo determinato per i quadri non sono soggetti a regolamentazioni rigide per quanto riguarda la durata (normalmente max. 3 anni, non rinnovabili prima che siano passati 12 mesi dalla fine del contratto precedente).<sup>53</sup>

In generale:

I dipendenti stranieri di società slovacche sono soggetti ai contributi previdenziali come i cittadini slovacchi. I dipendenti stranieri di società straniere sono esenti da quest'obbligo. Le persone straniere che conducono attività nella Repubblica slovacca sono soggetti alle disposizioni relative alla sicurezza sociale se i loro redditi derivano da fonti slovacche in quanto titolari unici. Le società permanenti datori di lavoro di persone residenti devono conformarsi alle regole cui sono soggette tutte le persone residenti permanenti nella e Repubblica slovacca.

I lavoratori stranieri possono dedurre i contributi obbligatori ai propri sistemi nazionali di previdenza sociale dalla loro base imponibile.<sup>54</sup>

I lavoratori stranieri sono soggetti all'ITA (International Tax Act), non vi sono disposizioni particolari (quelle esistenti sono state eliminate). Il personale straniero è trattato come residente o non residente in base al numero di giorni trascorsi nel territorio della Repubblica slovacca.<sup>55</sup>

## II.24 Slovenia

Per quanto riguarda i quadri, le procedure relative al lavoro e alla residenza sono semplificate. Esiste una maggiore flessibilità dei contratti di lavoro a livello di limitazioni

---

<sup>53</sup> Ružička, Jaroslav/Szabó, Sylvia (2004): Arbeits- und sozialrechtliche Rahmenbedingungen in der Slowakei, p.140, in: Hainz, Bernhard/Tinhofer, Andreas (Ed.) (2004): Arbeits- und Sozialrecht in Mittel- und Osteuropa, Vienna, p.137-155

<sup>54</sup> Pricewaterhousecoopers/ZEW (Ed.) (2005): International Taxation of Expatriates, Francoforte sul Meno, p.21

<sup>55</sup> IBFD (Ed.): GET-VI, Suppl. No. 36, novembre 2004

temporali, orario di lavoro, pause, stipendio, responsabilità disciplinare o cessazione.<sup>56</sup>

In generale:

Sono fatti salvi i termini dell'International Tax Act (ITA) e una serie di trattati (iugoslavi) con diversi paesi relativamente alla tassazione del reddito e dei capital gains.

A livello di sicurezza sociale non vi sono disposizioni particolari per il personale straniero dipendente da società/enti con sede in Slovenia.<sup>57</sup>

Nessuna deduzione in busta paga se il(la) dipendente rimane contribuente della previdenza sociale del suo paese di origine.<sup>58</sup>

I lavoratori stranieri possono dedurre i contributi obbligatori ai propri sistemi nazionali di previdenza sociale dalla loro base imponibile.<sup>59</sup>

## II.25 Spagna

Esistono diversi trattati bilaterali relativamente alla sicurezza sociale.<sup>60</sup>

Non vi sono in generale disposizioni particolari. Tuttavia, in base a certe condizioni, una persona trasferita in Spagna per lavoro può scegliere se essere tassata (a) in base alle regole relative alla tassazione del reddito personale (tassazione ad aliquote progressive ma con deduzione di certi assegni/indennità) o (b) le regole relative alla tassazione del reddito per i non residenti (tassazione a un'aliquota forfetaria del 25% ma senza deduzione di spese o assegni/indennità)

<sup>56</sup> Šnuderl, Marjana (2004): Arbeits- und sozialrechtliche Rahmenbedingungen in Slowenien, p.160, in: Hainz, Bernhard/Tinhofer, Andreas (Ed.) (2004): Arbeits- und Sozialrecht in Mittel- und Osteuropa, Vienna, p.157-173

<sup>57</sup> IBFD (Ed.): GET-VI, Suppl. No. 23, luglio 2000

<sup>58</sup> Pricewaterhousecoopers/ZEW (Ed.) (2005): International Taxation of Expatriates, Francoforte sul Meno, p.52

<sup>59</sup> Pricewaterhousecoopers/ZEW (Ed.) (2005): International Taxation of Expatriates, Francoforte sul Meno, p.21

<sup>60</sup> IBFD (Ed.): GET-VI, Suppl. No. 33, giugno 2004

nell'anno fiscale in cui si trasferisce in Spagna e nei 5 anni fiscali successivi.

Condizioni:

- Non essere mai stati residenti in Spagna nei 10 anni precedenti
- Trasferimento in Spagna in seguito a un contratto di lavoro
- La persona lavora fisicamente in Spagna per un società/ente con sede in Spagna o per la sede permanente spagnola di un ente non residente
- Il reddito salariale non dev'essere esente dall'imposta sul reddito per i non residenti.

Gli onorari percepiti direttamente in un paese che ha sottoscritto il trattato da professionisti indipendenti residenti in Spagna sono tassabili solo in Spagna, mentre gli onorari percepiti direttamente in Spagna da residenti di un paese che ha sottoscritto il trattato sono generalmente esenti in Spagna. <sup>61</sup>

## II.26 Svezia

Non sono dovuti contributi per la sicurezza sociale da parte dei datori di lavoro sugli stipendi ecc. di quadri stranieri ammissibili all'esenzione nel quadro del relativo regime fiscale speciale. <sup>62</sup>

Per i quadri superiori, ciò è spesso associato alla conclusione di speciali accordi di pensionamento. <sup>63</sup>

Riduzione fiscale speciale fino a 3 anni per i quadri stranieri ammissibili sotto contratto temporaneo in Svezia presso un datore di lavoro svedese o presso la sede svedese permanente di una società straniera. Condizioni:

- Il contribuente dev'essere di nazionalità estera, non aver mai risieduto in Svezia nei 5 anni precedenti l'anno di inizio del trasferimento temporaneo
- Permanenza massima di 5 anni

---

<sup>61</sup> IBFD (Ed.): GET-VI, Suppl. No. 34, novembre 2004

<sup>62</sup> IBFD (Ed.): GET-VI, Suppl. No. 35, aprile 2005

<sup>63</sup> Nordlöf, Frederik (2003): Arbeitsrecht in Schweden, p.1017, in: Henssler, Martin/Braun, Axel (Ed.) (2003): Arbeitsrecht in Europa, Colonia, p.985-1031

- Il contratto dev'essere o (1) relativo ad attività che richiedono qualifiche specifiche o ricerca e sviluppo in campi o livelli di esperienza per il reperimento dei quali in Svezia sussistano considerevoli difficoltà o (2) il(la) contribuente dev'essere ingaggiato(a) come quadro o dirigente <sup>64</sup>
- Approvazione del Comitato per la tassazione dei ricercatori.<sup>65</sup>

Lo stipendio del(la) contribuente e gli altri emolumenti ammissibili sono soggetti alle normali regole dell'imposta sui redditi, ma solo il 75% del reddito è imponibile. I rimborsi relativi a traslochi, visite a casa o costi scolastici non sono imponibili. <sup>66</sup>

I quadri superiori non sono soggetti ai contratti collettivi, inoltre se la società non appartiene a un'organizzazione del lavoro i contratti collettivi non sono applicabili. <sup>67</sup>

## II.27 Regno Unito

Per quanto riguarda la sicurezza sociale, il Regno Unito rispetta gli obblighi sottoscritti con i trattati e regolamenti UE. Esistono accordi reciproci con tutti i paesi UE eccetto la Grecia, oltre ad accordi bilaterali con altri paesi. <sup>68</sup>

Il pagamento o rimborso delle spese di viaggio del(la) dipendente da/verso il suo paese e il Regno Unito è esente da imposta se la persona si trova in UK per un periodo di 60 giorni o più per l'esercizio delle sue mansioni.

Per il(la) coniuge o figli al seguito o in visita: due viaggi di andata e ritorno per qualsiasi individuo per anno fiscale. Queste deduzioni sono limitate a un periodo di 5 anni

---

<sup>64</sup> Pricewaterhousecoopers/ZEW (Ed.) (2005): International Taxation of Expatriates, Francoforte sul Meno, p.33; IBFD (Ed.): GET-VI, Suppl. No. 27, maggio 2002

<sup>65</sup> Kesti, Juhanni (Ed.) (2004): European Tax Handbook 2004, IBFD (Ed.), Amsterdam, p.642

<sup>66</sup> Pricewaterhousecoopers/ZEW (Ed.) (2005): International Taxation of Expatriates, Francoforte sul Meno, p.33; IBFD (Ed.): GET-VI, Suppl. No. 27, maggio 2002

<sup>67</sup> Malin Tumegård

<sup>68</sup> IBFD (Ed.): GET-VI, Suppl. No. 33, dicembre 2003

dall'arrivo nel Regno Unito, dopo un periodo in cui per almeno 2 anni la persona non ha lavorato in UK<sup>69</sup>.

Quadri superiori: i contratti sono negoziati individualmente. Requisiti: niente gratifiche finanziarie per il personale dirigente (compensi), preavviso massimo 12 mesi<sup>70</sup>.

Quadri: non si applica la regola delle 48 ore (orario settimanale standard).<sup>71</sup>

---

<sup>69</sup> IBFD (Ed.): GET-VI, Suppl. No. 33, dicembre 2003

<sup>70</sup> Harth, Angela/Taggart, Andrew (2003): Arbeitsrecht in Großbritannien, p.405f, in: Henssler, Martin/Braun, Axel (Ed.) (2003): Arbeitsrecht in Europa, Colonia, p.397-453

<sup>71</sup> ib., p.410

III. Panoramica dei risultati per paese

Tipo di beneficio	Austria	Belgio	Bulgaria	Cipro
disposizioni speciali per quadri stranieri	no	se distaccati: esenzioni speciali sull'imposta personale sul reddito  Requisiti: quadri, dirigenti, specialisti di alto livello ed esperti ricercatori distaccati da una società o gruppo straniero per lavorare temporaneamente in Belgio	no	no
<b>Tassazione</b>				
esenzioni fiscali per lavoratori stranieri in generale				20% di deduzione (max. CYP (5.000/anno) dallo stipendio guadagnato per qualsiasi funzione o mansione a Cipro; l'esenzione è applicabile per 3 anni dopo il 1° gennaio seguente l'anno di inizio del lavoro.  Requisiti: residenza fuori Cipro prima dell'inizio del lavoro
esenzioni fiscali per spese di trasloco ecc. di lavoratori stranieri, se sostenute o rimborsate dal datore di lavoro	fino al 35% delle detrazioni fiscali dallo stipendio.  Requisiti formali: durata max. della residenza 5 anni			
<b>Condizioni di lavoro</b>				
accordi particolari / quadri soggetti ai contratti collettivi?	sono possibili certe esenzioni relativamente all'orario di lavoro dei quadri, tuttavia il pagamento degli straordinari è soggetto al regolamento dei contratti collettivi	periodo di preavviso determinato caso per caso	non è necessario il permesso di lavoro	

requisiti formali	quadri	reddito annuo lordo superiore a 50.554 EUR	quadri, rappresentanti, ecc.	
-------------------	--------	--	------------------------------	--

Tipo di beneficio	Repubblica ceca	Danimarca	Estonia
disposizioni speciali per quadri stranieri	se distaccati: riduzione fiscale del 25%  Requisiti: professionisti o specialisti stranieri distaccati da società straniere e non residenti	aliquota fiscale del 25% (facoltativa)  Requisiti: personale impegnato nel settore della ricerca e sviluppo secondo la definizione OCSE nei settori pubblico o privato, nessun limite di permanenza, nessun minimo salariale	no
<b>Tassazione</b>			
esenzioni fiscali per lavoratori stranieri in generale		aliquota fiscale del 25% (facoltativa)  requisiti: contratto di max. 36 mesi (estensione fino al 48%); datore di lavoro danese o sede permanente danese di società estera; la persona distaccata assume la residenza; nessuna partecipazione alla gestione, controllo o capitale del datore di lavoro; stipendio lordo superiore a DKK 57.300/mese (non applicabile se la persona distaccata è impegnata in un progetto di ricerca approvato); non imponibile fiscalmente come residente per 3 anni	
esenzioni fiscali per spese di trasloco ecc. di lavoratori stranieri, se sostenute o rimborsate dal datore di lavoro			
<b>Condizioni di lavoro</b>			
accordi particolari / quadri soggetti ai contratti collettivi?		Nei settori pubblico e finanziario: sì, 99%. In altri settori privati: 15%; i rimanenti sono contratti individuali, a generalmente alle stesse condizioni dei contratti collettivi, o migliori.	
requisiti formali		P&MS	

Tipo di beneficio	Finlandia	Francia	Germania	Grecia
disposizioni speciali per quadri stranieri	aliquota forfetaria del 35% per i primi 24 mesi di impiego del contribuente (facoltativa).  Requisiti: insegnanti accademici, ricercatori, specialisti (stipendio min. EUR 5.800/mese); residenza in Finlandia; l'impiego ha inizio non oltre il 31 dicembre 2007; il contratto di lavoro dev'essere ininterrotto; la domanda per l'aliquota fiscale forfetaria dev'essere presentata entro 30 giorni dall'inizio del contratto di lavoro.	no	no	no
<b>Tassazione</b>				
esenzioni fiscali per lavoratori stranieri in generale				
esenzioni fiscali per spese di trasloco ecc. di lavoratori stranieri, se sostenute o rimborsate dal datore di lavoro		sì, non soggette imposizione fiscale sul reddito  requisiti formali: spese di espatrio pagate al personale straniero temporaneamente distaccato a sedi francesi o centri logistici di gruppi multinazionali, distacco temporaneo (max. 6 anni)		
<b>Condizioni di lavoro</b>				
accordi particolari / quadri soggetti ai contratti collettivi?	I quadri sono generalmente esclusi dalla regolamentazione dell'orario di lavoro			
requisiti formali	Quadri			

<b>Tipo di beneficio</b>	Ungheria	Irlanda	Italia	Lettonia	Lituania	Lussemburgo
disposizioni speciali per quadri stranieri	no	no	10% del reddito soggetto a imposizione fiscale, inoltre esenzione dalla tassa regionale sulle attività produttive  Requisiti formali: scienziati; esperti; durata max. del beneficio 3 anni	no	no	no
<b>Tassazione</b>						
esenzioni fiscali per lavoratori stranieri in generale						
esenzioni fiscali per spese di trasloco ecc. di lavoratori stranieri, se sostenute o rimborsate dal datore di lavoro						
<b>Condizioni di lavoro</b>						
accordi particolari / quadri soggetti ai contratti collettivi?	1) non è necessario il permesso di lavoro per personale chiave  2) non si applicano i contratti collettivi; possibile limitazione ai contratti superiori ai 5 anni					
requisiti formali	1) società fondata in Ungheria (incl. investimenti stranieri): quadri, qualifiche particolari quali (elevate competenze tecniche necessarie al funzionamento dei servizi aziendali, dell'equipaggiamento di ricerca, delle tecnologie o dell'amministrazione);					

	2) dirigenti					
--	--------------	--	--	--	--	--

Tipo di beneficio	Malta	Paesi Bassi	Polonia	Portogallo	Romania
disposizioni speciali per quadri stranieri	no	No	necessario permesso di lavoro concesso limitatamente a 12 mesi; eccezioni: direttori di azienda che passano meno di 30 giorni/anno in Polonia nell'esecuzione delle loro funzioni; residenza all'estero; personale distaccato per max. 1 mese in Polonia; personale distaccato per max. 3 mesi in Polonia in certi casi specifici (installazione o riparazione di macchinari); possibili altri accordi bilaterali.		"visto d'affari" per quadri e personale dirigente
<b>Tassazione</b>					
esenzioni fiscali per lavoratori stranieri in generale	aliquota fiscale forfettaria del 15%  "Permesso di residenza permanente"; reddito pagato o inviato a Malta				Accordi fiscali bilaterali con diversi paesi relativi alla tassazione del reddito e dei capital gains
esenzioni fiscali per spese di trasloco ecc. di lavoratori stranieri, se sostenute o rimborsate dal datore di lavoro		domanda di riduzione del 30% sul reddito imponibile per max. 10 anni  se la persona è incaricata o assunta da una società internazionale da almeno 2,5 anni; ingaggio all'estero; competenze specifiche e difficilmente reperibili (livello di istruzione, livello dello stipendio netto, esperienze di lavoro)			
<b>Condizioni di lavoro</b>					
accordi particolari / quadri soggetti ai con-		Il personale dirigente non è soggetto ai con-	si applica la legislazione del lavoro in presenza di un contratto di assunzio-		necessario non solo il vi-

tratti collettivi?		tratti collettivi	ne; eccezioni dalla normale legislazione del lavoro: nessun pagamento di straordinari, periodi di fermo, ecc.		sto d'affari ma anche il permesso di lavoro
requisiti formali		personale dirigente		quadri	quadri

<b>Tipo di beneficio</b>	<b>Repubblica slovacca</b>	<b>Slovenia</b>	<b>Spagna</b>	<b>Svezia</b>	<b>Regno Unito</b>
disposizioni speciali per quadri stranieri					
<b>Tassazione</b>					
esenzioni fiscali per lavoratori stranieri in generale					
esenzioni fiscali per spese di trasloco ecc. di lavoratori stranieri, se sostenute o rimborsate dal datore di lavoro					
<b>Condizioni di lavoro</b>					
accordi particolari / quadri soggetti ai contratti collettivi?					
requisiti formali					

III. Fonti e abbreviazioni

CMS (Ed.) (2003): Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen in Tschechien, Vienna

CMS (Ed.) (2003): Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen in Ungarn, Vienna

Hainz, Bernhard/Tinhofer, Andreas (Ed.) (2004): Arbeits- und Sozialrecht in Mittel- und Osteuropa, Vienna

Henssler, Martin/Braun, Axel (Ed.) (2003): Arbeitsrecht in Europa, Colonia

International Bureau of Fiscal Documentation (Ed.): Loose-leaf collection: Guides to European Taxation Vol. VI, Taxation of Individuals in Europe

Kesti, Juhanni (Ed.) (2004): European Tax Handbook 2004, IBFD (Ed.), Amsterdam

Pricewaterhousecoopers/ZEW (Ed.) (2005): International Taxation of Expatriates, Francoforte sul Meno

[www.eurocadres.org/mobilnet](http://www.eurocadres.org/mobilnet)

CYP Sterlina cipriota

CZK Corona ceca

DKK Corona danese

ITA Legislazione fiscale internazionale

MTL Lira maltese

P&MS Professionisti e quadri