

# Gestire gli effetti del Covid-19 sulla global mobility

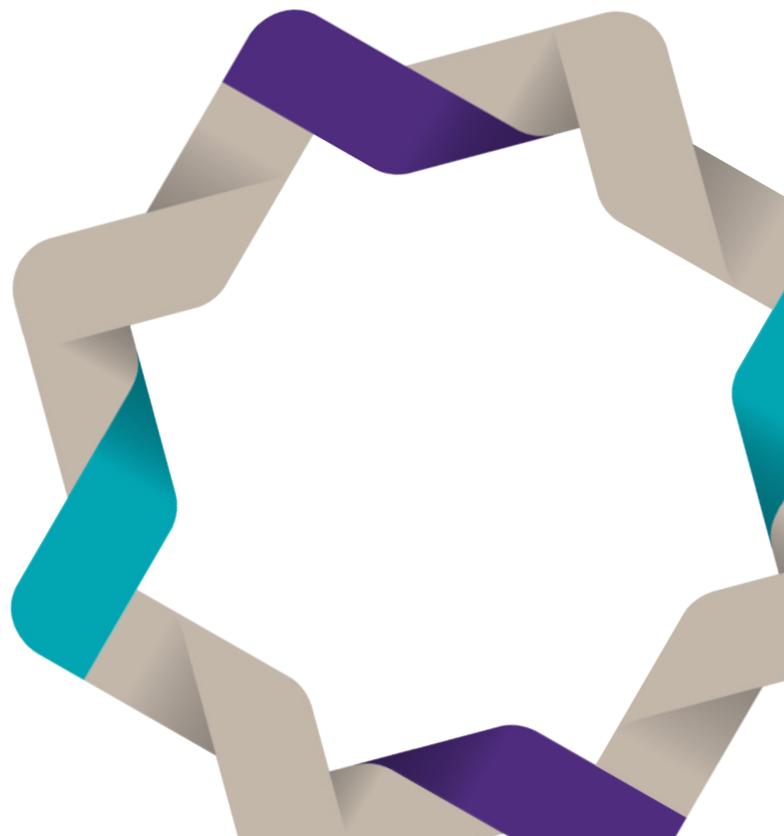
## In evidenza

Tutti i Paesi del mondo hanno chiuso le loro frontiere ai cittadini di altri Paesi e le compagnie aeree hanno sospeso la loro operatività. Con quasi un quinto della popolazione mondiale sotto *lockdown*, il nostro mondo globalizzato sembra diverso da come appariva solo qualche settimana fa.

Intanto che i dipendenti si abituano alla loro nuova *normalità*, la global talent mobility si è fermata e quindi i dipendenti si trovano a chiedere come la loro situazione attuale possa avere un impatto sulla fiscalità personale. Per i datori di lavoro, le modalità di gestione efficace della *compliance* in uno scenario internazionale nuovo e complesso è solo una delle molte problematiche.

I governi stanno iniziando a rispondere alle sfide che i datori di lavoro e i dipendenti devono affrontare nella gestione delle complessità fiscali che si presentano. Avendo ormai appurato che gli individui stanno svolgendo le proprie attività lavorative al di là dei consueti confini, alcune amministrazioni finanziarie hanno annunciato l'introduzione di misure che possano aiutare sia i dipendenti sia i datori di lavoro. Dal Belgio, che consente ai dipendenti una maggiore flessibilità nell'ottenere esenzioni fiscali in applicazione dei trattati per evitare la doppia imposizione, alla serie di misure varate dall'Irlanda per supportare le attività produttive nella gestione della *compliance* legata ai dipendenti in distacco, questi passaggi sono le basi per gestire le inaspettate conseguenze della mobilità globale durante la pandemia.

Come dichiarato dall'OECD, "*Circostanze eccezionali implicano un eccezionale livello di coordinamento fra i Paesi per mitigare i costi amministrativi e legati alla compliance per i dipendenti e i datori di lavoro, legati all'involontario e temporaneo cambio di luogo di lavoro.*" Sebbene le circostanze di ciascun dipendente siano uniche, i datori di lavoro multinazionali statunitensi potrebbero trovarsi di fronte ad alcune o tutte e cinque le nuove categorie di dipendenti e ad affrontare le sfide fiscali, previdenziali e salariali che si presentano. Con il panorama fiscale globale che si evolve quotidianamente per affrontare queste sfide, una gestione proattiva e una revisione regolare aiuterà le aziende a gestire in modo più efficace queste sfide uniche.



## 1. Dipendenti che estendono il periodo di permanenza nel Paese ospitante

Da quando le frontiere sono state chiuse e le tratte internazionali ridotte, alcuni dipendenti potrebbero non essere stati in grado di far ritorno al Paese di origine mentre altri potrebbero finire il periodo di distacco durante il *lockdown*. I datori di lavoro dunque dovranno garantire la continuità dei processi di *compliance*, tenendo in considerazione anche i costi per l'impresa ad essi legati.

I dipendenti che continuano a ricevere i compensi tramite il proprio datore di lavoro straniero e versano le imposte mediante il cosiddetto *shadow payroll* nel Paese di origine, saranno tenuti alla presentazione della dichiarazione dei redditi, al calcolo delle imposte ed al loro pagamento anche alle autorità fiscali del Paese ospitante. Così come la copertura sanitaria per l'*expat*, l'affitto per la casa e i costi legati alla quotidianità potrebbero essere estesi proattivamente. In modo simile, dove un Certificato di copertura previdenziale sia attivo, così che i contributi sociali siano versati nel solo Paese di origine, diventerà importante richiedere un'estensione, considerando anche che i tempi per ottenere il rilascio potrebbero essere dilatati ove le autorità siano soggette a limitazioni lavorative.

I costi legati alla fiscalità inoltre saranno un elemento importante. I dipendenti che resteranno nel Paese ospitante per un tempo più lungo rispetto a quello preventivato potrebbero assistere ad un diverso e peggiore trattamento fiscale dei *benefits* proprio dovuto al periodo di permanenza. Nel caso in cui i datori di lavoro dovessero pagare le imposte per i propri dipendenti, l'estensione ed il differente trattamento fiscale dei *benefit* potrebbe tradursi in un incremento dei costi totali del distacco in un momento di grande sconvolgimento.

## 2. Dipendenti che hanno fatto ritorno negli Stati Uniti

La pianificazione per contrastare la pandemia del Covid-19 ha portato molti distaccati a far ritorno negli Stati Uniti prima del previsto e per un periodo indefinito fintanto che non sarà possibile ricominciare a viaggiare in modo sicuro. I dipendenti assoggettati a *Tax equalization* durante il distacco e dunque assoggettati a deduzione di *Hypothetical tax* tramite il cedolino, dovrebbero in molti casi, essere rimborsati di tali trattenute ed essere assoggettati a trattenuta delle imposte effettive. Con i cambiamenti al Form W-4, potrebbe diventare preferibile il completamento di una nuova richiesta di trattenute fiscali, per assicurare la deduzione corretta durante questo periodo.

Le imposte statali e locali dovrebbero inoltre essere considerate. Spesso i dipendenti che lavorano in distacco all'estero per un periodo di tempo molto lungo potrebbero essere stati qualificati come non residenti ai fini della normativa locale. Di conseguenza i redditi prodotti in costanza di distacco da tali dipendenti potrebbero essere stati esentati dall'applicazione delle imposte statali e locali. Il ritorno anticipato negli Stati Uniti potrebbe comportare la qualifica di residente fiscale del dipendente e l'inaspettata conseguenza di dover pagare imposte sui redditi in teoria esentati. Potrebbe inoltre sorgere la necessità di predisporre un cedolino e di trattenere le imposte alla fonte non solo per il periodo dal ritorno in avanti ma anche per i precedenti mesi e anni.

## 3. Dipendenti che hanno scelto di trasferirsi in un altro Paese

Alcuni dipendenti con famiglie all'estero hanno deciso di tornare nel Paese di origine durante la pandemia. La quantità di tempo e la natura delle attività portate avanti dal dipendente durante il periodo nel Paese di origine saranno i drivers che guideranno le valutazioni del datore di lavoro.

Il primo problema da affrontare sarà legato alla possibilità che la sua presenza fuori dagli Stati Uniti possa creare una stabile organizzazione

(SO) nel Paese ospitante. L'OECD ha dichiarato che il cambiamento di luogo di lavoro dovuto alla pandemia ha un limitato impatto sul rischio di creare una SO nel Paese ospitante. Tuttavia i datori di lavoro tendono a voler limitare le attività che i dipendenti sono autorizzati a portare avanti in Paesi fuori dagli Stati Uniti, a voler limitare il tempo dedicato alle attività lavorative stando al contenuto dei trattati al fine di evitare la tassazione. L'esenzione da tassazione dei redditi di lavoro dipendente infatti è garantita dai trattati per evitare la doppia tassazione. La medesima viene normalmente garantita quando il numero di giorni spesi nel Paese straniero sia inferiore ai 183, la loro attività lavorativa non va a beneficio di una SO della società straniera nel Paese ospitante e il costo del lavoro non è sostenuto dall'entità del Paese in cui i dipendenti si trasferiscono.

In certe situazioni, sarebbe più opportuno attivare uno *short-term assignment* per mitigare i rischi sia a livello di tassazione della società del Paese ospitante che del datore di lavoro americano. Ne consegue la necessità di dover attivare uno *shadow payroll* al fine di procedere con le trattenute fiscali obbligatorie. Se fosse dunque il caso, si consiglia di procedere ad analizzare le possibili azioni volte a mitigare la doppia tassazione e a limitare la trattenuta fiscale americana.

Ove possibile, un Certificato di copertura previdenziale dovrebbe essere richiesto e ottenuto per evitare il pagamento dei contributi sociali nel Paese ospitante.

Considerati gli sviluppi repentini che subiscono le normative, legate all'evoluzione del Covid-19 nei diversi Paesi, si consiglia di rivedere le decisioni prese con cadenza mensile per identificare nel caso eventuali cambiamenti nei rischi.

#### 4. Dipendenti che lavorano in smart working in un altro Paese

Sia tra il Canada o il Messico e gli Stati Uniti, sia fra i paesi dell'Europa continentale, alcuni dipendenti possono normalmente spostarsi oltre i confini internazionali per lavorare (Frontalieri). Con l'inizio della pandemia, la chiusura di molti confini ai viaggi non essenziali e con i dipendenti obbligati a lavorare da casa, alcuni stanno scoprendo ora che stanno lavorando fuori dal Paese in cui sono impiegati.

Mentre molte delle sfide che presentano questi scenari sono descritte nella precedente categoria 3, ci sono problemi unici che questi possono presentare. I dipendenti che in precedenza avevano fatto affidamento su esenzioni fiscali ai sensi di un trattato sulla doppia imposizione basato sul tempo trascorso negli Stati Uniti o in un paese vicino non possono più beneficiarne. Ciò avrebbe il potenziale effetto di richiedere che il dipendente sia assoggettato a tassazione in entrambi i Paesi. Attualmente, le autorità fiscali internazionali hanno poche indicazioni su come affrontare tali problematiche.

Un'eccezione è stata il Belgio che ha annunciato che i giorni trascorsi nel Paese, che normalmente sarebbero trascorsi lavorando in Francia o in Lussemburgo, saranno ignorati ai fini della determinazione della disponibilità di sgravi fiscali in virtù di un trattato sulla doppia imposizione. Altri Paesi potrebbero seguire i medesimi approcci.

Dal punto di vista previdenziale, le implicazioni potrebbero essere altrettanto complesse. Per i dipendenti basati in Europa, i Regolamenti Europei determinano il Paese in cui un dipendente e un datore di lavoro debbano provvedere al versamento dei contributi sociali. Mentre normalmente potrebbe essere il Paese ove il dipendente svolge la propria attività lavorativa, potrebbe non essere più così a seguito del tempo speso a lavorare in altri Paesi. Considerati i livelli di contribuzione dei Paesi Europei, i costi del lavoro per i datori potrebbero subire un'impennata inaspettata.

## 5. Dipendenti bloccati in un Paese terzo

Al momento della chiusura delle frontiere, alcuni dipendenti si sono trovati bloccati mentre transitavano da un Paese ad un altro con la conseguenza inaspettata di non essere in grado di fare ritorno a casa. Queste situazioni di stress richiedono un sensibile supporto del *management*. Al fine di non aggiungere ulteriore stress ad una situazione già difficile, anche le implicazioni fiscali vanno tenute in considerazione.

In molti casi un dipendente può beneficiare di esenzioni da tassazione del reddito di lavoro dipendente in applicazione dei trattati per evitare la doppia tassazione. Un periodo di tempo limitato in un Paese terzo quando un dipendente è impossibilitato a coprire la sua abituale posizione lavorativa potrebbe implicare l'esenzione da tassazione nel Paese di temporaneo passaggio.

La garanzia di benefit aggiuntivi per supportare il dipendente durante questa situazione, sia per garantire l'alloggio temporaneo, che il trasporto o il vitto, sia per il dipendente che per la sua famiglia, se del caso, potrebbe far scaturire l'obbligo di tassazione, come succede negli Stati Uniti. I datori di lavoro dunque dovrebbero assicurarsi che il pagamento di indennità al dipendente non crei materia imponibile e nel caso, determinare e comunicare chi sia il responsabile per il pagamento delle relative imposte. Nel caso il datore di lavoro voglia garantire il dipendente totalmente, il costo delle imposte pagate dal datore di lavoro sarà lordizzato, sebbene ne consegua un più elevato livello di costo del lavoro.

## Global Mobility e cambiamenti degli obblighi dei datori di lavoro

Come dimostra la guida di Grant Thornton International - *Guide to the global developments in employer tax and payroll obligations*<sup>1</sup> - la normativa cambia quotidianamente in tutto il mondo. In molti Paesi, i governi stanno offrendo assistenza ai datori di lavoro attraverso il differimento dei pagamenti delle imposte sul reddito e dei contributi sociali trattenuti alla fonte. Altri stanno fornendo pacchetti di incentivi finanziari che includono il pagamento parziale dei salari e il sostegno finanziario per i dipendenti che non possono lavorare. Per i dipendenti in uno degli scenari sopra riportati, è importante comprendere come le legislazioni possono essere applicate a queste nuove categorie di dipendenti internazionali.

Ed è ancora più importante, in questo ambiente in continua evoluzione che la comunità della *Global Mobility* e gli *HR* lavorino a stretto contatto con le imprese così come con i colleghi delle funzioni *finance* e *tax*. Un approccio collaborativo alla soluzione delle nuove problematiche contribuirà a mitigare inaspettati costi fiscali e rischi.



---

<sup>1</sup> Disponibile al seguente link: <https://www.grantthornton.global/en/insights/supporting-you-to-navigate-the-impact-of-covid-19/individual-and-employer-tax-considerations-for-coronavirus/>

I nostri professionisti rimangono a disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione.

Consultate Clever Desk, all'interno del nostro sito web - [bgt-grantthornton.it](http://bgt-grantthornton.it) - per questioni relative al COVID-19.

