

Mandare un dipendente a lavorare nel Regno Unito

Una guida per i dipendenti all'estero e per le aziende per cui lavorano

Spesso si pensa, erroneamente, che si possa lavorare fino a 183 giorni nel Regno Unito senza incorrere in obblighi fiscali. In realtà, un solo giorno di lavoro (escludendo qualsiasi compito secondario al lavoro oltremarica) è sufficiente per comportare questi obblighi fiscali.

Prima di mandare un dipendente a lavorare nel Regno Unito ci sono varie questioni da valutare, tra cui:

- il diritto al lavoro
- gli obblighi del datore di lavoro
- la tassazione del Regno Unito
- il sistema previdenziale del Regno Unito
- la creazione di una sede permanente

Diritto al lavoro

Le regole relative al diritto al lavoro nel Regno Unito stanno diventando via via più severe. Anche se gran parte dei cittadini del Regno Unito e dello Spazio Economico Europeo (SEE) possono lavorare nel Regno Unito, ai datori di lavoro è richiesto di fare in modo di avere tutti i documenti necessari, in ogni caso. Chi non è cittadino di questi Paesi ha bisogno di un permesso (Visa) per poter lavorare. Ci sono vari tipi di permessi, che vanno dal "Business Visitor Visa", che dà possibilità di lavorare fino a un massimo di sei mesi, fino a richieste di permesso più formali. Sono previste multe salate per chi non rispetta i requisiti della UK Border Agency.

Obblighi del datore di lavoro

L'HMRC (Her Majesty Revenue & Customs - l'equivalente della nostra Agenzia delle Entrate) riscuote le tasse e i contributi previdenziali dovuti in base al sistema PAYE (Pay-As-You-Earn - paga per ciò che guadagni). Ciò significa che il datore di lavoro deve detrarre dai guadagni del dipendente l'imposta sul reddito e i contributi previdenziali, per poi versarli all'HMRC ogni mese.

Il datore di lavoro straniero che voglia mandare dei dipendenti a lavorare nel Regno Unito, ha l'obbligo di operare il sistema PAYE se è "presente" nel Regno Unito. In questo caso, con "presente" si intende una società che abbia lì una filiale, un ufficio o anche solo un indirizzo commerciale. Essere "presente" sarà, inoltre, sufficiente per far scaturire gli obblighi previdenziali per il datore di lavoro.

Se il datore di lavoro straniero non è "presente", ma i suoi dipendenti lavorano presso o sotto il controllo di un'altra azienda del Regno Unito, quest'ultima azienda può essere considerata un datore di lavoro "ospitante": si fa carico degli obblighi PAYE, inclusa la previdenza sociale del dipendente, anche se non è lei stessa a pagarlo. I problemi possono sorgere nel reperire le informazioni necessarie.

Se non rientra nelle categorie sopra elencate, il dipendente deve informare l'HMRC del lavoro che svolge nel Regno Unito e potrebbe essergli richiesto di operare il sistema PAYE da solo. Si tratta di un sistema di riscossione diretta. A meno che il datore di lavoro non si trovi all'interno del SEE, è improbabile che ci siano oneri sociali per il datore di lavoro. Se il datore di lavoro si trova all'interno del SEE è preferibile che operi lui stesso un sistema PAYE per pagare la previdenza sociale dovuta.

Se non è possibile operare il sistema PAYE, il datore di lavoro dovrà pagare ogni imposta sul reddito tramite la dichiarazione dei redditi nel Regno Unito. Dovrà anche registrarsi presso l'HMRC appena arrivato, poiché il processo di notifica PAYE non sarà completato.

Sistema di tassazione del Regno Unito.

Qualsiasi guadagno ottenuto lavorando nel Regno Unito è soggetto a tassazione, a meno che non ci sia una convenzione contro la doppia imposizione (DTA - Double Tax Agreement) con il Paese straniero in questione. Tale accordo, in genere, esenta il privato dalla tassazione del Regno Unito:

- se questi è stato nel Regno Unito per meno di 183 giorni nell'anno fiscale o nei 12 mesi (a seconda di come è redatto la convenzione) e
- se il datore di lavoro si trova in un Paese straniero e
- se un'azienda del Regno Unito non si fa carico dei costi dell'occupazione, sia direttamente sia con i riaddebiti (soggetti alla regola di 60 giorni).

Se si verificano queste condizioni, si può allentare la richiesta di dedurre le tasse del Regno Unito, a patto:

- che il dipendente faccia domanda per un codice No Tax (NT), oppure
- che il datore di lavoro si accordi con l'HMRC per operare uno schema Short Term Business Visitor (SBTV). In cambio dell'allentamento delle regole, l'HMRC richiede al datore di lavoro di tenere un elenco dei dipendenti che si recano nel Regno Unito e di fare una dichiarazione ogni anno, entro il 31 maggio successivo alla fine dell'anno fiscale del Regno Unito.

Previdenza sociale nel Regno Unito

Nel Regno Unito, la previdenza sociale è separata dalla tassazione ed ha delle regole proprie, che vanno prese in considerazione. La previdenza sociale si basa sulla presenza e sullo svolgimento di un lavoro remunerativo (svolto sulla base di un contratto) da parte di un individuo. Le regole della previdenza sociale e un numero, seppur limitato, di trattati su questa questione, permettono ai privati di essere esenti dal versare al sistema del Regno Unito, permettendo loro di continuare a versare nel proprio Paese. In genere, i contributi del datore di lavoro seguono quelli del dipendente, quindi se il datore di lavoro non versa contributi non lo farà nemmeno il dipendente. È molto importante, quindi, considerare anche quali sono le responsabilità del dipendente.

Creare una sede permanente

Se le attività nel Regno Unito sono sufficienti a stabilire una presenza soggetta a tassazione, l'azienda avrà obblighi legati alla compilazione della dichiarazione dei redditi per le autorità del Regno Unito e potrebbe incorrere in obblighi relativi ad altre tasse quali la Corporation Tax (l'imposta sulle società) e l'IVA. Deve essere valutata la natura delle attività svolte, per determinare se ci sono altri obblighi fiscali.

Altre questioni da considerare:

Costi

I costi di un lavoro all'estero possono essere considerevoli e sono da valutare sia le tasse sia i costi per i sussidi, tanto per il Paese d'origine quanto per quello di destinazione. Una politica di incarico formale può aiutare a gestire i costi e a ridurre le dispute tra datore di lavoro e dipendente.

Dopo il ritorno

Gli obblighi per il datore di lavoro non cessano quando il dipendente rientra nel suo Paese d'origine. Devono essere tracciati i bonus successivi al rientro e le remunerazioni in base alle quote, così da identificare ogni pagamento relativo al periodo nel Regno Unito.

Agevolazioni fiscali

In base al tipo di lavoro, sono disponibili agevolazioni fiscali che riducono i costi per il datore di lavoro; un colloquio prima di concordare ogni lavoro può essere utile a identificare i costi fiscali per il Regno Unito, così da prendere ogni decisione in totale consapevolezza.

Contributi pensionistici

Occorre considerare la posizione pensionistica del dipendente. Questi potrebbe voler continuare a versare i contributi nel suo Paese, oppure potrebbe voler iniziare uno schema pensionistico nel Regno Unito, in qual caso dovrà essere valutata la situazione al termine del lavoro all'estero.

Dichiarazione dei redditi

Al dipendente potrebbe essere richiesto di compilare una dichiarazione dei redditi nel Regno Unito. Per far sì che le questioni fiscali siano in regola, è consigliabile avvalersi di una consulenza professionale, che includa un'iniziale valutazione della posizione domiciliare e residenziale, così come la compilazione della dichiarazione dei redditi.

Per ulteriori informazioni

Per ulteriori informazioni sugli argomenti trattati, contattate via e-mail il vostro relationship partner Menzies o scrivete a expat@menzies.co.uk.