it-ER
international talents
EMILIA-ROMAGNA

PROCEDURE E INCENTIVI FISCALI PER ASSUMERE CHI SI TRASFERISCE DALL'ESTERO

Una guida per le imprese

IMPRESE

ART-ER ATTRATTIVITÀ RICERCA TERRITORIO

RegioneEmilia-Romagna

Talenti Emilia-Romagna Avanzare insieme

CONFINDUSTRIA Emilia-Romagna

Sommario

1. Assumere chi proviene dall'estero 4

1.1. Ingresso per motivi di lavoro 5

1.2. Come ottenere il permesso di soggiorno 6

2. Permessi di soggiorno per lavoro in aziende non aventi sedi estere 10

2.1. Carta Blu UE 10

2.2. Permessi per tirocinio 12

2.3. Permessi per ricerca 12

3. Permessi di soggiorno per lavoro in aziende con sedi all'estero 13

3.1. Permessi per dirigenti o personale altamente specializzato 13

3.2. Permessi per distacco intrasocietario 13

3.4. Permessi per appalto 14

4. Tipologie di permessi di soggiorno e conversione dei titoli 15

***Focus* Permesso per tirocinio per cittadini extra-EU** 18

5. Incentivi e trasferimento della residenza fiscale in Italia 21

5.1. Regime per impatriati 22

5.2. Regime per docenti e ricercatori 28

5.3. Regime per persone con elevato patrimonio netto 31

6. Come fruire dei vantaggi fiscali 32

7. Ruolo del datore di lavoro 34

7.1. In sede di istruttoria 34

7.2. Procedura per assicurare il beneficio fiscale 35

8. Opportunità per il datore di lavoro 36

Questa guida nasce con l'intento di accompagnare imprese, aziende e start-up nella conoscenza e nell'utilizzo degli strumenti normativi, fiscali e amministrativi che agevolano l'assunzione di emiliano-romagnoli residenti all'estero e di cittadini stranieri, sia comunitari sia provenienti da paesi extra-UE, che intendano trasferirsi in Italia per lavorare stabilmente.

Uno strumento di facile consultazione pensato per fornire informazioni chiare e pratiche circa le procedure amministrative da seguire per l'assunzione di cittadini stranieri extra-UE, inclusi visti, permessi di soggiorno, e gli incentivi fiscali previsti per il rientro dei lavoratori italiani dall'estero, come il regime per lavoratori impatriati, le agevolazioni per ricercatori e docenti, e gli altri benefici collegati al trasferimento della residenza in Italia.

Offrendo chiarezza normativa e indicazioni pratiche, la guida mira a supportare le realtà imprenditoriali nel cogliere pienamente le opportunità offerte dal quadro normativo e pianificare strategie di internazionalizzazione delle risorse umane, incentivando il rientro dei talenti e l'attrazione di lavoratori stranieri qualificati.

Questa guida è stata realizzata in collaborazione con Expath Italy S.r.l. e Mazzeschi S.r.l e la partecipazione di Confindustria Emilia-Romagna.

1 Assumere chi proviene dall'estero

Le imprese italiane interessate ad assumere personale proveniente dall'estero possono procedere attraverso l'**assunzione diretta**.
In alternativa, le aziende italiane che fanno parte di multinazionali con sede o filiali all'estero possono ricorrere all'istituto del **distacco**[1]. Questo strumento consente ad un datore di lavoro (*azienda distaccante*) di mettere temporaneamente a disposizione di un altro soggetto uno o più lavoratori per lo svolgimento di una determinata attività lavorativa. In questo caso, al rapporto di lavoro tra l'azienda distaccante e il lavoratore distaccato si applicano le condizioni di lavoro del paese ospitante qualora risultino più favorevoli per il lavoratore. L'attività lavorativa è disciplinata dalle disposizioni di legge previste dal D.L. n. 122/2020 e riguarda, in particolare, l'orario massimo di lavoro, le ferie minime retribuite, il salario minimo, la salute e sicurezza sul luogo di lavoro.
Inoltre, da menzionare è la possibilità di richiedere il **nulla osta all'assunzione** per lavoratori che, nell'arco dei quarantotto mesi precedenti la richiesta, siano stati dipendenti, per almeno dodici mesi, di imprese con sede in Italia, o di società da queste partecipate, operanti in paesi extra-UE.

Assumere cittadini di nazionalità UE

Le imprese che desiderano assumere personale di nazionalità comunitaria devono applicare le stesse regole previste per l'impiego di cittadini italiani.
Tuttavia, il cittadino UE che intenda soggiornare in Italia per un periodo superiore a tre mesi ha l'obbligo di iscrizione anagrafica (art. 9 del D.L. n. 30/2007).
L'iscrizione anagrafica del cittadino comunitario è possibile presentando la documentazione attestante l'attività lavorativa esercitata o, in caso di soggiorno per motivi diversi dal lavoro, adeguate risorse economiche e copertura sanitaria.

Assumere cittadini di nazionalità extra-UE

Le imprese che intendano impiegare lavoratori extra-UE dovranno innanzitutto accertarsi che essi siano in possesso di **permesso di soggiorno**.
Il permesso di soggiorno è un atto amministrativo che autorizza il cittadino straniero a soggiornare in Italia per un certo periodo di tempo ed eventualmente, in base alla tipologia di permesso di soggiorno, svolgere le attività lavorative previste (D.Lgs. n. 286/98 "T.U. Immigrazione"). In assenza di tale documento, le aziende devono assicurarsi che sia stata avviata la pratica di immigrazione per il suo rilascio.

[1] L'istituto del distacco, disciplinato dall'art. 30 D.Lgs. n. 276/2003, si verifica quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, mette temporaneamente a disposizione di un altro soggetto uno o più lavoratori per lo svolgimento di una determinata attività lavorativa. Lo strumento del distacco, quindi, prevede la presenza di tre soggetti diversi: il datore di lavoro (*soggetto distaccante*), il lavoratore dipendente del soggetto distaccante (*lavoratore distaccato*) e un datore di lavoro diverso che utilizza la prestazione lavorativa (*soggetto distaccatario*).

1.1. Ingresso per motivi di lavoro

Per ottenere il permesso di lavoro, il governo italiano mette a disposizione due canali principali: le quote di ingresso e i casi fuori quota.

Quote di ingresso	Casi fuori quota
Numero massimo di lavoratori extra-UE che possono fare ingresso in Italia per motivi di lavoro subordinato, lavoro autonomo o lavoro stagionale. Le quote sono stabilite con cadenza annuale dal cosiddetto "Decreto Flussi". Le imprese hanno la possibilità di poter fare richiesta di una quota di ingresso a favore del proprio lavoratore.	Casi particolari di ingresso in Italia di lavoratori stranieri al di fuori delle quote che le aziende possono richiedere in qualsiasi momento dell'anno senza il limite del numero di ingressi per via della natura delle loro prestazioni (art. 27, 27-bis, 27-ter, 27-quater, 27-quinquies e 27-sexies del D.Lgs. n. 286/98).

I **casi particolari di ingresso** per lavoro subordinato sono disciplinati dall'art. 27 del D.Lgs. 286 del 1998, che individua le categorie particolari di lavoratori che possono fare ingresso in Italia al di fuori delle quote:

- **dirigenti o personale altamente specializzato** di società aventi sede o filiali in Italia;
- **lettori universitari;**
- **professori universitari**;
- **traduttori e interpreti**;
- **collaboratori familiari di cittadini italiani o europei**;
- **formazione professionale** presso datori di lavoro italiani per il completamento di un percorso di formazione iniziato nel paese di origine e vistato dalla Regione;
- **lavoratori marittimi**;
- **lavoratori** trasferiti sulla base di un **contratto di appalto**;
- lavoratori che siano stati **dipendenti**, per almeno 12 mesi nell'arco dei 48 mesi precedenti la richiesta, di **imprese aventi sede in Italia** o di società da queste partecipate;
- lavoratori occupati presso circhi/spettacoli viaggianti, **personale artistico e tecnico** per spettacoli, **ballerini**, **artisti e musicisti**;
- **sportivi** professionisti;
- **giornalisti** dipendenti di organi di stampa ed emittenti stranieri;
- **nomadi digitali e lavoratori da remoto**;
- ingressi per **vacanze-lavoro**, au pair;
- **infermieri professionali** assunti presso strutture sanitarie pubbliche e private;
- **stranieri residenti all'estero, discendente di cittadino italiano** e in possesso della cittadinanza di uno stato con rilevanti flussi di emigrazione italiana;
- ingressi per **volontariato** (art. 27-bis);
- **ricercatori** (art. 27-ter);
- **lavoratori altamente qualificati con Carta Blu UE** (art. 27-quater);
- **lavoratori in trasferimento intra-societario** (art. 27-quinquies e 27-sexies);
- **docenti di università o scuole straniere** presenti in Italia (L. 103/2002).

1.2. Come ottenere il permesso di soggiorno

1

Il nulla osta al lavoro

I cittadini non comunitari che intendano fare ingresso in Italia per motivi di lavoro dovranno iniziare una pratica di immigrazione volta all'ottenimento di un permesso di soggiorno che autorizzi all'attività lavorativa (D.Lgs. n. 286/98 "T.U. Immigrazione").

La procedura prevede che il datore di lavoro o azienda ospitante italiana richieda tramite portale del Ministero dell'Interno il nulla osta al lavoro. Per l'accesso al portale è necessario munirsi di SPID o CIE.

La richiesta di ottenimento del nulla osta al lavoro viene quindi iniziata dal datore di lavoro o dall'azienda ospitante italiana che, previa verifica dei requisiti del candidato, compila e invia la domanda di nulla osta all'ingresso sul portale ministeriale. Lo Sportello Unico per l'Immigrazione (SUI) della prefettura competente (in base a luogo di lavoro o sede legale dell'azienda), di concerto con l'Ispettorato territoriale del Lavoro e la questura, valuta la domanda ricevuta e, nei termini di legge, rilascia parere positivo o istanza di rigetto oppure un preavviso di rigetto con richiesta di integrazione documentale.

2

Il visto di ingresso

In caso di parere positivo, viene rilasciato il nulla osta all'ingresso del cittadino straniero.

Solo una volta che il nulla osta al lavoro sia stato rilasciato, il cittadino straniero può richiedere il visto di ingresso presso la rappresentanza diplomatica italiana del paese estero di origine o di residenza.

Quando il lavoratore presenta la domanda di visto di ingresso, una volta data comunicazione della conclusione degli accertamenti, il datore di lavoro è tenuto a confermare la richiesta di nulla osta al lavoro allo Sportello Unico per l'immigrazione. Infatti, il datore di lavoro riceverà una PEC contenente la richiesta di conferma della volontà di assumere il lavoratore indicato nell'istanza. Entro 7 giorni dall'invio della PEC, il datore di lavoro potrà confermare la richiesta di nulla osta accedendo alla propria Area riservata del Portale Servizi ALI online.

In caso di avvenuta conferma entro i 7 giorni, il MAECI provvederà al rilascio del visto. In caso di mancata conferma, il MAECI non emetterà il visto e la pratica si archivierà automaticamente.

3

Il contratto di soggiorno

Entro otto giorni dalla data di ingresso del lavoratore straniero nel territorio nazionale, il datore di lavoro (o delegato) e il lavoratore straniero sottoscrivono, in base alle nuove regole, con firma digitale o altro tipo di firma elettronica qualificata, il contratto di soggiorno (il lavoratore può firmare il contratto in forma autografa).

Il contratto di soggiorno è un documento con il quale il datore di lavoro si impegna a impiegare regolarmente il cittadino straniero e a garantirgli la disponibilità di un alloggio idoneo e il pagamento delle spese di viaggio per l'eventuale rientro nel paese di provenienza (art. 5-bis, D.Lgs. n. 286/98).

In questa sede, qualora il lavoratore non l'abbia già ottenuto, verrà assegnato anche il codice fiscale,

stata recentemente introdotta per cui in molti casi è ancora necessario che datore di lavoro e lavoratore si presentino presso il SUI di competenza per le necessarie formalità. Fondamentale per la riuscita dell'appuntamento sarà la presentazione della documentazione relativa all'idoneità dell'alloggio del lavoratore.

In attesa della sottoscrizione del contratto di soggiorno, il nulla osta consente lo svolgimento dell'attività lavorativa nel territorio nazionale.

I datori di lavoro che intendono assumere lavoratori stranieri regolarmente soggiornanti in Italia e in possesso di un permesso di soggiorno che abilita al lavoro devono inviare al Centro per l'Impiego del luogo dove è ubicata la sede di lavoro, entro le 24 ore del giorno precedente all'assunzione, il modello "UNILAV" di comunicazione obbligatoria di assunzione. L'invio del modello consente l'assolvimento di tutti gli obblighi di comunicazione.
Il modello contiene anche gli impegni cui il datore di lavoro è tenuto, ovvero al pagamento delle spese per l'eventuale ritorno in patria nel caso di un rimpatrio forzato e all'indicazione dell'alloggio.

4

Il permesso di soggiorno

In seguito alla sottoscrizione del contratto di soggiorno ed entro otto giorni, il lavoratore straniero riceve i moduli di richiesta del permesso di soggiorno con i quali si deve recare presso un ufficio postale abilitato (Sportello Amico) che inoltrerà la richiesta alla questura della provincia dove egli intende soggiornare (tranne in alcuni casi dove la richiesta deve essere presentata direttamente alla questura).
Nel frattempo, il datore di lavoro deve trasmettere, per via telematica e sempre entro 8 giorni, il contratto di soggiorno al SUI per gli adempimenti necessari al rilascio del permesso di soggiorno.
In questa sede, qualora il lavoratore non l'abbia già ottenuto, viene assegnato anche il codice fiscale.
A seguito della richiesta del permesso di soggiorno, il cittadino straniero dovrà presenziare a un secondo appuntamento per il rilascio delle impronte digitali e, infine, ad un terzo appuntamento per il ritiro del permesso di soggiorno.

Il lavoratore in attesa del primo rilascio o del rinnovo del permesso di soggiorno, anche nel caso in cui non venga rispettato il termine di sessanta giorni stabilito dalla legge, **può legittimamente soggiornare nel territorio italiano e svolgere temporaneamente l'attività lavorativa prevista**, fino ad eventuale comunicazione dell'autorità di pubblica sicurezza (art. 5, D.Lgs. n. 286/98).
Inoltre, il cittadino straniero regolarmente soggiornante in attesa del rilascio del permesso di soggiorno può chiedere l'**iscrizione all'anagrafe della popolazione residente** del comune in cui dimora abitualmente (anche nel caso ini cui si tratti di un centro di accoglienza). Sarà poi l'ufficio a darne comunicazione alla questura territorialmente competente.

5

Accordo di integrazione

L'accordo di integrazione è un percorso obbligatorio per i cittadini stranieri di età superiore ai 16 anni che **entrano in Italia per la prima volta** e chiedono un **permesso di soggiorno di almeno un anno**. Al momento della sottoscrizione (in prefettura o in questura), vengono assegnati 16 crediti, che possono essere incrementati con la partecipazione a specifiche attività formative (es. lingua italiana, cultura civica, formazione professionale). L'obiettivo è raggiungere **30 crediti in due anni**. La perdita integrale dei crediti può comportare la revoca del permesso di soggiorno e l'espulsione.

Non devono sottoscrivere l'accordo:

- i minori di 14 anni;
- i cittadini stranieri affetti da patologie o da disabilità;
- i minori non accompagnati affidati o sottoposti a tutela;
- le vittime della tratta di persone, di violenza o di grave sfruttamento.

Inoltre, la sottoscrizione dell'accordo non è necessaria per i titolari di una delle seguenti tipologie di permessi di soggiorno:

- permesso di soggiorno per asilo o richiesta di asilo;
- permesso di soggiorno per motivi familiari;
- permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo;
- carta di soggiorno per familiare straniero di cittadino dell'UE;
- altro permesso di soggiorno, quando il titolare abbia esercitato il diritto al ricongiungimento familiare.

I 16 crediti iniziali vengono confermati dopo aver partecipato a una sessione gratuita di formazione civica e informativa sulla vita in Italia.
Se il cittadino straniero non partecipa a tale formazione, perderà 15 dei 16 crediti inizialmente assegnati. È comunque possibile ottenere i crediti, per esempio attraverso:

- la comprovata conoscenza della lingua italiana (24 crediti);

- Ila comprovata conoscenza della cultura civica;
- l'iscrizione al Servizio Sanitario Nazionale;
- la stipula di un contratto di locazione o mutuo.

La verifica dell'accordo di integrazione si conclude con l'attribuzione dei crediti finali e con una delle seguenti decisioni.

- Più di 30 crediti e livello A2 di conoscenza della lingua italiana e della cultura civica: l'accordo si considera adempiuto e viene chiuso.
- Crediti tra 0 e 30: l'accordo viene prorogato di un anno alle stesse condizioni, con nuova verifica prima della scadenza.
- Crediti pari o inferiori a 0: l'accordo viene risolto per inadempimento, con revoca del permesso di soggiorno o rifiuto del rinnovo e possibile espulsione.

In ogni caso, l'accordo può essere sospeso o prorogato in presenza di motivi gravi di salute, familiari, lavorativi, di studio o formazione.

2 Permessi di soggiorno per lavoro in aziende non aventi sedi estere

2.1. Carta Blu UE

La Carta Blu UE è un permesso di soggiorno che viene rilasciato dal questore al cittadino straniero altamente qualificato a seguito della stipula del contratto di soggiorno per lavoro e della relativa comunicazione alla questura (art. 27-quater, D.Lgs. n. 286/98).
Se il rapporto di lavoro è a tempo indeterminato, ha durata biennale; se il rapporto è a tempo determinato, il permesso di soggiorno ha una durata superiore di tre mesi rispetto alla scadenza del rapporto di lavoro.

Non possono richiedere un permesso Carta Blu i famigliari di cittadini dell'Unione europea che esercitano il diritto alla libera circolazione (D.Lgs. N. 108/2012).

Per ottenere la Carta Blu UE Il lavoratore deve essere in possesso alternativamente:

1. di un titolo di istruzione superiore di livello terziario o di una qualificazione professionale di livello post secondario;
2. dei requisiti previsti dal D.Lgs. 206/2007) limitatamente all' esercizio di professioni regolamentate;
3. di una qualifica professionale superiore attestata da almeno cinque anni di esperienza professionale di livello paragonabile ai titoli d'istruzione superiori di livello terziario, pertinenti alla professione o al settore specificato nel contratto di lavoro o all'offerta vincolante;
4. di una qualifica professionale superiore attestata da almeno tre anni di esperienza professionale pertinente, acquisita nei sette anni precedenti la presentazione della domanda di Carta blu UE, per quanto riguarda dirigenti e specialisti nel settore delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

La documentazione, se rilasciata fuori dall'UE, deve essere tradotta e legalizzata o apostillata. Nel caso del titolo di istruzione superiore la documentazione deve essere corredata dalla dichiarazione di valore oppure presentare l'attestazione di comparabilità e autenticità rilasciata dal Centro di Informazione sulla Mobilità e le Equivalenze Accademiche (CIMEA).

Non possono richiedere la Carta Blu coloro che già soggiornano in Italia per protezione temporanea, cure mediche, protezione internazionale, casi particolari (violenza domestica, calamità, ecc.).

Inoltre, non possono richiederlo i ricercatori, i lavoratori distaccati, i possessori di un permesso di lungo periodo, coloro che entrano grazie ad accordi internazionali legati al commercio o agli investimenti, i beneficiari dei diritti alla libera circolazione, i destinatari di un provvedimento di espulsione, anche se sospeso.

Perché la Carta Blu venga rilasciata, il datore di lavoro deve presentare:

- un'offerta di lavoro, di almeno sei mesi, con retribuzione annuale del lavoratore non inferiore alla retribuzione prevista nei contratti collettivi nazionali, e comunque non inferiore alla retribuzione media annuale lorda come rilevata dall'ISTAT (circa 34.000 euro);a verifica di indisponibilità presso il Centro per l'Impiego di un lavoratore già presente sul territorio nazionale, salvo che la domanda di Carta Blu UE riguardi un cittadino di paese terzo già titolare di altro titolo di soggiorno, rilasciato ai fini dello svolgimento di un lavoro altamente qualificato;
- l'asseverazione, cioè un documento attraverso il quale professionisti (consulenti del lavoro, commercialisti, ecc.) certificano il rispetto da parte del datore di lavoro dei requisiti richiesti per l'assunzione di lavoratori stranieri.

Per i primi 12 mesi di occupazione:

- non è possibile svolgere attività lavorative diverse da quelle «altamente qualificate»;
- per cambiare datore di lavoro è necessaria l'autorizzazione in via preliminare dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro.

Il titolare di Carta Blu UE può esercitare, in parallelo all'attività subordinata altamente qualificata, un'attività di lavoro autonomo.
Nel caso in cui perdesse il posto di lavoro, anche per dimissioni, il titolare di Carta Blu può essere iscritto nelle liste di collocamento. Quindi, in attesa di ottenere un nuovo contratto di lavoro, può rimanere regolarmente nel territorio nazionale per un periodo non inferiore ad un anno.

2.2. Permessi per tirocinio

L'azienda può decidere di accogliere un cittadino extra-UE per svolgere un tirocinio per il completamento di un percorso di formazione professionale (art. 27, comma 1, lett. f, D.Lgs. n. 286/98). In questo caso deve procedere a:

- stipulare una convenzione con un soggetto promotore (per esempio l'Università);
- stilare un progetto formativo da sottoporre all'approvazione della regione di riferimento.

Non essendo richiesto un nulla osta da parte delle autorità competenti, una volta approvato il progetto dalla regione, il cittadino straniero potrà richiedere direttamente alla rappresentanza diplomatica il rilascio del visto d'ingresso per motivi di studio, nel rispetto delle quote previste dal decreto di programmazione triennale.
Entro otto giorni dal suo ingresso in Italia il cittadino straniero dovrà presentare alla questura la richiesta per il rilascio del permesso di soggiorno per motivi di studio.

La durata del tirocinio può essere di un minimo di tre mesi fino ad un massimo di 12 mesi.

La convenzione e il progetto di tirocinio prevedono a carico del soggetto ospitante l'obbligo di fornire vitto e alloggio idoneo, nonché pagare le spese di rientro al paese di origine.

2.3. Permessi per ricerca

I cittadini extra-UE in possesso di un titolo di dottorato o di un titolo di studio superiore che, nel paese dove è stato conseguito, dia accesso a programmi di dottorato, possono richiedere un visto di ingresso per ricerca al di fuori delle quote (art. 27-ter, D.Lgs. n. 286/98).
La richiesta di nulla osta all'ingresso è a cura dell'ente presso cui il programma di ricerca sarà svolto e che deve essere iscritto obbligatoriamente nell'apposito elenco tenuto dal MIUR. Tale ente dovrà stipulare con il cittadino straniero una convenzione di accoglienza, in cui viene definito l'impegno del ricercatore a realizzare l'attività di ricerca e l'impegno dell'istituto ad accogliere il ricercatore.
Il nulla osta viene rilasciato entro 30 giorni dalla presentazione della richiesta.

Non possono richiedere il permesso per ricerca coloro che già soggiornano in Italia per protezione temporanea, cure mediche, protezione internazionale, casi particolari (violenza domestica, calamità, ecc.). Inoltre, non possono richiederlo i possessori di un permesso di lungo periodo, i familiari di cittadini dell'UE che beneficiano dei diritti alla libera circolazione, coloro che soggiornano in qualità di lavoratori altamente qualificati oppure di dipendenti in tirocinio nell'ambito di un trasferimento intrasocietario, i destinatari di un provvedimento di espulsione, anche se sospeso.

3 Permessi di soggiorno per lavoro in aziende con sedi all'estero

3.1. Permessi per dirigenti o personale altamente specializzato

Il permesso per dirigenti o personale altamente specializzato riguarda le figure distaccate da un'azienda estera ad un'azienda italiana dello stesso gruppo in possesso di conoscenze particolari che qualificano l'attività come altamente specializzata (art. 27, D.Lgs. n. 286/98).

L'azienda deve verificare la sussistenza dei seguenti requisiti:

- il lavoratore deve essere dirigente o personale altamente specializzato (quadro) occupato da almeno sei mesi nell'ambito dello stesso settore prima del trasferimento temporaneo (distacco);
- ci deve essere un distacco temporaneo del lavoratore;
- il distacco deve avvenire all'interno dello stesso gruppo d'impresa;
- la durata del distacco deve essere giustificata dall'effettiva esigenza dell'azienda e non può superare, incluse le eventuali proroghe non soggette a limiti, la durata complessiva di cinque anni.

Al termine del periodo di distacco l'azienda può assumere il lavoratore straniero a tempo determinato o indeterminato stipulando un contratto e chiedendo il rilascio di un permesso di soggiorno per lavoro subordinato.

3.2. Permessi per distacco intrasocietario

Il permesso riguarda i trasferimenti intrasocietari, per periodi superiori a tre mesi, di cittadini extra-UE in qualità di dirigenti, lavoratori specializzati o lavoratori in formazione, cioè titolari di un diploma universitario trasferiti ad un'entità ospitante e retribuiti durante il trasferimento (art. 27-quinquies, D.Lgs. n. 286/98).

Il D.Lgs. n. 253/2016 definisce nuove condizioni di ingresso nell'ambito di trasferimenti intrasocietari:

- deve sussistere un distacco del lavoratore da un'impresa stabilita in un paese extra-UE o UE (azienda distaccante) ed un'impresa ospitante stabilita in Italia (azienda distaccataria) appartenente allo stesso gruppo societario;
- il lavoratore deve essere assunto dall'azienda distaccante da almeno tre mesi;
- la durata massima del distacco è di tre anni per i dirigenti e lavoratori specializzati, di un anno per i lavoratori in formazione.

Da ricordare che, tra la fine della durata massima del trasferimento intrasocietario e la presentazione di un'altra domanda di ingresso per trasferimento intrasocietario dello stesso lavoratore, devono intercorrere almeno tre mesi (*cooling-off period*).



Le disposizioni del D.Lgs. n. 253/2016 non si applicano ai lavoratori che svolgono un tirocinio formativo.

3.3. Permessi per appalto

Nel caso di datori di lavoro residenti o aventi sede all'estero, è consentito l'ingresso al di fuori delle quote a lavoratori dipendenti che siano provvisoriamente trasferiti presso persone fisiche o giuridiche, italiane o straniere, residenti in Italia. In questo caso, viene stipulato un contratto di appalto tra il datore di lavoro con sede all'estero e l'organizzazione o persona residente in Italia per lo svolgimento, sul territorio italiano, delle attività previste dal contratto (art. 27, D.Lgs. n. 286/98).

L'azienda deve presentare richiesta di nulla osta allo Sportello Unico per l'Immigrazione. Una volta ottenuto, seguiranno il rilascio del visto e del permesso di soggiorno, validi per il tempo necessario all'esecuzione dell'opera o alla prestazione del servizio. L'azienda, inoltre, è tenuta a comunicare la volontà di accogliere il cittadino extra-UE agli organismi provinciali delle organizzazioni sindacali dei lavoratori più rappresentative nel settore interessato.

L'impresa estera deve garantire ai propri dipendenti in trasferta in Italia:

- lo stesso trattamento minimo retributivo previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria applicato ai lavoratori italiani o comunitari;
- il versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

Nel caso in cui il datore di lavoro sia residente o abbia sede in uno stato membro dell'Unione europea, il nulla osta al lavoro è sostituito da una comunicazione da parte del committente contenente i dati dell'impresa appaltatrice, i dati dell'impresa committente e i dati del lavoratore.

4 Tipologie di permessi di soggiorno e conversione dei titoli

In aggiunta ai permessi per lavoro subordinato, autonomo, stagionale e per casi particolari, esistono anche altre tipologie di permessi di soggiorno che consentono attività lavorativa. Uno di questi è il **permesso di soggiorno per studio** che, ai sensi dell'art. 14 del D.P.R. n. 394/99, consente al cittadino straniero di svolgere attività lavorativa subordinata per un tempo non superiore a 20 ore settimanali, anche cumulabili per cinquantadue settimane, fermo restando il limite annuale di 1.040 ore.
Altri permessi di soggiorno che consentono attività lavorativa sono, a titolo esemplificativo, il **permesso per motivi famigliari** (art. 30, D.Lgs. n. 286/98), la **carta di soggiorno per familiari di cittadini UE** (artt. 2-3-10, D.L. n. 30/07), il **permesso UE per soggiornanti di lungo periodo** (art. 9, D.Lgs. n. 286/98) e il **permesso per attesa occupazione** (art. 22, D.Lgs. n. 286/98).

Il permesso di soggiorno per motivi familiari

Gli stranieri in possesso di una carta di soggiorno o di un permesso di soggiorno valido per almeno un anno – rilasciato per motivi di lavoro subordinato o autonomo, studio, motivi religiosi, familiari o a seguito del riconoscimento della protezione internazionale – hanno il diritto di mantenere o riacquistare l'unità familiare, secondo le condizioni previste dalla normativa vigente.
Ad eccezione dei titolari di protezione internazionale, per poter richiedere il ricongiungimento con i propri familiari è necessario aver soggiornato legalmente e ininterrottamente in Italia per almeno due anni (questa condizione non si applica nel caso di figli minori e della conseguente possibilità di ricongiungimento immediato).
Per familiari si intende:

- il coniuge adulto non separato;
- i figli minori, anche del coniuge o nati fuori dal matrimonio, a condizione che l'altro genitore, qualora esistente, abbia dato il suo consenso;
- i figli maggiorenni a carico non autosufficienti per invalidità totale;
- i genitori a carico, qualora non abbiano altri figli nel paese di origine, oppure genitori ultrasessantacinquenni, qualora gli altri figli siano impossibilitati al loro sostentamento per documentati, gravi motivi di salute;
- inoltre, è consentito l'ingresso del genitore per ricongiungimento al figlio minore che soggiorni già regolarmente in Italia con l'altro genitore, a condizione di soddisfare i requisiti di alloggio e reddito.

Le procedure possibili per l'ingresso dei familiari sono sostanzialmente tre: ricongiungimento familiare, ricongiungimento in deroga e familiari al seguito.

Ricongiungimento familiare
Gli interessati possono presentare domanda di ricongiungimento per i propri familiari solo dopo aver soggiornato legalmente e ininterrottamente in Italia per almeno due anni. Il requisito dei due anni non si applica ai titolari di permesso di soggiorno per protezione internazionale e a chi chiede il ricongiungimento con un figlio minore.
La richiesta di nulla osta al ricongiungimento deve essere presentata online tramite il portale del Ministero dell'Interno, allegando la documentazione necessaria (prova del reddito minimo richiesto, alloggio idoneo, permesso di soggiorno valido, residenza anagrafica, certificato di matrimonio e di nascita dei figli). Una volta rilasciato il nulla osta, i familiari devono richiedere il visto d'ingresso presso il consolato italiano competente e, dopo esser entrati in Italia, recarsi allo Sportello Unico per completare le formalità e inoltrare la domanda di permesso di soggiorno.

Coesione familiare (o ricongiungimento in deroga, ricongiungimento *sur place*)
Se un familiare di un cittadino straniero si trova già in Italia in modo regolare (anche con visto turistico e dichiarazione di presenza) e possiede i requisiti per il ricongiungimento, è possibile presentare direttamente la richiesta di permesso di soggiorno per motivi familiari o tramite l'ufficio postale oppure in questura.

Familiari al seguito
I familiari con cui è possibile attuare il ricongiungimento possono fare ingresso in Italia insieme insieme allo straniero titolare di carta di soggiorno oppure di un visto di ingresso per lavoro subordinato, autonomo, studio o motivi religiosi, di durata almeno annuale,
Perché questo possa accadere, il lavoratore, quando ancora si trova all'estero, deve delegare tramite procura notarile (tradotta e legalizzata/apostillata) un cittadino italiano o straniero regolarmente soggiornante in Italia, autorizzandolo a presentare per suo conto la domanda di nulla osta per familiari al seguito. In caso di valutazione positiva, il nulla osta viene rilasciato e i familiari possono richiedere il visto d'ingresso presso il consolato. Una volta fatto ingresso in Italia insieme al lavoratore, è necessario che si rechino allo Sportello Unico competente per completare le formalità e presentare la domanda di permesso di soggiorno.

La conversione dei permessi di soggiorno

Il cittadino straniero può, in determinati casi, ricorrere alla **conversione** del proprio permesso di soggiorno. Alcuni permessi, infatti, sono convertibili così che il cittadino straniero già autorizzato a soggiornare nel territorio italiano possa ottenere un titolo di soggiorno per un motivo diverso da quello originario.

Permesso per studio > permesso per lavoro

Il permesso di soggiorno rilasciato per motivi di studio, formazione o tirocinio può essere convertito sia in un permesso per lavoro subordinato che in uno per lavoro autonomo. La conversione non è soggetta a quote e può avvenire in qualsiasi periodo dell'anno, anche prima della conclusione del corso di studi.
In generale la conversione è possibile solo se il permesso di soggiorno che si chiede di convertire risulti in corso di validità.
In caso di richiesta di **conversione da studio a lavoro subordinato** si dichiara di essere in possesso di una proposta di contratto per lavoro subordinato con un orario di lavoro previsto superiore alle 20 ore settimanali.
In caso di richiesta di **conversione da studio a lavoro autonomo** è necessario presentare allo Sportello Unico la documentazione relativa all'attività che si andrà a svolgere e alla disponibilità finanziaria necessaria per esercitarla al fine di ottenere la certificazione del possesso dei requisiti per lavoro autonomo.

Permesso per studio > permesso per ricerca lavoro o imprenditorialità degli studenti

In presenza dei requisiti reddituali e di assicurazione sanitaria, lo studente che ha conseguito in Italia un titolo di primo, secondo o terzo livello alla scadenza del permesso di soggiorno può dichiarare la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa (DID) e richiedere un permesso di soggiorno di durata non inferiore a 9 mesi e non superiore a 12 mesi, al fine di **cercare un'occupazione o avviare un'impresa** coerente con il percorso formativo completato.

FOCUS

Permesso per tirocinio per cittadini extra-EU

Il tirocinio extracurriculare è una misura orientativa e formativa finalizzata a creare un contatto diretto tra un soggetto ospitante e il tirocinante allo scopo di favorirne l'arricchimento delle conoscenze, l'acquisizione di competenze professionali e l'inserimento, o il reinserimento, lavorativo.
Le disposizioni relative ai tirocini extracurriculari valgono per tutti i beneficiari, siano essi cittadini italiani, residenti in paesi UE o extra-UE.

Soggetti coinvolti

Soggetto promotore: è l'intermediario che garantisce qualità e regolarità del percorso mettendo in contatto tirocinante e l'impresa. Qui l'elenco dei soggetti autorizzati in Emilia-Romagna.
Soggetto ospitante: il datore di lavoro presso il quale si svolge l'esperienza di tirocinio. È tenuto a fornire al tirocinante un'assicurazione contro gli infortuni e per responsabilità civile verso terzi e una formazione idonea sulla prevenzione ambientale e antinfortunistica.
Tutor: il soggetto promotore e il soggetto ospitante nominano un tutor responsabile didattico-organizzativo e un tutor responsabile aziendale (di norma un referente del settore dove avviene l'inserimento) che costituiscono il principale riferimento per il tirocinante.
Soggetto certificatore: è il soggetto che formalizza e certifica le competenze acquisite dal tirocinante. Qui l'elenco dei soggetti autorizzati dalla Regione,

Durata	Indennità minima
Massimo sei mesi (12 mesi per i tirocini rivolti a persone in condizioni di svantaggio e 24 mesi nel caso di persone con disabilità).	450 euro mensili

FOCUS

L'azienda può decidere di accogliere un cittadino UE o extra-UE per svolgere un tirocinio per il completamento di un percorso di formazione professionale (art. 27 c. 1 lett. f), D.Lgs. n. 286/98).

L'ingresso in Italia di tirocinanti extra-UE è ammesso nei limiti del contingente fissato da Decreto Ministeriale (7.500 unità per il triennio 2023-2025).

Tuttavia, al termine del tirocinio, il permesso di soggiorno per motivi di studio **può essere convertito, al di fuori delle quote previste per legge, in permesso di soggiorno per motivi di lavoro**, qualora il datore di lavoro presso cui il tirocinio è stato svolto (o altro datore di lavoro) siano disposti ad assumere il tirocinante con regolare contratto di lavoro.

Durante lo svolgimento del tirocinio è possibile svolgere un'attività lavorativa, purché l'attività lavorativa sia svolta presso un datore di lavoro diverso dal soggetto ospitante il tirocinio; non comprometta il rispetto del progetto formativo del tirocinio; si tratti di un'attività part-time, nel limite massimo di 20 ore settimanali e 1.040 ore annuali.

Procedura di attivazione

1. Il soggetto promotore presenta la convenzione di tirocinio e il progetto formativo individuale all'Agenzia Regionale per il Lavoro che entro 60 giorni appone un **visto regionale** necessario al tirocinante per richiedere il visto d'ingresso al consolato. La durata del visto regionale è di **sei mesi**.

2. Il soggetto promotore e ospitante informano il tirocinante dell'avvenuta apposizione del visto regionale e trasmettono la convenzione e il PFI "vistato".

3. Il tirocinante richiede il **visto d'ingresso per tirocinio** al consolato italiano del proprio paese allegando il passaporto, la convenzione di tirocinio e il PFI convalidati, e la documentazione che dimostri l'esistenza di mezzi di sussistenza adeguati, la disponibilità di un alloggio e la copertura assicurativa sanitaria.

4. Il soggetto promotore comunica all'Agenzia Regionale per il Lavoro l'avvenuto rilascio del visto d'ingresso e l'effettivo arrivo in Italia del tirocinante.

5. Ottenuto il visto, all'interno delle quote stabilite dal decreto di programmazione triennale, ed entrato in Italia, il tirocinante entro otto giorni lavorativi richiede il **permesso di soggiorno per motivi di tirocinio** alla questura della provincia in cui svolgerà l'attività formativa/risiederà.

FOCUS

Documentazione necessaria per l'attivazione

Convenzione di tirocinio: stipulata tra il soggetto promotore e il soggetto ospitante, definisce i termini della collaborazione per l'attivazione del tirocinio.
Progetto Formativo Individuale (PFI): individua obiettivi, capacità, conoscenze e competenze professionali che il tirocinante deve raggiungere. È sottoscritta da tutti i soggetti sopraccitati.
Comunicazioni obbligatorie di avvio tirocinio (cd. COB): devono essere effettuate dal datore di lavoro prima dell'inizio effettivo delle attività di tirocinio
Tutti i dettagli sui documenti necessari sono disponibili qui..

Particolarità della procedura

La procedura di ottenimento del permesso per tirocinio presenta alcune peculiarità che la distinguono dagli altri iter burocratici.

➢ Non è richiesto il nulla osta preventivo dello Sportello Unico per l'Immigrazione, tipico di altri ingressi per lavoro. Il PFI è il documento cardine dell'intera procedura di ingresso.

➢ Viene rilasciato un visto d'ingresso e un permesso di soggiorno "per tirocinio", e non direttamente "per lavoro".

➢ Ha una durata minima di 3 mesi e una durata massima di 12 mesi, comprensiva di eventuali proroghe.

➢ Prevede gli obblighi a carico dei soggetti promotori e ospitanti di garantire vitto e alloggio e la copertura delle spese di viaggio per il rientro del tirocinante.

➢ Richiede il possesso di attestazioni del percorso di formazione professionale iniziato all'estero e la conoscenza della lingua italiana almeno di livello A1.

5 Incentivi e trasferimento della residenza fiscale in Italia

Negli ultimi anni lo stato italiano ha introdotto una serie di agevolazioni fiscali con l'obiettivo di attrarre professionalità, competenze e capitali dall'estero. Questi incentivi si rivolgono a diverse categorie di soggetti che trasferiscono la propria residenza fiscale in Italia, offrendo significative riduzioni dell'imponibile fiscale su specifiche tipologie di reddito.
I principali regimi agevolati oggi in vigore sono:

- **il regime per lavoratori impatriati,** rivolto a chi rientra in Italia per motivi di lavoro, sia dipendente che autonomo;
- **il regime per docenti e ricercatori**, pensato per il rientro di personale altamente qualificato nel mondo della ricerca e dell'insegnamento universitario;
- **il regime per persone con elevato patrimonio netto (*high net worth individuals*)**, destinato a persone fisiche con elevati patrimoni che trasferiscono la propria residenza fiscale in Italia.

Per poter beneficiare di questi regimi, è necessario trasferire la **residenza fiscale** in Italia, secondo i criteri stabiliti dall'art. 2 del TUIR (Testo Unico delle Imposte sui Redditi).
Si considerano fiscalmente residenti in Italia i soggetti che, per la maggior parte del periodo d'imposta (ossia per più di 183 giorni all'anno):

- sono iscritti all'anagrafe della popolazione residente, oppure
- hanno in Italia il domicilio, inteso come centro principale degli interessi personali e patrimoniali (centro degli interessi vitali), oppure
- hanno in Italia la residenza, intesa come dimora abituale.

È sufficiente il verificarsi di una sola di queste condizioni per acquisire la residenza fiscale italiana.
L'acquisizione della residenza fiscale comporta la tassazione in Italia di tutti i redditi ovunque prodotti (*worldwide taxation*), con obbligo di dichiarare eventuali attività patrimoniali e finanziarie detenute all'estero.

Nei paragrafi successivi verranno analizzate nel dettaglio le singole misure fiscali, i relativi requisiti di accesso e le modalità operative per fruire delle agevolazioni.

5.1. Regime per impatriati

Il regime fiscale per lavoratori impatriati è stato introdotto in Italia per incentivare il rientro di cittadini italiani e l'arrivo di professionisti stranieri altamente qualificati, con l'obiettivo di attrarre capitale umano e competenze dall'estero, favorendo la crescita economica e la competitività del sistema produttivo nazionale.
Nato inizialmente con il Decreto Legislativo 147/2015 (art. 16), il regime ha subito nel corso degli anni numerose modifiche e aggiustamenti, sia per ampliare la platea di beneficiari, sia per meglio definire le condizioni di accesso e di mantenimento del beneficio. In particolare, il Decreto Crescita del 2019 ha reso il regime più appetibile, estendendone l'ambito applicativo e aumentando la durata dell'agevolazione. Più recentemente, la normativa è stata ulteriormente rivista, restringendo l'accesso alle sole situazioni che effettivamente comportano un effettivo trasferimento di attività lavorativa in Italia e introducendo nuovi vincoli soggettivi e temporali.
Ad oggi, il regime continua a rappresentare una leva fiscale rilevante per imprese e lavoratori interessati a trasferire l'attività lavorativa in Italia, offrendo una tassazione fortemente ridotta a determinate categorie di reddito e per un periodo di tempo definito.

Cosa prevede la misura

Il regime fiscale per lavoratori impatriati consente di ridurre significativamente la tassazione sui redditi prodotti in Italia a chi trasferisce la propria residenza fiscale nel territorio italiano per motivi di lavoro.
In particolare, il beneficio prevede che:

- i **redditi di lavoro dipendente**, i **redditi assimilati a lavoro dipendente** e i **redditi di lavoro autonomo** (derivanti dall'esercizio di arti e professioni) prodotti in Italia concorrano alla formazione del reddito complessivo solo per il **50%** del loro ammontare, entro un limite annuo di **600.000 euro**;
- la riduzione sale al **60%** per i lavoratori che si trasferiscono in Italia con almeno un figlio minorenne a carico o che diventano genitori durante il periodo di fruizione del regime.

L'agevolazione si applica per un periodo massimo di **cinque anni** a partire dal periodo d'imposta in cui il contribuente diventa fiscalmente residente in Italia.

Il nuovo regime, introdotto dal D.Lgs. 209/2023, ha eliminato le precedenti agevolazioni territoriali che prevedevano una maggiore riduzione dell'imponibile per i trasferimenti nelle regioni meridionali.
Ulteriori estensioni temporali del beneficio possono essere concesse al ricorrere di particolari condizioni, che saranno analizzate più avanti.

Condizioni per beneficiare delle agevolazioni fiscali

A partire dal periodo d'imposta 2024, il regime fiscale agevolato per i lavoratori impatriati è stato riformato dal D.Lgs. 209/2023, introducendo criteri più selettivi per l'accesso al beneficio. Per poter usufruire dell'agevolazione, è necessario soddisfare congiuntamente i seguenti requisiti.

1. Trasferimento della residenza fiscale in Italia

Il lavoratore deve trasferire la propria residenza fiscale in Italia ai sensi dell'art. 2 del TUIR, a partire dal 1° gennaio 2024.

2. Assenza di residenza fiscale in Italia nei tre periodi d'imposta precedenti

Il lavoratore non deve essere stato fiscalmente residente in Italia nei tre periodi d'imposta che precedono quello del trasferimento. La verifica della residenza fiscale va effettuata sulla base dei criteri previsti dall'ordinamento italiano, considerando sia gli aspetti anagrafici sia quelli sostanziali (domicilio e dimora abituale).

3. Impegno a risiedere fiscalmente in Italia per almeno quattro anni

Il lavoratore deve impegnarsi formalmente a mantenere la residenza fiscale in Italia per un periodo minimo di quattro anni. Qualora il lavoratore perda la residenza fiscale in Italia prima del completamento del quadriennio, decade dal beneficio e sarà tenuto a restituire le agevolazioni già fruite (il recupero delle imposte non versate per effetto dell'agevolazione, oltre agli interessi e a eventuali sanzioni).

4. Svolgimento dell'attività lavorativa prevalentemente in Italia

L'attività lavorativa deve essere svolta per la maggior parte del periodo d'imposta nel territorio italiano. In linea generale, si considera soddisfatto il requisito se il lavoratore svolge l'attività in Italia per almeno 183 giorni nel corso dell'anno fiscale.

5. Possesso di requisiti di elevata qualificazione o specializzazione

Il lavoratore deve possedere almeno uno dei seguenti requisiti:

- un titolo di istruzione superiore di livello terziario, rilasciato dall'autorità competente nel paese dove è stato conseguito, che attesti il completamento di un percorso di istruzione superiore di durata almeno triennale;
- una qualifica professionale di livello post-secondario di durata almeno triennale;
- una qualifica professionale superiore attestata da almeno cinque anni di esperienza professionale di livello paragonabile ai titoli d'istruzione superiori di livello terziario, pertinente al settore specificato nel contratto di lavoro o nell'offerta vincolante;
- una qualifica professionale superiore attestata da almeno tre anni di esperienza professionale pertinente acquisita nei sette anni precedenti la presentazione della domanda di Carta Blu UE.

In ogni caso, **l'attività lavorativa svolta in Italia deve essere coerente con il profilo qualificato dichiarato**, ossia deve trattarsi di un impiego per il quale è normalmente richiesto un elevato livello di competenze o di specializzazione.

La definizione di «attività altamente qualificata» è allineata a quella del sistema classificatorio ISCO-08 (*International Standard Classification of Occupations*), utilizzato anche dalle autorità italiane per il riconoscimento dei profili professionali di alto livello.

Alcuni esempi tipici di professioni incluse in questa categoria sono ingegneri, dirigenti e manager, medici e professionisti sanitari, professionisti del settore ICT e data science, ricercatori, architetti e urbanisti.

Il possesso dei requisiti di elevata qualificazione deve essere **documentabile** e, in caso di titolo di studio conseguito all'estero, può essere richiesto il **riconoscimento del titolo** tramite procedura di dichiarazione di valore o altri strumenti equivalenti.

Si consiglia l'organizzazione di un *tax briefing* all'arrivo del dipendente per informarlo degli adempimenti e degli oneri a suo carico una volta trasferitosi in Italia.

Chiarimenti per casi particolari

Caso di distacco
Per i lavoratori che rientrano in Italia dopo un periodo di distacco all'estero è necessaria la discontinuità lavorativa per poter usufruire dei benefici fiscali

Il rientro in Italia di un lavoratore precedentemente distaccato all'estero presenta particolari complessità nell'applicazione del regime fiscale agevolato per lavoratori impatriati. La normativa non esclude espressamente tali casi, ma la prassi dell'Agenzia delle Entrate ha fornito interpretazioni restrittive, richiedendo un'analisi approfondita delle specifiche circostanze.

Continuità contrattuale e sostanziale
L'Agenzia delle Entrate ha chiarito che il beneficio fiscale non spetta se, al rientro, il lavoratore mantiene una sostanziale continuità con la posizione lavorativa precedente al distacco. Sono indice di continuità:

- il riconoscimento dell'anzianità di servizio maturata prima del distacco;
- l'assenza di un nuovo periodo di prova;
- il mantenimento delle stesse condizioni contrattuali e retributive;
- le clausole contrattuali che prevedono il reintegro automatico nella posizione precedente al termine del distacco.

In presenza di tali elementi, il rientro è considerato una prosecuzione del rapporto lavorativo originario, non soddisfacendo la finalità attrattiva del regime impatriati.

Interruzione della continuità e accesso al regime
Tuttavia, l'Agenzia ha riconosciuto che, in determinate circostanze, il rientro dopo un distacco può non precludere l'accesso al regime agevolato.
Sono ritenute condizioni favorevoli:

- la prolungata permanenza all'estero, con affievolimento dei legami con l'Italia;
- l'assunzione di un nuovo ruolo aziendale al rientro, differente per responsabilità e mansioni rispetto a quello precedente;
- la sottoscrizione di un nuovo contratto di lavoro, con condizioni contrattuali sostanzialmente diverse.

In questi casi, il rientro è considerato una nuova fase del percorso professionale, e può permettere l'accesso al regime agevolato.

Periodo minimo di permanenza all'estero
Per i lavoratori che rientrano in Italia dopo un distacco presso società appartenenti allo stesso gruppo del datore di lavoro italiano, il D.Lgs. 209/2023 prevede specifici requisiti temporali:

- se il lavoratore non era stato precedentemente impiegato in Italia per lo stesso gruppo, è richiesta una permanenza all'estero di almeno sei periodi d'imposta;
- se il lavoratore era stato precedentemente impiegato in Italia per lo stesso gruppo, è richiesta una permanenza all'estero di almeno sette periodi d'imposta.

Caso di smart working (1)
Nel caso in cui il lavoratore svolga smart working in Italia per un datore di lavoro estero può beneficiare dell'agevolazione fiscale

Il regime fiscale agevolato per i lavoratori impatriati si applica anche a coloro che, dopo aver trasferito la residenza fiscale in Italia, svolgono la propria attività lavorativa in modalità di lavoro da remoto (smart working). Tuttavia, l'accesso al beneficio è subordinato al rispetto di specifici requisiti, in particolare riguardo alla durata della residenza fiscale all'estero e alla natura del rapporto di lavoro.

Lavoro da remoto con lo stesso datore di lavoro estero
Se il lavoratore rientra in Italia e continua a lavorare da remoto per lo stesso datore di lavoro estero per cui era impiegato prima del trasferimento, o per un soggetto appartenente allo stesso gruppo, è richiesto un periodo minimo di residenza fiscale all'estero di:

- sei periodi d'imposta, se il lavoratore non era stato precedentemente impiegato in Italia per lo stesso datore di lavoro o gruppo;
- sette periodi d'imposta, se il lavoratore era stato precedentemente impiegato in Italia per lo stesso datore di lavoro o gruppo.

Questi requisiti mirano a garantire che il rientro in Italia rappresenti un effettivo trasferimento di attività lavorativa e non una mera formalità.

Lavoro da remoto con un nuovo datore di lavoro
Nel caso in cui il lavoratore rientri in Italia per svolgere attività lavorativa da remoto per un datore di lavoro diverso da quello per cui era impiegato all'estero, e non appartenente allo stesso gruppo, è sufficiente che abbia avuto la residenza fiscale all'estero per almeno tre periodi d'imposta precedenti al trasferimento.

Attenzione al sostituto d'imposta e alla stabile organizzazione
Se il datore di lavoro estero non ha una stabile organizzazione in Italia e non agisce come sostituto d'imposta, il lavoratore fruirà dell'agevolazione direttamente nella dichiarazione dei redditi; pertanto il contribuente sarà tenuto a dichiarare il reddito imponibile e a versare le imposte dovute.
Il datore estero, pur non applicando le ritenute fiscali in Italia, dovrò assolvere correttamente gli obblighi contributivi nei confronti dell'INPS a tutela del lavoratore.

Caso di smart working (2)
L'agevolazione fiscale non è applicabile in caso di smart working svolto all'estero

La risposta n. 621 del 23/09/2021 conferma che l'agevolazione risulta applicabile ai soli redditi che si considerano prodotti in Italia e quando l'attività lavorativa viene svolta prevalentemente nel territorio dello stato. Si considerano prodotti in Italia i redditi di lavoro dipendente se prestati nel territorio dello stato, anche se remunerati da un soggetto estero. A questo proposito, nell'ambito dello smart working il "luogo di prestazione" dell'attività lavorativa è da intendersi come il luogo dove il lavoratore dipendente è fisicamente presente quando esercita le attività per cui è remunerato.

Estensione del regime
Chi può ancora usufruirne?

Il regime fiscale agevolato per i lavoratori impatriati ha subito modifiche significative con l'entrata in vigore del D.Lgs. 209/2023. Tuttavia, per tutelare coloro che avevano già avviato il trasferimento in Italia, sono state previste alcune clausole di salvaguardia.
Di seguito, le principali casistiche relative alla possibilità di estendere il regime agevolato.

1. Trasferimento della residenza anagrafica entro il 31 dicembre 2023

I soggetti che hanno trasferito la residenza anagrafica in Italia entro il 31 dicembre 2023 possono continuare ad applicare integralmente il vecchio regime dell'art. 16 del D.Lgs. 147/2015, compresa la proroga quinquennale se in possesso dei requisiti. In questo caso, l'estensione è automatica e non prevede versamenti di contributi. I requisiti richiesti sono:

- avere almeno un figlio minorenne o a carico, anche in affido preadottivo;
- essere diventato proprietario di almeno un'unità immobiliare di tipo residenziale in Italia, successivamente al trasferimento o nei 12 mesi precedenti.

2. Beneficiari ante 30 aprile 2019

I lavoratori che sono rientrati in Italia prima del 30 aprile 2019, erano già beneficiari del regime al 31 dicembre 2019, sono iscritti all'AIRE o cittadini dell'Unione europea, possono prorogare di cinque anni il regime agevolato a condizione che, entro il 30 giugno dell'anno successivo alla scadenza del primo quinquennio, effettuino il versamento del:

- 10% dei redditi agevolati se hanno almeno un figlio o acquistano un immobile;
- 5% se hanno almeno tre figli minorenni.

3. Trasferimenti dal 1° gennaio 2024 in poi

I trasferimenti di residenza dal 2024 rientrano nel nuovo regime, più restrittivo. Esso prevede:

- l'agevolazione per solo cinque anni;
- nessuna proroga quinquennale;
- requisiti più stringenti, tra cui il possesso di qualifiche specifiche e un reddito massimo di 600.000 euro.

In sintesi

Regime fiscale per lavoratori impatriati	Durata	Beneficiari
Tassazione ridotta del 50% dell'ammontare dei redditi di lavoro dipendente, assimilati e autonomi (arti e professioni) prodotti in Italia.	Cinque anni (a partire dal periodo d'imposta in cui il lavoratore diventa fiscalmente residente in Italia).	Agevolazione ordinaria applicabile ai soggetti che rispettano i nuovi requisiti introdotti dal 2024 e un reddito massimo di 600.000 euro annui.
Tassazione ridotta del 60% dell'ammontare dei redditi di lavoro dipendente, assimilati e autonomi (arti e professioni) prodotti in Italia.	Cinque anni	Aliquota maggiorata (quindi maggior beneficio) riconosciuta ai lavoratori che al momento del trasferimento in Italia, o durante il periodo dell'agevolazione, abbiano almeno un figlio minorenne a carico o diventino genitori.
Proroga di ulteriori cinque anni (vecchio regime prima del 2024)	Ulteriori cinque anni	Possibile solo per chi ha trasferito la residenza anagrafica in Italia entro il 31 dicembre 2023 e rispetta le condizioni del vecchio regime. È necessaria la presenza di almeno un figlio o l'acquisto di un immobile in Italia.
Proroga con contributo (solo per beneficiari prima del 30 aprile 2019).	Ulteriori cinque anni	Applicabile ai rientri avvenuti prima del 30 aprile 2019. È richiesto un versamento del 10% o 5% del reddito agevolato in funzione del numero di figli e della proprietà immobiliare.

5.2. Regime per docenti e ricercatori

Il regime fiscale agevolato per docenti e ricercatori è uno strumento specifico volto a favorire l'attrazione e il rientro dall'estero di personale accademico e scientifico altamente qualificato.
Questa misura, disciplinata dall'art. 44 del Decreto Legge 78/2010 (e successivamente modificata), si rivolge ai docenti e ai ricercatori che trasferiscono la propria residenza fiscale in Italia. Essa consente di beneficiare di una riduzione molto significativa dell'imponibile fiscale sui redditi di lavoro, dipendente o autonomo, percepiti nello svolgimento dell'attività di ricerca o di docenza.
Rispetto al regime generale per i lavoratori impatriati, questa disciplina:

- è riservata esclusivamente a docenti e ricercatori universitari o equiparati;
- riconosce un abbattimento molto più rilevante dell'imponibile fiscale;
- prevede regole differenti sia in termini di durata che di estensioni temporali.

Cosa prevede la misura

Il regime fiscale agevolato per docenti e ricercatori prevede un abbattimento del reddito imponibile molto più rilevante rispetto al regime agevolato per impatriati.
In particolare:

- i redditi di lavoro dipendente e autonomo derivanti dall'attività di ricerca e di docenza svolta in Italia concorrono alla formazione del reddito complessivo solo per il **10%** del loro ammontare.
- di conseguenza, il **90% dei compensi percepiti non è soggetto a tassazione IRPEF**.

L'agevolazione si applica esclusivamente ai compensi derivanti da:

- attività di ricerca scientifica;
- attività di docenza svolta presso università, enti pubblici di ricerca o altri organismi equiparati riconosciuti.

Il regime si applica per un periodo iniziale di **sei anni**, decorrenti dall'anno di acquisizione della residenza fiscale in Italia.
Sono previste possibilità di proroga dell'agevolazione al verificarsi di determinate condizioni familiari e patrimoniali, che verranno descritte nei paragrafi successivi.

Condizioni per beneficiare delle agevolazioni fiscali

Per poter accedere al regime agevolato dedicato a docenti e ricercatori, è necessario che il soggetto soddisfi congiuntamente le seguenti condizioni.
1. Trasferimento della residenza fiscale in Italia
Il docente o ricercatore deve trasferire la propria residenza fiscale in Italia ai sensi dell'art. 2 del TUIR.
2. Precedente residenza all'estero e attività continuativa di ricerca o docenza
Il soggetto deve essere stato residente fiscalmente all'estero in modo non occasionale e aver svolto attività di docenza o ricerca all'estero continuativamente per almeno due anni consecutivi prima del trasferimento.
3. Svolgimento dell'attività in Italia
Dopo il trasferimento, l'attività di ricerca o docenza deve essere effettivamente svolta in Italia presso università, istituti di ricerca pubblici o privati o enti equivalenti riconosciuti.

4. Titolo di studio idoneo
Il soggetto deve essere in possesso di un titolo di studio universitario o equipollente che consenta lo svolgimento dell'attività accademica o di ricerca.
5. Documentazione della qualifica e dell'attività svolta all'estero
L'attività pregressa all'estero deve essere adeguatamente documentata. Qualora i documenti non siano redatti in lingua italiana o in una delle lingue generalmente accettate (inglese, francese, spagnolo, tedesco), sarà necessaria la traduzione giurata.

Estensione del regime

Il regime fiscale agevolato per docenti e ricercatori prevede la possibilità di prorogare il periodo di agevolazione oltre i sei anni iniziali al verificarsi di determinate condizioni familiari e patrimoniali. Nel dettaglio, l'estensione si articola secondo lo schema seguente.

Condizione familiare e patrimoniale	Durata complessiva dell'agevolazione
Presenza di almeno 1 figlio minorenne o a carico (anche in affido preadottivo) oppure acquisto di un immobile residenziale in Italia (dopo il trasferimento o nei 12 mesi precedenti).	8 anni
Presenza di almeno 2 figli minorenni o a carico	11 anni
Presenza di almeno 3 figli minorenni o a carico	13 anni

In sintesi

Regime fiscale per docenti e ricercatori	Durata	Condizioni
Tassazione ridotta al 10% dell'ammontare dei redditi percepiti dai docenti e dai ricercatori che trasferiscono la propria residenza in Italia.	Sei anni: gli incentivi fiscali si applicano a decorrere dal periodo di imposta in cui il docente o il ricercatore diventa fiscalmente residente in Italia e nei 5 periodi d'imposta successivi.	• Essere in possesso di un titolo di studio universitario o equiparato; • essere stati non occasionalmente residenti all'estero; • aver svolto documentata attività di ricerca o docenza all'estero presso centri di ricerca pubblici o privati o università per almeno due anni continuativi; • svolgere l'attività di docenza e ricerca in Italia; • acquisire la residenza fiscale nel territorio italiano.
	Estensione fino a 8 anni d'imposta: • avere un figlio minorenne o a carico, oppure • diventare proprietario di almeno un immobile di tipo residenziale in Italia (o successivamente al trasferimento in Italia o nei 12 mesi precedenti al trasferimento).	
	Estensione fino a 11 anni d'imposta: avere due figli minorenni o a carico.	
	Estensione fino a 13 anni d'imposta: avere tre figli minorenni o a carico.	

5.3. Regime per persone con elevato patrimonio netto

Il regime fiscale per nuovi residenti facoltosi (*high net worth individuals*) è stato introdotto con la Legge di Bilancio 2017 ed è stato recentemente modificato dal Decreto Legge 69/2024 (c.d. "Decreto Omnibus"), con l'obiettivo di attrarre soggetti con patrimoni rilevanti che decidono di trasferire la propria residenza fiscale in Italia, offrendo loro una tassazione semplificata e stabile sui redditi di fonte estera.
A differenza dei regimi per lavoratori impatriati o per docenti e ricercatori:

- non riguarda l'attività lavorativa svolta in Italia;
- non richiede il possesso di particolari qualifiche professionali;
- si applica principalmente a soggetti con rilevanti patrimoni e redditi di fonte estera.

Cosa prevede la misura

Il regime prevede l'applicazione di un'imposta sostitutiva fissa sui redditi di fonte estera, indipendentemente dall'ammontare dei redditi prodotti:

- per chi trasferisce **la residenza fiscale** in Italia entro il **10 agosto 2024**, l'imposta sostitutiva è pari a **100.000 euro** annui.
- per chi trasferisce **la residenza fiscale** in Italia dall'**11 agosto 2024 in poi**, l'imposta sostitutiva è pari a **200.000 euro** annui.

L'imposta sostitutiva si applica ai redditi esteri (dividendi, interessi, plusvalenze, redditi immobiliari, reddito da lavoro estero, ecc.). I redditi prodotti in Italia restano assoggettati al regime ordinario IRPEF. L'opzione può essere estesa anche ai familiari che trasferiscono contestualmente la residenza fiscale in Italia, con un'imposta sostitutiva addizionale pari a 25.000 euro annui per ciascun familiare.
Il regime ha una durata massima di **15 anni**, non prorogabile, e può essere interrotto dal contribuente in qualsiasi momento.
Durante il periodo di validità dell'opzione, il contribuente beneficia anche delle seguenti esenzioni: esonero dagli obblighi di monitoraggio fiscale per le attività detenute all'estero (quadro RW); esonero dal pagamento di IVIE e IVAFE; esonero dall'imposta di successione e donazione per i beni detenuti all'estero.

Condizioni per beneficiare delle agevolazioni fiscali

Per poter aderire al regime è necessario rispettare i seguenti requisiti.
1. Trasferimento della residenza fiscale in Italia
Il contribuente deve trasferire la propria residenza fiscale in Italia (art. 2 del TUIR).
2. Assenza di residenza fiscale in Italia per nove dei dieci anni precedenti
Il contribuente non deve essere stato fiscalmente residente in Italia per almeno 9 dei 10 periodi d'imposta che precedono il trasferimento.
3. Esercizio dell'opzione nella dichiarazione dei redditi
L'opzione viene esercitata direttamente nella dichiarazione dei redditi relativa al primo anno di residenza fiscale in Italia. È possibile presentare preventivamente un interpello all'Agenzia delle Entrate per confermare la sussistenza dei requisiti.
4. Estensione ai familiari
L'estensione dell'opzione ai familiari richiede il trasferimento contestuale della loro residenza fiscale in Italia e la presentazione di apposita richiesta.

6 Come fruire dei vantaggi fiscali

L'accesso ai regimi fiscali agevolati richiede, oltre il rispetto dei requisiti normativi, ma anche la corretta gestione delle procedure per l'applicazione delle agevolazioni.
Considerata la complessità e la varietà delle casistiche, è fortemente consigliabile rivolgersi a professionisti qualificati (consulenti fiscali, commercialisti, ecc.), sia in fase preliminare che al momento dell'attivazione del regime. Una corretta analisi preventiva consente di individuare il regime applicabile e di predisporre fin da subito tutta la documentazione necessaria in caso di eventuali controlli successivi.

La dichiarazione dei redditi deve essere presentata entro il 30 settembre attraverso il Modello 730 o il Modello Redditi Persone Fisiche. Le persone coniugate possono presentare dichiarazioni congiunte solo tramite il Modello 730.
L'imposta sul reddito deve essere pagata entro il 30 giugno per i redditi percepiti nell'anno fiscale precedente oppure entro il 30 luglio con una penalità pari allo 0,4%.

Lavoratori dipendenti

Per beneficiare del regime agevolato i lavoratori dipendenti devono presentare una richiesta scritta al atore di lavoro contenente le informazioni richieste[4] dalla legge.

In busta paga

Il lavoratore deve presentare al proprio datore di lavoro una dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà contenente:

- i dati anagrafici e fiscali del lavoratore;
- la data di trasferimento della residenza fiscale in Italia;
- la dichiarazione di possesso dei requisiti richiesti dal regime di riferimento;
- l'impegno a comunicare tempestivamente eventuali variazioni rilevanti;
- la dichiarazione di non beneficiare contemporaneamente degli incentivi fiscali previsti dal D.L. n. 78/2010, art. 44, dalla Legge n. 238/2010, dal D.L. n. 147/2015, art. 16 e dal TUIR., art. 24-bis.

Il datore di lavoro riconoscerà l'agevolazione fiscale dal periodo di paga successivo alla richiesta e, in sede di conguaglio, dalla data dell'assunzione. In che modo? Calcolerà le ritenute sul reddito imponibile ridotto, in base alla percentuale prevista dal regime agevolato, e applicherà le relative detrazioni.

In sede di dichiarazione dei redditi

Qualora il datore di lavoro non abbia applicato l'agevolazione in busta paga, il lavoratore può richiedere autonomamente il beneficio compilando l'apposita sezione del Modello 730 o Modello Redditi Persone Fisiche.

Lavoratori autonomi o imprenditori individuali

I lavoratori autonomi e gli imprenditori individuali che intendono beneficiare dei regimi fiscali agevolati (impatriati o docenti e ricercatori) devono necessariamente adottare un regime fiscale che consenta la determinazione analitica del reddito imponibile (ad esempio un regime semplificato per cassa o un regime ordinario).

I regimi agevolati sono incompatibili con il regime forfettario

Chi adotta il regime per impatriati o per docenti e ricercatori non può adottare un regime forfettario. Questo perché i regimi fiscali agevolati si basano sul reddito complessivo IRPEF. Il regime forfettario, invece, per sua natura non considera il reddito complessivo IRPEF ma calcola il reddito in modo semplificato, applicando un'unica imposta sostitutiva e non facendo rientrare il reddito nel calcolo dell'IRPEF (l'imposta sul reddito delle persone fisiche).

L'applicazione concreta dell'agevolazione avviene **direttamente in sede di dichiarazione dei redditi annuale**, applicando le percentuali di riduzione dell'imponibile previste (ad esempio il 50% o il 10%) durante la compilazione del modello Redditi Persone Fisiche.

Lavoratori in smart working per datori di lavoro esteri

Nel caso di lavoratori che svolgano attività lavorativa in smart working per un datore di lavoro estero privo di stabile organizzazione in Italia, l'agevolazione fiscale viene applicata direttamente nella dichiarazione dei redditi, poiché il datore estero non applica alcuna ritenuta fiscale.

Il lavoratore dovrà dichiarare integralmente i redditi percepiti e applicare le percentuali di imponibilità ridotta previste dal regime agevolato (es. 50% o 60%) e sarà responsabile dell'autoliquidazione delle imposte dovute.

In questi casi è opportuno predisporre e conservare la documentazione idonea a dimostrare:

- lo svolgimento effettivo dell'attività lavorativa dall'Italia;
- l'assenza di stabile organizzazione per il datore estero;
- il rispetto dei requisiti previsti per l'accesso al regime agevolato.

Persone con elevato patrimonio netto

I soggetti che intendono beneficiare del regime per *high net worth individuals* eserciteranno l'opzione **direttamente in sede di dichiarazione dei redditi**, presentando l'opzione nella dichiarazione relativa al primo anno di residenza fiscale in Italia.

L'opzione, una volta esercitata, resta valida per un massimo di 15 anni salvo rinuncia anticipata.

L'estensione ai familiari richiede la presentazione dell'opzione contestuale per ciascun soggetto interessato.

7 Ruolo del datore di lavoro

Per consentire al lavoratore di beneficiare del regime fiscale agevolato, è necessario che il datore di lavoro **riceva la documentazione** presentata dal lavoratore, in particolare la **dichiarazione sostitutiva** con cui il dipendente attesta di possedere i requisiti richiesti per accedere al regime fiscale agevolato.
Una volta ricevuta la dichiarazione, il datore di lavoro deve **applicare il regime fiscale agevolato** a partire dal periodo di paga successivo, riducendo la base imponibile del reddito da lavoro dipendente secondo le percentuali previste dalla normativa.

Importanza della dichiarazione sostituiva
Il lavoratore deve fornire al datore di lavoro una dichiarazione scritta in cui attesta di possedere i requisiti richiesti per accedere al regime fiscale agevolato.
La dichiarazione deve essere redatta sotto forma di dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà (art. 46 e 47 del D.P.R. 445/2000), ha valore legale e impegna il lavoratore sotto la propria responsabilità. In caso di controlli da parte dell'Agenzia delle Entrate, eventuali contestazioni riguarderanno il dipendente e non il datore di lavoro, purché questi abbia agito in buona fede applicando quanto dichiarato formalmente dal lavoratore.

7.1. In sede di istruttoria

Durante la fase di valutazione della pratica, il datore di lavoro non è tenuto ad accertare la sussistenza dei requisiti per l'accesso ai regimi fiscali agevolati. La responsabilità del rispetto delle condizioni previste dalla normativa ricade esclusivamente sul lavoratore.

Adempimenti non richiesti al datore di lavoro
Il datore di lavoro non è tenuto a verificare la veridicità o la fondatezza delle informazioni dichiarate dal lavoratore, né è responsabile dell'eventuale applicazione indebita del regime in caso di dichiarazioni false o infedeli da parte del dipendente.
Inoltre, non è tenuto a conservare documentazione a supporto dei requisiti, fatta eccezione per la dichiarazione sostitutiva ricevuta.

Procedure consigliate
Quando un lavoratore richiede l'applicazione di un regime fiscale agevolato, è importante che l'azienda segua alcune semplici accortezze operative. Di seguito, alcune attività consigliate.

- Conservare in azienda la dichiarazione sostitutiva firmata.
- Segnalare al dipendente l'opportunità di rivolgersi ad un commercialista per valutare l'accesso al regime prima della presentazione della richiesta.
- Coordinarsi con il consulente del lavoro o l'ufficio paghe per una corretta applicazione delle agevolazioni.

7.2. Procedura per assicurare il beneficio fiscale

Per permettere al lavoratore di usufruire del regime fiscale agevolato direttamente in busta paga, è fondamentale che il datore di lavoro **riceva e gestisca correttamente la dichiarazione** sostitutiva dell'atto di notorietà presentata dal dipendente.

1. Presentazione della dichiarazione sostitutiva da parte del lavoratore

Il lavoratore deve fornire al datore di lavoro una dichiarazione scritta, nella quale attesti quanto segue:

- di essere in possesso dei requisiti previsti dalla normativa per accedere al regime fiscale agevolato;
- la data del proprio rientro in Italia e quella della prima assunzione;
- il proprio codice fiscale e l'attuale residenza in Italia;
- l'impegno a comunicare eventuali variazioni della propria posizione che possano comportare la perdita del diritto al regime;
- di non fruire contemporaneamente di altri regimi fiscali agevolati non compatibili.

2. Applicazione del beneficio fiscale in busta paga

A partire dalla mensilità successiva alla ricezione della dichiarazione, il datore di lavoro applica il regime fiscale agevolato come segue:

- calcola le ritenute IRPEF sulla base imponibile ridotta;
- applica le detrazioni fiscali sulla base del reddito ridotto;
- riporta l'applicazione del regime in sede di conguaglio di fine anno.

Nel caso in cui la dichiarazione venga presentata dopo l'inizio del rapporto di lavoro, i benefici fiscali possono essere comunque recuperati retroattivamente mediante conguaglio fiscale.

3. Trasmissione al consulente del lavoro o all'ufficio paghe

È fondamentale che il datore di lavoro trasmetta tempestivamente la dichiarazione sostitutiva al proprio consulente del lavoro, ufficio paghe o servizio esterno che gestisce le buste paga, affinché l'agevolazione venga applicata correttamente dalla mensilità successiva alla ricezione della documentazione.

Un eventuale ritardo o mancata trasmissione potrebbe compromettere l'applicazione dell'agevolazione nei tempi previsti.

4. In caso di cambio di datore di lavoro

Se il lavoratore cambia occupazione e si verifica una nuova assunzione durante il periodo di validità del regime, il dipendente deve presentare **una nuova dichiarazione** al nuovo datore di lavoro. Non è prevista la trasmissione della documentazione da un datore di lavoro all'altro.

8 Opportunità per il datore di lavoro

L'applicazione del regime fiscale agevolato per lavoratori impatriati, docenti e ricercatori rappresenta un'importante leva competitiva per le imprese che desiderano attrarre o trattenere personale qualificato proveniente dall'estero.
Grazie alla riduzione della base imponibile, **il lavoratore può ottenere un netto mensile più elevato** – a parità di costo aziendale – rispetto al regime di tassazione ordinaria.

Due approcci possibili in fase di assunzione

Le imprese possono gestire il vantaggio fiscale derivante dal regime agevolato secondo due diversi approcci, a seconda di come intendano strutturare l'offerta economica da proporre al lavoratore.

- **Approccio *lordo invariato***: il datore di lavoro propone al dipendente un'offerta economica basata su una retribuzione lorda allineata ai livelli standard. In questo caso, l'agevolazione fiscale consente al lavoratore di percepire un netto più elevato, senza costi aggiuntivi per l'azienda.
- **Approccio *netto garantito:*** il datore di lavoro costruisce l'offerta partendo dal netto desiderato dal lavoratore e applicando il regime agevolato per ridurre la retribuzione lorda necessaria a raggiungerlo. In questo modo, l'impresa può ottimizzare il costo del lavoro mantenendo invariata la retribuzione netta percepita dal dipendente.

Esempio semplificato	Con tassazione ordinaria	Con regime impatriati (50%)
Retribuzione lorda/imponibile previdenziale	60.000 €	60.000 €
Contributi previdenziali	5.400 €	5.400 €
Imponibile fiscale	54.600 €	27.300 €
Imposte sul reddito (stima)	17.177 €	2.512 €
Stipendio netto	37.423 €	52.088 €
Risparmio fiscale		**14.665 €**

Il regime agevolato può quindi essere uno strumento efficace di *talent acquisition* e *retention*, soprattutto per ruoli tecnici, manageriali o accademici, **permettendo all'azienda di risultare più competitiva senza aumentare il budget retributivo**.
È consigliabile che le aziende valutino caso per caso quale strategia retributiva adottare, rivolgendosi eventualmente al proprio consulente del lavoro, per garantire una corretta applicazione del regime e una gestione ottimale delle risorse.

FOCUS

Programmi e servizi per le imprese

Soggetti, programmi e servizi di carattere locale, regionale e nazionale che supportano le imprese nell'assunzione di personale dall'estero.

FOCUS

Welcome in-one-click

Welcome in-one-click è un strumento sviluppato dall'**Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i Rifugiati (UNHCR)** in collaborazione con **Fondazione Adecco** nell'ambito del programma *Welcome. Working for refugee integration*.

Si tratta di una piattaforma digitale sviluppata per la promozione di **percorsi di inclusione lavorativa e occasioni formative** in Italia, fungendo da ponte tra le aziende, le organizzazioni della società civile e i rifugiati e richiedenti asilo per la promozione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro e la valorizzazione delle competenze, in una dimensione di co-progettazione di percorsi d'inclusione lavorativa.

Ogni anno UNHCR premia con un logo appositamente realizzato le imprese che si sono distinte per aver favorito l'integrazione dei rifugiati nel mercato del lavoro.

Possono registrarsi e fruire gratuitamente della piattaforma le aziende, le persone rifugiate e richiedenti asilo, e le associazioni che fanno parte, o intendono aderire, a *WelcomeNet*, una rete nazionale qualificata di enti e organizzazioni che promuovono percorsi di inclusione lavorativa affiancando le aziende nelle *corporate partnership* e supportando le persone beneficiarie nei processi di *empowerment*.

Link	www.welcomeclick.unhcr.it
Target	Rifugiati, richiedenti asilo, titolari di altre forme di protezione, apolidi.

FOCUS

Welcome in-one-click

Servizi per le persone	• Accedere a offerte di lavoro, tirocini e corsi di formazione gratuiti su scala nazionale, consultabili tramite un database centralizzato e costantemente aggiornato; • richiedere supporto personalizzato ad una organizzazione del *WelcomeNet* nell'attività di orientamento e ricerca del lavoro, preparazione ai colloqui e assistenza durante l'inserimento; • candidarsi direttamente all'offerta di lavoro prescelta, inviando il proprio profilo e CV all'azienda offerente.
Servizi per le imprese	• Pubblicare offerte di lavoro, tirocinio e percorsi formativi, rendendole direttamente accessibili agli utenti registrati in piattaforma; • ricevere direttamente le candidature e visionare i CV; • avviare un progetto sociale in co-progettazione con UNHCR e la rete *WelcomeNet* definendo i profili che l'azienda è interessata ad includere; • beneficiare di un supporto e una consulenza qualificati sulle tematiche dell'asilo e delle procedure di assunzione di persone rifugiate; • ottenere il logo *Welcome. Working for Refugee Integration* che certifica l'impegno dell'impresa e ne rafforza la reputazione in materia di Diversità, Equità e Inclusione (DE&I).
Risultati raggiunti	969 aziende premiate in sette edizioni; 50.237 percorsi d'inclusione lavorativa attivati; 700 rifugiati e richiedenti asilo registrate in piattaforma e 130 aziende ed enti di formazione; 270 offerte di lavoro e formazione pubblicate; 127 organizzazioni aderenti a *WelcomeNet.*

FOCUS

Talent Beyond Boundaries

Talent Beyond Boundaries è un'organizzazione no-profit che mette in contatto datori di lavoro con rifugiati qualificati, aprendo percorsi di migrazione lavorativa per persone sfollate. L'organizzazione lavora con i governi e l'UNHCR per creare e facilitare percorsi di migrazione legali e sicuri per i rifugiati, basati sulle loro competenze professionali.
L'obiettivo principale è quello di facilitare la migrazione legale e sicura dei rifugiati verso paesi che necessitano delle loro competenze, permettendo loro di ricostruire le proprie vite con dignità e scopo.
Il programma gestisce un Catalogo Talenti dove i rifugiati possono registrare le proprie competenze, esperienze e qualifiche, rendendole accessibili ai datori di lavoro che cercano determinate figure professionali.

Link	www.talentbeyondboundaries.org
Target	Rifugiati, apolidi, profughi il cui rientro nel proprio paese di origini è pregiudicato da situazioni di pericolo o rischio di violazioni dei diritti umani.

FOCUS

Talent Beyond Boundaries

Servizi per le persone	• Registrazione sulla piattaforma e creazione di un proprio profilo all'interno del Catalogo Talenti; • supporto nella scrittura del CV e nella candidatura per le offerte di lavoro presenti sulla piattaforma; • organizzazione di colloqui a distanza con le imprese; • supporto nella procedura di richiesta di visto e nelle fasi preparatorie alla partenza; • offerta di corsi di formazione online per lo sviluppo delle competenze, con particolare riferimento alla formazione linguistica.
Servizi per le imprese	• Definizione dell'offerta di lavoro e inserimento nella piattaforma delle figure professionali ricercate; • identificazione dei candidati idonei e verifica della loro idoneità e delle competenze richieste; • selezione dei candidati e organizzazione dei colloqui; • facilitazione delle procedure di richiesta di visto e dei contatti con esperti in materia di migrazione; • contatti e organizzazione dei servizi di accoglienza; • supporto continuo tramite regolari incontri di controllo con il nuovo dipendente e il responsabile per 12 mesi dopo l'arrivo.
Risultati raggiunti	12 i paesi con programma di visti per talenti rifugiati; 100mila persone registrate nel Catalogo Talenti; 2.200 persone (rifugiati e famiglie) hanno ottenuto una soluzione migratoria; 300 aziende hanno assunto rifugiati attraverso il programma.

FOCUS

ReadyForIT
Labor Pathways for Refugees

ReadyForIT-Labor Pathways for Refugees è un programma sperimanetlar nato con l'obiettivo di creare un canale sicuro, regolare e qualificato per l'inserimento lavorativo di rifugiati nel settore IT in Italia.
Il programma, promosso dal Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale, dal Ministero dell'Interno, dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, e dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, si rivolge a rifugiati residenti in paesi terzi, selezionando candidati con un background o un potenziale nel settore tecnologico.
I partecipanti seguono un percorso formativo online della durata di circa otto settimane, incentrato su linguaggi di programmazione (come Java e SQL), soft skill e lingua italiana.
Al termine della formazione, i candidati che superano con successo le valutazioni vengono abbinati ad aziende italiane che hanno aderito al programma, le quali offrono un contratto di lavoro e supportano le pratiche per l'ingresso legale in Italia.
L'ingresso avviene tramite visti per motivi di lavoro rilasciati fuori dalle quote previste dal Decreto Flussi, secondo quanto previsto dall'art. 23 del Testo Unico sull'Immigrazione. In questo modo,
ReadyForIT costituisce un esempio di "corridoio lavorativo" extra-quota, che consente a persone con protezione internazionale di trasferirsi in Italia legalmente, favorendo percorsi sicuri e regolari.
I primi beneficiari del progetto sono arrivati in Italia ad aprile e maggio 2025. Grazie a un contratto di lavoro da parte delle aziende italiane che hanno aderito alla sperimentazione, hanno ottenuto un visto che gli ha permesso di arrivare in maniera sicura e regolare nel nostro paese, contribuendo a colmare il gap di competenze nel settore tecnologico.

Link	www.readyforit-laborpathways.it
Target	Rifugiati qualificati nel settore IT

FOCUS

ReadyForIT
Labor Pathways for Refugees

Servizi per le persone	• Formazione pre-partenza gratuita online (8 settimane) in linguaggi di programmazione, soft skills e cultura del lavoro in Italia, lingua italiana e sicurezza sul lavoro; • supporto legale e amministrativo per l'ottenimento del visto per lavoro subordinato (fuori quota Decreto Flussi); • assistenza logistica e sociale all'arrivo in Italia (accoglienza, orientamento abitativo, mentoring); • contratto di lavoro regolare con aziende italiane del settore IT; • percorsi di inserimento professionale e accompagnamento nel primo periodo di lavoro.
Servizi per le imprese	• Accesso a profili qualificati e formati nel settore ICT (rifugiati con competenze tecniche e linguistiche di base); • matching personalizzato tra profilo del candidato e fabbisogni aziendali; • supporto completo per le pratiche legali di ingresso e assunzione (in collaborazione con UNHCR e TBB); • possibilità di partecipare ad un programma ad alto impatto sociale, con valore ESG; • visibilità e coinvolgimento in un progetto promosso da enti internazionali e riconosciuto a livello istituzionale.
Risultati raggiunti	Oltre 700 rifugiati candidati provenienti da Uganda, Egitto e Giordania; 192 rifugiati hanno completato la formazione; 70 inserimenti lavorativi o tirocini avviati in Italia.

FOCUS

THAMM Plus
Mobilità di lavoratori qualificati dal Marocco

THAMM Plus è un programma transregionale finanziato dall'Unione Europea e implementato dall'Organizzazione Internazionale per le Migrazioni (OIM), che mira a facilitare la mobilità di forza lavoro riqualificata e formata tra i paesi nordafricani e l'Italia, per fronteggiare le carenze di manodopera.
Il progetto prevede il reclutamento di 500 professionisti formati in Marocco nel settore della meccatronica. Lo schema di mobilità si concentra sulle esigenze delle imprese nelle Regioni Emilia-Romagna, Lombardia e Veneto, che possono partecipare manifestando il proprio interesse all'assunzione.
Le aziende con sede operativa in una delle tre regioni possono aderire senza vincoli obbligatori, indicando i profili di loro interesse. In seguito, OIM coordina la realizzazione di corsi professionali e civico-linguistici in Marocco, calibrati sui requisiti delle aziende italiane aderenti. Una volta completata la formazione, i candidati possono ottenere un permesso di soggiorno regolare ai sensi dell'art. 23 del Testo Unico sull'Immigrazione, consentendo l'ingresso in Italia al di fuori delle quote previste dai Decreti Flussi.
Sul territorio emiliano-romagnolo, il progetto coinvolge attivamente agenzie per il lavoro, associazioni di categoria, Camere di Commercio e CNA. Gli attori collaborano tra loro per mappare le carenze settoriali, promuovere incontri informativi e supportare le imprese locali interessate. Eventi organizzati, come quello presso il Tecnopolo DAMA a Bologna nel giugno 2025, rappresentano momenti chiave per approfondire i profili professionali coinvolti, comprendere il sistema formativo marocchino e conoscere i termini della mobilità.
THAMM Plus costituisce un modello di migrabilità circolare e legale, in cui la mobilità è integrata ad uno sviluppo di competenze nei paesi partner e ad un matching con le esigenze aziendali.

Link	THAMM Plus | Towards a holistic approach to labour migration governance and labour mobility in Italy and North Africa
Target	Lavoratori qualificati marocchini

FOCUS

THAMM Plus
Mobilità di lavoratori qualificati dal Marocco

Servizi per le persone	• Orientamento pre-partenza; • formazione professionale mirata; • corsi tecnici in settori richiesti dalle imprese italiane; • formazione linguistica e civico-culturale; • supporto per l'ottenimento del visto, permesso di soggiorno e documentazione necessaria; • collegamento con imprese italiane e supporto nella fase iniziale; • mediazione culturale e tutoraggio; • accompagnamento nella fase di inserimento lavorativo e sociale in Italia.
Servizi per le imprese	• Selezione di lavoratori qualificati; • matching con candidati già formati secondo i bisogni delle imprese; • supporto burocratico e legale; • assistenza nelle pratiche di assunzione, richiesta del nulla osta, visto e permesso di soggiorno; • formazione pre-arrivo già completata, con competenze linguistiche e tecniche già acquisite; • mediazione culturale e supporto iniziale per facilitare l'integrazione del lavoratore.
Risultati raggiunti	Il progetto è attualmente in fase di svolgimento. Obiettivo programmato: mobilità mirata di 500 lavoratori marocchini formati per il settore della meccatronica ed esclusi dalle quote del Decreto Flussi .

FOCUS

PUOI PLUS

Il progetto *PUOI PLUS* è un'iniziativa promossa dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in collaborazione con il Ministero dell'Interno, e attuata da Sviluppo Lavoro Italia che ha come obiettivo l'inclusione socio-lavorativa di a cittadini di paesi terzi in condizione di vulnerabilità mediante percorsi formativi e occupazionali.
PUOI PLUS si propone di attivare complessivamente 6.200 percorsi individuali finalizzati e ha una durata complessiva di cinque anni. Si rivolge a soggetti particolarmente fragili come titolari di protezione internazionale o temporanea, richiedenti asilo, apolidi, vittime di tratta, minori stranieri non accompagnati in transizione verso l'età adulta ed ex minori non accompagnati.
I percorsi previsti si articolano in una serie di interventi personalizzati che includono l'orientamento specialistico, l'accompagnamento al lavoro, la mappatura delle competenze e l'attivazione di tirocini extracurricolari della durata di sei mesi. A ciascun partecipante è riconosciuta una dote individuale di valore massimo pari a 6.781 euro, che copre l'indennità mensile per il tirocinante, il compenso per il tutoraggio organizzativo da parte del soggetto promotore e quello per il tutor aziendale. La gestione dei percorsi è affidata a soggetti promotori pubblici o privati accreditati, mentre il tirocinio si svolge presso soggetti ospitanti, ovvero aziende disponibili a collaborare nella formazione sul campo dei partecipanti.
La partecipazione al progetto è volontaria e avviene attraverso una manifestazione di interesse da parte dei soggetti promotori, che possono inviare le loro domande fino a marzo 2028.

Link	PUOI PLUS
Target	Cittadini di paesi non appartenenti all'Unione Europea che si trovano in condizioni di fragilità sociale, economica o giuridica

FOCUS

PUOI PLUS

Servizi per le persone	• Percorsi integrati di inclusione socio-lavorativa; • orientamento specialistico, mappatura delle competenze e presa in carico personalizzata • tirocinio extracurriculare di 6 mesi con indennità mensile di circa €562,50, totalmente finanziato; • al termine del tirocinio, supporto per l'accesso a opportunità formative o occupazionali; • ogni partecipante dispone di una dote individuale, che copre indennità, servizi di orientamento, tutoraggio organizzativo e tutoraggio aziendale, per un importo complessivo fino a €6.781,42.
Servizi per le imprese	• Possibilitàà di ospitare i tirocinanti senza costi diretti; • le aziende non sostengono l'indennità del tirocinante, che è interamente finanziata dal progetto; • è riconosciuto un contributo economico fino a €640 per le attività di tutoraggio aziendale (circa 16 ore), valorizzando l'impegno formativo interno; • supporto completo in termini operativi e burocratici: selezione, attivazione, rendicontazione.
Risultati raggiunti	Il progetto è attualmente in fase di svolgimento. Obiettivo programmato: attivazione di 6.200 percorsi di inclusione socio-lavorativa nel corso di cinque anni

it-ER
international talents
EMILIA-ROMAGNA

internationaltalents.art-er.it
iter@art-er.it

ART-ER
ATTRATTIVITÀ RICERCA TERRITORIO

RegioneEmilia-Romagna

Talenti Emilia-Romagna
Avanzare insieme

CONFINDUSTRIA
Emilia-Romagna