



C/2024/2479

23.4.2024

Parere del Comitato economico e sociale europeo sul tema «Tassazione dei telelavoratori transfrontalieri a livello mondiale e impatto sull'UE»

(parere d'iniziativa)

(C/2024/2479)

Relatore: **Krister ANDERSSON**

Decisione dell'Assemblea	25.1.2023
Base giuridica	Articolo 52, paragrafo 2, del Regolamento interno
Sezione competente	Unione economica e monetaria, coesione economica e sociale
Adozione in sezione	2.2.2024
Adozione in sessione plenaria	14.2.2024
Sessione plenaria n.	585
Esito della votazione (favorevoli/contrari/astenuti)	202/2/4

1. Conclusioni e raccomandazioni

1.1. Nell'ultimo decennio la globalizzazione e la digitalizzazione hanno dischiuso nuove opportunità per il lavoro a distanza. La pandemia di COVID-19 ha provocato un cambiamento senza precedenti nella vita sia dei lavoratori che delle imprese, determinando un aumento esponenziale del telelavoro.

1.2. Con le nuove tecnologie, è possibile realizzare lo stesso identico lavoro senza dover essere fisicamente presenti. Ciò significa anche che molte più persone sono in grado di lavorare a distanza a partire da un altro paese, e infatti il numero dei telelavoratori transfrontalieri è fortemente aumentato.

1.3. Le norme fiscali vigenti riguardano sia il reddito d'impresa che il reddito da lavoro dipendente. Da molti decenni l'OCSE (Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economici) si adopera per fare in modo che, tramite il suo modello di convenzione fiscale sui redditi e sul patrimonio (*OECD Model Tax Convention on Income and on Capital*), vengano stabiliti a livello internazionale dei principi impositivi ampiamente accettati. Le norme e gli accordi derivanti da tale modello sono stati applicati dagli Stati membri nell'UE e hanno costituito la base per le regole stabilite nel modello di convenzione delle Nazioni Unite contro la doppia imposizione (*United Nations Model Double Taxation Convention*).

1.4. Durante la pandemia il segretariato dell'OCSE ha pubblicato degli orientamenti in base ai quali il reddito del lavoratore transfrontaliero impossibilitato a recarsi nel paese del datore di lavoro dovrebbe essere imponibile in tale paese, anche se il lavoro è stato svolto a distanza. Il numero di giorni consentiti per tale lavoro a distanza è spesso limitato a circa 20 giorni l'anno. Nel parere sul tema *Tassazione dei telelavoratori transfrontalieri e dei loro datori di lavoro*⁽¹⁾ il Comitato economico e sociale europeo (CESE) ha raccomandato di portare tale limite a due giorni la settimana, ossia a 96 giorni l'anno, senza che ciò abbia ripercussioni sul piano fiscale.

1.5. Per semplificare, secondo le norme vigenti il principio concordato per i diritti impositivi stabilisce che il diritto a tassare il reddito da lavoro dipendente spetta al paese in cui l'attività lavorativa considerata viene svolta. Se però tale attività può essere svolta a distanza dal lavoratore grazie all'uso di strumenti elettronici, come possibile soluzione si potrebbe stabilire che, in linea di principio, il paese in cui il datore di lavoro ha la sua sede dovrebbe avere il diritto di tassare il reddito del lavoratore. Tuttavia, il trattamento fiscale riservato ai telelavoratori non dovrebbe essere in alcun modo discriminatorio rispetto a quello applicato ai lavoratori transfrontalieri che svolgono la loro attività lavorativa nel paese del datore di lavoro.

⁽¹⁾ GU C 443 del 22.11.2022, pag. 15.

1.6. Un'altra possibilità da prendere in considerazione consisterebbe nel tassare il lavoratore dipendente nel suo paese di residenza, ossia di riservargli lo stesso trattamento fiscale applicato a un lavoratore autonomo. Tuttavia, un'argomentazione addotta contro l'applicazione di un regime fiscale di questo tipo è che il diritto a tassare il reddito da lavoro dipendente dovrebbe rimanere al paese di residenza del datore di lavoro («paese B»), perché è in questo paese che viene svolta l'attività lavorativa retribuita. Dopo tutto, i costi salariali sono deducibili ai fini del calcolo dell'imposta sul reddito d'impresa che è dovuta nel paese B ⁽²⁾.

1.7. Il CESE ritiene quindi che tassare il reddito da lavoro dipendente come se fosse un salario percepito nel paese di residenza del datore di lavoro sia l'opzione da preferire. Un regime fiscale di questo tipo renderebbe le cose più semplici per i lavoratori e potrebbe essere interessante anche per i datori di lavoro. Per compensare la perdita di entrate fiscali nel paese in cui il lavoratore risiede, sarebbe probabilmente necessario introdurre un meccanismo di ripartizione del gettito.

1.8. La proposta del CESE è la seguente: le autorità fiscali di paesi differenti potrebbero ripartirsi il gettito in funzione dei dati sulla presenza effettiva dei lavoratori nei paesi considerati (il datore di lavoro comunicerebbe questi dati all'autorità fiscale del suo paese di residenza e, quindi, fungerebbe da sportello unico), oppure utilizzando un parametro aggregato di macroeconomia.

2. Osservazioni generali

2.1. Nell'ultimo decennio la globalizzazione e la digitalizzazione hanno dischiuso nuove opportunità per il lavoro a distanza. La pandemia di COVID-19 ha provocato un cambiamento senza precedenti nella vita sia dei lavoratori che delle imprese, e ha determinato un aumento esponenziale del telelavoro.

2.2. Durante la pandemia le imprese e i loro dipendenti hanno compiuto sforzi considerevoli per digitalizzare le loro attività quotidiane (si pensi, ad esempio, agli strumenti di riunione online), accelerando un processo di digitalizzazione già in corso che ha plasmato un nuovo contesto in materia di occupazione. I cambiamenti osservati sono stati realizzati sia dal settore privato che da quello pubblico ⁽³⁾.

2.3. Con le nuove tecnologie, è possibile svolgere lo stesso identico lavoro senza dover essere fisicamente presenti. Ciò significa anche che molte più persone possono lavorare a distanza a partire da un altro paese, e infatti il numero dei telelavoratori transfrontalieri è fortemente aumentato. Secondo le stime attuali relative al telelavoro, circa il 22 % della forza lavoro dell'UE svolge attualmente una qualche forma di telelavoro ⁽⁴⁾.

2.4. Il lavoro a distanza ha effettivamente dimostrato la sua efficienza sia nel caso dei lavoratori che dei datori di lavoro ⁽⁵⁾. Pertanto, la possibilità di lavorare in un luogo diverso dal proprio ufficio per vari giorni la settimana, o persino in modo permanente, è ormai cosa acquisita e sta diventando una realtà in rapida espansione.

2.5. È possibile che, tra qualche anno, centinaia di milioni di persone in tutto il mondo lavorino a distanza e che tra loro tante lo facciano in modalità transfrontaliera a partire dal proprio paese d'origine o persino da alcuni paesi terzi (sono i cosiddetti «nomadi digitali»).

⁽²⁾ Secondo le norme vigenti, dagli utili societari imponibili nel paese B sono detraibili anche le spese sostenute per la consulenza fornita da un lavoratore autonomo del paese A, anche se il compenso per tale consulenza è un reddito imponibile nel paese A.

⁽³⁾ Eurofound, *The Rise in Telework: Impact on Working Conditions and Regulations* [La diffusione del telelavoro: conseguenze per le condizioni lavorative e le norme in materia di lavoro], pag. 55. «Durante la pandemia, i servizi pubblici e la pubblica amministrazione, così come i settori dell'istruzione, della sanità e dell'assistenza sociale, hanno registrato un notevole aumento degli accordi settoriali in materia di telelavoro. La maggior parte di tali accordi contiene disposizioni sulla procedura ufficiale per l'introduzione del telelavoro e anche sull'accesso al telelavoro».

⁽⁴⁾ Eurofound, *The Rise in Telework: Impact on Working Conditions and Regulations* [La diffusione del telelavoro: conseguenze per le condizioni lavorative e le norme in materia di lavoro], pag. 55. «Nel 2008 meno dell'8 % dei lavoratori dipendenti lavorava da casa "in maniera saltuaria o "abituale". Questa percentuale è progressivamente aumentata nel corso degli anni raggiungendo l'11 % nel 2019, cioè poco prima della crisi. Dopo l'inizio della pandemia, la frequenza del telelavoro è aumentata repentinamente, arrivando al 19 % nel 2020 per salire ulteriormente al 22 % nel 2021. L'aumento è stato registrato principalmente tra i lavoratori dipendenti che lavorano da casa "in maniera abituale"».

⁽⁵⁾ Eurofound, *The Rise in Telework: Impact on Working Conditions and Regulations* [La diffusione del telelavoro: conseguenze per le condizioni lavorative e le norme in materia di lavoro], pag. 2. «I lavoratori dipendenti e, in una certa misura, anche i datori di lavoro preferiscono il modello ibrido di telelavoro (cioè, un telelavoro parziale o a tempo parziale). È stato dimostrato che il lavoro ibrido consente di risparmiare tempo rispetto al pendolarismo, di migliorare l'equilibrio tra vita professionale e vita privata, di ridurre la sensazione di isolamento e di garantire una gestione più efficiente del proprio tempo».

2.6. Agevolando il lavoro a distanza non solo si è riusciti a migliorare la qualità della vita e l'equilibrio tra vita professionale e vita privata di milioni di lavoratori⁽⁶⁾, ma si potrebbe anche contribuire a ridurre l'impatto ambientale generato da milioni di pendolari, conformemente agli obiettivi che l'UE si è data. È quindi probabile che tale tendenza continui e si sviluppi ulteriormente in futuro.

2.7. Come indicato, il lavoro a distanza presenta molti aspetti positivi. Tuttavia, la tendenza all'aumento del numero di persone che lavorano a distanza rappresenta altresì una sfida rilevante dal punto di vista fiscale. Le norme fiscali devono essere aggiornate in modo da rispecchiare il modo in cui le attività lavorative vengono condotte nell'ambiente di lavoro attuale e il modo in cui saranno probabilmente realizzate in futuro. È altresì importante tener presente che la scelta di vivere in un determinato territorio comporta il diritto a beneficiare di prestazioni sovvenzionate con la spesa pubblica, che è principalmente finanziata con il gettito fiscale. L'assoggettamento a tassazione e la rappresentanza nell'elaborazione delle politiche sono le due facce di un principio consolidato che dovrebbe essere rispettato.

2.8. La questione della tassazione del telelavoro transfrontaliero comporterà probabilmente la necessità di rivedere degli accordi sia bilaterali che multilaterali. Un accordo di questo tipo è quello concluso tra la Svizzera e la Francia, che è stato aggiornato da poco ed è applicabile ai lavoratori frontalieri del cantone di Ginevra che vivono in Francia. In base a tale accordo, se le ore di telelavoro transfrontaliero non superano il 40 % dell'orario di lavoro totale, la situazione fiscale dei lavoratori interessati rimarrà invariata. I lavoratori frontalieri che vivono in Francia e lavorano a Ginevra continueranno perciò a essere soggetti a tassazione nel cantone svizzero mediante ritenuta alla fonte sulla retribuzione percepita. Per compensare la perdita di entrate fiscali per la Francia, l'accordo prevede un meccanismo di ripartizione del gettito in base al quale il cantone svizzero verserà alla Francia una compensazione pari al 3,5 % del gettito fiscale considerato.

2.9. Nel corso dell'audizione pubblica del CESE sul tema *Tassazione dei telelavoratori transfrontalieri: possibili soluzioni*, tenutasi a Tallinn il 4 luglio 2023, è stato presentato un accordo multilaterale che è attualmente all'esame del Consiglio nordico, in virtù del quale il datore di lavoro principale presenta uno specifico modulo «nordico» di ritenuta alla fonte per un residente di un paese nordico che lavora in uno dei tre paesi nordici; l'accordo comprende anche un meccanismo di ripartizione del gettito tra questi paesi⁽⁷⁾.

2.10. Esistono ovviamente dei vantaggi nella ricerca di soluzioni specifiche per paese tese a rendere possibile il lavoro transfrontaliero a distanza, ma sarebbe auspicabile concludere accordi basati su principi generalmente accettati. Se questo non avviene, infatti, è probabile che tali soluzioni ad hoc abbiano come risultato un corpus intricato di norme e regole applicative a livello internazionale che porterebbero alla disomogeneità.

2.11. Da molti decenni l'OCSE (Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economici) si adopera per fare in modo che, tramite il suo modello di convenzione fiscale sui redditi e sul patrimonio (*OECD Model Tax Convention on Income and on Capital*), vengano stabiliti a livello internazionale dei principi impositivi ampiamente accettati. Le norme e gli accordi derivanti da tale modello sono stati applicati dagli Stati membri nell'Unione europea e hanno costituito la base per le regole stabilite nel modello di convenzione delle Nazioni Unite contro la doppia imposizione (*United Nations Model Double Taxation Convention*).

2.12. Le norme fiscali vigenti riguardano sia il reddito d'impresa che il reddito da lavoro dipendente. Per quanto concerne la tassazione degli utili delle imprese, i telelavoratori internazionali potrebbero correre il rischio di creare involontariamente una stabile organizzazione della loro impresa in un altro paese, cioè in un paese diverso da quello in cui tale impresa ha sede. Se venisse creata una stabile organizzazione in un altro paese, l'impresa, oltre a dover affrontare la questione di come tassare il reddito da lavoro dipendente collegato al telelavoro transfrontaliero, sarebbe costretta a suddividere con precisione le sue entrate in funzione della loro origine geografica e sarebbe quindi soggetta a obblighi di dichiarazione e di pagamento delle imposte in paesi diversi.

2.13. Per quanto riguarda la tassazione dei lavoratori dipendenti, il *modello di convenzione dell'OCSE e quello delle Nazioni Unite*⁽⁸⁾ stabiliscono — all'articolo 15 — le fattispecie in cui i salari, le retribuzioni e altre forme di remunerazione sono imponibili nel paese in cui è esercitata l'attività lavorativa oppure in un paese diverso (solitamente, l'altro Stato contraente della convenzione). Se il dipendente di un'impresa estera svolge la sua attività lavorativa in un dato paese per meno di 183 giorni nell'arco di dodici mesi consecutivi e se tale impresa non dispone di una stabile organizzazione nel paese in cui viene svolta la suddetta attività lavorativa, allora il paese in cui l'impresa è legalmente costituita conserva il diritto di tassare il reddito di tale lavoratore dipendente. In aggiunta a quelle per i lavoratori dipendenti, i modelli di convenzione contengono anche norme speciali applicabili a dirigenti, intrattenitori/gente di spettacolo, sportivi e studenti⁽⁹⁾.

⁽⁶⁾ Eurofound, *The Rise in Telework: Impact on Working Conditions and Regulations* [La diffusione del telelavoro: conseguenze per le condizioni lavorative e le norme in materia di lavoro], pag. 55.

⁽⁷⁾ Audizione pubblica del CESE sul tema *Tassazione dei telelavoratori transfrontalieri: possibili soluzioni*.

⁽⁸⁾ OCSE, *Articoli del modello di convenzione per quanto riguarda l'imposizione fiscale dei redditi e del patrimonio* e i commenti relativi agli articoli del modello di convenzione fiscale.

⁽⁹⁾ OCSE, *Articoli del modello di convenzione per quanto riguarda l'imposizione fiscale dei redditi e del patrimonio*, articoli 16, 17 e 20.

2.14. Lo Stato contraente che ha il diritto di tassare la retribuzione del dipendente di un'impresa spesso impone a tale impresa di trattenere alla fonte le imposte/tasse dovute.

2.15. Durante la pandemia il segretariato dell'OCSE ha pubblicato degli orientamenti in base ai quali il reddito del lavoratore transfrontaliero impossibilitato a recarsi nel paese del datore di lavoro dovrebbe essere imponibile in tale paese, anche se il lavoro è stato svolto a distanza. Il numero di giorni consentiti per tale lavoro a distanza è spesso limitato a circa 20 giorni l'anno. Nel parere sul tema *Tassazione dei telelavoratori transfrontalieri e dei loro datori di lavoro*⁽¹⁰⁾, del luglio 2022, il CESE ha raccomandato di portare tale limite a due giorni la settimana, ossia a 96 giorni l'anno, senza che ciò abbia ripercussioni sul piano fiscale.

2.16. Nello stesso parere il CESE ha segnalato anche il rischio di doppia imposizione del reddito per i dipendenti che telelavorano in un paese diverso da quello del datore di lavoro, e ha incoraggiato la Commissione a prendere in considerazione la possibilità di creare uno «sportello unico» simile a quello introdotto per lo spazio dell'IVA. Il presente parere mira a perfezionare l'approccio del CESE all'argomento esaminato, apportando un contributo ulteriore al dibattito in corso.

2.17. Per il lavoratore che intenda esercitare la propria attività lavorativa in regime di telelavoro transfrontaliero è inoltre importante sapere quale sarà il trattamento dei contributi previdenziali. Anche se è possibile che tali contributi siano collegati al reddito, il presente parere non affronta il tema della previdenza sociale e neppure quello dei regolamenti del mercato del lavoro.

3. Osservazioni particolari

3.1. Per semplificare, secondo le norme vigenti il principio concordato per i diritti impositivi stabilisce che il diritto a tassare il reddito da lavoro dipendente spetta al paese in cui l'attività lavorativa considerata viene svolta. Se però tale attività può essere svolta a distanza dal lavoratore grazie all'uso di strumenti elettronici, come possibile soluzione si potrebbe stabilire che, in linea di principio, il paese in cui il datore di lavoro ha la sua sede dovrebbe avere il diritto di tassare il reddito del lavoratore. Tuttavia, il trattamento fiscale riservato ai telelavoratori non dovrebbe essere discriminatorio rispetto a quello di cui usufruiscono i lavoratori transfrontalieri.

3.2. Si consideri, ad esempio, una situazione semplice: una persona si reca cinque giorni alla settimana dal paese A (in cui risiede) al paese B (in cui si trovano il suo ufficio e la sede del suo datore di lavoro). In base alle norme vigenti, il reddito da lavoro è tassato nel paese B. Se questa persona non fa più il pendolare tra i due paesi e lavora dal proprio domicilio (che si trova nel paese A), il suo reddito da lavoro è imponibile nel paese A. L'attività lavorativa svolta per il datore di lavoro (che si trova nel paese B) è la stessa di prima, ma il diritto di tassare questo reddito da lavoro è trasferito dal paese B al paese A. Questo trasferimento del diritto impositivo è dovuto unicamente agli sviluppi tecnologici e alla natura mutevole del mercato del lavoro.

3.3. Si può osservare che, se l'attività lavorativa dell'esempio di cui sopra è svolta in qualità di lavoratore autonomo che fornisce consulenza al datore di lavoro e se tale consulente risiede nel paese A ma svolge il suo lavoro a distanza, non vi è alcun trasferimento del diritto impositivo. Infatti, è il paese A, in cui il consulente ha la propria residenza, a godere del diritto impositivo. Vi sarà quindi una stretta correlazione tra reddito percepito, imposte riscosse e utilizzo dei servizi pubblici. Si potrebbe anche considerare la possibilità di assegnare ai lavoratori dipendenti lo stesso trattamento fiscale riservato ai lavoratori autonomi e quindi riscuotere le imposte sul reddito da lavoro nel paese A.

3.4. Tuttavia, un'argomentazione addotta contro l'assegnazione ai lavoratori dipendenti dello stesso regime fiscale riservato ai lavoratori autonomi è che il diritto a tassare il reddito da lavoro dipendente dovrebbe rimanere al paese di residenza del datore di lavoro («paese B»), perché è in questo paese che viene svolta l'attività lavorativa retribuita. Dopo tutto, i costi salariali sono deducibili ai fini del calcolo dell'imposta sul reddito d'impresa che è dovuta nel paese B⁽¹¹⁾. Se i diritti impositivi venissero modificati rispetto alla situazione attuale, ci sarebbero varie conseguenze.

3.5. Resta tuttavia un'importante questione da affrontare nell'ipotesi che il diritto impositivo debba rimanere al paese B. Secondo tale regime fiscale, in rapporto al reddito da lavoro della persona dell'esempio di cui sopra, il paese A non riceverebbe alcun gettito per finanziare i servizi pubblici di cui tale persona beneficia in quanto residente di questo paese, a meno che non vi sia una qualche forma di ripartizione del gettito fiscale. L'eventuale perdita di gettito fiscale per un dato paese dipende dal flusso netto di lavoratori transfrontalieri. Se il numero dei telelavoratori transfrontalieri di due paesi confinanti e la rispettiva massa salariale si equivalgono, i paesi A e B si troveranno nella stessa situazione dal punto di vista delle entrate nette, indipendentemente dal paese in cui il reddito da lavoro è imponibile. Una situazione di questo genere potrebbe tuttavia non verificarsi se i due paesi sono di dimensioni diverse e se la loro capacità di attirare datori di lavoro e lavoratori è differente. Il clima degli affari e i livelli salariali rappresentano, come sempre, un fattore importante per il gettito fiscale.

⁽¹⁰⁾ GU C 443 del 22.11.2022, pag. 15.

⁽¹¹⁾ Secondo le norme vigenti, dagli utili societari imponibili nel paese B sono detraibili anche le spese sostenute per la consulenza fornita da un lavoratore autonomo del paese A, anche se il compenso per tale consulenza è un reddito imponibile nel paese A.

3.6. Per il lavoratore dipendente, l'onere fiscale può variare in funzione del paese (A o B) in cui il reddito da lavoro viene tassato. Se le aliquote d'imposta dei due paesi sono simili, è probabile che la differenza sia ridotta. Tuttavia, poiché ogni paese ha le sue norme in materia fiscale, ci potrebbero essere delle conseguenze in rapporto alle spese deducibili o detraibili dalla dichiarazione dei redditi, come gli interessi passivi dei mutui ipotecari. Per poter beneficiare di una deduzione o di una detrazione, potrebbe essere necessario disporre di un reddito imponibile⁽¹²⁾.

3.7. In un mondo globalizzato e digitalizzato, i lavoratori possono scegliere più liberamente il paese in cui risiedere, indipendentemente dal luogo in cui ha sede il loro datore di lavoro. A causa di questa mobilità, le autorità fiscali incontrano difficoltà nel determinare il paese di residenza dei lavoratori⁽¹³⁾. Probabilmente è più facile determinare il luogo in cui si trova l'impresa per la quale viene svolta l'attività lavorativa retribuita, piuttosto che il luogo in cui vive il singolo lavoratore⁽¹⁴⁾.

3.8. Spesso si utilizzano le piattaforme per conquistare clienti. In molti casi, però, la piattaforma non esercita la funzione di datore di lavoro, e pertanto è il luogo in cui vive la persona che svolge l'attività lavorativa a determinare il paese in cui dovrebbe essere tassato il reddito da lavoro, indipendentemente dal luogo in cui è registrata la piattaforma. Occorre operare una debita distinzione tra le piattaforme e i cosiddetti «nomadi digitali», che nel corso di un anno possono svolgere la loro attività lavorativa a partire da tanti paesi diversi. I nomadi digitali possono inoltre essere attirati in un dato paese da visti speciali rilasciati da alcuni Stati o da altri trattamenti fiscali agevolati mirati che vengono loro riservati, il che determina una concorrenza tra paesi in campo fiscale.

3.9. I paesi potrebbero decidere di ripartire il gettito fiscale riconoscendo che il paese in cui il lavoratore risiede fornisce servizi quali istruzione pubblica, assistenza sanitaria ecc. Esistono vari modi per creare un meccanismo di ripartizione del gettito. Le autorità fiscali di paesi differenti potrebbero ripartirsi il gettito in funzione dei dati sulla presenza effettiva dei lavoratori nei paesi considerati (il datore di lavoro comunicerebbe questi dati all'autorità fiscale del suo paese di residenza e, quindi, fungerebbe da sportello unico), oppure utilizzando un parametro aggregato di macroeconomia.

3.10. I paesi continueranno a farsi concorrenza in campo fiscale. I nomadi digitali terranno conto del sistema fiscale al momento di scegliere il luogo in cui vivere e lavorare. Poiché gli ostacoli alla ricerca di un'occupazione retribuita diminuiscono considerevolmente quando vi è meno bisogno di trasferire la propria famiglia in un altro luogo, è probabile che l'importanza della tassazione del lavoro aumenti.

3.11. Finora il dibattito nei consessi internazionali si è soffermato in maniera preponderante sull'ubicazione delle imprese e sulla loro tassazione, anche se il gettito dell'imposta sulle società è solitamente pari a solo qualche punto percentuale del PIL. Il gettito fiscale derivante dal reddito da lavoro, compreso quello derivante dalle imposte indirette come l'IVA, è spesso di circa 20 volte superiore al gettito dell'imposta sulle società. L'imposizione di tasse gravose sulle società frenerà gli investimenti delle imprese e pregiudicherà la creazione di nuovi poli imprenditoriali, riducendo quindi anche il gettito fiscale derivante dal reddito da lavoro, ma le conseguenze del cambiamento del mercato del lavoro per effetto della possibilità di lavorare a distanza diventeranno molto più pronunciate negli anni a venire.

3.12. Le nuove tecnologie consentono ai lavoratori altamente qualificati dei paesi in via di sviluppo (e di quelli industrializzati) di mantenere il proprio luogo di residenza pur lavorando per un'impresa o un'organizzazione internazionale di un paese più avanzato. Le imposte sui consumi e le tasse sugli immobili saranno quindi pagate da questi lavoratori in un paese in via di sviluppo. I redditi da lavoro dipendente potrebbero essere tassati in misura maggiore se, ai fini fiscali, i lavoratori dipendenti venissero equiparati ai lavoratori autonomi. Con una tassazione nel paese del datore di lavoro, il gettito fiscale rimarrebbe invariato rispetto ad oggi, in quanto l'unica differenza riguarderebbe la presenza fisica del lavoratore dipendente sul territorio considerato. Se in passato era necessario spostarsi materialmente in un altro paese per percepire il reddito, adesso non è più così. Se si introducesse inoltre un meccanismo di ripartizione delle entrate fiscali sui redditi da lavoro, il paese di residenza del lavoratore ne ricaverebbe probabilmente un guadagno netto in termini di gettito.

3.13. La scelta di equiparare ai fini fiscali il reddito da lavoro dipendente al reddito da lavoro autonomo potrebbe forse essere di applicazione relativamente facile⁽¹⁵⁾, ma è da preferirsi l'alternativa di tassare il reddito da lavoro dipendente come se fosse un salario percepito nel paese di residenza del datore di lavoro. Un regime fiscale di questo tipo renderebbe le cose più semplici per i lavoratori e potrebbe essere interessante anche per i datori di lavoro. Per compensare la perdita di entrate fiscali nel paese in cui il lavoratore risiede, sarebbe probabilmente necessario introdurre un meccanismo di ripartizione del gettito.

⁽¹²⁾ Si potrebbe tuttavia applicare un credito d'imposta standard.

⁽¹³⁾ Si tratta di una situazione analoga a quella del trasferimento di attività immateriali nel settore imprenditoriale, un fenomeno che ha dato origine a gran parte dei lavori condotti a livello internazionale in materia di erosione della base imponibile e trasferimento degli utili (*Base Erosion and Profit Shifting* — BEPS). Al riguardo, è stato presentato l'accordo raggiunto sull'importo A nel pilastro 1 del quadro inclusivo sulla BEPS.

⁽¹⁴⁾ Un'argomentazione a favore della tassazione della società, rispetto alla tassazione degli azionisti e dei lavoratori, era che sarebbe più facile seguire l'attività delle imprese e riscuotere le imposte sul reddito d'impresa.

⁽¹⁵⁾ I presupposti che devono essere soddisfatti per qualificare un'attività come imprenditoriale (come la finalità di profitto, la continuità operativa e il fatto di avere più di un cliente ecc.) dovrebbero probabilmente essere modificati.

3.14. La definizione di un regime fiscale che tassi la retribuzione versata ai lavoratori dipendenti nel paese del datore di lavoro (che risiede in un paese diverso da quello dei suoi lavoratori) potrebbe assumere varie forme. Un'opzione potrebbe consistere nell'introdurre, nel commentario che accompagna il modello di convenzione dell'OCSE, una o più disposizioni tipo, tra loro alternative, che i paesi potranno utilizzare nei negoziati bilaterali; ciò faciliterebbe l'adozione di un corpus di norme più omogeneo.

Bruxelles, 14 febbraio 2024

Il presidente
del Comitato economico e sociale europeo
Oliver RÖPKE
