

## **GESTIONE DEL PERSONALE ALL'ESTERO E PAYROLL SERVICE PER SOCIETÀ STRANIERE CON CONSULENTE IN LINGUA**

I nostri consulenti specializzati in lingua straniera si occuperanno di tutte le implicazioni fiscali, giuslavoristiche, e contributive connesse alla **movimentazione internazionale di personale dipendente** per guidare le aziende e supportare i professionisti nella gestione dei **lavoratori che operano all'estero**.

*Di seguito ricapitoliamo alcuni dei nostri principali servizi:*

- Gestione di istituti contrattuali attraverso i quali può essere implementata l'assegnazione e affronta temi quali la trasferta, il trasferimento di sede, il distacco internazionale, l'assunzione presso società estera
- Definizione del pacchetto retributivo comprese componenti quali indennità, alloggi, autovetture, corsi, assistenza sanitaria
- Gestione di profili fiscali, italiani ed esteri, con particolare riferimento alla doppia imposizione ed ai metodi per la sua eliminazione; determinazione del reddito su base convenzionale, adempimenti del sostituto d'imposta e crediti d'imposta.
- Gestione di aspetti contributivi e amministrativi
- Assegnazioni internazionali
- Assegnazioni di lungo periodo
- Distacco comunitario
- Relocation all'estero
- Risk assesment

Ai precedenti servizi, si aggiunge inoltre il servizio di payroll dedicato alle **società di diritto straniero operanti in Italia** con consulente dedicato in lingua inglese, con relative componenti, tra le quali possiamo elencare: Uffici di rappresentanza, filiali e succursali in Italia, nomina di rappresentanti previdenziali, Incarico di Responsabile fiscale in Italia per aziende estere.

Per maggiori informazioni, è possibile inviare una mail a [consulenza@sigap.eu](mailto:consulenza@sigap.eu)

## Whistleblowing: tutti gli adempimenti da effettuare entro il 17 dicembre per evitare le sanzioni

### *Cos'è il whistleblowing*

Con il D.Lgs. n. 24/2023, il legislatore italiano ha recepito i principi comunitari espressi nella direttiva (UE) 2019/1937 che ha introdotto una serie di norme comuni finalizzate a garantire un adeguato livello di protezione ai whistleblower pubblici e privati, nell'intento di uniformare le normative degli Stati membri.

L'istituto del whistleblowing è uno strumento giuridico finalizzato alla tutela dei lavoratori che segnalano illeciti o attività fraudolente svolte all'interno della struttura di appartenenza, ai soggetti incaricati (es. ANAC o Autorità giudiziarie) e il D.Lgs. n. 24/2023 rafforza le regole esistenti, ampliandone la portata. In ambito nazionale, difatti, la materia era disciplinata dal D.Lgs. n. 165/2001 (settore pubblico), e dal D.Lgs. n. 231/2001 (settore privato) in materia di prevenzione dei crimini d'impresa e dalla L. 179/2017.

Il D.Lgs. n. 24/2023, superando la precedente stratificazione normativa, interviene sull'intera disciplina dei canali di segnalazione e intensifica le tutele riconosciute ai segnalanti; amplia la platea dei destinatari degli obblighi, declinando ulteriori condotte potenzialmente illecite meritevoli di segnalazione e delinea i profili sanzionatori delle violazioni e dei comportamenti, anche ritorsivi. I canali che il datore di lavoro o ente è tenuto a mettere a disposizione dei potenziali segnalatori (whistleblowers) devono garantire, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità whistleblower, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione stessa e della relativa documentazione.

Le aziende che hanno impiegato nell'ultimo anno una media di lavoratori subordinati tra i 50 e i 249, devono conformarsi, entro il 17 dicembre, agli obblighi in materia di whistleblowing, previsti dal D.Lgs. n. 24 del 2023.

### *In vista della scadenza quali sono quindi gli adempimenti da effettuare?*

Per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, occorre attivare canali di segnalazione gestiti da personale dedicato e appositamente formato, eventualmente anche a soggetto esterno autonomo. Il trattamento dei dati personali e la documentazione relativa alle segnalazioni dovranno essere gestiti rispettando le regole e i principi contenuti nel GDPR.

### *Quali sono invece le sanzioni previste per la mancata istituzione dei canali di segnalazione?*

Entro il 17 dicembre anche le aziende fra i 50 e i 249 dipendenti dovranno adeguarsi alla normativa in materia di whistleblowing, il sistema che prevede l'adozione di strumenti idonei a segnalare eventuali violazioni di diritti fondamentali dei lavoratori.

## **Governo: flussi d'ingresso dei lavoratori stranieri per il triennio 2023-2025**

Il Consiglio dei Ministri ha pubblicato, nella Gazzetta Ufficiale n. 231 del 2 ottobre 2023, il DPCM 27 settembre 2023, con la programmazione dei flussi d'ingresso legale in Italia dei lavoratori stranieri per il triennio 2023-2025.

La determinazione dei flussi di ingresso di stranieri da ammettere nel territorio dello Stato nel triennio 2023-2025 per lavoro subordinato, anche per esigenze di carattere stagionale e per lavoro autonomo, sia nell'ambito delle quote sia al di fuori di esse, avviene in base ai seguenti criteri:

- Progressiva riduzione del divario tra l'entità dei flussi di ingresso e il fabbisogno del mercato del lavoro rilevato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in base a una programmazione, in logica incrementale nel triennio, coerente con la capacità di accoglienza e di inserimento dei lavoratori stranieri nelle comunità locali;
- Estensione dei settori economici considerati nella programmazione dei flussi di ingresso;
- Potenziamento degli strumenti di formazione nei Paesi di origine dei lavoratori stranieri per promuovere il loro ingresso, allo scopo di agevolarne l'integrazione e di incrementarne la professionalità;
- Incentivazione di modalità di collaborazione, anche mediante accordi e intese comunque denominati, con i Paesi di origine e di transito dei flussi migratori verso l'Italia volti a facilitare la migrazione regolare e a contrastare quella irregolare;
- Incentivazione degli ingressi di lavoratori con alta qualificazione professionale;
- Sostegno agli ingressi per lavoro di apolidi e rifugiati riconosciuti dall'Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i rifugiati o dalle autorità competenti nei Paesi di primo asilo o di transito.

## **SMART ADMIN – Esternalizza le funzioni dell'ufficio del personale**

Scopri il vero valore di un Remote Assistant e delle specifiche professionalità **ITALPAGHE**.

*Delega le attività di back-office* dell'ufficio del personale della tua azienda e concediti del tempo per concentrarti sul tuo business.

I nostri assistenti personali sono professionisti altamente qualificati, il supporto che offriamo alla tua attività consentirà di risparmiare tempo, diminuire i costi generali e introdurre un nuovo membro di valore nella tua attività.

Che si tratti di poche ore di contabilità del personale, copiatura, immissione dati oppure rapporti con i lavoratori, gestione indirizzo mail o linea telefonica dedicati, rapporti sindacali metteremo insieme un pacchetto di supporto per la tua attività in base al tuo budget e ai tuoi obiettivi. I nostri assistenti amministrativi sono in grado di offrire una vasta gamma di supporto alle attività di back office

Lavorando con **Smart ADMIN** accederete a una serie di assistenti virtuali di talento senza i costi generali associati a un dipendente a tempo pieno, supportiamo tutti i tipi di imprese, dalle individuali alle piccole e medie imprese, fino a grandi imprese e pubblica a amministrazione

Per maggiori informazioni, inviare una mail ad [info@sigap.eu](mailto:info@sigap.eu)

## **Proroga fino al 31 dicembre 2023 smart working lavoratori fragili e genitori under 14**

E' stato prorogato al 31 dicembre 2023 l'accesso ed il ricorso al lavoro in modalità agile per l'anno 2023, a favore di lavoratori dipendenti, sia del settore pubblico sia di quello privato, rientranti nella definizione di fragili, secondo quanto indicato dall'apposito Decreto del Ministero della salute.

Nei confronti della platea di lavoratori appena indicata quindi, sussiste l'onere a carico del datore di lavoro di garantire, laddove richiesto, lo svolgimento della prestazione in modalità agile, anche attraverso la temporanea assegnazione ad una diversa mansione, ma al tempo stesso rientrante tra quelle comprese nella medesima classificazione del contratto collettivo applicato. Per tali soggetti continua ad essere prevista la modalità semplificata di accesso allo sw.

Permane la proroga fino al 31/12/2023 del diritto a svolgere lo smart working (senza obbligo di accordo individuale e con procedura semplificata) anche per i **lavoratori dipendenti del settore privato che abbiano almeno un figlio minore di anni 14**, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito e che non vi sia un genitore non lavoratore.