

IMPOSTE SUL REDDITO

Retribuzioni convenzionali anche con datore di lavoro estero

di Nicola Fasano

Anche quando **manca un sostituto di imposta italiano** trovano applicazione le retribuzioni convenzionali. Lo conferma la risposta 1.5 della circolare [11/E/2014](#) dell'Agenzia delle entrate.

In particolare, il quesito riguarda un **lavoratore dipendente, residente** in Italia, che ha svolto, per un periodo superiore a 183 giorni, la prestazione lavorativa all'estero in via **continuativa** e come oggetto **esclusivo** del rapporto, in favore di un datore di lavoro estero. In particolare, è stato chiesto all'amministrazione finanziaria se anche in questo caso il dipendente è tenuto a dichiarare i redditi di lavoro prodotti all'estero, ai sensi dell'articolo 51, comma 8-bis, del Tuir, pur se il **datore di lavoro è estero** e non sia presente in Italia alcun soggetto che adempia, in suo favore, gli **obblighi contributivi**.

L'Agenzia delle entrate muove da quanto già precisato a suo tempo con la circolare 50/E/2002, par. 18, in cui si era concluso per **l'applicazione delle retribuzioni convenzionali** in relazione ad un **dipendente italiano**, fiscalmente residente in Italia, **assunto presso una società tedesca** e che aveva svolto in Germania l'attività per più di 183 nell'arco di dodici mesi. Le Entrate, pertanto, nella circolare 11/E/2014 **confermano tale impostazione**, ribadendo l'applicazione delle retribuzioni convenzionali anche quando non c'è alcun soggetto tenuto in Italia ad adempiere gli obblighi contributivi.

Diretta conseguenza di ciò, evidentemente, è che il dipendente (o meglio, il suo consulente), nel caso di specie, deve provvedere a **determinare da sé le retribuzioni convenzionali** di riferimento da indicare nel **quadro RC** del modello Unico (al netto, si deve ritenere, dei contributi obbligatori a suo carico trattenuti dal datore di lavoro estero), **riproporzionando il credito** per le imposte estere pagate a titolo definitivo nel **quadro CR** ai sensi dell'art. 165, Tuir e seguendo le indicazioni dettate dall'Agenzia delle entrate con la [risoluzione n. 48/E/2013](#) (con tutte le criticità del caso, già analizzate in un [precedente intervento](#)).

Tuttavia, nella pratica, **non è affatto semplice "inquadrare"** il dipendente assunto con **contratto estero** in un Paese straniero nell'ambito delle nostre rigide **categorie di contrattazione collettiva** che sono alla base dell'individuazione della **retribuzione convenzionale** applicabile nel caso di specie (le retribuzioni convenzionali, infatti, come noto, sono stabilite annualmente con decreto ministeriale proprio sulla base di settori, qualifiche e fasce retributive previste dalla contrattazione collettiva).

La circolare 11/E/2014, peraltro, riguarda il caso in cui non sia presente in Italia alcun soggetto tenuto ad adempiere gli obblighi contributivi in Italia. E' opportuno ricordare che, a tal proposito, l'articolo 23, comma 1-bis, D.P.R. 600/1973 stabilisce che **il soggetto tenuto ad effettuare i versamenti previdenziali** in favore del lavoratore è anche tenuto ad applicare le **itenute fiscali "in ogni caso"**. Il legislatore ha inteso riferirsi, fra l'altro, alla fattispecie, abbastanza frequente, in cui un dipendente italiano sia **assegnato all'estero in un Paese extra-UE previdenzialmente non convenzionato** con l'Italia (come per esempio la Cina), presso una società estera (controllata per più del 20% da soggetti italiani o con sede, anche secondaria, in Italia) che ha l'obbligo, in base alle disposizioni della legge n. 398/1987, di **nominare un rappresentante previdenziale in Italia**, al fine di versare i contributi in Italia (sulla base delle retribuzioni convenzionali, come chiarito dall'Inps, seppur con aliquote ridotte) che **si aggiungono a quelli pagati in loco**, secondo la normativa del Paese estero.

In tali casi, **qualora il dipendente continui ad essere fiscalmente residente in Italia**, il rappresentante previdenziale italiano è tenuto ad eseguire oltre alle ritenute previdenziali **anche quelle fiscali** che calcolerà sempre sulla base delle retribuzioni convenzionali.