

FISCALITÀ INTERNAZIONALE

Personale all'estero e casi di doppia contribuzione previdenziale

di **Nicola Fasano**

Uno degli aspetti spesso **trascurati** dalle aziende che inviano personale all'estero è quello previdenziale, soprattutto in ipotesi di assegnazione del dipendente in **Paesi extracomunitari non convenzionati** in materia di sicurezza sociale con l'Italia, laddove scatta l'obbligo di **doppia contribuzione** del lavoratore sia in Italia che nel Paese estero.

Principio generale in ambito **previdenziale internazionale** è quello per cui **i contributi si pagano nel Paese ove viene svolta l'attività** (c.d. "*lex loci laboris*"). Vi sono però talune **deroghe** volte ad agevolare la mobilità geografica dei lavoratori, le cui principali sono rappresentate dal distacco in ambito comunitario, o dal distacco in Paesi extracomunitari, previdenzialmente convenzionati con l'Italia.

Per quanto riguarda il **distacco comunitario**, disciplinato in particolare dal Regolamento CE n. 883/2004 e relativi provvedimenti attuativi, si deve osservare che l'ambito di applicazione è piuttosto **ampio** perché oltre a comprendere i distacchi in **Paesi UE** coinvolge, in forza di specifici accordi internazionali, anche i distacchi in **Paesi dello Spazio economico europeo** (Islanda, Liechtenstein, Norvegia) e **Svizzera**.

La durata del distacco può essere di massimo **24 mesi** prorogabili fino a un **massimo di cinque anni**. Per tutta la durata del distacco, pertanto, il lavoratore è soggetto al **solo** regime previdenziale **di origine**, nel nostro caso quello italiano, previa **richiesta all'Inps dell'apposito modello "A1"**.

Fuori dall'ambito comunitario "allargato", come sopra individuato, le cose si iniziano a **complicare**. In ipotesi di **distacco extracomunitario**, infatti, si deve verificare in primo luogo l'esistenza di una **convenzione in materia di sicurezza** sociale fra Italia e Paese estero, grazie alla quale il lavoratore possa **continuare a contribuire solo in Italia** e non anche all'estero. In presenza di tale accordo,

l'ulteriore passaggio è quello di controllare se la convenzione copra
tutti i contributi (IVS, malattia ecc.)
o solo i principali (IVS) lasciando che per i
contributi "minori" sussista comunque una doppia contribuzione.

La situazione peggiore, tuttavia, si verifica in caso di
distacco in Paese extracomunitario non convenzionato (come ad esempio India o Cina) in cui i
contributi, oltre che in Italia, ai sensi della Legge n. 398/1987, sono dovuti anche nel Paese di
svolgimento dell'attività lavorativa, con un notevole
aggravio dei costi aziendali.

Altro aspetto molto insidioso è quello della
determinazione della base imponibile rilevante ai fini previdenziali. Posto che in ipotesi di
distacco è molto frequente l'applicazione in
ambito fiscale delle c.d.
"retribuzioni convenzionali" di cui all'art. 51, comma 8-bis, Tuir, operative
a prescindere dal Paese di assegnazione, in ambito
previdenziale, quanto meno se si vuole seguire l'orientamento del Ministero del Lavoro, le
retribuzioni convenzionali trovano applicazione
solo nel caso di distacco in Paese extracomunitario, quando cioè vige la doppia contribuzione
(in tal caso, peraltro, le aliquote contributive ordinarie sono anche
abbattute del 10%). In caso di
distacchi comunitari o in Paesi e
xtracomunitari convenzionati, invece, la base di riferimento sarebbe, in linea di massima, la
retribuzione effettiva, con un conseguente – insolito - doppio binario rispetto alla base
imponibile fiscale calcolata sulla base delle retribuzioni convenzionali. Sul punto, tuttavia, va
ricordato come la
giurisprudenza di merito abbia ritenuto applicabili le retribuzioni convenzionali in tutti i casi
di distacco (Sentenza Corte Appello di Torino n. 393/2010) sconfessando pertanto la posizione
ministeriale sul tema. Tuttavia, allo stato attuale, non può dirsi raggiunto un
punto
di arrivo sulla questione e, di conseguenza, nella prassi, si riscontrano approcci delle aziende
che non sempre risultano "**compliant**".

*Per approfondire gli aspetti della gestione dei dipendenti all'estero ti raccomandiamo questo
seminario di specializzazione:*