

## 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:*