

Normativa e prassi

Retribuzioni convenzionali 2019 per i lavoratori italiani all'estero

18 Gennaio 2019

Hanno valenza fiscale e previdenziale e possono essere applicate esclusivamente ai settori produttivi indicati nelle tabelle allegate al decreto ministeriale che le ha determinate



Con il **decreto 21 dicembre 2018**, adottato dal ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale di ieri, sono stati determinati gli importi validi per il 2019 delle retribuzioni convenzionali per i lavoratori all'estero.

In particolare, l'articolo 1 del Dm stabilisce che a decorrere dal periodo di paga in corso dal 1° gennaio 2019 e fino a tutto il periodo di paga in corso al 31 dicembre 2019, le retribuzioni convenzionali da prendere a base per il computo dei contributi dovuti per le assicurazioni obbligatorie dei lavoratori italiani operanti all'estero, nonché per il calcolo delle imposte sul reddito da lavoro dipendente, sono stabilite nella misura risultante dalle tabelle allegate al decreto, suddivise nelle seguenti sezioni:

- **operai e impiegati**
- **quadri**
- **dirigenti**
- **giornalisti.**

Le retribuzioni convenzionali, peraltro, possono essere applicate esclusivamente ai settori

produttivi contenuti nelle tabelle, e cioè industria, industria edile, artigianato, industria cinematografica, spettacolo, autotrasporto e spedizione merci, commercio, credito, assicurazioni, trasporto aereo, agricoltura.

Il Dm, inoltre, fissa le seguenti regole:

- **fasce di retribuzione** - per i lavoratori per i quali sono previste fasce di retribuzione, la retribuzione convenzionale imponibile deve essere determinata sulla base del raffronto con la fascia di retribuzione nazionale corrispondente
- **frazionabilità delle retribuzioni** - in caso di assunzioni, risoluzioni del rapporto di lavoro, trasferimenti da o per l'estero, nel corso del mese, i valori convenzionali fissati dalle tabelle sono divisibili in ragione di ventisei giornate
- **lavoratori rimpatriati** - sulle retribuzioni convenzionali deve essere liquidato il trattamento ordinario di disoccupazione in favore dei lavoratori italiani rimpatriati.

Normativa e prassi di riferimento

Il DI 317/1987 prevede l'obbligatorietà delle assicurazioni sociali per i lavoratori italiani operanti all'estero, in paesi extracomunitari con i quali non sono in vigore accordi di sicurezza sociale, alle dipendenze dei datori di lavoro italiani e stranieri (**articolo 1**).

Lo stesso decreto stabilisce, inoltre, che i contributi dovuti per i regimi assicurativi sono calcolati su retribuzioni convenzionali. Queste ultime, fissate annualmente con decreto ministeriale, devono essere determinate con riferimento, e comunque in misura non inferiore, ai contratti collettivi nazionali di categoria raggruppati per settori omogenei (**articolo 4**).

L'utilizzazione anche ai fini fiscali delle retribuzioni convenzionali è prescritto dal Tuir. Il comma 8-*bis*, dell'**articolo 51**, infatti, stabilisce che il reddito di lavoro dipendente prestato all'estero in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto da dipendenti che nell'arco di dodici mesi soggiornano nello Stato estero per un periodo superiore a 183 giorni, è determinato, appunto, sulla base delle retribuzioni convenzionali. Questa disposizione, quindi, prevede una deroga alle disposizioni del Tuir che impongono la determinazione analitica dei redditi di lavoro dipendente effettivamente erogati.

In materia la **circolare ministeriale n. 207/2000** ha precisato che la normativa in esame:

- si rivolge a coloro che, pur svolgendo l'attività lavorativa all'estero, continuano a essere qualificati come residenti fiscali in Italia
- non si applica qualora il contribuente presti la propria attività lavorativa in uno Stato con il quale l'Italia ha stipulato un accordo per evitare le doppie imposizioni e lo stesso preveda per il reddito di lavoro dipendente la tassazione esclusivamente nel Paese estero (in questo caso, infatti, la convenzione prevale sulle disposizioni fiscali interne)
- si applica a condizione che sia stipulato uno specifico contratto che preveda l'esecuzione della prestazione in via esclusiva all'estero e che il dipendente sia collocato in uno speciale ruolo estero
- non si applica ai dipendenti in trasferta, in quanto manca il requisito della continuità ed esclusività dell'attività lavorativa all'estero.

La stessa circolare, inoltre, ha chiarito che:

- i *benefits* riconosciuti dal datore di lavoro al proprio dipendente non subiscono alcuna tassazione autonoma in quanto il loro ammontare è ricompreso forfetariamente nella retribuzione convenzionale
- con riguardo al computo dei giorni di effettiva permanenza del lavoratore all'estero, il periodo da considerare non necessariamente deve risultare continuativo, essendo sufficiente che il lavoratore presti la propria opera all'estero per un minimo di 183 giorni "*nell'arco di dodici mesi*"; peraltro, con tale espressione il legislatore non ha voluto fare riferimento al periodo d'imposta, ma alla permanenza del lavoratore all'estero stabilita nello specifico contratto di lavoro che può anche prevedere un periodo a cavallo di due anni solari; nel calcolo dei giorni di permanenza all'estero rilevano, in ogni caso, nel computo dei 183 giorni, il periodo di ferie, le festività, i riposi settimanali e gli altri giorni non lavorativi, indipendentemente dal luogo in cui sono trascorsi.

di

r.fo.

URL: <https://fiscooggi.it/rubrica/normativa-e-prassi/articolo/retribuzioni-convenzionali-2019-lavoratori-italiani-allestero>