

Lavoratore all'estero: come si determina l'imponibile contributivo in busta paga

Gian Luca Bongiovanni - Consulente del Lavoro in Torino

Per il datore di lavoro occorre determinare correttamente la retribuzione imponibile del lavoratore in missione all'estero. Vi è, infatti, un complesso intreccio di problematiche di natura previdenziale e fiscale. Per il lavoratore che fornisce la propria opera in ambito comunitario l'imponibile contributivo è determinato dalla retribuzione effettivamente erogata dal datore di lavoro. Al contrario, quando la sede di lavoro è stabilita in paesi extracomunitari non convenzionati come calcolare la retribuzione convenzionale da prendere a base per la definizione dei contributi da versare all'INPS?

La gestione amministrativa dei **lavoratori dipendenti inviati in missione all'estero** richiede la soluzione di alcune problematiche legate alla gestione fiscale dei redditi prodotti all'estero dal lavoratore e alla determinazione della disciplina da applicare ai fini contributivi.

In questo ambito, anche la determinazione della **retribuzione imponibile** si segnala per il complesso intreccio di norme di origine previdenziale e fiscale.

Fortunatamente, alcuni principi sono ormai consolidati: in caso di servizio reso dal lavoratore in ambito comunitario **l'imponibile contributivo** è determinato ponendo sotto esame la retribuzione effettiva erogata dal datore di lavoro; al contrario, la retribuzione convenzionale è il riferimento in caso di prestazioni effettuate in territori extracomunitari non convenzionati, mentre in presenza di convenzioni bilaterali parziali, il datore di lavoro deve utilizzare sia le retribuzioni convenzionali ai fini pensionistici che quelle effettive per le ulteriori tutele obbligatorie previste dal nostro ordinamento ma non contemplate dalla convenzione bilaterale (le cosiddette "contribuzioni minori").

Anche **ai fini fiscali** la situazione è articolata, con le retribuzioni effettive a far da riferimento per i lavoratori fiscalmente residenti in Italia che prestano servizio all'estero per un periodo inferiore ai 183 giorni nel periodo d'imposta e quelle convenzionali che entrano in gioco per i lavoratori che soggiornano fuori dai nostri confini per la maggior parte del periodo d'imposta.

In un simile contesto, la corretta individuazione delle retribuzioni convenzionali, definite da un decreto annuale del Ministero del Lavoro richiamato da una norma di natura previdenziale, potrebbe generare qualche dubbio in quanto si tratta di riferimento che ha validità anche in ambito fiscale.

I principi fondamentali

Per individuare la legislazione sociale da applicare al rapporto di lavoro all'estero, il riferimento è dato dal **principio delle territorialità**, secondo il quale deve essere applicata la legislazione dello Stato sul cui territorio si svolge la prestazione lavorativa ("lex loci laboris"). Per i lavoratori italiani inviati all'estero si dovrebbe quindi fare riferimento alla disciplina previdenziale del Paese estero di svolgimento della prestazione lavorativa, a meno che non siano vigenti opportuni accordi internazionali aventi la specifica finalità di evitare una doppia imposizione contributiva; oltre all'eventuale obbligo vigente nel Paese di destinazione, occorre infatti adempiere anche rispetto agli obblighi vigenti in Italia.

Solo gli accordi internazionali possono derogare al principio di territorialità (in virtù del