



LABOUR CONSULTING SRLTP

Società a Responsabilità Limitata tra Professionisti – c.s. 10.000 € i.v.
Iscrizione Ordine Consulenti del Lavoro di Reggio Emilia

Soci Fondatori

Dott.ssa Cristina Campani - Consulente del Lavoro
Dott. Matteo Marmioli - Consulente del Lavoro
Rag. Gino Scalabrini - Consulente del Lavoro

Partners di Studio

Dott.ssa Francesca Atzeni - Consulente del Lavoro
Paola Lavinia Chierici - Consulente del Lavoro
Dott.ssa Cristina Fantuzzi - Consulente del Lavoro

Via Pier Carlo Cadoppi, 14
42124 REGGIO EMILIA (RE)
Tel. 0522.927202 Fax 0522.230753

Borgo della Salnitrrara, 3
43121 PARMA (PR)
Tel. 0521.941760 Fax 0521.942176

P.I. 02735450351
Mail labour@labourconsulting.com
Pec labourconsulting@legalmail.it
Web www.labourconsulting.com

Ai Clienti in indirizzo Loro sedi

Parma-Reggio Emilia, 13 febbraio 2019.

Oggetto: Lavoro all'estero – retribuzioni convenzionali

Il Ministero del Lavoro ha pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 14 del 17 gennaio 2019, il Decreto 21 dicembre 2018, con il quale sono state fissate, per l'anno 2019, le retribuzioni convenzionali per i lavoratori che prestano la loro attività all'estero.

IRPEF

Le retribuzioni convenzionali costituiscono, inoltre, la base di calcolo delle imposte sul reddito di lavoro dipendente derivante da lavoro prestato all'estero in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto da parte di dipendenti che, nell'arco di 12 mesi, soggiornano nello Stato estero per un periodo superiore a 183 giorni.

Va precisato che, ai fini del calcolo delle imposte sul reddito, la normativa sulle retribuzioni convenzionali:

- si rivolge ai lavoratori che, pur svolgendo l'attività lavorativa all'estero, continuano ad essere qualificati come residenti fiscali in Italia;
- non trova applicazione 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 (è pertanto sempre necessario analizzare le convenzioni).

Requisito necessario per l'applicazione di tale normativa è la stipula di uno specifico contratto che preveda: l'esecuzione esclusiva all'estero della prestazione e la collocazione del dipendente in uno speciale "ruolo estero".

Per quanto concerne il computo dei giorni di effettiva permanenza del lavoratore all'estero, si fa presente che il periodo da considerare non necessariamente deve risultare continuativo: è sufficiente che il lavoratore presti la propria opera all'estero per un minimo di 183 giorni nell'arco di dodici mesi. Non si fa 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.

Per l'effettivo conteggio dei giorni rilevano anche: il periodo di ferie, le festività, i riposi settimanali, gli altri giorni non lavorativi, indipendentemente dal luogo in cui sono trascorsi.

CONTRIBUZIONE

Le retribuzioni convenzionali costituiscono la base di calcolo dei contributi dovuti per le assicurazioni obbligatorie dei lavoratori italiani operanti in Paesi extra UE con i quali l'Italia non ha siglato un accordo di sicurezza sociale. Si chiarisce che le retribuzioni convenzionali si applicano non soltanto ai lavoratori italiani, ma anche ai lavoratori cittadini degli altri Stati membri dell'UE e ai lavoratori extracomunitari, titolari di un regolare titolo di soggiorno e di un contratto di lavoro in Italia, inviati dal proprio datore di lavoro in un Paese extracomunitario (messaggio INPS 995/2012).

Si ricorda, inoltre, che le retribuzioni convenzionali trovano applicazione, in via residuale, anche nei confronti dei lavoratori operanti in Paesi convenzionati limitatamente alle assicurazioni non contemplate dagli accordi di sicurezza sociale (Circolare INPS n. 87/1994).

Si richiamano, in proposito, le convenzioni di sicurezza sociale stipulate dall'Italia con i seguenti Paesi extracomunitari: Argentina, Australia, Brasile, Canada e Quebec, Capoverde, Israele (circolare INPS n. 196 del 2 dicembre 2015), Jersey e Isole del Canale (Guernsey, Alderney, Herm e Iethou), ex Jugoslavia (Bosnia-Erzegovina, Macedonia, ecc), Principato di Monaco, Tunisia, Uruguay, USA e Venezuela, Stato Città del Vaticano, Corea e Turchia (circolare INPS n. 168 del 9 ottobre 2015). Relativamente alla convenzione con il Canada, si evidenzia che dal 1° ottobre 2017 è in vigore il nuovo Accordo di sicurezza sociale tra il Governo della Repubblica italiana e il Governo del Canada (circolare INPS n. 154 del 25 ottobre 2017).

Individuazione delle retribuzioni di riferimento

Operai / Impiegati industria - autotrasporto - spedizioni - Quadri- Dirigenti

Per gli operai e gli impiegati dei settori industria e autotrasporto e spedizioni merci, per i quadri e i dirigenti esistono fasce di retribuzione nazionale a ciascuna delle quali corrisponde una retribuzione convenzionale. In tali ipotesi, quindi, occorre innanzitutto collocare il lavoratore, in base allo stipendio percepito, in corrispondenza della propria fascia di retribuzione nazionale e, conseguentemente, applicare l'imponibile convenzionale corrispondente.

Al riguardo, si richiama il parere del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali (circolare n. 72/1990) secondo cui, ai fini dell'attuazione della disposizione relativa alle fasce di retribuzione, per "retribuzione nazionale" deve intendersi il trattamento previsto per il lavoratore dal contratto collettivo, "comprensivo degli emolumenti riconosciuti per accordo tra le parti", con esclusione dell'indennità estero.

Precisiamo che:

- per individuare la fascia di retribuzione convenzionale occorre fare riferimento alla Retribuzione Lorda Annuale (quindi considerare le mensilità aggiuntive) con esclusione dell'indennità estero;
- l'importo così calcolato deve essere diviso per 12 e, raffrontando il risultato del calcolo con le tabelle del settore e della qualifica corrispondente, deve essere individuata la retribuzione convenzionale da prendere a riferimento ai fini degli adempimenti contributivi e fiscali;
- nel caso di passaggi di qualifica (esempio: da impiegato a dirigente) in corso di distacco deve essere attribuita la retribuzione convenzionale corrispondente al mutamento intervenuto con pari decorrenza;
- si segnala che i valori convenzionali, in caso di assunzioni, risoluzioni del rapporto di lavoro, trasferimenti da o per l'estero, nel corso del mese, sono divisibili in ragione di ventisei giornate;

Si segnala infine che devono essere considerati anche gli i compensi variabili, se non correlati specificamente all'attività all'estero. In questi casi, qualora le erogazioni non fossero state già considerate nel calcolo della retribuzione annua lorda, diventa necessario rideterminare l'importo della stessa considerando tali i premi (o straordinari, una tantum...). Il valore così ottenuto dovrà essere diviso per 12 mensilità ai fini

dell'individuazione della nuova fascia corretta di retribuzione convenzionale. Precisiamo che si ritiene corretto attribuire da subito la nuova fascia.

A inizio di ogni anno l'INPS con una circolare specifica (Circolare n. 13/2019) chiarisce che se per effetto di tale ricalcolo va modificata la retribuzione convenzionale è necessario anche procedere ad una operazione di conguaglio per i periodi pregressi a partire dal mese di gennaio dell'anno in corso.

Operai - Impiegati in genere (ad eccezione del settore industria - autotrasporto - spedizioni)

Per gli operai e gli impiegati in genere (ad eccezione di quelli appartenenti al settore industria e autotrasporto e spedizione merci), la retribuzione convenzionale applicabile corrisponde ad un valore forfettario correlato alla relativa qualifica di settore.

Ad esempio, nel settore industria edile:

- il lavoratore con qualifica di operaio deve essere collocato tra gli operai ovvero operai specializzati ovvero di 4° livello e, conseguentemente, deve essere applicata la corrispondente retribuzione convenzionale;
- analogamente, il lavoratore con qualifica di impiegato deve essere collocato tra gli impiegati d'ordine ovvero di concetto ovvero direttivi di VI livello ovvero direttivi di VII livello e, conseguentemente, deve essere applicata la corrispondente retribuzione convenzionale.

Importi 2019

Si allegano alla presente le tabelle con le retribuzioni convenzionali da applicare per l'anno 2019. Come anticipato, i valori sono differenziati in base alla categoria di appartenenza del lavoratore ed al settore di attività.

Rimaniamo a disposizione per ulteriori approfondimenti.

Labour Consulting Srltp