

Non sempre si applica il regime degli impatriati con smart working dall'Italia

Il trasferimento per lavorare da remoto per il datore estero non è meritevole dell'agevolazione se il lavoro è la continuazione di un rapporto precedente

/ **Marcello ASCENZI**

Lo sviluppo tecnologico, assieme a nuovi modelli di organizzazione dell'attività lavorativa di tipo agile, consente, per alcune tipologie di lavoro, la possibilità di rendere la prestazione da un qualsiasi luogo grazie ai sistemi evoluti di connessione. Tramite tali sistemi il personale assunto all'estero da un datore di lavoro non residente potrebbe decidere di **trasferirsi in Italia** prestando la propria attività da remoto. Il fenomeno è destinato a crescere visto che la tecnologia sta sviluppando modalità di comunicazione sempre più evolute e in grado di abbattere le distanze. Tuttavia, la gestione del personale di un'azienda estera priva di strutture sul territorio italiano, da un punto di vista fiscale e previdenziale, presenta criticità.

In applicazione della *lex loci laboris*, il dipendente sarà soggetto alla **legislazione previdenziale italiana** e, per assolvere ai relativi obblighi, l'azienda estera dovrà ottenere l'iscrizione presso la Direzione INPS competente per territorio. Una volta ottenuta la registrazione, sarà possibile procedere con gli adempimenti contributivi periodici, secondo le ordinarie scadenze. Da un punto di vista fiscale, le trattenute non saranno dovute, pertanto gli obblighi tributari potranno essere assolti dal dipendente attraverso la predisposizione della dichiarazione dei redditi.

Il trasferimento in Italia di un dipendente non residente che inizia un rapporto di lavoro con un datore italiano, al valere di alcune condizioni, si agevola del trattamento fiscale di favore previsto per gli **impatriati**, disciplinato dall'[art. 16](#) del DLgs. 147/2015, che consente di abbattere l'imponibile del 70 o 90% in funzione del trasferimento in Regioni del Centro-Nord o del Sud.

Tuttavia, nel caso del dipendente trasferito in Italia per lavorare da remoto per un datore estero, sorge il **dubbio sull'applicabilità** del regime cui una recente risposta a interpello della Direzione regionale dell'Agenzia delle Entrate del Lazio, non pubblicata, aiuta a chiarire. Secondo la richiamata Direzione, il trasferimento in Italia del dipendente per lavorare da remoto per il datore estero non è meritevole dell'agevolazione, qualora il lavoro svolto in Italia non rappresenti una nuova occupazione, ma la continuazione di un **rapporto precedente** che viene semplicemente reso in modalità agile dall'Italia.

La verifica sul tipo di attività da svolgere in Italia, ai fini dell'applicazione del regime, è stata oggetto di scrutinio da parte dell'amministrazione per il personale rientrato dopo l'invio all'estero in distacco. L'Agenzia

delle Entrate nella circolare n. [17/2017](#) aveva, in un primo momento, chiarito che il beneficio non compete ai soggetti che rientrano in Italia dopo essere stati in **distacco all'estero** e aver acquisito la residenza estera per il periodo di permanenza richiesto dalla norma. Ciò in quanto il loro rientro, avvenendo in esecuzione delle clausole del preesistente contratto di lavoro, si pone in sostanziale **continuità** con la precedente posizione di lavoratori residenti in Italia e, pertanto, non soddisfa la finalità attrattiva della norma.

Successivamente l'amministrazione è tornata sul tema (risposte a interpello nn. [45/2018](#), [492/2019](#), [510/2019](#)) e, analizzando alcune fattispecie relative a dipendenti inviati in distacco e rientrati in Italia, ha confermato che, per evitare l'uso strumentale dell'agevolazione, l'accesso al regime richiede che il lavoro svolto in Italia sia **diverso** dalla precedente posizione lavorativa.

La questione relativa all'uso strumentale dell'agevolazione per il personale che si trasferisce in Italia per lavorare da remoto potrebbe non porsi, mancando quindi una analoga motivazione che giustifichi lo scrutinio delle mansioni svolte e, pertanto, a parere di chi scrive, l'esclusione fondata su tale verifica non convince molto nel caso di personale che lavora da remoto. Sembra d'altro canto esistere una sostanziale differenza tra chi rientra da un precedente distacco per lavorare in Italia rispetto al dipendente che lavora da remoto per il datore di lavoro estero.

Nel primo caso, infatti, il dipendente che dopo il distacco si reinserisce all'interno di una unità produttiva italiana per svolgere un ruolo diverso soddisferà la **finalità attrattiva** della norma, in quanto porterà nuove competenze ed esperienze in Italia.

Nel secondo caso il dipendente che lavora da remoto non si trasferisce in maniera effettiva in Italia, in quanto la tecnologia lo **"delocalizza"** mantenendolo legato al suo datore estero, quindi non interagendo con il sistema produttivo italiano non porterà alcun arricchimento di competenze cui la *vis* attrattiva della norma di favore ambisce, al più rappresenterà una nuova potenziale risorsa sul mercato del lavoro italiano.

In conclusione, l'interpretazione andrà tenuta in considerazione nel gestire **fattispecie simili**, nella consapevolezza che trattasi di un primo intervento di prassi che, almeno nelle motivazioni, sembra poco convincente.