

Anno 6

Approfondimenti e Focus di pratica Professionale - Fiscalità del lavoro

Giugno 2021

40

La Consulenza del

Lavoro

Rivista di aggiornamento e approfondimento
in materia di lavoro e previdenza



EUTEKNE

Marcello ASCENZI *

Lo *split payroll* per il personale distaccato in Italia

Bussola normativa – *Split payroll* – Lavoratori in mobilità internazionale – Legislazione previdenziale applicabile – Sostituzione di imposta

Nella definizione della legislazione applicabile al lavoratore transnazionale occorre valutare il regime previdenziale e fiscale da adottare.

Per il lavoratore distaccato in Italia si applica il principio della territorialità dell'obbligo contributivo, a meno che gli Accordi internazionali di sicurezza sociale consentano il mantenimento della contribuzione nel Paese di origine. L'obbligo di pagare i contributi previdenziali in Italia incombe comunque sul datore di lavoro estero che dovrà registrarsi all'INPS e procedere al versamento dei contributi periodicamente; la società distaccataria, nel caso provveda a mettere a disposizione del lavoratore in distacco *benefit* o anticipi la retribuzione, non può procedere al pagamento dei contributi previdenziali.

In relazione agli obblighi di trattenuta fiscale, l'art. 23 del DPR 600/73 prevede

che le società e gli enti che erogano redditi di lavoro dipendente sono sostituiti di imposta.

Fonti legislative: art. 23 del DPR 29.9.73 n. 600; art. 51 del TUIR

Prassi: circ. INPS 24.12.97 n. 263; circ. INPS 3.1.2007 n. 2; circ. Min. Economia e Finanze 23.12.97 n. 326; Nota DRE Veneto 15.6.2001 n. 23753; ris. Agenzia Entrate 12.6.2002 n. 186; ris. Agenzia Entrate 27.7.2005 n. 101; circ. Agenzia Entrate 4.8.2006; ris. Agenzia Entrate 24.3.2009 n. 76; Principio di diritto Agenzia Entrate 12.2.2019 n. 8; Interpello Agenzia Entrate 24.7.2019 n. 312; Interpello Agenzia Entrate 11.9.2019 n. 379; Interpello Agenzia Entrate 27.4.2021 n. 297

Giurisprudenza: Cass. 4.3.2015 n. 4351

Lo split payroll rappresenta una pratica abbastanza comune, nella gestione del personale inviato in distacco in Italia, in base alla quale alcuni benefit sono messi a disposizione dalla società distaccataria italiana che può anticipare anche parte della retribuzione.

* Dottore Commercialista e Revisore Legale in Roma

Il corretto adempimento degli obblighi fiscali e previdenziali, in caso di split payroll, richiede una particolare attenzione nell'analisi della normativa relativa alla legislazione previdenziale applicabile e agli obblighi di sostituzione di imposta su cui dovrà fondarsi l'elaborazione del cedolino paga.

1. La pratica dello *split payroll* per il personale in distacco

In caso di distacco transnazionale, la pratica di dividere il pagamento dei compensi dovuti al personale distaccato tra il datore di lavoro estero e la società distaccataria viene chiamata – nella prassi internazionale – ***split payroll***, e indica, appunto, la divisione (*split*) del pagamento del compenso tra due soggetti. Nel caso del distacco di personale dall'estero, il dipendente inviato in Italia potrebbe, quindi, ricevere alcuni *benefit* dalla società distaccataria residente in Italia o, anche, l'anticipo del pagamento di tutto o parte della retribuzione e dei rimborsi spese in caso di trasferta.

Per quanto riguarda i *benefit*, tra gli altri, è frequente che la società distaccataria fornisca una **sistemazione alloggiativa**, l'autovettura aziendale, alcuni altri *benefit* come i servizi scolastici per i familiari del dipendente. Il motivo che è alla base di tale pratica trova giustificazione nel fatto che il datore di lavoro estero avrebbe maggiori **difficoltà** rispetto a una società italiana nel negoziare e firmare contratti, come per esempio quelli di locazione abitativa, con soggetti residenti in Italia.

Per quanto riguarda i pagamenti in denaro, in alcuni casi gli accordi con il dipendente distaccato possono prevedere che una

parte del compenso e i rimborsi spese per le trasferte siano pagati direttamente dalla società distaccataria. Il motivo per cui parte del compenso viene erogato dalla società distaccataria italiana potrebbe essere legato ad **aspetti valutari** che limitano, o rendono complicati, i trasferimenti di denaro dall'estero in Italia. Il pagamento di parte della retribuzione effettuato dalla società distaccataria può trovare ragione, inoltre, nel voler evitare gli effetti sul dipendente delle oscillazioni di cambio tra la valuta euro e quella del suo Paese di origine. Il pagamento di parte del compenso fissato in euro da parte della distaccataria mette, infatti, il dipendente al riparo da eventuali variazioni di cambio.

La pratica dello *split payroll*, che per i motivi appena indicati risulta frequentemente utilizzata, richiede alcuni accorgimenti operativi e il rispetto di regole previdenziali e fiscali per l'effettuazione delle relative trattative cui le seguenti note illustreranno alcuni aspetti caratteristici.

2. Adempimenti previdenziali

Nel caso i compensi di un dipendente distaccato dall'estero in Italia siano pagati in regime di *split payroll* - in parte dal datore di lavoro estero e in parte dall'impresa distac-