

Stranieri in Italia: obblighi fiscali per aziende e lavoratori

Giuseppe Mazzeola V. Presidente Eca Italia - Milano, Roma

Il 20 novembre 2008 il Parlamento europeo, in seduta plenaria a Strasburgo, ha accolto con favore le due proposte legislative sul rilascio della «carta blu», un permesso di soggiorno per lavoratori extra-Ue altamente qualificati, e sui relativi diritti sociali

Per i lavoratori extra-Ue è in arrivo la *blue card*. Per «Carta blu Ue» si intende l'autorizzazione che consente al suo titolare di soggiornare e lavorare legalmente nel territorio di uno Stato membro e di spostarsi in un altro Stato membro per svolgere un lavoro altamente qualificato. La sua validità sarà inizialmente di tre anni; poi la *blue card* potrà essere rinnovata ogni due anni.

Di questo si parlerà in occasione del prossimo convegno Eca Italia che si terrà a Milano il 16 dicembre p.v., durante il quale verranno affrontati anche le procedure di *immigration* - che in questo periodo sono oggetto di forti correzioni - e le tematiche lavoristiche, previdenziali e fiscali. Mentre, sotto questi ultimi aspetti, una «normale» assunzione in Italia comporta la semplice applicazione delle regole generali italiane, i problemi nascono soprattutto per i distacchi, che oggi rappresentano una frazione importante dell'immigrazione, visto che sono i soli a garantire ingressi puntuali e sicuri, almeno per i lavoratori di buona qualifica.

I distacchi

Per i distaccati, uno dei problemi più rilevanti che si pone alle aziende distaccatarie è rappresentato dagli obblighi di sostituzione dell'imposta (Irpef) in capo a quest'ultime, sul reddito prodotto da un dipendente straniero distaccato temporaneamente in Italia o anche in trasferta in Italia (ovviamente quando, tenendo conto della eventuale convenzione in vigore tra l'Italia ed il paese di provenienza, tale imposta sia effettivamente dovuta). Su questo tema non è infrequente che le aziende siano tuttora incerte sulla soluzione da adottare in concreto.

Una discriminante è, prima di tutto, che la società distaccataria italiana corrisponda direttamente al lavoratore il pagamento di salari o *benefits*; in questo caso la società distaccataria sarà automati-

camente soggetta all'obbligo di sostituto di imposta non rilevando chi sia o meno datore di lavoro. Dunque il problema si limita ai casi in cui il trattamento economico, seppure corrisposto in relazione ad un lavoro svolto in Italia, sia erogato da una società estera non residente.

Ai sensi del disposto letterale **dell'art. 23, comma 1, del Dpr n. 600/1973**, tra i soggetti deputati all'assolvimento degli obblighi di sostituzione di imposta rientrano anche le società, e gli enti con o senza personalità giuridica non residenti nel territorio dello stato indicati alla lettera *d*) dell'art. 73 del Tuir. L'applicazione operativa di tale disposizione normativa trova, tuttavia, un concreto limite previsto dalla Circolare ministeriale n. 326/E del 23.12.1997, secondo la quale l'obbligo in capo alla società non residente di operare le ritenute fiscali ricorre solo nel caso in cui la società estera dispone in Italia di una sede fissa d'affari o di una stabile organizzazione attraverso cui esercita la propria attività sul territorio dello Stato. La sede fissa può essere rappresentata anche, ad esempio, da un ufficio di rappresentanza, al quale prudentemente potrebbe essere attribuita veste di sostituto di imposta. Quindi, solo nel caso in cui la società non residente non operi in Italia per il tramite di uno dei precedenti soggetti (ufficio di rappresentanza o stabile organizzazione), non ricorrono in capo alla prima obblighi di sostituzione tributaria sul reddito di lavoro dipendente prodotto in Italia da un lavoratore dipendente del soggetto non residente, con la conseguenza che tale reddito, comunque imponibile in Italia ai sensi dell'art. 23 del Tuir, deve essere dichiarato e tassato in auto-liquidazione dal lavoratore in sede di presentazione della propria dichiarazione dei redditi.

Particolari dubbi e perplessità sorgono, invece, con riferimento all'interpretazione data all'**art. 23, comma 1-bis, del Dpr n. 600/1973**, che al riguardo dispone che i soggetti che adempiono agli obblighi contributivi sui redditi di lavoro dipendente prestatosi all'estero di cui all'art. 51, comma 8-bis, del Tuir, devono in ogni caso operare le relative ritenute (fiscali). Ci riferiamo nel caso di specie a ipotesi di lavoratori impiegati all'estero e fiscalmente residenti in Italia. Analizzando la di-

sposizione, sembra che il mandato previdenziale in capo al rappresentante italiano ai fini contributivi del soggetto non residente attragga anche quello fiscale, con il risultato che il rappresentante *ad hoc* nominato debba operare oltre che come mandatario previdenziale anche come mandatario ai fini fiscali, operando anche le ritenute fiscali sul reddito di lavoro dipendente imponibile ai sensi dell'art. 51 comma 8-bis, in capo al lavoratore fiscalmente residente in Italia. È evidente che la maggiore perplessità riguarda il corretto comportamento che deve tenere il rappresentante previdenziale che gestisce, per conto del datore di lavoro non residente, gli adempimenti previdenziali del lavoratore, tenendo presente che nella normalità dei casi il rappresentante non corrisponde somme, emolumenti su cui applicare le ritenute fiscali dovute. Al riguardo, la circolare ministeriale n. 207/E del 16.11.2000 ha precisato che la suddetta norma «mira in particolare a disciplinare la fattispecie in cui la retribuzione è erogata da datori di lavoro esteri, imponendo ai soggetti operanti le trattenute previdenziali anche gli adempimenti propri dei sostituti d'imposta». Tuttavia, giova segnalare che, nonostante nella recente prassi aziendale le società che operano in veste di rappresentanti ai fini previdenziali di società estere tendono a muoversi nella direzione di applicare anche le ritenute fiscali, si attendono ulteriori chiarimenti ministeriali, atteso che un comportamento conclusivo di questo tipo sarebbe contrario al dettato stesso della Costituzione sotto il profilo soggettivo cui ricondurre la manifestazione di capacità contributiva.

La prassi - Premesso quanto sopra, appare incontrovertibile infine l'importanza che in situazioni di mobilità internazionale non troppo ben regolate dalle normative italiane, assumono le prassi sinora utilizzate senza contrasti dalle aziende. Se ci riferiamo a queste prassi non si può che costatare che un determinato numero di aziende tende ad escludere l'obbligo di sostituzione di imposta.

Questa relativa uniformità di comportamenti è stata anche ricondotta alla pericolosità di operare come sostituti d'imposta fuori dei casi tassativamente previsti, soprattutto per il rischio di configurare stabile organizzazione in capo alla società non residente.

Va detto comunque che, come sopra indicato, anche nel caso in cui non si riconosca l'obbligo di sostituzione di imposta nulla si può eccepire sulla opportunità «gestionale», avvertita da un numero limitato, ma comunque significativo di aziende, di operare comunque le ritenute Irpef su quanto corrisposto all'estero dalla società non residente,

a parte il rischio che per effetto di errori di previsione e programmazione si finisca per versare un'imposta indebita, con tempi molto lunghi di rimborso.

Le problematiche ancora aperte

Il problema principale, quando si parla di lavoratori stranieri in Italia, resta comunque quello delle procedure di ingresso; si attende l'approvazione del disegno di legge «sicurezza», che tratta anche di diversi aspetti relativi all'immigrazione. Il nuovo decreto flussi prevede che le nuove quote saranno colmate semplicemente facendo scorrere le graduatorie degli esclusi dell'anno precedente. Molte aziende si augurano anche che, come preannunciato, si trovi la strada per istituire una corsia preferenziale di ingresso per i lavoratori che presentano qualifiche elevate e/o particolarmente richieste dal nostro mercato del lavoro, anche in considerazione della scarsa propensione degli italiani a conseguire specializzazioni tecniche (es. chimici, ingegneri).

Certo, essenziale, quando si parla di lavoratori di alta qualifica, sarebbe anche una diversa legislazione in tema di cittadinanza. In questo campo nonostante la nostra legge sia relativamente recente (1992) la stessa appare oggi obiettivamente inadeguata. A parte la concessione della cittadinanza in favore degli stranieri maggiorenni nati in Italia e dei discendenti di emigrati italiani (che assumono la cittadinanza molto spesso per motivi di carattere assistenziale o per avere diritto alla mobilità intereuropea), oggi il provvedimento assume in Italia un carattere di eccezionalità e rarità, del tutto incompatibile con lo sviluppo del fenomeno dell'immigrazione assunto proprio a partire dal 1992.

Lo sta a dimostrare il fatto, obiettivamente significativo, che il lungo processo di naturalizzazione viene concluso mediante un decreto di concessione della cittadinanza italiana firmato dal Presidente della Repubblica in persona. E lo riprova la circostanza che questo specifico processo, riferito a stranieri adulti che ne facciano richiesta, viene oggi completato per ca. 2.000 stranieri l'anno, a fronte degli oltre 150.000 casi di naturalizzazione a domanda che si perfezionano ogni anno in Gran Bretagna e in Germania, dei 50.000 casi in Francia e Spagna e dei ben 40.000 della piccola Svizzera.

Quindi sono auspicabili interventi che innovino la disciplina relativa alla concessione della cittadinanza, che è in effetti il solo provvedimento che può valere a consolidare la presenza nel paese degli immigrati di elevata qualifica ed il solo che garantisce la piena assimilazione e integrazione.