

Risposta n. 119/2022

OGGETTO: Regime speciale per lavoratori impatriati - Articolo 16 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 147- rientro a seguito di distacco all'estero disposto contestualmente all'assunzione

Con l'istanza di interpello specificata in oggetto, e' stato esposto il seguente

QUESITO

La Società Alfa (di seguito "Società istante") chiede chiarimenti in merito all'applicazione ad un suo dipendente del regime di cui all'articolo 16 del decreto legislativo n. 147 del 2015.

Al riguardo, la Società istante rappresenta che in data 10 luglio 2014 ha assunto alle proprie dipendenze il dott. X (di seguito "*Dipendente*"), con il ruolo di Dirigente, quale Responsabile della filiale americana sita in New York, disponendone contestualmente il distacco all'estero per tre anni.

Nell'istanza è precisato che al termine del triennio il contratto di distacco è stato prorogato in data 28/07/2017 e 11/07/2019 e che il distacco all'estero è tutt'ora in corso.

Ciò posto la Società istante chiede se in caso di rientro in Italia a seguito del periodo di distacco il *Dipendente* possa accedere al beneficio fiscale previsto

dall'articolo 16, comma 1, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 147.

SOLUZIONE INTERPRETATIVA PROSPETTATA DAL CONTRIBUENTE

La Società istante ritiene che la fattispecie rappresentata non trovi una puntuale disciplina alla luce dei chiarimenti forniti con i documenti di prassi pubblicati in materia (circolare n. 17/E del 23 maggio 2017, risoluzione n. 76/E del 5 ottobre 2018, circolare n. 33/E del 28 dicembre 2020), in quanto la posizione del dirigente rientrato in Italia dopo un distacco estero contestuale all'inizio del rapporto di lavoro, pur rientrando formalmente nel caso particolare illustrato dalla circolare n. 33/E del 2020 al paragrafo 7.1 (*Contribuenti che rientrano a seguito di distacco all'estero*), nella sostanza può essere invece considerata una fattispecie assimilabile a quella di un lavoratore impatriato.

Peraltro, l'esistenza del distacco contestuale all'assunzione non consente di verificare una delle condizioni richieste dalla medesima circolare, consistente nel confrontare il ruolo aziendale assunto dal dirigente al suo rientro in Italia rispetto a quello originario (ruolo mai svolto in Italia).

Pertanto, la Società istante ritiene che il reddito da lavoro dipendente prodotto in Italia dal dirigente che trasferisce la residenza in Italia dopo il distacco all'estero intervenuto contestualmente all'inizio del rapporto di lavoro, concorre alla formazione del reddito complessivo limitatamente al 30 per cento del suo ammontare, per effetto del disposto di cui all'articolo 16, comma 1 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 147.

PARERE DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE

L'articolo 16 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 147 (cd. decreto *Internazionalizzazione*) ha introdotto il "*regime speciale per lavoratori impatriati*"

destinato, ai sensi del comma 1 di tale articolo, al lavoratore che:

a) trasferisce la residenza nel territorio dello Stato, ai sensi dell'articolo 2 del testo unico delle imposte sui redditi di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 (TUIR);

b) non è stato residente in Italia nei due periodi d'imposta antecedenti al trasferimento e si impegna a risiedere in Italia per almeno 2 anni;

c) svolga l'attività lavorativa prevalentemente nel territorio italiano.

L'agevolazione in esame è fruibile dai contribuenti per un quinquennio a decorrere dal periodo di imposta in cui trasferiscono la residenza fiscale in Italia, ai sensi del citato articolo 2 del TUIR, e per i quattro periodi di imposta successivi (*cf.* articolo 16, comma 3, decreto legislativo n. 147 del 2015).

In relazione alle disposizioni in commento sono stati forniti chiarimenti, da ultimo, con circolare n. 33/E del 28 dicembre 2020, cui si rinvia per una completa disamina degli aspetti di carattere generale della normativa in esame.

Con riferimento, in particolare, ai contribuenti che rientrano in Italia a seguito di distacco all'estero, la citata circolare n. 33/E (par. 7.1) ha chiarito che nell'ipotesi di distacco all'estero con successivo rientro il beneficio fiscale in esame non spetta, in presenza del medesimo contratto presso il medesimo datore di lavoro.

Si ritiene, al riguardo, che tale preclusione sussista anche qualora, come nel caso oggetto dell'istanza di interpello, il distacco all'estero sia stato disposto contestualmente all'assunzione del lavoratore.

Nel caso di specie, inoltre, dalla documentazione integrativa trasmessa il 23 dicembre 2021, risulta che, al rientro in Italia del *Dipendente*, il rapporto di lavoro sarà regolato dal medesimo contratto stipulato al momento dell'assunzione e che il rientro avverrà presso il medesimo datore di lavoro che lo aveva assunto.

Al riguardo, nella citata circolare n. 33/E del 2020, è stato precisato, richiamando la risoluzione n. 76/E del 5 ottobre 2018, che tale posizione restrittiva, finalizzata ad evitare un uso strumentale dell'agevolazione in esame, non in linea con la *vis attrattiva*

della norma, non preclude, tuttavia, la possibilità di valutare specifiche ipotesi in cui il rientro in Italia non sia conseguenza della naturale scadenza del distacco ma sia determinato da altri elementi funzionali alla ratio della norma agevolativa nelle ipotesi elencate, in via esemplificativa, nella medesima circolare.

Nella fattispecie prospettata, tuttavia, la continuità delle originarie condizioni contrattuali in essere al momento dell'espatrio preclude l'accesso al regime speciale di cui al citato articolo 16.

LA DIRETTRICE CENTRALE

(firmato digitalmente)