

Calcolo dei premi INAIL dei lavoratori operanti all'estero con le retribuzioni convenzionali

Per l'anno 2026, le retribuzioni convenzionali sono state definite con il DM 29 maggio 2026

/ Daniele SILVESTRO

Con la circolare n. 32 del 26 giugno 2026, ma pubblicata ieri 30 giugno sul proprio sito, l'INAIL ha fornito le istruzioni per l'applicazione delle **retribuzioni convenzionali** per il calcolo del premio assicurativo dovuto per i lavoratori subordinati operanti in un Paese extracomunitario.

Si ricorda che, ai sensi dell'[art. 4](#) del DL 317/87, la tutela dei lavoratori operanti all'estero in **Paesi extracomunitari**, con i quali non sono in vigore accordi di sicurezza sociale, è attuata mediante il pagamento di un premio assicurativo calcolato sulla base di retribuzioni convenzionali fissate annualmente con apposito decreto interministeriale.

Per il 2026, occorre fare riferimento al DM [29 maggio 2026](#), pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 133 dell'11 giugno 2026, con un inusuale ritardo rispetto agli anni precedenti. Oltre ai **premi INAIL**, tali retribuzioni convenzionali in parola rilevano anche sotto il profilo fiscale ai sensi dell'[art. 51](#) comma 8-bis del TUIR (si veda "[Stabilite le retribuzioni convenzionali per l'anno 2026](#)" del 12 giugno 2026) sia sotto il profilo dei **contributi INPS** (si veda "[Regolarizzazioni contributive per i lavoratori all'estero entro il 16 settembre](#)" del 19 giugno 2026).

Tornando alla circolare in commento, l'INAIL si sofferma innanzitutto sull'ambito applicativo, con particolare riferimento ai lavoratori per i quali possono essere utilizzate le retribuzioni convenzionali. Viene in sostanza confermata l'applicabilità non solo ai lavoratori **italiani**, ma anche ai lavoratori cittadini **comunitari** e ai cittadini **extracomunitari** che lavorano e sono assicurati in Italia in base alla legislazione nazionale e inviati dal proprio datore di lavoro in un Paese extracomunitario.

Le retribuzioni convenzionali per il calcolo del premio assicurativo si applicano anche nei confronti dei lavoratori con **qualifica dirigenziale**, in deroga alla norma generale di cui all'[art. 4](#) comma 1 del DLgs. 38/2000.

Le retribuzioni convenzionali si applicano esclusivamente ai lavoratori con rapporto di **lavoro subordinato**, ne consegue pertanto l'inapplicabilità per i lavoratori con un rapporto lavorativo di diversa natura, quali le collaborazioni coordinate e continuative. Per i co.co.co. che rendono la prestazione in un Paese extracomunitario non convenzionato, il premio assicurativo dovuto dovrà essere calcolato sulla base dei compensi effettivamente percepiti dal collaboratore nel rispetto del

minimale e massimale previsto per il pagamento delle rendite erogate dall'INAIL ([art. 5](#) del DLgs. 38/2000).

Come già accennato, le retribuzioni convenzionali valgono per i lavoratori operanti nei Paesi extracomunitari diversi da quelli con i quali sono in vigore **accordi di sicurezza sociale**, anche parziali. Ai fini assicurativi INAIL, sono escluse dall'ambito di applicazione del regime delle retribuzioni convenzionali gli:

- Stati membri dell'Unione europea;
- Stati ai quali si applica la normativa comunitaria (Liechtenstein, Norvegia, Islanda e Svizzera);
- Stati con i quali sono state stipulate convenzioni di sicurezza sociale (ad esempio, Argentina, Australia, Brasile, Canada, Principato di Monaco, la Repubblica di Moldova, San Marino, Stato Città del Vaticano, Tunisia, Turchia, Venezuela, ecc.).

Per quanto riguarda il **Regno Unito**, a seguito dell'uscita dall'Unione europea (c.d. Brexit), l'Unione europea e la Comunità europea dell'energia atomica, da una parte, e il Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord, dall'altra, hanno concluso un **accordo** sugli scambi commerciali e la cooperazione (c.d. "Trade and Cooperation Agreement" o TCA) pubblicato nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea (L. 444 del 31 dicembre 2020), con annesso protocollo sul coordinamento della sicurezza sociale (PSSC).

Operativamente, nel caso in cui siano previste fasce di retribuzione, la retribuzione convenzionale imponibile da assoggettare a contribuzione è determinata sulla base del raffronto con la fascia di **retribuzione nazionale** (vale a dire il trattamento economico mensile previsto dal CCNL diviso per 12, comprensivo degli emolumenti riconosciuti per accordo fra le parti, con esclusione dell'indennità estero) corrispondente alla qualifica del lavoratore interessato e alla sua posizione nell'ambito della qualifica stessa.

Per quanto concerne le **attività svolte** dai lavoratori, si applicano le tariffe dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali di cui al DM [27 febbraio 2019](#).

Infine, si ricorda che in generale le retribuzioni convenzionali mensili non sono frazionabili. Rimane comunque possibile frazionare in **26 giornate** le retribuzioni convenzionali nei casi di assunzioni, risoluzioni del rapporto di lavoro, trasferimenti da o per l'estero, intervenuti nel corso del mese.