

Lavoratore Assunto da Soggetto Estero senza Stabile Organizzazione. Fisco e Contributi.



30 Luglio 2019

*Tempo di lettura 5m.*

**L'Agenzia delle Entrate** con risposta ad [interpello 312/2019](#), affronta il tema della tassazione del reddito prodotto all'esodo liquidato da Società Straniera a un lavoratore italiano.

Le indicazioni sono importanti per gli operatori del settore, poiché l'Agenzia delle Entrate, confermando un precedente orientamento regionale, ritiene che **l'operatore straniero non residente e senza stabile organizzazione nel nostro paese non rivesta la qualifica di sostituto d'imposta.**

**Le conseguenze non sono di poco conto.** L'azienda straniera non è tenuta ad applicare le ritenute sui corrispettivi erogati al proprio dipendente in Italia.

L'occasione è utile per fare il punto sulla gestione fiscale e previdenziale delle aziende straniere.

## IL CASO

L'interpellante, **società di diritto spagnolo** che svolge attività di gestione e amministrazione di valori mobiliari di soggetti residenti e non residenti in Spagna, **ha deciso di assumere un lavoratore dipendente residente in Italia** al fine di promuovere, nel territorio dello Stato, la propria attività istituzionale, nonché di segnalare opportunità di business.

L'istante riferisce, inoltre, che **l'assunzione del dipendente sarà effettuata inizialmente in assenza di uffici "fisici"** e che, per il 2020, sta valutando di aprire in Italia un ufficio di rappresentanza per l'attività preparatoria finalizzata a un eventuale futuro inserimento nel mercato italiano.

Detto ufficio non svolgerà alcuna attività commerciale nel territorio dello Stato.

## LO STRANIERO È SOSTITUTO D'IMPOSTA?

Secondo l'opinione, condivisa, dell'Agenzia delle Entrate, **l'articolo 23, comma 1, del D.P.R. n. 600 del 1973 individua, in modo tassativo, i soggetti obbligati a operare, in qualità di sostituti di imposta, le ritenute alla fonte sui redditi per i quali è prevista l'applicazione di dette ritenute.**

Fra tali soggetti menziona gli *"enti e le società indicati nell'articolo 73, comma 1, del TUIR"*, il quale testualmente *"le società ed enti di ogni tipo compresi i trust, con o senza personalità giuridica, non residenti nel territorio dello Stato"*.

Tuttavia, come precisato nella **circolare del Ministero delle Finanze 23 dicembre 1997, n. 326**, paragrafo 3.1, gli enti e **le società non residenti assumono la qualifica di sostituto d'imposta limitatamente ai redditi corrisposti da una loro stabile organizzazione o base fissa in Italia.**

Ne consegue che, stante l'assenza di stabile organizzazione in Italia, la società non residente, non rivestendo il ruolo di sostituto d'imposta, **non è tenuta ad applicare le ritenute sui corrispettivi erogati al proprio dipendente in Italia.**

### Cosa significa stabile organizzazione?

Si ha generalmente stabile organizzazione quando l'impresa ha una sede fissa di affari per mezzo della quale esercita in tutto o in parte la sua attività sul territorio dello Stato.

L'espressione «stabile organizzazione» comprende in particolare:

- a) una sede di direzione;
  - b) una succursale;
  - c) un ufficio;
  - d) un'officina;
  - e) un laboratorio;
  - f) una miniera, un giacimento petrolifero o di gas naturale, una cava o altro luogo di estrazione di risorse naturali;
- f-bis) una significativa e continuativa presenza economica nel territorio dello Stato costruita in modo tale da non fare risultare una sua consistenza fisica nel territorio stesso.**

Con riferimento al caso di specie, ove il personale dipendente assunto in Italia disponga del potere di concludere contratti in nome della società interpellante, e di fatto lo eserciti, si dovrà valutare se la società medesima disponga, nel territorio dello Stato, di una stabile organizzazione, anche in assenza di una struttura fissa (c.d. **stabile organizzazione personale**).

In tale caso, rientrerà appieno nelle ordinarie disposizione che si applicano all'azienda Italiana con obbligo di calcolare, applicare e versare le ritenute fiscali ordinarie.

## PREVIDENZA

In materia di contribuzione previdenziale, l'impresa straniera che operi in Italia è tenuta, **in forza del principio della territorialità delle assicurazioni sociali**, al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali per i lavoratori impiegati nel territorio, ancorché essi siano cittadini dello Stato di provenienza dell'impresa, salva solo l'esistenza di eventuali deroghe previste in accordi internazionali. Questo è quanto statuisce la Cassazione in ragione dei principi internazionali.

Pertanto, **se il lavoratore opera in Italia la contribuzione sarà dovuta secondo le regole italiane anche se l'impresa è straniera.**

Principio sdoganato e applicabile senza particolari problemi per le aziende straniere residenti o con stabile organizzazione nel territorio, mentre **di più complessa attuazione in caso di imprese straniere senza stabile organizzazione in Italia.** Questo sia che abbiano assunto direttamente il lavoratore per svolgere la propria attività in Italia, che in caso di distacco da paesi convenzionati parzialmente.

**In questo caso, l'obbligazione contributiva, che deve avvenire in nome e per conto dell'azienda straniera, è solitamente sostenuta dal c.d. Rappresentante Previdenziale.**

Trattasi della figura che, con specifico mandato, si occuperà di adempiere ai seguenti obblighi:

- versamento dei contributi dovuti secondo le scadenze ordinarie. Esso sarà inoltre solidalmente obbligato con il datore di lavoro straniero per il pagamento della contribuzione previdenziale
- tenuta del Libro Unico e redazione di tutti i documenti necessari inerenti il rapporto di lavoro (Certificazione Unica, F24, Uniemens).

Pertanto, **la Società straniera, dovrà porre attenzione alle diverse discipline fiscali e contributive** in ragione della presenza in Italia di una stabile organizzazione **ex art. 162 TUIR.**

In particolare, la mancata presenza nel territorio dello Stato determinerà, dal punto di vista contributivo, la necessità di operare e versare le ritenute previdenziali, secondo il principio di territorialità e con l'ausilio di un rappresentante previdenziale, mentre, dal punto di vista fiscale, in assenza di stabile organizzazione in Italia, la società straniera, non rivestendo il ruolo di sostituto d'imposta, non è tenuta ad applicare le ritenute sui corrispettivi erogati al proprio dipendente in Italia.