

FISCALITÀ INTERNAZIONALE

Stabile organizzazione personale

di **Nicola Fasano**

Uno dei rischi più diffusi a cui vanno incontro le imprese che si **affacciano su mercati esteri** è quello della contestazione, da parte dell'Amministrazione finanziaria del Paese estero, di avere **ivi una stabile organizzazione**, come tale tenuta ad assolvere **le imposte sul reddito ad essa riferibile**.

I rischi maggiori in tale ambito si corrono quando sia configurabile una fattispecie di **stabile organizzazione "personale"**, che prescinde da una formale e fisica base fissa nello Stato estero, e per ciò stesso, non di rado le imprese, soprattutto quelle meno abituate a trattare le tematiche di fiscalità internazionale, si espongono a tali rischi **in modo quasi inconsapevole**.

Cercando di semplificare, premesso che è sempre doveroso partire dalla definizione di stabile organizzazione che **ciascun Paese adotta nel proprio ordinamento**, nonché verificare la definizione dettata dall'eventuale **Convenzione contro le doppie imposizioni** stipulata fra gli Stati interessati, è noto che, in linea di principio, in virtù di quanto dettato dall'art. 5 del Modello Ocse e dal relativo commentario, si configura stabile organizzazione personale quando:

1. **una persona** (da intendersi tanto come persona fisica che come persona giuridica) esercita in uno Stato estero il potere di concludere **abituamente i contratti in nome dell'impresa** non residente e
2. sempre che **non si tratti di agenti indipendenti** che agiscano nell'ambito della loro **ordinaria attività**.

Per quanto riguarda il requisito di cui alla lettera a) che precede, molto spesso **le Convenzioni escludono** la sussistenza di una stabile quando i contratti abbiano ad oggetto **l'acquisto di merci** o quando l'agente si limiti ad **attività preparatorie o ausiliari** rispetto al "business". Perché **l'agente "rappresenti" l'impresa** sul mercato estero, inoltre, **non è necessaria l'attribuzione formale** di specifici poteri di rappresentanza, posto che questi possono essere **implicitamente dedotti** da una serie di circostanze di fatto come per esempio la **costante e acritica approvazione delle proposte contrattuali dell'intermediario** da parte del mandante, piuttosto che la **presenza** di quest'ultimo **nella stretta finale** della contrattazione fra mandante e cliente finale.

Per quanto concerne, invece, il ruolo degli **agenti indipendenti** che svolgano la loro **ordinaria attività**, che in quanto tali non costituiscono stabile organizzazione personale, è chiaro che questa fattispecie, al di là del dato formale, **non ricorre, e si potrebbe pertanto configurare la**

stabile, quando ad esempio l'intermediario:

- pone in essere **attività che esulano da quelle tipiche degli agenti** (garantendo per esempio anche l'assistenza post vendita);
- è **monomandatario** lavorando solo (o quasi esclusivamente) per il medesimo mandante;
- ha una **scarsa esperienza e riceve direttive e/o autorizzazioni** per lo svolgimento di determinate attività.

E' chiaro che il rischio di contestazioni da parte del Fisco del Paese in cui l'agente svolge la sua attività è tanto maggiore **quanti più "indizi" ricorrano** fra quelli sopramenzionati a titolo esemplificativo.

E' sempre consigliabile, pertanto, **porsi la questione prima di implementare i rapporti con l'intermediario** nel Paese estero, riflettendo, sia sotto il profilo formale/contrattuale che sotto l'aspetto sostanziale, su **modalità e tipologia di attività** che l'agente in concreto andrà a svolgere.

Per approfondire gli aspetti della gestione del personale all'estero ti raccomandiamo questo seminario di specializzazione: