

## 1. Stabile organizzazione e processi di digitalizzazione

La tematica della **stabile organizzazione** assume un rilievo importante in relazione alla crescente importanza della cd. “*internet economy*” e delle cd. “*imprese multinazionali digitali*”, le cui componenti immateriali consentono di spostare più facilmente rischi, funzioni e *assets* (e, conseguentemente, profitti).

La tecnologia digitale ha avuto un significativo impatto sulle modalità di conduzione di tali attività ad esempio potenziando le attività lavorative in modalità da remoto, aumentando la velocità con cui le informazioni possono essere processate, analizzate ed utilizzate ovvero implementando il commercio elettronico.

A seguito della diffusione dell'epidemia da Covid-19, sono sorti numerosi dubbi in merito alla possibile configurazione della stabile organizzazione all'interno dei diversi Stati.

In data 3 aprile 2020, l'OCSE ha pubblicato un documento tecnico denominato “*Secretariat Analysis of Tax Treaties and the Impact of the COVID-19*” illustrante i principali impatti del Covid-19 sulle situazioni *cross-borders*, ampliati all'interno del documento “*Updated guidance on tax treaties and the impact of the COVID-19 crisis*” pubblicato in data 21 gennaio 2021. Con riferimento ai riflessi sulla stabile organizzazione, sono state analizzate le seguenti tematiche:

- “**Home office**”: affinché possa configurarsi una stabile organizzazione e conseguentemente si possa considerare che un luogo situato al di fuori dello Stato sia, di fatto, un luogo attraverso il quale l'attività di impresa è esercitata, è necessario che siano integrati sia il requisito temporale (vale a dire un certo grado di permanenza del soggetto nel territorio dello Stato) sia il requisito funzionale (ossia il luogo deve essere asservito all'attività d'impresa).
- “**Agency PE**”: è opportuno chiedersi se le attività lavorative temporaneamente svolte da casa da parte di un dipendente a favore del proprio datore di lavoro possano integrare i presupposti per la stabile organizzazione personale (agente dipendente). In virtù di quanto disposto dall'art. 5, paragrafo 5, del Modello di Convenzione OCSE, le attività che un agente dipendente svolge in quanto “*dipendente*” generano una stabile organizzazione nel momento in cui si dimostri che quest'ultimo stipula abitualmente contratti per conto dell'impresa. Occorre, dunque, valutare in concreto l'attività svolta e il grado di abitualità della stessa al fine di evitare possibili criticità dovute alla permanenza all'estero e/o a casa dei propri dipendenti anche successivamente al periodo di *lockdown*.

## 2. Stabile organizzazione e *smart working*: prassi dell'Agenzia delle Entrate

Con riferimento al rapporto tra **stabile organizzazione e *smart working***, l'Agenzia delle Entrate ha espresso la propria posizione nella circolare n. 33/E del 2020 richiamata anche nella risposta all'interpello n. 596 del 16 settembre 2021.

In tale ultimo documento di prassi l'Agenzia delle Entrate ha riconosciuto l'applicazione del regime speciale per i lavoratori impatriati in favore di un cittadino italiano, dipendente di una società statunitense e iscritto all'AIRE, che rientri in Italia continuando a svolgere l'attività in modalità *remote working* (o *smart working*) per la stessa azienda straniera.

Dopo un'attenta analisi dei requisiti che consentono l'applicazione del regime speciale per i lavoratori impatriati, l'Ufficio fornisce ulteriori specificazioni in merito nella circolare n. 33/E del 2020 chiarendo che in virtù di quanto disposto all'interno dell'articolo 16, come modificato dall'articolo 5, comma 1, del decreto legge n. 34 del 2019, non è richiesto che *“l'attività sia svolta per un'impresa operante sul territorio dello Stato, pertanto, possono accedere all'agevolazione i soggetti che vengono a svolgere in Italia attività di lavoro alle dipendenze di un datore di lavoro con sede all'estero, o i cui committenti (in caso di lavoro autonomo o di impresa) siano stranieri (non residenti)”*; la circolare n. 33/E del 2020 assume particolare rilevanza con riferimento alla possibile configurazione di una stabile organizzazione da parte dei lavoratori impatriati. Più nel dettaglio al par. 7.5 di tale documento viene rimarcato: *“Il lavoratore impatriato, peraltro, potrebbe configurare una stabile organizzazione nel territorio dello Stato del datore di lavoro non residente, ai sensi di una Convenzione contro le doppie imposizioni conclusa dall'Italia, ove esistente, o ai sensi dell'articolo 162 del TUIR”*.

Appare evidente come tale interpretazione apre le porte a possibili contestazioni da parte dell'Amministrazione finanziaria in tale ambito.

**Valente Associati GEB Partners / Crowe Valente** assiste la propria clientela fornendo interpretazioni e soluzioni “su misura” rispetto a tematiche controverse e in costante evoluzione quali quella affrontata nel presente articolo. I professionisti dello studio prestano assistenza in favore di imprese nazionali e multinazionali principalmente in ambito di pianificazione fiscale e finanziaria, *governance* societaria e fiscale e *transfer pricing* fornendo pareristica qualificata, assistenza al pre-contenzioso, al contenzioso tributario e alla risoluzione di controversie.

L'approccio integrato e *“client-centered”* dello Studio consente di fornire soluzioni modellate sulle esigenze dei singoli Clienti, individuando percorsi e approcci validi e duraturi nel tempo e gestendo fase per fase ogni elemento di opportunità e criticità.

## **Valente Associati GEB Partners / Crowe Valente**

Laura Saccone e Ilaria Viola

E: [l.saccone@crowevalente.it](mailto:l.saccone@crowevalente.it)

E: [i.viola@gebnetwork.it](mailto:i.viola@gebnetwork.it)

[www.gebpartners.it](http://www.gebpartners.it) / [www.crowevalente.it](http://www.crowevalente.it)