

IMPLICAZIONI FISCALI DEL DISTACCO DI UN DIPENDENTE IN SPAGNA

Dal punto di vista dell’Azienda italiana:

La Società italiana dovrà pagare tasse in Spagna in funzione dell’esistenza o meno di una stabile organizzazione. Questa materia viene definita nella Convenzione Italia/Spagna per evitare la doppia imposizione.

- Non ci sarà stabile organizzazione della Società italiana in Spagna se il dipendente svolgerà unicamente attività di pubblicità, informazione ai clienti o analoghe attività di carattere ausiliare o preparatorio di operazioni commerciali, che sempre saranno concluse dalla Società italiana, in Italia. Infatti, il dipendente non dovrà avere facoltà di conclusione di contratti. La Società italiana sarà soltanto obbligata a versare in Spagna le ritenute IRPF fatte al dipendente spagnolo.
Potrebbe esistere anche un ufficio aperto in Spagna, sempre che serva soltanto per dare supporto alle attività informative o di carattere preparatorio.
Potrebbe compatibilizzarsi con un deposito di merce destinato a dimostrazioni a clienti o consegne.
- Ci sarà stabile organizzazione in Spagna se il dipendente avrà facoltà concesse per accettare ordini dai clienti spagnoli, fissando le condizioni della vendita senza dover chiedere l’assenso previo da parte della Direzione italiana.

Dal punto di vista del dipendente distaccato:

Nel momento in cui superi i 183 giorni di permanenza in Spagna sarà soggetto al regime fiscale spagnolo con due possibili modalità:

- ✓ Pagamento unico all’Agenzia Tributaria spagnola del 24,75% del reddito generato per le retribuzioni percepite (sempre che aderisca a questa opzione entro 6 mesi dall’arrivo in Spagna).
- ✓ Entrata nel regime ordinario di ritenute IRPF.