

In questo numero:

- ***IVA: REGIME PER DISTACCO DI PERSONALE***
- ***DIRITTO SOCIETARIO: ASSEMBLEA TENUTA CON MEZZI DI TELECOMUNICAZIONE***
- ***IIDD: SOCIETA' DI COMODO***
- ***DIRITTO SOCIETARIO: RIUNIONI DEL COLLEGIO SINDACALE CON MODALITA' VIRTUALI***
- ***DIRITTO PENALE: RESPONSABILITA' DEL DATORE DI LAVORO PER INFORTUNI DEL LAVORATORE***
- ***TRATTAMENTO FISCALE PER CEO CON RESIDENZA FISCALE ESTERA***

IVA: REGIME PER DISTACCO DI PERSONALE

Il **distacco di personale** è da considerarsi **<fuori campo IVA>** quando il pagamento della **<distaccataria>** **non** ha natura di **corrispettivo**, e cioè quando la somma pagata **coincide** esattamente con l'onere sostenuto dal distaccante. C'è tuttavia un altro **aspetto rilevante**, ai fini dell'eventuale assoggettamento ad IVA, evidenziato dalla Corte di giustizia UE (sentenza C-94/19), che **va oltre l'entità del <rimborso> o <corrispettivo>** (inferiore, pari o superiore agli oneri sostenuti dal **<distaccante>**); diviene dirimente appurare se l'operazione di distacco sia realizzata per soddisfare un **interesse** proprio del **datore di lavoro <distaccante>** (che si alleggerisce di costi, al momento, non produttivi), oppure se viene realizzata al fine di **ottenere** un mero **corrispettivo** da detta attività. **In quest'ultimo caso** esisterebbe un **nesso diretto tra le due prestazioni**, con la chiara configurazione di un sinallagma, che integrerebbe quindi una **vera e propria prestazione di servizi**, come tale soggetta ad IVA. E' chiaro quindi, sotto quest'ultimo aspetto, come risulti fondamentale la **corretta redazione degli accordi contrattuali** in sede di distacco del personale, qualificando correttamente il **tipo di accordo** che si intende stipulare. Nel caso affrontato dalla Corte di giustizia, una **<controllante>** aveva prestato personale alla **<controllata>**, facendosi rimborsare il semplice costo sostenuto, ma la Corte ha ugualmente giudicato (in base al contenuto contrattuale) il corrispettivo soggetto ad IVA.

DIRITTO SOCIETARIO: ASSEMBLEA TENUTA CON MEZZI DI TELECOMUNICAZIONE

Assonime, nella circolare di fine marzo scorso, illustra le condizioni di regolarità nel caso di **assemblee** tenute mediante **mezzi di telecomunicazione** (di questi tempi, anche **senza la necessità di una previsione statutaria**). Innanzitutto vi è la necessità dell'efficace svolgimento dei **compiti del Presidente** (in particolare riguardo all'accertamento dell'**identità dei partecipanti**, all'attività di **conduzione dei lavori** e la **proclamazione dei risultati**), oltreché del **soggetto verbalizzante**. Il mezzo di telecomunicazione si intende idoneo se è garantita l'identificazione dei partecipanti, la loro partecipazione e l'esercizio del diritto di voto. Per **<partecipazione>** si intende, precisa *Assonime*, una **partecipazione <attiva>**, dove i soci, cioè sono in grado **non solo di ascoltare** la discussione, ma anche di **intervenirvi**. Premettendo che è ammesso l'utilizzo congiunto di più mezzi di telecomunicazione, possono ritenersi **idonei**: - quelli bilaterali, che consentono un collegamento audio-video (ovvero le varie forme di **<videoconferenze>**); - le piattaforme **audio-video passive**, purché accompagnate dalla possibilità di **intervenire a distanza** (ad esempio attraverso *mail* o telefono) e di **votare** in via **telematica**; - le **<conference call>**, cioè un collegamento audio continuo, con la partecipazione ed il **voto telefonico**. Ovviamente, il sistema più indicato è quello della **<videoconferenza>**. Infine, in caso di **malfunzionamento tecnico**, che non sia possibile risolvere in tempi congrui, **si scioglierà l'assemblea, riconvocandola** per la sua prosecuzione, facendo eventualmente **salva** la parte di lavoro svolta e le **delibere già approvate**.

IIDD: SOCIETA' DI COMODO

A causa del protrarsi dell'emergenza sanitaria, molte società non saranno in grado di rispettare i **parametri** previsti per la **<non operatività>**; tale situazione di **<forza maggiore>** è già stata prevista, quale esimente, dall'art. 5 della L. n. 225/1992, poi sostituito, con la stessa portata, dall'art. 48, comma I, del D. Lgs. n. 1/2018. Nella dichiarazione dei redditi 2021 **per il 2020**, nel prospetto delle società non operative, si indicherà il codice **<9>**, come **causa di disapplicazione**. Non vi sarà quindi necessità di presentare istanza di interpello o di assumersi la responsabilità di non presentarla, individuando in autonomia una **<oggettiva situazione>** di disapplicazione non generalizzata. Diverso è il problema per le società che hanno prodotto **perdite per 5 anni**, in quanto il periodo da considerare è 2015-2019, quinquennio che non è stato interessato dai disagi legati al **<coronavirus>**. L'esimente, in quest'ultimo caso, varrà **per il 2021**, facendo riferimento ad un quinquennio in cui è compreso il periodo d'imposta 2020.

DIRITTO SOCIETARIO: RIUNIONI DEL COLLEGIO SINDACALE CON MODALITA' VIRTUALI

Dalle indicazioni di *Assonime* e dal Notariato di Milano si apprende che le indicazioni per le riunioni in audio o videoconferenza **previste** dal D.L. n. 18/2020 **per le assemblee**, possono essere applicate **a tutte le riunioni degli organi sociali**. Quindi, fino a che perdurerà l'emergenza sanitaria, **a prescindere da eventuali previsioni statutarie**, C.d.A., comitati esecutivi e Collegi sindacali, potranno **tenersi con modalità telematiche**. Requisiti indispensabili sono che i vari membri abbiano la possibilità di **comunicare tra loro ed accedere alla consultazione dei documenti**. A queste condizioni **non** è neppure **indispensabile** che almeno uno dei **sindaci** sia **fisicamente presente** in azienda. Il **verbale** della riunione del Collegio, redatto da un componente, potrà essere approvato tramite **condivisione dello stesso**. La **sottoscrizione** del verbale potrà avvenire anche da parte del **solo Presidente**, previa delega espressa nel verbale, e la firma sembrerebbe ammissibile anche con un *file <pdf>* sottoscritto manualmente.

DIRITTO PENALE: RESPONSABILITA' DEL DATORE DI LAVORO PER INFORTUNI DEL LAVORATORE

Il **datore di lavoro** è **responsabile per la sicurezza** dei lavoratori nei luoghi di lavoro ed è tenuto a **valutare i rischi connessi all'attività**, nonché ad **adottare ogni misura di prevenzione** idonea. Eventuali **violazioni** agli obblighi previsti in materia di sicurezza comportano l'applicazione di un **regime sanzionatorio penale** (D. Lgs. n. 81/2008 oltre a diverse norme del Codice penale), sia in fase di prevenzione, sia al verificarsi di un evento lesivo dell'integrità fisica e della salute dei lavoratori. Va comunque evidenziato che, secondo un orientamento giurisprudenziale consolidatosi nel tempo, la **responsabilità** datoriale possa essere **esclusa** in presenza di un **comportamento <abnorme> del lavoratore coinvolto**, ossia caratterizzato da una **condotta** radicalmente **lontana** dalle ipotizzabili (e quindi prevedibili) **scelte**, anche imprudenti, **del lavoratore** stesso nell'esecuzione del lavoro (per tutte, Cassazione, sentenza n. 31615 dell'11.7.2018). Ad esempio, **non è responsabile** il datore di lavoro di un **saldatore** che lavora **togliendosi la maschera e altri dispositivi di protezione**, procurandosi ferite al volto e alle mani. Tuttavia, **anche nei casi di <colpa grave>** (da parte del lavoratore), l'infortunio risulta in ogni caso **indennizzabile dall'INAIL**.

TRATTAMENTO FISCALE PER CEO CON RESIDENZA FISCALE ESTERA

Con la risposta n. 36/2020, l'Agenzia delle Entrate ha fornito chiarimenti riguardo la **ritenuta da operare sul reddito di lavoro dipendente** di un **CEO, fiscalmente residente all'estero** il quale, come spesso accade nei gruppi multinazionali, ha prestato la sua attività in parte in Italia e in parte all'estero. L'Agenzia ha chiarito che nel caso analizzato, il datore di lavoro può operare le ritenute **solamente sui redditi italiani** in quanto il **criterio di collegamento** ai fini dell'attrazione dei redditi di lavoro dipendente nella potestà impositiva italiana è costituito dal **luogo in cui è svolta la prestazione lavorativa** ai sensi dell'art. 23, comma 1, lettera c) del TUIR. Al fine di definire l'ammontare di reddito da lavoro da assoggettare ad imposta italiana, l'Agenzia ha inoltre chiarito che occorre fare riferimento al rapporto tra il numero di giorni durante i quali la prestazione lavorativa del CEO è stata svolta in Italia e la durata totale del rapporto di lavoro nell'esercizio considerato. Tale trattamento sarà possibile previa presentazione, da parte del lavoratore, del certificato di residenza fiscale rilasciato dal paese estero nonché della documentazione comprovante l'attività prestata all'estero.

MERCATO FINANZIARIO

EURIBOR	21/05/20	31/12/19	31/12/18	CAMBI	21/05/20	31/12/19	31/12/18	SPREAD	21/05/20	31/12/19	31/12/18
3 mesi	(0,28)	(0,38)	(0,31)	Euro - Usd	1,095	1,123	1,145	Btp vs BUND 10 years	209,2	158,8	246,9
6 mesi	(0,15)	(0,32)	(0,24)	Euro - yen	117,9	121,9	125,9				
1 anno	(0,08)	(0,25)	(0,12)								

Questa pubblicazione riporta riflessioni, valutazioni e notizie su temi fiscali, economici e legali, inerenti l'attività di avvocato e commercialista. I vari argomenti sono affrontati e risolti su basi assolutamente generali, senza poter tenere conto delle specificità che ogni singolo caso concreto inevitabilmente presenta. Le informazioni qui riportate non intendono pertanto offrire alcuna indicazione immediatamente applicabile, né in alcun modo sostituire il rapporto professionista-cliente. Per queste ragioni, in relazione ad ogni caso concreto, si raccomanda di chiedere parere al proprio professionista di riferimento, prima di mettere in pratica qualsiasi indicazione qui pubblicata.