

GLI ESPERTI RISPONDONO

Le tasse per gli imprenditori che si trasferiscono all'estero

Portare la residenza fiscale oltreconfine è come vendere l'azienda
Tutte le nuove norme che permettono di rateizzare i versamenti

Come funziona la exit tax, cioè la tassa sul trasferimento degli imprenditori?

La disciplina dell'exit tax è regolata dall'articolo 166 del testo unico delle imposte sul reddito che equipara il trasferimento all'estero, con conseguente perdita della residenza fiscale in Italia, dei soggetti esercenti attività d'impresa al realizzo, al valore normale, dei componenti dell'azienda o del complesso aziendale. Le plusvalenze così generate (considerate realizzate nel periodo in cui il trasferimento avviene) devono tener conto anche del valore dell'avviamento e delle funzioni e rischi propri dell'impresa, determinati sulla base dell'ammontare che imprese indipendenti avrebbero riconosciuto per il loro trasferimento. I suddetti componenti vengono assoggettati, a seconda dei casi, a Irpef o Ires, (definita in questo caso Exit tax). La riscossione può essere sospesa, su opzione dell'imprenditore,



Trasferire l'impresa all'estero per il Fisco equivale a chiuderla

Professionisti.it
il primo network dei professionisti in Italia

in collaborazione con www.professionisti.it
numero verde 800901335
e-mail: info@professionisti.it

anche distintamente per ciascuno dei cespiti o componenti non confluiti in una stabile organizzazione situata o rimasta nel territorio dello Stato. La sospensione in esame può essere richiesta per i trasferimenti di residenza in Stati appartenenti all'

Unione Europea oppure in Paesi aderenti all'accordo sullo spazio economico con i quali l'Italia abbia stipulato un accordo sulla collaborazione in materia di riscossione dei crediti tributari. Le nuove norme prevedono un versamento delle imposte in

esame nell'esercizio in cui, in base alle regole del testo unico delle imposte, gli elementi dell'azienda o del complesso aziendale si considerano realizzati. Per le partecipazioni immobilizzate, il versamento avviene, oltre che in sede di cessazione, anche nell'esercizio di distribuzione degli utili e delle riserve di capitale delle società partecipate. Vengono, inoltre, richieste garanzie proporzionali all'ammontare dell'imposta sospesa e si ritiene obbligatorio il monitoraggio annuale delle plusvalenze in sospensione. In alternativa alla sospensione ed al pagamento in un'unica tranche, viene concessa anche la possibilità di pagare l'imposta in 10 rate costanti, maggiorate degli interessi previsti per i casi di pagamento rateale. In questo caso, come nel caso di sospensione sono dovute le garanzie proporzionali agli importi sospesi.

Franco Alessio
dottore commercialista

SICUREZZA

Un responsabile serve ma non basta

La nomina di un responsabile del servizio protezione e prevenzione esime il datore di lavoro dagli obblighi inerenti la prevenzione degli infortuni sul lavoro?

La risposta è negativa. E' quanto emerge da una sentenza di Cassazione. La presenza del responsabile sicurezza è obbligatoria, ma tale figura non coincide con quella, facoltativa, del dirigente delegato all'osservanza delle norme antinfortunistiche ed alla sicurezza dei lavoratori. In particolare, ricordano gli ermellini, «il RSPP non può incidere in via diretta sulla struttura aziendale ma ha solo una funzione di ausilio finalizzata a supportare (e non a sostituire) il datore di lavoro nell'individuazione dei fattori di rischio nella lavorazione, nella scelta delle procedure di sicurezza e nelle pratiche di informazione e formazione dei dipendenti». Di conseguenza, sebbene si proceda alla nomina di un RSPP, il datore di lavoro conserva l'obbligo di effettuare la valutazione dei rischi e di elaborare il documento relativo alle misure di prevenzione e protezione.

Giorgia Pecchi
avvocato

DIRITTO

Timbra per il collega non è licenziabile

Timbrare il cartellino per il proprio collega di lavoro comporta sempre il licenziamento disciplinare?

La corte d'appello di Catania ha dichiarato l'illegittimità del licenziamento intimato nel settembre del 2000 al dipendente degli Stati Uniti presso una base NATO operante in Italia. Accogliendo poi l'appello proposto dal lavoratore, la corte d'appello ha ritenuto applicabile il regime della tutela previsto dallo Statuto dei Lavoratori e condannato gli Stati Uniti alla reintegrazione del dipendente. Il licenziamento era stato irrogato al dipendente per avere in più occasioni timbrato il cartellino marcatempo anche per una collega nonostante le stesse non fosse presente, nonché per aver acconsentito che la collega, a sua volta, timbrasse il suo cartellino in sua assenza. La Cassazione ha ritenuto che i fatti indicati a sostegno del licenziamento non erano tuttavia confortati da riscontri adeguati, dal momento che i testimoni avevano sì confermato che l'uno timbrava il cartellino per conto dell'altra, ma nessuno era stato in grado di confermare se entrambi fossero o meno presenti sul luogo di lavoro.

Simone Campi
studio legale Campi e Ghigna

Centro per l'Impiego di Vigevano
Via Vincenzo Boldrini, 1
27029 Vigevano - Telefono 0381
70290 - 690606 -
E-mail vigevano@formalavoro.pv.it

CERCASI:

Centro per l'Impiego di Voghera
Via del Popolo 42 - 27058
Voghera - Telefono 0383 644527
- 644.529 - 644.532 -
E-mail voghera@formalavoro.pv.it

CERCASI:

settore e nella figura professionale - preferibile iscrizione nelle liste di mob.L.223/91 - conoscenza informatica di base - offerta valida fino al 30.03.2014;

OFFERTA LAVORO

10 candidati motivati e automuniti
interessati all'inserimento in

EISMANN ITALIA