

Edizione di mercoledì 25 febbraio 2015

IVA

[Status di esportatore abituale e compilazione rigo VE30](#)

di **Sandro Cerato**

LAVORO E PREVIDENZA

[Approvato dal Governo il decreto Tutele Crescenti](#)

di **Luca Vannoni**

FISCALITÀ INTERNAZIONALE

[Personale all'estero: quando si può evitare la doppia tassazione](#)

di **Nicola Fasano**

CRISI D'IMPRESA

[La circolazione dell'azienda in crisi e la tutela dei lavoratori](#)

di **Marco Capra**

ENTI NON COMMERCIALI

[La responsabilità nell'organizzazione dei corsi degli enti non profit](#)

di **Guido Martinelli**

BACHECA

[Master "I nuovi principi contabili e l'impatto sul bilancio 2014"](#)

di **Euroconference Centro Studi Tributarî**

IVA

Status di esportatore abituale e compilazione rigo VE30

di **Sandro Cerato**

La verifica dello **status di esportatore abituale** avviene confrontando l'importo delle operazioni non imponibili indicate nel **rigo VE30 del modello Iva 2015** con il totale del volume d'affari di cui allo stesso quadro VE, quest'ultimo nettizzato delle operazioni fuori campo Iva con obbligo di fatturazione, il cui importo deve essere inserito nel rigo VE34. In particolare, se il totale del rigo VE30 è maggiore del 10% del volume d'affari "netto" (VE40 meno VE34), il soggetto passivo è considerato **esportatore abituale** e l'anno successivo può acquistare beni e servizi senza applicazione dell'Iva, previa presentazione della dichiarazione d'intento, nei limiti delle operazioni non imponibili indicate nel rigo VE30. In tale rigo è richiesta l'indicazione dettagliata di alcune tipologie di operazioni non imponibili, il cui totale deve essere inserito nel campo 1 dello stesso rigo. In particolare:

- nel **campo 2**, deve essere indicato **l'importo complessivo delle esportazioni di beni** registrate nel corso del 2014, comprendendo le **esportazioni dirette e triangolari** di cui all'art. 8, comma 1, lett. a), del D.P.R. n. 633/1972, nonché quelle a **cura del cessionario non residente** di cui alla successiva lett. b) dello stesso art. 8. Le istruzioni correttamente precisano che in tale campo devono essere indicate anche le esportazioni di beni con partenza da un deposito Iva, di cui all'art. 50-*bis*, comma 4, lett. g), del D.L. n. 331/1993 (anche se tali operazioni sono in realtà qualificate tra quelle non soggette). Per completezza si segnala che deve essere allocato in tale campo anche il **marginale non imponibile** riferito alle esportazioni di beni usati;
- nel **campo 3**, deve essere indicato l'ammontare complessivo delle **cessioni intracomunitarie** registrate nel 2014. Rientrano in tale ambito non solo le **cessioni intracomunitarie dirette non imponibili** di cui all'art. 41 del D.L. n. 331/1993, ma anche le **cessioni intracomunitarie di beni estratti da un deposito Iva** con spedizione in altro Stato Ue (anche se qualificate come non soggette ai sensi dell'art. 50-*bis*, comma 4, lett. f), del D.L. n. 331/1993). A differenza di quanto visto per le esportazioni di cui al campo 2, nel presente campo 3 **non deve essere indicato l'importo del margine delle cessioni di beni usati** effettuate nei confronti di soggetti passivi d'imposta in altro Stato Ue, in quanto esse sono considerate cessioni interne da assoggettare al regime dei margini di cui all'art. 36 del D.L. n. 41/1995;
- nel **campo 4** deve essere indicato l'ammontare delle **cessioni di beni verso operatori di San Marino**, non imponibili ai sensi dell'art. 71 del D.P.R. n. 633/1972, la cui procedura è disciplinata dalle disposizioni del D.M. 24.12.1993, che richiede tra i diversi adempimenti l'ottenimento di una copia della fattura vistata dalle autorità sammarinesi;
- nel **nuovo campo 5**, di carattere residuale, deve essere indicato l'importo complessivo

delle **operazioni non imponibili assimilate alle esportazione**. Tale dicitura richiede l'indicazione delle operazioni assimilate alle vere e proprie esportazioni di cui all'art. 8-*bis* del D.P.R. n. 633/1972, dei servizi internazionali non imponibili ai sensi dell'art. 9 dello stesso D.P.R. n. 633/1972, delle cessioni di beni a residenti dello Stato della Città del Vaticano, non imponibili ai sensi dell'art. 71 del D.P.R. n. 633/1972, nonché le cessioni e le prestazioni effettuate nei confronti degli organismi internazionali indicati nell'art. 72 del D.P.R. n. 633/1972. In tale nuovo campo si ritiene debbano essere altresì indicate le **cessioni non imponibili di cui all'art. 58 del D.L. n. 331/1993** (vendita da parte del primo cedente a favore del promotore della triangolazione con consegna in altro Stato Ue), in quanto non considerate cessioni intracomunitarie.

Si segnala, infine, che nel **rigo VE32** (altre operazioni non imponibili che non concorrono alla formazione dello status di esportatore abituale) devono essere comprese anche le **operazioni effettuate nei confronti dei Commissariati Generali di sezione nell'ambito di Expo Milano 2015**.

LAVORO E PREVIDENZA

Approvato dal Governo il decreto Tutele Crescenti

di Luca Vannoni

Terminata la fase consultiva presso le Commissioni di Camera e Senato, **il Governo nel Consiglio dei Ministri del 20.02.2015** ha approvato definitivamente il decreto legislativo **che introduce nel nostro ordinamento le tutele crescenti**, in caso di licenziamento illegittimo, per i lavoratori a tempo indeterminato “nuovi assunti” a partire dall’effettiva entrata in vigore del decreto. Per la piena efficacia, è ora necessario attendere la firma da parte del Presidente della Repubblica e la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale.

Le nuove disposizioni attuano quanto previsto dall’art. 1, comma 7, lett. c., della L. n. 183/2014, la c.d. Legge Delega Jobs Act, e cioè l’introduzione, per le nuove assunzioni, *“del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all’anzianità di servizio, escludendo per i licenziamenti economici la possibilità della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, prevedendo un indennizzo economico certo e crescente con l’anzianità di servizio e limitando il diritto alla reintegrazione ai licenziamenti nulli e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato, nonché prevedendo termini certi per l’impugnazione del licenziamento”*.

Al di là dell’attacco della norma di delega, **l’intervento non crea un nuovo contratto di lavoro, ma riforma le conseguenze in caso di licenziamento illegittimo, limitando ancor di più la possibilità di reintegra** e consentendo ai datori di lavoro di poter valutare quanto potrà “costare” un licenziamento illegittimo, grazie a un meccanismo sanzionatorio di natura indennitaria calcolato sull’anzianità del lavoratore.

Il mosaico normativo che si vuole creare nel mercato del lavoro si fonda, oltre che sul decreto in commento, sull’agevolazione triennale per le assunzioni a tempo indeterminato, entrato in vigore dal 1° gennaio 2015, sul riordino delle tipologie contrattuali, con un progressivo superamento delle collaborazioni coordinate e continuative, e sulla riforma degli ammortizzatori sociali. **L’obiettivo è chiaro: assorbire nel lavoro subordinato a tempo indeterminato forme precarie, rendendolo nel contempo più vantaggioso da un punto di vista economico e più flessibile nelle condizioni di recesso.**

Analizzando il contenuto del decreto, **il primo punto di attenzione riguarda la sfera di applicazione (art. 1): il nuovo regime a tutele crescenti si applica non solo ai lavoratori assunti a tempo indeterminato a decorrere dall’entrata in vigore, ma anche ai casi di conversione, purché successiva all’entrata in vigore del decreto, di contratti a tempo determinato o di apprendistato**. Quest’ultima disposizione, nuova rispetto al testo presentato a dicembre, a dir la verità sembra presentare rischi di compatibilità rispetto alla delega, soprattutto per quanto

riguarda l'apprendistato. Tale forma contrattuale nasce infatti a tempo indeterminato, per espressa disposizione del D.Lgs. n. 167/2011 (confermata dalla bozza di decreto sul riordino delle tipologie contrattuali): pertanto, tali lavoratori potrebbero non essere considerati come "nuovi assunti" a tempo indeterminato. E, comunque, si pone il problema di come conteggiare l'anzianità per determinare l'esatto ammontare dell'indennità risarcitoria in caso di licenziamento illegittimo: dall'assunzione o dalla conferma, concluso il periodo di apprendistato?

Gli stessi dubbi di compatibilità con la delega possono porsi in ordine all'ulteriore ipotesi di applicazione delle tutele crescenti previste dal comma 3 dell'art. 1: **lavoratori assunti prima dell'entrata in vigore del decreto in aziende fino a 15 dipendenti, nelle quali si procede con nuove assunzioni che fanno scattare il superamento della soglia della tutela dell'art. 18.** Sicuramente la norma ha un contenuto condivisibile, cioè evitare che il superamento della soglia dei 15 dipendenti determini 2 diversi regime in caso di licenziamento illegittimo, art. 18 della L. n. 300/1970 per i vecchi assunti e nuove tutele crescenti per i lavoratori assunti dopo l'entrata in vigore del decreto; ciò non toglie che la soluzione normativa operata potrebbe non reggere a un vaglio di costituzionalità.

Proseguendo l'analisi del decreto, **l'art. 2 conferma la reintegra (più il risarcimento delle retribuzioni perse, dal licenziamento alla reintegra, minimo 5 mensilità) in caso di nullità del licenziamento perché discriminatorio ovvero perché riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla Legge.** Le novità, su questo specifico aspetto, riguardano il calcolo delle indennità di licenziamento e i difetti di giustificazione per motivi consistenti nella disabilità fisica o psichica del lavoratore. Nel primo caso, ora il riferimento per il calcolo della retribuzione è all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR e non al concetto, più sfuggente, di "retribuzione globale di fatto". Nel secondo caso, si prevede espressamente il rientro delle tipologie di licenziamento sopra indicate nelle ipotesi di reintegrazione con tutela forte. In questo caso, oltre a evidenziarsi che la nuova disciplina prevede un risarcimento più corposo rispetto alla disciplina prevista dall'art. 18 post Legge Fornero (reintegro + 12 mensilità massimo), il dubbio riguarda il licenziamento per superamento del periodo di comporta in caso di malattia: in caso di erroneo conteggio, l'illegittimità del licenziamento determinerà la reintegra in quanto legato a disabilità fisica?

Nei casi, invece, di licenziamento ingiustificato, ma non nullo, è prevista esclusivamente una tutela esclusivamente economica. In assenza di giusta causa o di giustificato motivo, soggettivo o oggettivo, il datore è condannato al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione **pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di anzianità di servizio, per un minimo di 4 mensilità e un massimo di 24**, ma il licenziamento è comunque efficace e il rapporto di lavoro si estingue alla data del licenziamento.

Solo nel caso di licenziamenti disciplinari (per giusta causa o giustificato motivo soggettivo), in cui il fatto materiale a base del licenziamento non sussiste, il giudice può disporre la reintegra e un risarcimento fino a 12 mensilità della retribuzione TFR.

Netto, quindi, è lo stacco rispetto alla Legge Fornero, e alle modifiche da essa apportate all'art. 18: l'insussistenza non è più rilevante nei licenziamenti per motivi economici e, nei licenziamenti disciplinari, non vi sono più meccanismi di valutazione della proporzionalità che possono far scattare la reintegra (prima della Riforma delle tutele crescenti, faceva scattare la reintegra il licenziamento comminato per ipotesi dove la contrattazione collettiva prevede solo sanzioni conservative).

Rimangono confermate le tutele "light" in caso di vizi procedurali (fino a 12 mensilità, una mensilità per anno di servizio, con minimo di 2) e per i nuovi assunti, per le imprese fino a 16 dipendenti (massimo 6 mensilità, minimo 2, una mensilità per anno di servizio). Si ricorda, comunque, che **anche sotto i 16 dipendenti il licenziamento nullo o discriminatorio dà luogo alla reintegra**.

Nonostante la forte avversione da parte del mondo sindacale, è **rimasto incluso** nelle nuove tutele crescenti anche il licenziamento collettivo, con applicazione dell'indennità risarcitoria a tutele crescenti **(fino a 24 mensilità) nel caso di violazione delle procedure o dei criteri di scelta**.

Infine, tra le novità **principali, si rileva che è prevista come non applicabile per i nuovi assunti la procedura ex art. 7 della L. n. 604/1966** (tentativo preventivo di conciliazione in caso di licenziamento per motivi economici), sostituita con una nuova offerta di conciliazione per tutti i casi di licenziamento, oggettivi o soggettivi.

Il datore di lavoro, entro 60 giorni dalla comunicazione del licenziamento, può proporre, a titolo conciliativo, una somma (con assegno circolare) pari ad una mensilità per ogni anno di servizio, **con il minimo di 2 e il massimo di 18 mensilità, purché la conciliazione sia svolta presso una c.d. sede protetta**, conciliazioni sindacali o presso la DTL. L'importo è fiscalmente e contributivamente esente. Qualche dubbio solleva inoltre la nuova comunicazione prevista entro 65 giorni (il cui inadempimento è sanzionato), ulteriore rispetto alla comunicazione di cessazione, anche nel caso di mancata conciliazione.

FISCALITÀ INTERNAZIONALE

Personale all'estero: quando si può evitare la doppia tassazione

di **Nicola Fasano**

Una volta inquadrare le soluzioni più utilizzate dalle imprese per inviare personale all'estero, nel corso di un [precedente intervento](#), si analizzano in questo articolo le più importanti implicazioni dal punto di vista fiscale.

Infatti, quando l'azienda invia dei dipendenti all'estero è pressoché **fisiologico** il rischio della doppia tassazione in capo ai lavoratori, che sono potenzialmente **esposti a tassazione sia in Italia**, loro Paese di residenza (sulla base del c.d. "*worldwide principle*") che nel **Paese estero ove viene svolta fisicamente l'attività** (in quanto la maggior parte degli Stati riconduce a tassazione il reddito di lavoro dipendente prestatato nel proprio territorio), salvo il riconoscimento in Italia del **credito di imposta per le imposte pagate a titolo definitivo all'estero**.

In linea di principio, il reddito di lavoro dipendente viene tassato in primo luogo nel Paese dove è svolta l'attività lavorativa **a prescindere dal "titolo"** sulla base del quale il dipendente è inviato all'estero (trasferta, distacco, localizzazione).

Pertanto, al fine di **prevenire la doppia imposizione**, che comunque spesso espone l'azienda e/o il lavoratore sotto il profilo finanziario, fino a quando non vi saranno le condizioni per il recupero del credito di imposta, si dovrebbe valutare, innanzi tutto, **se sussistano le condizioni per considerare fiscalmente non residente in Italia il dipendente** (che pertanto dovrebbe, quanto meno, essere distaccato per periodi "significativi" all'estero). In tal caso, sotto il profilo fiscale, **verrebbe meno la tassazione (anche) in Italia del reddito prodotto all'estero**. Perché si verifichi una simile situazione, ovviamente, sarà necessario che **le condizioni dettate dall'art. 2 Tuir** (secondo cui sono definiti i criteri sulla base dei quali le persone fisiche sono considerate fiscalmente residenti in Italia) **non sussistano per la maggior parte del periodo di imposta** e dunque, se parliamo di cittadini italiani, che l'iscrizione all'AIRE e, in ogni caso, l'assegnazione all'estero siano perfezionate **entro la prima metà dell'anno**, non potendosi "spaccare", quanto meno sulla base della normativa interna, il periodo di imposta.

E' ovvio, tuttavia, che se si tratta di dipendenti che abbiano **rilevanti interessi in Italia** (ad iniziare da quelli familiari, come per esempio il coniuge che resta in Italia) che fanno ivi **permanere il "domicilio"**, in ogni caso, saranno considerati fiscalmente **residenti in Italia e dunque ivi assoggettati a tassazione** su tutti i redditi ovunque prodotti.

Altro caso in cui potrebbe essere scongiurata la doppia tassazione potrebbe essere quello dell'assegnazione in **Paesi che non prevedano una imposizione sulle persone fisiche** (come

alcuni Stati del Golfo Persico).

Venendo meno anche questa ipotesi, non resta che **verificare l'applicabilità dell'art. 15, par. 2, della Convenzione contro le doppie imposizioni** eventualmente stipulata fra Italia e Paese estero.

Se infatti, in tema di redditi da lavoro dipendente il Modello OCSE prevede all'art. 15, **par. 1**, come principio di carattere generale la **tassazione (anche) nel Paese di svolgimento dell'attività**, il **par. 2** detta le **stringenti condizioni** in presenza delle quali può essere riconosciuta **l'esenzione da tassazione nello Stato in cui è svolta l'attività**.

In sintesi, è riconosciuta **l'esenzione** quando **concorrono** le seguenti condizioni:

1. l'attività nell'altro Stato **non è svolta per un periodo superiore a 183** giorni nell'arco di **dodici** mesi;
2. le remunerazioni **sono pagate da o per conto** di un datore di lavoro che non è residente dell'altro Stato;
3. l'onere delle **remunerazioni non è sostenuto da una stabile organizzazione** o da una base fissa che il datore di lavoro ha nell'altro Stato.

La finalità della norma è quella di escludere da tassazione i redditi derivanti da attività di lavoro dipendente di breve durata nei limiti in cui tali redditi **non siano ammessi in deduzione, come costi**, ai fini della determinazione del **reddito d'impresa**, nello Stato in cui si svolge la prestazione lavorativa, poiché il datore di lavoro non è ivi residente e comunque non vi ha una stabile organizzazione.

Con riferimento alla prima condizione, di cui alla lettera a), relativa alla presenza del lavoratore, va evidenziato che nelle convenzioni più risalenti la stessa è **circoscritta a 183 giorni nell'arco di un periodo di imposta**, il che, evidentemente potrebbe accordare l'esenzione anche in caso di assegnazione, a cavallo di due periodi di imposta, della durata complessivamente superiore a 183 giorni (per es. dal 30.08.2014 al 01.06.2015). Ciò detto, è agevole rilevare come ai fini della esenzione "da convenzione" debba ricorrere, oltre che una assegnazione di "breve periodo", anche la circostanza che, in linea di principio, il dipendente **continui ad essere pagato dalla "casa madre" senza che questa riaddebiti poi il relativo costo del lavoro** alla consociata che dovesse beneficiare della prestazione lavorativa.

Ciò in quanto, in ambito internazionale e soprattutto alla luce delle interpretazioni rese in tal senso in sede OCSE, la condizione di cui alla lettera b) che precede non ricorre anche quando il dipendente pur se **formalmente pagato** dalla società "distaccante" **riaddebita** poi i relativi costi alla locale "distaccataria" in quanto, nella sostanza, è quest'ultima che, di fatto, sostiene il relativo costo.

CRISI D'IMPRESA

La circolazione dell'azienda in crisi e la tutela dei lavoratori

di **Marco Capra**

Il professionista che si trovi a confezionare il piano di **salvataggio di un'azienda** in crisi deve, necessariamente, tenere conto della **tutela dei lavoratori**.

Il tema è di grande rilievo, atteso che, per un verso, sovente l'azienda (o un suo ramo) può essere "salvata", se trasferita ad un'economia terza e liberata dal fardello del debito pregresso, per altro verso, la forza-lavoro costituisce il cuore del compendio, soprattutto delle PMI.

Orbene, ai sensi del secondo comma dell'art. 2112 Cod. Civ., il **trasferimento d'azienda**

[\[1\]](#) origina un regime di **responsabilità solidale tra cedente e cessionario** (o concedente e affittuario) in ordine ai crediti maturati dal lavoratore nel corso del rapporto di lavoro con il cedente e, più in generale, la **tutela della conservazione del posto di lavoro ed il mantenimento dei diritti acquisiti**.

Per ciò che concerne il TFR, il filone giurisprudenziale prevalente

[\[2\]](#) ha chiarito che il

datore di lavoro cedente

rimane obbligato nei confronti del lavoratore suo dipendente, il cui rapporto sia proseguito con il datore di lavoro cessionario, p

er la quota di trattamento di fine rapporto maturata durante il periodo di lavoro svolto fino al trasferimento aziendale, mentre il

datore cessionario

è obbligato per la stessa quota solo in ragione del vincolo di solidarietà, e resta l'unico obbligato quanto alla quota maturata nel periodo successivo alla cessione.

Relativamente ai

debiti previdenziali, giurisprudenza e dottrina

[\[3\]](#) sono concordi nell'affermare che gli stessi devono essere considerati debiti

inerenti all'esercizio dell'azienda, restando, pertanto, soggetti alla disciplina dettata dall'art.

2560 Cod. Civ.. In altri termini, per la contribuzione previdenziale,

non opera l'automatica estensione di responsabilità del cessionario, essendo la solidarietà limitata ai soli crediti di lavoro del dipendente e

non estesa ai crediti di terzi (quali devono a rigore ritenersi gli enti previdenziali) e, sotto altro profilo, non vantando il lavoratore un vero e proprio diritto di credito verso il datore di lavoro per l'omesso versamento dei contributi obbligatori (il cd. rapporto contributivo intercorre tra

ente previdenziale e datore di lavoro)

[\[4\]](#). Per quanto concerne, infine, i premi assicurativi

Inail, l'art. 15 del D.P.R. n. 1124/1965, prevede uno

specifico regime, che esula dal dettato degli art. 2112 e 2560 Cod. Civ., per cui il

cessionario è

solidalmente

obbligato (salvo regresso) con l'alienante per i premi e i relativi accessori riferentisi all'anno in corso e ai due precedenti.

Sotto il

profilo fiscale, occorre ricordare che la disciplina recata dall'art. 14 del D.Lgs. n. 472/1997 prevede un regime di

solidarietà in virtù del quale l'Amministrazione finanziaria può pretendere dal cessionario, fatto salvo il beneficio della

preventiva escussione del cedente ed

entro i limiti del valore dell'azienda, il pagamento delle imposte e delle sanzioni riferibili alle violazioni commesse nell'anno in cui è avvenuta la cessione e nei due precedenti, nonché per quelle già irrogate e contestate nel medesimo periodo, anche se riferibili a violazioni commesse in epoca anteriore. Tuttavia, l'Amministrazione è tenuta a rilasciare, su richiesta dell'interessato, un

certificato sull'esistenza di contestazioni in corso e di quelle già definite per le quali i debiti non sono stati soddisfatti e il suddetto certificato

, se negativo, ha pieno effetto liberatorio

del

cessionario, del pari liberato ove il certificato non sia rilasciato entro quaranta giorni dalla richiesta.

È opportuno sottolineare, però, come il sopracitato

art. 14 del D.Lgs. n. 472/1997, al contrario dell'art. 2112 Cod. Civ., faccia un chiaro

riferimento alla sola cessione d'azienda. Sicché,

parte della dottrina ritiene che si debba

escludere un'applicazione estensiva della disciplina a

trasferimenti per titolo diverso dalla compravendita (tra i quali, segnatamente, l'affitto d'azienda), posto che tale estensione non è stata prevista neanche in via amministrativa

[\[5\]](#).

Tanto chiarito in linea generale, occorre ora valutare se e come si possa "gestire" la circolazione dell'azienda in difficoltà ma ancora

in bonis, sull'ovvio presupposto che il cessionario / affittuario si attende di non essere (più di tanto) coinvolto nelle sorti dell'imprenditore in crisi.

La soluzione è codicistica: ai sensi degli artt. 2112 e 2113 Cod. Civ.

il lavoratore può liberare dalla responsabilità solidale il cedente, attraverso un ac

cordo in sede sindacale o dinanzi le Direzioni Territoriali del Lavoro (se l'accordo è collettivo,

ovviamente, dovrà essere replicato a livello individuale).

Sul tema, sebbene sia una questione dibattuta, la giurisprudenza

[\[6\]](#) e la dottrina

[\[7\]](#) ritengono possibile la

derogabilità delle tutele sancite dall'art. 2112 in sede collettiva

nelle situazioni di crisi aziendale anche non accertata in sede amministrativa e/o non accompagnata da procedura concorsuale in essere.

Tale orientamento, sebbene in linea con l'evoluzione legislativa avvenuta sia a livello giuslavoristico che fallimentare al fine di perseguire il

duplice obiettivo di conservare il valore delle imprese e i livelli occupazionali, ad avviso di taluni parrebbe porsi

parzialmente in contrasto con la disciplina europea, in quanto consente di derogare le norme a tutela dei lavoratori in maniera decisamente più ampia rispetto al principio di solidarietà tra cedente e cessionario ed all'obbligo di mantenimento delle condizioni di lavoro.

Per approfondire le problematiche della risoluzione della crisi d'impresa ti raccomandiamo questo master di specializzazione:

[\[1\]](#) In qualsiasi sua forma, come, ad esempio, la cessione o l'affitto.

[\[2\]](#) Cfr., *inter alia*, Cass. n.19291/11.

[\[3\]](#) Cfr. Cass. n.81794/01; Cass. n.5001/97; Cass. n.938/95; *La gestione del personale in caso di affitto di azienda: responsabilità, obblighi e aspetti critici*, di E.Basile e L.Montesarchio, in *La Rivista delle Operazioni Straordinarie*, marzo 2012.

[\[4\]](#) In senso contrario si registra un'antica (e, per quanto consta, non più coltivata) presa di posizione dell'INPS.

[\[5\]](#) Nella pratica professionale, però, prudenzialmente, il ridetto certificato dei carichi pendenti viene richiesto anche per l'affitto.

[\[6\]](#) cfr. *inter alia* Cass. n. 14098.

[7] Cfr. *Politiche attive del lavoro e trasferimento di aziende insolventi: de iure condendo*, Fondazione Nazionale dei Commercialisti

ENTI NON COMMERCIALI

La responsabilità nell'organizzazione dei corsi degli enti non profit

di **Guido Martinelli**

Nel corso dei nostri interventi sulla rubrica dedicata agli enti non commerciali, abbiamo già analizzato le associazioni di promozione sociale, le principali strutture delle associazioni di volontariato ed anche i maggiori profili di responsabilità di coloro che agiscono in nome e per conto delle associazioni. Oggi approfondiamo la responsabilità connessa all'organizzazione di corsi, per insegnanti ed educatori di tali enti.

L'attività maggiormente diffusa tra le associazioni di promozione sociale è l', in molti casi alla presenza e con la guida di istruttori.

Questi ultimi sono equiparati, per quanto riguarda la responsabilità, a coloro che insegnano un mestiere o un'arte; pertanto essi rispondono in base all'art. 2048, comma 2, C.C. del danno cagionato dal fatto illecito commesso dei loro allievi, nel tempo in cui sono sotto la loro vigilanza (questo genere di responsabilità è, nella pratica, ravvisabile soprattutto con allievi e utenti "minori").

Quella degli insegnanti o educatori è una **responsabilità indiretta per colpa propria**, ossia tali soggetti rispondono per avere violato il loro dovere di vigilanza. La prova che libera l'insegnante da responsabilità non si esaurisce nella dimostrazione di non avere potuto impedire il fatto, ma si estende alla dimostrazione di avere adottato in via preventiva le misure organizzative idonee ad evitarlo. Pertanto l'insegnante non sarà responsabile per difetto di vigilanza, nel caso in cui avrà dimostrato di aver adottato tutte quelle misure organizzative e disciplinari che, considerata la disciplina impartita, erano sufficienti ad evitare il danno. Infatti, in certi casi, **l'atto dannoso può ricondursi non all'omessa vigilanza**, o non esclusivamente ad essa, bensì alle erronee istruzioni impartite.

Ciò vale, di norma, per quei casi in cui l'insegnante è tenuto preliminarmente a verificare l'efficienza o la tenuta degli strumenti o del materiale utilizzato e controllare la salute dell'allievo (es. canto, danza ecc.), arrivando ad interrompere o impedire la preparazione qualora l'allievo sia in condizioni psicofisiche precarie

L'adeguatezza della vigilanza e dei controlli deve essere valutata con riferimento non solo all'efficacia di intervento correttivo o repressivo ma anche in relazione alla imposizione di misure organizzative o disciplinari idonee ad evitare la situazione di pericolo o a prevenire l'insorgenza dei fattori causativi di danno. Resta, tuttavia, inteso che **l'istruttore risponderà dell'illecito che l'allievo ha determinato solo nel tempo in cui egli è sottoposto alla sua vigilanza**, potendo rispondere solo degli eventi che ricadono sotto il suo potere di vigilanza e controllo (e quindi della c.d. sola "culpa in vigilando").

La colpa degli insegnanti, è opportuno sottolinearlo, concerne anche il danno che l'allievo o l'utente del corso arrechi a se stesso in quanto l'obbligo di vigilanza è imposto a tutela non solo dei terzi, ma anche dei minori loro affidati. Nel caso di danni risentiti dall'allievo a causa dello scarso controllo o dell'imperizia dell'insegnante, oltre alla responsabilità di quest'ultimo, come si è appena precisato, scatta, in base all'art. 2049 C.C. la responsabilità solidale dell'ente di riferimento.

L'associazione, pertanto, risponderà a titolo di responsabilità extracontrattuale dei danni subiti dall'allievo per fatto illecito dell'insegnante posto in essere nell'esercizio delle incombenze a cui è adibito. E' la c.d. responsabilità del preponente per i danni causati dal suo preposto. L'art. 2049 C.C., infatti, prevede che degli illeciti commessi da ausiliari dell'associazione, cioè da persone adibite dall'ente a determinate incombenze (es. insegnanti, istruttori, autisti, dirigenti e dipendenti in genere), risponda indirettamente la stessa associazione. Il principio racchiuso in tale articolo rappresenta la massima applicazione del principio della responsabilità indiretta, cioè della responsabilità che ricade non sul soggetto agente, ma su un soggetto che per maggiori disponibilità economiche o per requisiti peculiari può meglio far fronte alle conseguenze patrimoniali dell'atto compiuto da un proprio dipendente.

La responsabilità sussisterà ove vi sia, tra l'associazione e l'istruttore, un rapporto di subordinazione, con conseguente possibilità di controllo e sorveglianza sull'attività del preposto, o, quanto meno, un generico rapporto di dipendenza, anche se di carattere occasionale o temporaneo, caratterizzato da un potere di direzione e vigilanza. Occorre, inoltre, che il comportamento illecito sia stato tenuto dal preposto nell'adempimento (cd. nesso di occasionalità necessaria) delle mansioni affidategli. Questo requisito richiesto dalla giurisprudenza (da non confondersi col nesso di causalità), impone che le mansioni o incombenze affidate al preposto abbiano "occasionato" l'evento lesivo, nel senso che queste abbiano reso possibile o comunque agevolato il comportamento produttivo del danno, a nulla rilevando che tale comportamento si sia posto in modo autonomo nell'ambito dell'incarico o abbia addirittura ecceduto i limiti di esso, magari in trasgressione degli ordini ricevuti. Trattasi di una presunzione di colpa in capo al sodalizio che viene meno solo se questo sia in grado di dimostrare l'inesistenza del rapporto di preposizione e/o dipendenza oppure l'inesistenza del nesso di causalità tra le incombenze affidate e l'illecito commesso. L'associazione per esonerarsi dalla responsabilità dovrà, cioè, fornire la **prova dell'insussistenza dei presupposti per l'operatività della norma analizzata**, contestando che il danno si sia verificato nell'espletamento delle funzioni stesse o assumendo la riferibilità del danno all'attività privata dell'insegnante.

BACHECA

Master "I nuovi principi contabili e l'impatto sul bilancio 2014"

di **Euroconference Centro Studi Tributari**

Euroconference presenta il nuovo master di specializzazione che si propone di affrontare gli impatti operativi che derivano dalla applicazione dei nuovi documenti OIC alla chiusura dei conti ed alla stesura dei documenti che accompagnano il bilancio delle aziende.

Il percorso è articolato in 3 giornate intere. Attraverso l'utilizzo delle credenziali riservate, il partecipante potrà inoltre accedere alla professional library sul sito di Euroconference per:

- visionare preventivamente e stampare le slides utilizzate in aula (il materiale didattico viene fornito esclusivamente in formato PDF);
- consultare e stampare la documentazione di approfondimento, check list e carte di lavoro, oltre che una selezione dei materiali scientifici Euroconference;
- rimanere aggiornato per i 6 mesi successivi al termine del corso rispetto alle novità intervenute in materia.

RELATORI

Claudio Ceradini

Andrea Rossi

Fabio Landuzzi

Andrea Soprani

SEDI E DATE

FIRENZE – 19 febbraio 2015, 26 febbraio 2015, 5 marzo 2015

MILANO – 18 febbraio 2015, 25 febbraio 2015, 4 marzo 2015

VERONA – 17 febbraio 2015, 24 febbraio 2015, 3 marzo 2015

È stata, inoltre, inserita la sede di BOLOGNA, a seguito del buon riscontro che ha avuto il corso in tutte le sedi; il corso si terrà in 3 giorni consecutivi per consentire anche a coloro che arrivano da lontano di poter partecipare senza sostenere costi eccessivi.

Di seguito le date del corso:

- giovedì 26 marzo – orario 09.30 – 13.00/ 14.00 – 17.30
- venerdì 27 marzo – orario 09.30 – 13.00/ 14.00 – 17.30
- sabato 28 marzo – orario 09.30 – 13.00

PROGRAMMA

I° incontro

Il processo di revisione dei documenti OIC

Struttura e contenuto del bilancio

Cambiamenti di principi e di stime, correzione di errori e accadimenti successivi alla data del bilancio

Il rendiconto finanziario

I conti d'ordine

II° incontro

Le immobilizzazioni materiali

Le rimanenze

Le svalutazioni per perdite durevoli di valore

I lavori in corso su ordinazione

III° Incontro

I crediti: valutazione, svalutazione e cancellazione

Le disponibilità liquide

Fondi rischi ed oneri e fondo trattamento TFR

I debiti

La gestione del patrimonio netto

Le operazioni in valuta estera

Le imposte