

Norme & Tributi

Patto di famiglia meno caro, la Cassazione cambia linea

ASSEGNAZIONI

Stessa tassazione per il trasferimento da padre a figlio e poi tra fratelli

La Corte: si tratta di un contratto non equiparabile ad altro istituto

Angelo Busani
Elisabetta Smaniotto

Nel patto di famiglia, dal punto di vista tributario, si considerano come attribuzioni entrambe effettuate dal disponente sia quella a favore del legittimario assegnatario (avente a oggetto un'azienda o una quota di partecipazione al capitale di una società) sia quella effettuata da quest'ultimo a favore dei propri fratelli o sorelle (i legittimari non assegnatari) a "compensazione" dell'attribuzione dell'azienda o della quota di partecipazione posta in essere dal disponente a vantaggio del legittimario assegnatario.

È questa la decisione della Cassazione nella sentenza 29506 del 24 dicembre 2020, assai rilevante in quanto con essa viene radicalmente invertita la precedente giurisprudenza di legittimità (Cassazione 32823/2018) ove l'attribuzione effettuata dal legittimario assegnatario a favore del legittimario non assegnatario era stata ritenuta tassabile come un'attribuzione tra fratelli e sorelle.

La differenza è evidentissima: con la decisione 29506/2020, se il padre trasferisce al figlio Tizio una partecipazione del valore di 2 milioni di euro e il figlio Tizio compensa il fratello Caio con l'attribuzione di una somma di denaro (o di un bene immobile) del pari valore di 2 milioni di euro, quest'ultima attribuzione sconta imposta di donazione per euro (2 milioni meno 1 milione x 4% =) 40mila; con la decisione 32823/2018, invece, l'imposta di donazione era da determinarsi in euro (2 milioni meno 100mila x 6% =) 114mila.

Nella decisione 29506/2020 viene infine precisato che l'agevolazione di cui all'articolo 3, comma 4-ter, Dlgs 346/90, la quale compete - ricorrendo nei presupposti - al trasferimento tra disponente e legittimario asse-

gnatario (avente a oggetto un'azienda o una quota di partecipazione al capitale di una società), non si applica, invece, al trasferimento dal legittimario assegnatario a favore del legittimario non assegnatario, qualunque oggetto abbia quest'ultima attribuzione.

Con la sentenza 29506/2020 la giurisprudenza di vertice si occupa, dunque, per la seconda volta, della materia del patto di famiglia: si tratta di una sentenza indubbiamente influenzata dal fatto che il giudizio richiesto giunge all'esito di un contenzioso tributario. Tuttavia, per pervenire al verdetto, l'iter argomentativo del giudice deve compiere diversi "passaggi" di diritto privato, i quali non potranno non influire sulle interpretazioni che la giurisprudenza del futuro effettuerà in questa materia, assai densa di questioni problematiche.

Restringendo, ora, l'osservazione della sentenza 29506 al mero ambito tributario, occorre notare che la Cassazione parte dal presupposto secondo il quale l'imposta di donazione fuoriuscita dal Dl 262/06, applicandosi non solo alle donazioni, ma anche agli atti a titolo gratuito e alla istituzione di vin-

coli di destinazione, è un tributo che si applica sull'incremento del patrimonio del beneficiario per effetto dell'attribuzione dal medesimo ricevente.

Se, dunque, il beneficiario è gravato da un onere a vantaggio di un altro soggetto, il valore dell'onere decurta il valore dell'attribuzione dal medesimo ottenuta e costituisce, a sua volta, un'attribuzione (che ha fonte nella volontà del soggetto disponente) a vantaggio del soggetto a cui favore l'onere è disposto, da tassare, anch'essa, con l'imposta di donazione.

Nel caso del patto di famiglia accade il medesimo fenomeno: per volontà del disponente, si origina, per legge, il gravame del legittimario assegnatario di compensare il legittimario non assegnatario per l'attribuzione effettuata dal disponente a favore del suo discendente avente a oggetto un'azienda o una quota di partecipazione al capitale di una società. Pertanto, la tassazione deve essere applicata come se tutte le attribuzioni disposte nel patto di famiglia (e, quindi, anche quelle tra un fratello e l'altro fratello) fossero effettuate direttamente dal disponente.

Il Tar stringe i presupposti per il vincolo «storico»

BENI CULTURALI

Sbloccata l'asta di auto appartenute a una storica carrozzeria di design

Non basta l'appartenenza a una collezione privata per dichiarare il «vincolo storico-relazionale» particolarmente importante di una serie di oggetti, neppure se si tratta di prestigiosi modelli di automobile. Il Tar Lombardia (sentenza 2119/2020) ha annullato il decreto con cui la Commissione Regionale ministeriale per il Patrimonio Culturale, nel 2018, aveva posto il vincolo su una serie di otto modelli di auto provenienti dall'Archivio Stile Bertone, messi all'asta nell'ambito della procedura fallimentare. Il ministero, condannato anche alle spese processuali a favore della ricorrente Aste Bolaffi, non potendo utilizzare il vincolo storico *tout court* per i bolidi - per l'occasione esposti sulla storica pista di Arese - in quanto non ancora «settantenni», aveva optato per il vincolo «storico relazionale». Con questa causale, contemplata all'articolo 10 del dlgs 42 del 2004 (Codice dei beni culturali e del paesaggio) il ministero per i Beni culturali aveva tentato di bloccare la vendita pubblica andata in scena due anni fa, innescando così il ricorso della società d'aste anche sul versante - poi assorbito - dell'ammortizzatore in deroga spetti o meno. Spettanza che, per il Tribunale non si può mettere in discussione, in quanto la ratio della normativa speciale è garantire tutele omogenee tra i diversi settori fornendo sostegno alle attività che, diversamente, subirebbero gli effetti negativi della pandemia senza alcun supporto.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Cigd Covid ai lavoratori ex Inpdap

TRIBUNALE DI VENEZIA

Accolto il ricorso di una fondazione privata nei confronti dell'Inps

Giampiero Falasca

La cassa integrazione in deroga prevista per fronteggiare l'emergenza da Covid-19 va concessa a tutti i dipendenti di imprese che non accedono ad altri strumenti di integrazione salariale, quale che sia la ragione giuridica che impedisce loro l'accesso al sistema di integrazione salariale ordinaria; anche le fondazioni private rientrano in

questa nozione, a prescindere dal loro inquadramento previdenziale.

Con l'affermazione di questo importante principio il Tribunale di Venezia (decisione del 7 gennaio) ha accolto il ricorso d'urgenza promossa da una fondazione privata onlus con personalità giuridica contro l'Inps.

Tale fondazione ha richiesto d'urgenza l'ammissione alla Cig Covid-19 introdotta dall'articolo 22 del Dl 18/2020 (e poi oggetto di successive proroghe) lamentando di essere stata esclusa dall'accesso a tale ammortizzatore, già a monte, per via della mancanza di una procedura informatica che consentisse di presentare la domanda da parte di soggetti della sua natura.

Per tentare di superare tale carenza informatica, la fondazione ha comunemente avanzato direttamente all'Inps la richiesta di integrazione salariale, ma si è vista rispondere via Pec che non ha diritto a presentare la domanda in quanto sotto il profilo previdenziale risulta essere un ente iscritto alla gestione pubblica (ex Inpdap).

Il Tribunale ha rilevato la pacifica natura privatistica del soggetto ricorrente, costituito come fondazione privata onlus con personalità giuridica. A fronte di tale natura, è irrilevante, sotto il profilo previdenziale e pensionistico, il fatto che la fondazione non versi contribuzione per la Cig o altri ammortizzatori sociali, né alcuna contribuzione

minore, non essendo previste le correlate prestazioni nella gestione di appartenenza.

Il Tribunale rileva, inoltre, che il fatto che l'ente sia sprovvisto di matricola Inps non è di per sé dirimente: ciò che conta è se l'accesso all'ammortizzatore in deroga spetti o meno. Spettanza che, per il Tribunale non si può mettere in discussione, in quanto la ratio della normativa speciale è garantire tutele omogenee tra i diversi settori fornendo sostegno alle attività che, diversamente, subirebbero gli effetti negativi della pandemia senza alcun supporto.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

quotidianolavoro.ilsole24ore.com
La versione integrale dell'articolo

Coltivatori, contributi entro il 16 febbraio

AGRICOLTURA

Il rinvio nel Dl 183 va collegato al taglio delle quote del Dl ristori

Francesco Giuseppe Carucci

Coltivatori diretti e imprenditori agricoli professionali non dovranno osservare la scadenza di lunedì 18 gennaio (il 16 cade di sabato) per il versamento dell'ultima rata della contribuzione IVS 2020.

La sospensione del termine è stata disposta dall'articolo 10, comma 6, del «milleproroghe», il Dl 183 del 31 dicembre 2020, e non potrà operare oltre il 16 febbraio.

La vicenda va inquadrata nell'am-

bito degli esoneri contributivi voluti dai decreti Ristori e Ristori bis per le aziende appartenenti alle filiere agricole, della pesca e dell'acquacoltura. Gli articoli 16 del Dl 137/2020 e 21 del Dl 149/2020 hanno introdotto un esonero contributivo, rispettivamente per i periodi contributivi di novembre e dicembre 2020, a favore di datori di lavoro e lavoratori autonomi appartenenti a quei comparti.

La legge 176 del 18 dicembre 2020, con cui è stato convertito in legge il primo decreto Ristori, ha abrogato le tre successive edizioni facendone salvi gli effetti.

Ferma restando l'aliquota di computo delle pensioni, l'agevolazione riguarda dunque i contributi dovuti da imprenditori agricoli professionali e coltivatori diretti (e i coadiuvanti di questi ultimi). Il be-

neficio è quantificato in due dodicesimi della contribuzione dovuta per il 2020 senza a tal fine computare il premio Inail, riscosso in modalità unificata, e ad esclusivo debito dei coltivatori diretti.

La platea dei beneficiari è rappresentata dagli esercenti di attività identificate dai codici Ateco di cui all'attuale allegato 3 al Dl 137.

Per espressa previsione dell'articolo 16, come confermato dall'Inps con il messaggio 4272 del 13 novembre 2020, il beneficio è già stato riconosciuto nel versamento scaduto il 16 novembre scomputando dall'importo della rata il primo dodicesimo della contribuzione annua prevista per la fascia contributiva di appartenenza.

Il medesimo messaggio ha chiarito che le misure sono da ritenersi

autorizzate nell'ambito del regime degli aiuti di Stato «Quadro temporaneo emergenza Covid-19» e che sarebbe stata predisposta apposita procedura informatica per presentare le istanze di esonero.

Con riferimento alla sospensione dei termini operata dal «milleproroghe», la predisposizione della procedura telematica assume particolare rilievo. Infatti l'articolo 10 del Dl 183/2020 sospende i termini «fino alla comunicazione, da parte dell'ente previdenziale, degli importi contributivi da versare e comunque non oltre il 16 febbraio 2021». In tal modo potranno essere conguagliati eventuali importi erroneamente versati in eccesso, o in difetto, a novembre. Si attende l'apertura del canale online dedicato.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

CORTE COSTITUZIONALE

VIOLENZA IN FAMIGLIA, C'È SEMPRE IL PATROCINIO STATALE

Nessun vincolo di reddito. Le vittime di alcuni gravi reati, come la violenza sessuale in varie forme, i maltrattamenti in famiglia, mutilazioni o stalking, hanno sempre diritto al patrocinio a spese dello Stato. La Corte costituzionale con la prima sentenza del 2021, scritta dall'attuale presidente Giancarlo Coraggio, ha dichiarato infondata la questione di legittimità sollevata dal Gip di Tivoli per il quale, invece, si profilava un contrasto tra la norma del Testo unico sulle spese di giustizia (articolo 76 comma 4 ter del Dpr 115/2002) e l'articolo 3 della Costituzione.

Anon convincere era soprattutto l'assenza di discrezionalità da parte del giudice, effetto dell'istituzione

di un vero e proprio automatismo sull'ammissione al beneficio sulla base del solo presupposto dell'essere persona offesa per alcuni delitti, disciplinando tra l'altro in modo identico situazioni molto diverse sotto il profilo economico.

Per la Consulta invece la conclusione è di segno opposto. La sentenza ricorda innanzitutto che la disposizione contestata rientra nella sfera della disciplina processuale, all'interno della quale il legislatore gode di un'ampia possibilità di intervento, fatti salvi i casi di manifesta arbitrarietà o irragionevolezza. Aspetti questi ultimi che però la pronuncia non ravvisa per la norma in discussione, tenuto conto della vulnerabilità particolare delle vittime dei reati presi in considerazione

e delle esigenze di assicurare con tutti gli strumenti possibili l'emersione dei colpevoli di questi delitti.

«Nel nostro ordinamento giuridico, specialmente negli ultimi anni - osserva la Corte -, è stato dato grande spazio a provvedimenti e misure tesi a garantire una risposta più efficace verso i reati contro la libertà e l'autodeterminazione sessuale, considerati di crescente allarme sociale, anche alla luce della maggiore sensibilità culturale e giuridica in materia di violenza contro le donne e i minori. Di qui la volontà di approntare un sistema più efficace per sostenere le vittime, agevolandone il coinvolgimento nell'emersione e nell'accertamento delle condotte penalmente rilevanti».

E allora, la misura, introdotta nel 2009, va considerata come esito di una precisa scelta di indirizzo politico-criminale da parte del legislatore, con l'obiettivo di offrire un sostegno concreto alla persona offesa, la cui vulnerabilità è accentuata dalla particolare natura dei reati di cui è vittima, e di incoraggiarla nello stesso tempo a denunciare e partecipare in maniera attiva al procedimento penale di emersione dei fatti.

Del resto, ricorda ancora la Corte, nel nostro ordinamento esistono anche altre ipotesi di ammissione al patrocinio a spese dello Stato a prescindere dalla verifica del reddito, come nel caso dell'immigrazione clandestina.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LAVORO E COVID-19

INIDONEO E POI LICENZIABILE CHI NON SI VACCINA

di Aldo Bottini

In tema di obbligo vaccinale per i lavoratori occorre partire dall'attuale quadro normativo. La Costituzione (articolo 32) afferma che nessuno può essere obbligato a un determinato trattamento sanitario se non per legge. Al momento un obbligo di legge a sottoporsi al vaccino anti Covid non c'è e non sembra sia all'orizzonte (almeno immediato).

In relazione all'emergenza Covid, una norma di legge (articolo 29 bis del Dl 23/2020) sancisce che i datori di lavoro adempiono al dovere di sicurezza di cui all'articolo 2087 del Codice civile (in generale considerata norma aperta e dinamica) mediante l'applicazione dei protocolli anti contagio (Protocollo condiviso Governo-Parti sociali del 24 aprile 2020 e successive modifiche, protocolli locali o aziendali). Il Testo unico sulla sicurezza (Dlgs 81/2008) contiene disposizioni sui rischi di esposizione ad agenti biologici (articoli 266 e seguenti) che, pur essendo state richiamate per sottolineare la necessità di inserimento del rischio Covid nel documento di valutazione dei rischi, potrebbero essere ritenute non direttamente applicabili (in modo generalizzato) alla fattispecie dell'attuale pandemia perché, a prescindere dal fatto che si riferiscono o meno esclusivamente ad agenti biologici derivanti dalle (o presenti nelle) lavorazioni, ipotizzano la possibilità del datore di procurarsi i vaccini, al momento esclusa.

Tuttavia è interessante notare che esse prevedono la possibilità di somministrare vaccini a cura del medico competente (quindi, sia pur in determinati casi, il vaccino è considerato misura di prevenzione/protezione) e il potere del medico competente, nell'ambito della sorveglianza sanitaria, di disporre l'allontanamento temporaneo del lavoratore (articolo 279) secondo le procedure previste per l'inidoneità alla mansione (articolo 42).

In questo quadro, si pone il tema di quale sia l'atteggiamento che il datore di lavoro possa/debba tenere nei confronti del dipendente che, chiamato dall'autorità sanitaria per la somministrazione del vaccino, si rifiuta di farlo. Se il vaccino è misura di protezione per sé e per la collettività (e sembra innegabile che lo sia), il datore ben può, sulla base dell'articolo 2087, ritenere che il lavoratore che, potendolo fare, non si vaccina sia temporaneamente inidoneo a rendere la prestazione in sicurezza, e quindi possa essere allontanato/esonero senza retribuzione, salvo che la prestazione possa essere fornita senza rischio per sé e per gli altri, il che potrebbe forse realizzarsi con uno smart working integrale, ove organizzativamente possibile. Si tratterebbe di impossibilità temporanea di rendere la prestazione, che libera il datore dall'obbligo retributivo.

Una situazione che potrebbe portare al licenziamento per giustificato motivo oggettivo qualora

Il vaccino non può essere imposto, ma è una misura di prevenzione senza la quale può scattare l'inidoneità alla mansione

l'assenza dal lavoro, per il suo prolungarsi e/o per l'indeterminatezza della sua durata, arrechi pregiudizio all'organizzazione aziendale, secondo i principi affermati dalla giurisprudenza in situazioni simili (carcerazione preventiva, revoca o sospensione di autorizzazioni amministrative), e salvo naturalmente il blocco dei licenziamenti attualmente in essere.

Una simile conclusione vale in generale per tutte le situazioni lavorative che comportano il contatto con altri, ma è ancor più sostenibile laddove la prestazione implichi l'interazione con terzi (con le relative responsabilità del datore di lavoro) magari particolarmente esposti al rischio (ospedali, Rsa).

Naturalmente la posizione del datore di lavoro che non accetta la prestazione del renitente al vaccino sarebbe ancora più difendibile (di fronte alla reazione del dipendente che contesti il provvedimento reclamando la retribuzione o impugni il licenziamento per giustificato motivo oggettivo) qualora la necessità del vaccino quale misura di prevenzione/protezione venga affermata dal medico competente e inserita nei protocolli di sicurezza.

In quest'ultimo caso si potrebbe persino ipotizzare un licenziamento per ragioni soggettive (notevole inadempimento a una disposizione di sicurezza), anche se, in presenza di un diritto costituzionale a rifiutare un trattamento sanitario non specificamente imposto per legge, la tenuta di un simile recesso sarebbe problematica e incerta. La situazione, in altre parole, potrebbe non essere equiparata al rifiuto di utilizzare un Dpi o la mascherina, che non sono trattamenti sanitari.

Nessun dubbio invece sulla possibilità di considerare giusta causa o giustificato motivo soggettivo di recesso il rifiuto di vaccinarsi qualora il vaccino sia reso obbligatorio per legge, in generale o per determinati settori di attività.

Un'ultima considerazione merita il caso in cui la prestazione sia resa impossibile o difficoltosa a causa di restrizioni imposte ai non vaccinati da soggetti diversi dal datore di lavoro (limitazioni ai viaggi e agli ingressi in altri Paesi). Anche in questo caso è ipotizzabile l'inidoneità del lavoratore, con quel che ne consegue (sospensione non retribuita e/o licenziamento per giustificato motivo oggettivo).

© RIPRODUZIONE RISERVATA

IL DIBATTITO



IL SOLE 24 ORE
8 GENNAIO
2021, PAG. 27

Il dibattito su vaccino anti Covid-19 e attività lavorativa è iniziato con un articolo di Giampiero Falasca pubblicato l'8 gennaio ed è proseguito con l'articolo del 9 gennaio a firma di Attilio Pavone

QUOTIDIANO

DEL LAVORO



SALUTE E SICUREZZA
Un avviso non salva il datore di lavoro

Colpevole il datore di lavoro che non controlla i dipendenti e affida la formazione e il rispetto delle regole di sicurezza a un avviso affisso su un macchinario, con la conseguenza che un'esplosione dello stesso causa lesioni gravi a un lavoratore.

— Luigi Caiazza

Il testo integrale dell'articolo su: quotidianolavoro.ilsole24ore.com