
Cessioni tassate 600 euro nei piani di tutela del lavoro

IL Sole 24 Ore | NORME E TRIBUTI | 05 FEBBRAIO 2022 | Angelo Busani

La norma che abbatte alla misura fissa le imposte di registro, ipotecaria e catastale per il trasferimento degli immobili strumentali nell'ambito di una cessione di azienda (articolo 1, comma 237, legge 234/2021) va letta nel contesto in cui è scritta e, quindi deve intendersi applicabile solo ai contratti stipulati nell'ambito di piani volti a salvaguardare il tessuto occupazionale e la continuità aziendale (commi 224 e seguenti dell'articolo 1) e nel solo caso delle aziende che: nell'anno precedente, abbiano impiegato mediamente almeno 250 dipendenti (comma 225); intendano procedere alla chiusura di una sede, di uno stabilimento, di una filiale, o di un ufficio o reparto autonomo situato nel territorio nazionale, con cessazione definitiva della relativa attività (comma 224); prevedano di effettuare un minimo di 50 licenziamenti (comma 224). Lo afferma la circolare 3/E/2022: insomma la norma non si applica a qualsiasi cessione di azienda, come appare essere a una sua prima lettura, ma solo al ricorrere dei presupposti citati. A parte questo chiarimento, il documento non affronta gli altri aspetti problematici della norma. Ad esempio, il tema che, nel primo periodo del comma 237, si subordina la sua applicazione a due condizioni (la «continuazione dell'attività» dell'azienda oggetto di cessione e il «mantenimento degli assetti occupazionali») e poi quando, invece, nel suo secondo periodo, nel dettare le fattispecie in cui si ha decadenza dall'agevolazione (comminando il recupero dell'imposizione "ordinaria", ma nessuna sanzione): dimentica il «mantenimento degli assetti occupazionali» (quindi si apre il tema se il mancato mantenimento integri una fattispecie di decadenza); indica, come ipotesi di decadenza, la «cessazione dell'attività» aziendale entro cinque anni dall'atto agevolato e il «trasferimento per atto a titolo oneroso o gratuito degli immobili» in questione entro il quinquennio in questione. Quanto al «mantenimento degli assetti occupazionali», non esistendo una definizione normativa di tale concetto, non resta che ricorrere a una lettura di buon senso: il requisito parrebbe rispettato se non vi siano licenziamenti collettivi, mentre appaiono tollerabili piccole variazioni nel quantitativo di personale presente in azienda. Inoltre, dovrebbero essere ininfluenti le variazioni del personale conseguenti a licenziamenti di natura disciplinare (o casi analoghi). © RIPRODUZIONE RISERVATA