

Jordans Trust Company has officially launched its new office in Milan and what better way to announce it than with a bilingual version of the Focus?



It is with great pleasure that I can now say that consolidating our growth in the Italian market for corporate services, Jordans Trust Company has officially opened our new office in Milan.

Our business from the Italian market has increased rapidly, and we are seeing a strong appetite from Italian clients to establish UK companies. I was travelling extensively between our Bristol UK head office and Milan to meet clients and prospects but having a base in Milan makes it much easier to do business. Our clients need a quick response, and being on hand at the right time results in faster transactions. Considering our Italian business is continually moving forward, the time had come to put the foundations in place for additional future growth.

In order to celebrate we held an exclusive evening aperitif at the prestigious Triennale art gallery in Milan. With the help of Aaron Pugliesi from “easy Milano” and our marketing team headed by Deborah Sutton, we had a very successful evening. Our CEO, Nick Rees together with the Director and Principal of Jordans Trust Company Martin Palmer, and Deborah Sutton, flew in for the event.

This is an exciting time for us as I have also been elected a councillor for the British Chamber of Commerce for Italy, and look forward to increasing Jordans collaboration with the Chamber.

Jordans is of the view that the UK has an exciting future as an international financial centre and an international corporate domicile on account of its historic importance in these areas, and the prospect of more UK corporate

tax reforms. I am confident the UK will maintain its essential attributes such as reliability and the independence of the courts, state of the art company law, professional and financial sector expertise and last but not least low corporate tax rates – which are likely to reduce further. We are expecting the UK to amend its legislation to make its corporate and financial sector even more competitive, free of EU restraints.

All readers are sure of a warm welcome at our new offices in Milan!



Victoria Rowlands
Associate Director
Jordans Trust
Company (Italy)

T +39 02 9109 4804
E vrowlands@jordustrustcompany.com

The entitlements of Posted Workers



In March 2016 the European Commission announced a long-awaited revision of the twenty year-old Posted Workers Directive, which regulates the entitlements and protects workers sent by their employer to another EU country on a short-term project.

Posted workers are individuals who are employed in one European Member State but sent by their employer to work temporarily in another Member State before returning home. They are different from EU mobile workers in that they temporarily remain in the host Member state without integrating into the local labour market.

According to the UK's TUC (Trade Union Congress), "There are nearly 2m posted

workers in the EU and while they have increased significantly between 2010 and 2014, they remain overall a small percentage of the workforce (0.7%). The UK is the fifth receiving country, behind Germany, France and Belgium with around 50,893 workers posted to the UK and concentrated mainly in construction (74.7%) and business services (8.6%)."

EU law defines a set of mandatory rules regarding the terms and conditions of employment to be applied to posted workers

- to guarantee that these rights and working conditions are protected throughout the EU
- to avoid "social dumping" where foreign service providers can undercut local service providers because their labour standards are lower.

The 1996 Posted Workers Directive (96/71/EC) provides a framework so that both businesses and workers can take full advantage of the opportunities offered by the single market. The Directive supports the freedom to provide services across the EU and provides both fair competition for businesses and respect for the rights of the workers.

The 2014 Enforcement Directive (2014/67/EU) builds on the mutual co-operation information and enforcement requirements in the 1996 Directive and should have been transposed into national legislation by June 2016.

The following article from Italian experts Lablaw explains how the Italian lawmaker has chosen to implement the directives and sets out the obligations for those considering worker postings in Italy.

Il distacco nella prospettiva internazionale – Attuazione della Direttiva 2014/67/UE

In data 22 luglio 2016 è entrato in vigore il D.Lgs. 17 luglio 2016, n. 136, attuativo della Direttiva 2014/67/UE relativa a taluni aspetti di applicazione della Direttiva 96/71/CE in materia di distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi.

Il legislatore italiano nel dare attuazione alla Direttiva ha scelto di riprodurre nel nuovo decreto la maggior parte delle disposizioni del D.Lgs. 25 febbraio 2000 n. 72 attuativo della Direttiva 96/71/CE con abrogazione dello stesso. L'aspetto più significativo della nuova disciplina è dato dalla circostanza che il nuovo decreto prevede espressamente all'art. 10 – nell'ottica di una più ampia finalità di cooperazione amministrativa tra le diverse autorità coinvolte nei vari Stati (non solo a livello europeo) – alcuni importanti obblighi amministrativi in capo all'impresa che distacca lavoratori in Italia. Obblighi che avranno importanti implicazioni anche dal punto di vista sanzionatorio e comportano già da parte delle imprese operanti in ambito internazionale - pur in attesa dello specifico decreto attuativo previsto dall'art. 10, c. 2 – un'analisi delle posizioni in distacco in corso e, quindi, un preliminare sforzo di adeguamento formale e procedurale da parte delle stesse, soprattutto con riguardo alla posizione dei lavoratori stranieri (comunitari e non comunitari) operanti in distacco presso aziende italiane. Il decreto infatti stabilisce che le disposizioni contenute nell'art. 10 si applicano anche alle imprese stabilite in uno Stato terzo che distaccano lavoratori in Italia (art. 1, comma 5 D.Lgs. n. 136/2016).

Tali obblighi in particolare consistono in:

- designazione, durante il periodo del distacco e fino a 2 anni dalla sua cessazione, di un referente elettivamente domiciliato in Italia incaricato di inviare e ricevere atti e documenti (in mancanza, la sede del distaccante si considera il luogo in cui ha sede legale o risiede il distaccatario) e, per il periodo di distacco,

di un referente con poteri di rappresentanza per tenere i rapporti con le parti sociali

- comunicazione preventiva al ministero del Lavoro entro le ore 24 del giorno antecedente l'inizio del distacco, contenente: dati identificativi del distaccante; numero e generalità dei distaccati; data di inizio, fine e durata del distacco; luogo di svolgimento della prestazione; dati identificativi del distaccatario; tipologia dei servizi; generalità e domicilio eletto dei referenti
- comunicazione al Ministero del Lavoro, entro 5 giorni, delle eventuali modifiche di quanto indicato nella comunicazione preventiva
- durante il periodo del distacco e fino a 2 anni dalla sua cessazione, conservazione (con copia in lingua italiana) del contratto di lavoro o di altro documento contenente le informazioni indicate negli artt. 1 e 2 del D.Lgs. n. 152/1997, dei prospetti paga, dei prospetti che indicano, l'inizio, la fine, la durata dell'orario di lavoro giornaliero, della documentazione comprovante il pagamento delle retribuzioni, della comunicazione pubblica di instaurazione del rapporto e del certificato relativo alla legislazione di sicurezza sociale applicabile.

Il D.Lgs. n. 152/1997 stabilisce in particolare l'obbligo per il datore di lavoro di fornire al lavoratore, all'atto della assunzione e prima dell'inizio dell'attività di lavoro, tutte le informazioni relative al rapporto di lavoro (art. 1 D.Lgs. n. 152/1997). L'art. 2 del medesimo decreto stabilisce che nel caso di invio all'estero per un periodo superiore a 30 giorni le informazioni vanno integrate con le seguenti informazioni obbligatorie:

- la durata del lavoro da effettuare all'estero;
- la valuta in cui verrà corrisposta la retribuzione, anche mediante rinvio alle norme del contratto collettivo applicato al lavoratore;
- gli eventuali vantaggi in denaro o in natura collegati allo svolgimento

della prestazione lavorativa all'estero, anche mediante rinvio alle norme del contratto collettivo applicato al lavoratore;

- le eventuali condizioni di rimpatrio del lavoratore.
- Se tali informazioni non sono specificate nella lettera di distacco, il distaccante è tenuto a consegnare al lavoratore un'apposita dichiarazione che le contenga.

Uno degli obiettivi più importanti della Direttiva 2014/67/UE è quello di colmare alcune lacune riscontrate nella Direttiva n. 96/71/CE al fine di circoscrivere, proprio attraverso la cooperazione in materia ispettiva degli Stati, alcune forme di abuso dello status di distaccato identificando alcuni principi guida in materia di "distacco genuino". Significative, a questo proposito, sono le disposizioni dell'art. 4 della Direttiva e, conseguentemente, sul piano del diritto interno le disposizioni dell'art. 3 del D.Lgs. n. 136/2016. La legge stabilisce, infatti, che ai fini dell'autenticità del distacco gli organi di vigilanza effettuano una valutazione complessiva – espressamente sanzionata amministrativamente ex art. 12 D.Lgs. n. 136/2016 - di una serie di elementi che riguardano sia il distaccante sia il distaccato.

In particolare, con riguardo alla posizione dell'azienda distaccante:

- il luogo in cui ha la sede legale e amministrativa, gli uffici, i reparti o le unità produttive
- il luogo di registrazione alla CCIAA o, ove richiesto ad un albo professionale
- il luogo di assunzione e da cui sono distaccati i lavoratori
- la disciplina applicabile ai contratti conclusi con i clienti e con i lavoratori;
- il luogo di esercizio dell'attività economica principale e in cui risulta occupato il personale amministrativo
- il numero dei contratti eseguiti o ammontare del fatturato realizzato nello Stato in cui è stabilita
- il pagamento o rimborso a favore del distaccato delle spese di viaggio,

- vitto o alloggio
- ogni altro elemento utile

Con riguardo alla posizione del lavoratore distaccato:

- il contenuto, natura e modalità di svolgimento dell'attività lavorativa e retribuzione
- l'esercizio abituale dell'attività lavorativa nello Stato da cui è distaccato
- la temporaneità dell'attività svolta in Italia
- la data di inizio del distacco
- il ritorno o prevedibile ritorno a prestare attività nello Stato da cui è o è stato distaccato
- eventuali periodi precedenti in cui la medesima attività è stata svolta dallo stesso o da un altro lavoratore distaccato
- l'esistenza del certificato relativo alla legislazione di sicurezza sociale applicabile
- ogni altro elemento utile e altresì tutti gli elementi indicati con riguardo al distaccante.

Il nuovo decreto, poi, nel riprendere in parte elementi che erano già stati inseriti nel D.Lgs. n. 72/2000 in attuazione della Direttiva 96/71/CE ribadisce ora, da un lato che ai lavoratori in distacco si applicano le medesime condizioni di lavoro e di occupazione (comprese le modalità per far valere i propri diritti in sede amministrativa e giudiziale) previste per i lavoratori che effettuano prestazioni lavorative subordinate analoghe nel luogo in cui si svolge il distacco così come disciplinate da disposizioni normative e dai contratti collettivi (di ogni livello, così come definiti dall'art. 51 D.Lgs. 81/2015).

Dall'altro sceglie di specificare meglio (a differenza del D.Lgs. n. 72/2000 che sul punto era assai più generico e di più incerta applicazione) cosa intende per "condizioni di lavoro e di occupazione", riprendendo in buona sostanza l'elencazione contenuta nell'art. 3 della Direttiva 96/71/CE.

Per condizioni di lavoro si intendono:

1. periodi massimi di lavoro e periodi minimi di riposo;
2. durata minima delle ferie annuali retribuite;
3. trattamenti retributivi minimi, compresi quelli maggiorati per lavoro straordinario;

4. condizione di cessione temporanea dei lavoratori;
5. salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
6. provvedimenti di tutela riguardo alle condizioni di lavoro e di occupazione di gestanti o puerpere, bambini e giovani;
7. parità di trattamento fra uomo e donna nonché altre disposizioni in materia di non discriminazione.

La definizione del "distacco" valida per l'ordinamento interno non ne esce mutata quanto, piuttosto, rafforzata. Tale nozione nasce storicamente in Italia, dalla elaborazione che nel tempo ne ha fatto la giurisprudenza. In base alla legge, l'ipotesi del distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

Gli elementi che caratterizzano l'istituto del distacco e che lo rendono legittimo per l'ordinamento giuridico italiano sono:

- a) l'interesse al distacco da parte del datore di lavoro. Il Ministero del Lavoro ha chiarito a questo riguardo che esso deve essere, specifico, rilevante, concreto e persistente per tutto il periodo in cui il distacco è disposto (Cfr. Circ. Ministero del Lavoro, 25 giugno 2005, n. 28.);
- b) l'esistenza e il mantenimento di quello che viene definito il "legame organico" tra datore di lavoro e lavoratore, ossia la circostanza che il datore di lavoro distaccante rimane l'unico responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore per tutto il tempo del distacco. Presupposto oggi rafforzato dagli obblighi amministrativi introdotti dall'art. 10 del D.Lgs. n. 136/2016 che ha importanti implicazioni anche sulla gestione delle pratiche di immigrazione connesse alle operazioni di distacco, in controtendenza rispetto alla semplificazione amministrativa della procedura voluta per alcuni distacchi coinvolgenti i dirigenti e il personale altamente specializzato, dal Ministero del lavoro con la nota congiunta con il Ministero dell'Interno prot. N. 35/0002777 del 14 luglio 2016;

- c) la temporaneità del distacco intesa come "non definitività" della missione. Si tratta di un requisito che è funzionale alla durata e alla persistenza dell'interesse da parte del datore di lavoro distaccante come più volte precisato anche dalla giurisprudenza (cfr. sul punto Cass. 21 aprile 2016 n. 8068; Cass. 3 luglio 2015 n. 13673).

Il distacco, così come definito dall'art. 30 del D.Lgs. n. 276/2003, trova espressione nei gruppi di impresa e in ambito internazionale attraverso le due figure del "distacco infra-gruppo" (o intra-societario, tenendo conto delle indicazioni fornite dalla Direttiva 2014/66/UE) e del "distacco transnazionale" che si realizza tra società legate da rapporti di natura commerciale (o "prestazioni di servizi", ivi compresi quelli che coinvolgono le agenzie di somministrazione a livello internazionale) La speciale disciplina prevista dalla legge in Italia, come modificata dopo l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 136/2016 si applica anche al settore del trasporto su strada (novità introdotta dal D.Lgs. n. 136/2016) per le ipotesi di cabotaggio (Capo III Reg. CE 21 ottobre 2009, n. 1072/2009 e Capo IV Reg. CE 21 ottobre 2009, n. 1073) mentre non si applica al personale navigante delle imprese della marina mercantile (come era già previsto dal D.Lgs. n. 72/2000).



Paola Salazar
Of Counsel
LABLAW Law Firm

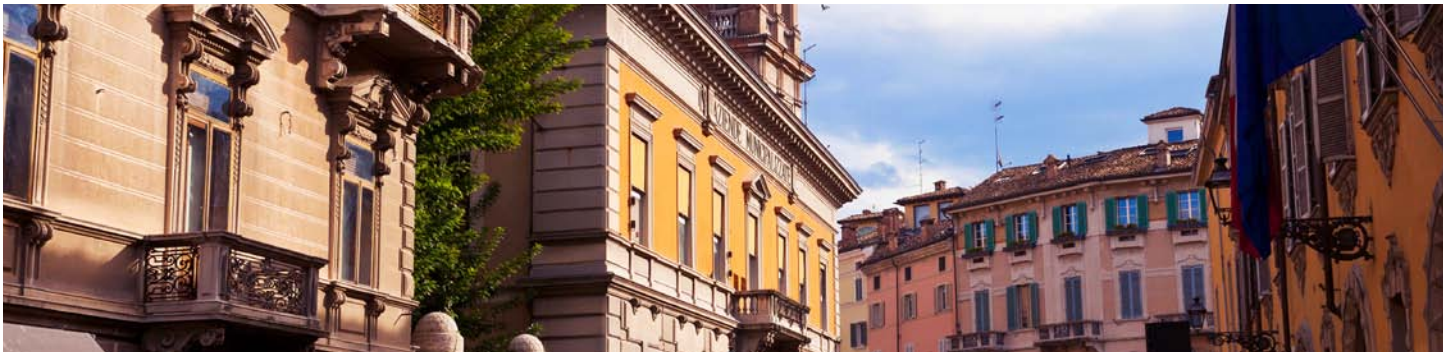
T +39 02 3031 1318
E p.salazar@lablaw.com



Sharon Reilly
Partner
LABLAW Law Firm

T +39 02 3031 1318
E s.reilly@lablaw.com

Reduced taxation rate for the purchase of real estate property in Italy by companies



As a result of the introduction of EU Council Directive 2008/7/EC of 12 February 2008 (which has repealed Directive 69/355/EEC), a European pathway has been launched, aimed at harmonising indirect taxation in order to abolish double taxation.

Indeed, this directive specifically establishes that, in the context of contributions to companies, for the purposes of identifying the country entitled to impose the taxation, the criterion to be applied is that of the country where the centre of effective management of the company is located.

The abovementioned directive clarifies that the contribution to a company may consist, among other things, in the increase of the share capital or corporate assets by contribution of assets of any kind.

In the context of Italian tax legislation, precisely the latter type of contribution deserves particular attention, especially by those companies which have their registered office in a Member State other than Italy.

In Italy, the registration tax is an indirect tax due for the filing of certain legal documents with the Italian Revenue Agency; among the documents that must be filed there are also those deeds which, albeit entered into abroad, involve the transfer of ownership or the establishment/transfer of other beneficial and pledge rights, on immovable property or companies existing in Italy.

This provision does not conflict with Directive 2008/7/EC referred to above, since the registration tax is not so much due for the transfer *sic et simpliciter*, but for the transcription of the transfer of the immovable property on a specific register.

In accordance with the TUR (Consolidated Law on registration tax, law no. 131 of 26 April 1986), in the case of transfers of immovable assets originating from a “private individual”, a rate of 9% on the value of the asset to be transferred (for contributions to companies having their registered office in Italy) would apply.

However, with Circular no. 2/E of 21 February 2014, the Revenue Agency stated that “the provision of Note IV under Article 4 of the Tariff Schedule, Part 1, attached to the TUR - according to which a fixed registration tax (of EUR 200) applies for deeds of transfer of immovable property in favour of companies with registered or administrative office in another Member State of the European Union - is confirmed”. This is basically a fixed €200.00 tax for registering deeds of transfer of assets in favour of companies that have a registered office in the EU in a Member State other than Italy.

It should be pointed out also that the same fixed tax of €200 will apply not only in the case of transfer of immovable property by private individuals in favour of companies with registered office abroad, but also in the case of contribution of buildings by a company. The only difference is in terms of the mortgage and cadastral registration fees; as a matter of fact: in the case of contribution by a private individual, the

mortgage and cadastral registration fees will be 2% and 1% respectively, while in the case of transfer of a building by a company the mortgage and cadastral registration fee will be 3% and 1% respectively.

On several occasions, the Court of Cassation stated that the circulars of the Revenue Agency in Italy serve to interpret and apply the provisions of the law with the aim of proposing

clarifications and identifying common and uniform guidelines.



Giovanni Babino
Business Development
Partner
Babino, Falcone &
Falcone Avvocati Associati

T +39 02 6698 1438
E foreignclients@bf-lawyers.com

Tassazione agevolata per l'acquisto di immobili in Italia da parte di Società

A seguito dell'introduzione della Direttiva comunitaria 2008/7/CE del 12 febbraio 2008 del Consiglio (che ha abrogato la Direttiva 69/355/CEE), è stato avviato un percorso europeo volto all'armonizzazione delle imposte indirette, al fine di abolire l'occorrenza delle doppie imposizioni.

E' infatti proprio questa direttiva a stabilire che, nell'ambito dei conferimenti di capitale a società di capitali, ai fini dell'utile individuazione del Paese legittimato ad effettuare l'imposizione, il criterio da applicarsi si individua nel Paese in cui vi è la sede della direzione effettiva della società di capitali.

La suddetta direttiva chiarisce che il conferimento di capitali ad una società può consistere, tra gli altri, nell'aumento del capitale sociale o del patrimonio sociale mediante il conferimento di beni di qualsiasi natura.

In ambito tributario italiano, proprio quest'ultimo tipo di conferimento è pregevole di particolare attenzione, soprattutto da parte di quelle società che hanno sede legale in uno Stato membro diverso dall'Italia.

In Italia, l'imposta di registro è un'imposta indiretta dovuta per la registrazione di determinati atti giuridici presso l'Agenzia delle Entrate; tra gli atti che devono essere obbligatoriamente registrati vi sono anche quegli atti che, seppure formati all'estero, comportano il

trasferimento della proprietà o costituzione/trasferimento di altri diritti reali, anche di garanzia, su beni immobili o aziende esistenti in Italia.

Tale previsione non contrasta con la direttiva 2008/7/CE di cui sopra, poiché l'imposta di registro è dovuta non tanto per l'atto di conferimento sic et simpliciter, bensì per la trascrizione del trasferimento del bene immobile sull'apposito registro.

In base al TUR (Testo unico delle disposizioni concernenti l'imposta di registro del 26 aprile 1986 n. 131), nel caso di conferimenti di beni immobili che provengano da un "privato", si applicherebbe un'aliquota del 9% sul valore del bene oggetto di conferimento (per conferimenti a società avente sede legale in Italia).

Tuttavia con la Circolare n. 2/E del 21 febbraio 2014, l'Agenzia delle Entrate ha precisato che "resta, inoltre, confermata la previsione recata dalla nota IV all'articolo 4 della Tariffa, parte Prima, allegata al TUR, in base alla quale l'imposta di registro si applica in misura fissa (di euro 200) per gli atti di conferimento di beni immobili a favore di società con sede legale o amministrativa in un altro Stato membro dell'Unione Europea". Quindi imposta fissa di €200,00 per la registrazione di atti di trasferimento di beni a favore di società che abbiano una sede legale in UE in un Paese membro diverso dall'Italia.

E' bene precisare inoltre che la stessa imposta in misura fissa di €200, si avrà non solo nel caso di conferimento di beni immobili a favore della società con sede legale all'estero da parte di privati, ma anche nel caso di conferimento di fabbricati da parte di una società. L'unica differenza sussiste nell'ambito dell'imposta ipotecaria e catastale, infatti: nel caso di conferimento da parte di un privato, imposta ipotecaria e catastale saranno rispettivamente del 2% e dell'1%, invece nel caso di conferimento di fabbricato da parte di una società l'imposta ipotecaria e l'imposta catastale saranno rispettivamente del 3% e dell'1%.

La Corte di Cassazione, in più occasioni, ha affermato che le circolari dell'Agenzia delle Entrate in Italia hanno la funzione di interpretare e applicare le disposizioni di legge con l'obiettivo di proporre chiarimenti e individuare linee guida comuni e uniformi.



Giovanni Babino
Business Development
Partner
Babino, Falcone &
Falcone Avvocati Associati

T +39 02 6698 1438
E foreignclients@bf-lawyers.com

Much has been said on the dangers of Brexit, while the possible consequences following Great Britain's decision to leave the EU are still being assessed.



There is a host of fiscal implications connected to the UK's desire to leave the EU, as emerged from the referendum. Although, pursuant to article 50 of the Lisbon Treaty, the effects of this decision are not immediate (presumably they will manifest in at least a couple of years), the possible and probable fiscal consequences arising from this choice must be considered with a view to fiscal planning.

Setting aside the possible consequences from an indirect fiscal front, which will certainly have a wider scope (think about VAT schemes and the re-introduction of customs duties), the main impact regarding direct taxation should concern the application of the Parent-Subsidiary

Directive relating to the payment of dividends.

According to the provisions of article 27-bis of Presidential Decree no. 600/1973, which absorbed (as part of the national taxation system) directive no. 90/435/EEC, for the profits distributed by a company residing in a state of the EU, which meets specified requirements, the legislator has predisposed special favourable provisions allowing for the non-application (or refund) of withholding tax.

Following the UK's exit from the EU, this preferential regime could no longer be applied, since the subjective requirements set by the regulation would no longer be satisfied, such as the residence in the European territory of the company distributing the dividends. As a consequence, the distribution of dividends should be subject to conventional rules, in case of

agreements against double taxation drawn up between the United Kingdom and the State where the company that pays out the dividends resides.

Also worth considering is that, after the UK leaves the EU, also the provisions of paragraph 3-ter of article 27 of Presidential Decree no. 600/1973 would no longer be applicable - as part of relations with Italy. This article requires that, in the case of an Italian company paying profits to companies and bodies subject to corporate tax in EU member states or in States adhering to the Agreement on the European Economic Area, a withholding tax is applied to the tune of 1.375%.

As a consequence, in such cases, article 10 of the Convention between Italy and the United Kingdom for the avoidance of double taxation should be applied, which states that the dividends paid by a company residing in a Contracting State

to a resident in the other Contracting State are taxable in said other State.

Nevertheless, these dividends may also be taxed in the Contracting State where the company that pays the dividends is a resident and in compliance with the legislation of said State, but if the recipient of the dividends is the beneficial owner, the tax applied may not exceed 5% of the gross amount of the dividends if the beneficial owner is a company that directly or indirectly controls at least 10% of the voting power in the company paying the dividends; or 15% of the gross amount of the dividends in all the other cases.

However, in addition to the negative effects there is also the other side of the coin to take into consideration: Brexit may also pose different scenarios and opportunities worth seizing. The necessity (more urgent than ever) to internationalise companies, the new era of transparency, the difficulties of the financial markets and the deficiencies of traditional instruments in addressing the need to protect assets, are some of the subjects that, essentially, were not really influenced by the result of the vote on 23 June. It is exactly this awareness that led Jordans Trust Company Limited to establish its new offices in Milan at the beginning of October. As a strong

and confident sign that, regardless of any possible consequence of Brexit, it gives a concrete response to these uncertain times and strengthens the core relationship between customers and professionals.



Giacomo Previtali
Founder
Studio Previtali

T +39 02 9109 4800
E giacomo.previtali@sdcprevitali.com

Sui pericoli della Brexit si è già detto molto e ancora si stanno valutando le conseguenze che potranno esserci dopo la decisione della Gran Bretagna di uscire dell'Europa.

A seguito del voto sul referendum promosso dal Regno Unito, che ha visto prevalere la volontà di lasciare l'UE, numerose sono le implicazioni di carattere fiscale connesse a tale uscita. Sebbene, ai sensi dell'art. 50 del Trattato di Lisbona, gli effetti di tale decisione non saranno immediati (presumibilmente gli stessi si concretizzeranno tra almeno un paio di anni) in un'ottica di pianificazione fiscale non possono non considerarsi le possibili e probabili conseguenze che sotto il profilo fiscale possono derivare dalla suddetta scelta.

Trascurando quelle che sono le conseguenze che si potrebbero verificare sotto il versante della fiscalità indiretta, che sicuramente saranno di più ampia portata (si pensi ai profili IVA e al ripristino dei dazi doganali), per quel che concerne la fiscalità diretta i principali

impatti si dovrebbero verificare per quel che concerne l'applicazione delle Direttiva madre-figlia relativa all'erogazione di dividendi.

Secondo quanto previsto dall'art. 27-bis del D.P.R. n. 600/1973, che ha recepito nell'ambito dell'ordinamento tributario nazionale la direttiva n. 90/435/CEE, per gli utili distribuiti da una società residente in uno Stato della UE, che possiede determinati requisiti, il legislatore ha previsto una speciale disciplina di favore che consente la non applicazione (o il rimborso) della ritenuta.

A seguito dell'uscita del Regno Unito dall'UE, tale regime di favore non potrebbe più trovare applicazione, dal momento che non sarebbe più soddisfatti i requisiti soggettivi richiesti dalla norma, quali la residenza nel territorio europeo da parte della società che distribuisce i dividendi.

Di conseguenza, la distribuzione dei dividendi dovrebbe soggiacere alle regole convenzionali, in caso di

redazione di accordi contro le doppie imposizioni stipulati tra il Regno Unito e lo Stato nel quale risiede la società che eroga i dividendi.

Da considerare, inoltre, che a seguito dell'uscita del Regno Unito dall'UE, non dovrebbe più trovare applicazione - nell'ambito dei rapporti con l'Italia - neanche il dettato del comma 3-ter dell'art. 27, D.P.R. n. 600/1973, il quale prevede che, nel caso di corresponsione di utili da parte di una società italiana alle società e agli enti soggetti ad un'imposta sul reddito delle società negli Stati membri UE o negli Stati aderenti all'Accordo per lo spazio economico europeo, si applica una ritenuta a titolo d'imposta nella misura dell'1,375%.

Pertanto, al ricorrere di tale ipotesi, dovrebbe trovare applicazione l'art. 10 della Convenzione contro le doppie imposizioni stipulata tra Italia e Regno Unito, che dispone che i dividendi pagati da una società residente di uno Stato contraente ad un residente dell'altro Stato contraente sono imponibili in detto altro Stato.

Tuttavia, tali dividendi possono essere tassati anche nello Stato contraente di cui la società che paga i dividendi è residente e in conformità alla legislazione di detto Stato, ma se la persona che percepisce i dividendi è il beneficiario effettivo, l'imposta applicata non può eccedere il 5% dell'ammontare lordo dei dividendi se il beneficiario effettivo è una società che controlla, direttamente o indirettamente, almeno il 10% del potere di voto della società che paga i dividendi; oppure il 15% dell'ammontare lordo dei dividendi in tutti gli altri casi.

Ma oltre agli effetti negativi c'è anche il

risvolto della medaglia da tenere in considerazione: la Brexit può avere anche scenari diversi e opportunità da cogliere. La necessità (più che mai impellente) di internazionalizzazione delle imprese, la nuova era della trasparenza, le difficoltà dei mercati finanziari e le carenze di strumenti tradizionali nel rispondere alle esigenze di tutela del patrimonio, sono alcuni dei temi che, nella sostanza, non sono stati realmente influenzati dal risultato del voto del 23 giugno scorso. Ed è proprio a partire da questa consapevolezza che Jordans Trust Company Limited ha inaugurato ad inizio ottobre i suoi nuovi uffici milanesi. Un segnale forte e con-

vinto che, a prescindere da ogni possibile conseguenza della Brexit, rappresenta una concreta risposta all'incertezza di questi tempi e rafforza il fondamentale rapporto che lega il cliente ai suoi professionisti.



Giacomo Previtali
Founder
Studio Previtali

T +39 02 9109 4800

E giacomo.previtali@sdcprevitali.com

Jordans Trust Company ha ufficialmente inaugurato la sua nuova sede a Milano. Quale miglior modo di annunciarlo, se non con una versione bilingue di Focus?



Con estremo piacere posso ora affermare che, Jordans Trust Company ha ufficialmente aperto una nuova sede a Milano, consolidando la sua crescita sul mercato italiano per i servizi alle aziende in considerazione della nostra crescita sul mercato italiano per i servizi alle aziende.

La nostra attività sul mercato italiano ha registrato una rapida espansione e ravvisiamo una forte propensione da parte della clientela italiana a costituire società nel Regno Unito. In passato mi sono spostato di frequente tra la nostra sede centrale di Bristol e la città di Milano per incontrare i clienti attuali e potenziali, ma una base stabile a Milano agevola senza dubbio l'attività. Poiché i nostri clienti necessitano di un riscontro rapido, essere a disposizione nel momento opportuno velocizza le operazioni. Considerando il costante evolversi del nostro business in Italia, era giunto il momento di gettare le basi per

una crescita futura ancora più proficua.

Per festeggiare questo traguardo abbiamo organizzato un esclusivo aperitivo serale presso la prestigiosa galleria d'arte Triennale di Milano. Con il supporto di Aaron Pugliesi di "easy Milano" e del nostro team di marketing gestito da Deborah Sutton, la serata ha avuto un enorme successo e per l'evento sono intervenuti anche il nostro CEO Nick Rees, il Direttore e Presidente di Jordans Trust Company Martin Palmer e Deborah Sutton.

Questo è un momento davvero entusiasmante per noi, anche perché sono stato eletto consigliere per la British Chamber of Commerce for Italy e mi auguro di poter rafforzare la collaborazione di Jordans con l'ente.

Jordans ritiene che il Regno Unito abbia un futuro promettente come centro finanziario e sede di domicilio aziendale internazionale, in considerazione del ruolo storico ricoperto in questi settori e della prospettiva di ulteriori

riforme in materia di imposte sulle società britanniche. Sono certo che il Paese manterrà le sue caratteristiche fondamentali, come ad esempio l'affidabilità e l'indipendenza dell'autorità giudiziaria, la legislazione societaria d'avanguardia, le competenze nel settore professionale e finanziario e, non da ultimo, le sue ridotte aliquote d'imposta sulle società, che potrebbero peraltro ridursi ulteriormente. Ci aspettiamo che il Regno Unito modificherà la sua legislazione allo scopo di rendere il settore finanziario e delle imprese ancora più competitivo, libero dai vincoli imposti dall'UE.

Saremo lieti di accogliere tutti i lettori presso la nostra nuova sede di Milano!



Victoria Rowlands
Associate Director
Jordans Trust
Company (Italy)

T +39 02 9109 4804
E vrowlands@jordustrustcompany.com