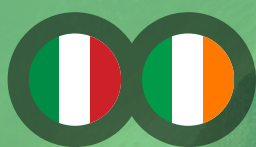


ITALIA-IRLANDA GUIDA AGLI AFFARI



Consiglio Nazionale
dei Dottori Commercialisti
e degli Esperti Contabili

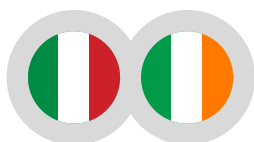


**Fondazione
Nazionale dei
Commercialisti**

RICERCA

ITALIA-IRLANDA

GUIDA AGLI AFFARI



Consiglio Nazionale
dei Dottori Commercialisti
e degli Esperti Contabili



**Fondazione
Nazionale dei
Commercialisti**

RICERCA

Care colleghe, Cari colleghi,

con grande piacere pubblichiamo questo volume dedicato agli investimenti in Irlanda, un paese che si sta affermando sempre di più come una meta strategica per gli investitori e per i Commercialisti che assistono le imprese, un paese target quindi, divenuto ancora più rilevante con l'avvento della Brexit. In un contesto globale in continua evoluzione anche geopolitica, è fondamentale per i nostri iscritti essere pronti ad affrontare nuove sfide e opportunità.

Desidero esprimere un sentito ringraziamento all'AICEC, braccio operativo del CN-DCEC, per il suo instancabile impegno nell'internazionalizzazione dei professionisti. Le missioni organizzate dall'AICEC rappresentano momenti cruciali per aprirsi a nuovi mercati esteri, fornendo le conoscenze e le competenze necessarie per navigare con successo in contesti internazionali.

Questo volume non è solo una guida pratica, ma vuole essere anche un invito a esplorare le potenzialità che l'Irlanda ha da offrire. Spero vivamente che le informazioni e le risorse qui presentate possano essere di aiuto per tutti voi, professionisti desiderosi di espandere i propri orizzonti e contribuire attivamente alla crescita economica.

Buona lettura e buon viaggio verso nuove opportunità!

Elbano de Nuccio

*Presidente del Consiglio Nazionale
dei Dottori Commercialisti
e degli Esperti Contabili*

ISBN 978-88-99517-40-3

© Copyright Fondazione Nazionale di Ricerca dei Commercialisti.

A cura della Fondazione Nazionale di Ricerca dei Commercialisti.

Si ringraziano per la collaborazione e il supporto



Aprile 2025

Indice

Presentazione	7
SISTEMA ITALIA	9
1. Presentazione del Paese	10
1.1. Forma di governo	10
1.2. Il Parlamento	10
1.3. Il Governo	11
1.4. La Magistratura	12
1.5. Lingua e moneta	13
1.6. Outlook economico	13
1.6.1. La congiuntura economica	13
1.6.2. La politica economica	15
1.6.3. Le prospettive economiche	16
1.6.4. La finanza pubblica	17
2. Intraprendere un'attività d'impresa in Italia	19
2.1. L'ufficio di rappresentanza	19
2.2. La stabile organizzazione	20
2.3. La costituzione di una società	22
2.3.1. Società per azioni (s.p.a.)	24
2.3.2. Società a responsabilità limitata (s.r.l.)	25
3. Il sistema di tassazione	28
3.1. IRES	28
3.2. IRAP	30
3.3. IRPEF	31
3.4. IVA	31
4. I rapporti di lavoro nel mercato	32
5. Forme di incentivazione e aiuti agli investitori e alle imprese	37
5.1. Credito di imposta per investimenti in beni strumentali	37
5.2. Credito di imposta per investimenti nella Zona Economica Speciale ("ZES") Unica	37
5.3. Credito d'imposta per la ricerca e lo sviluppo	39

5.4. Nuovo Patent box	41
5.5. Start-up e PMI innovative	41
5.6. Beni strumentali – Nuova Sabatini	45
5.7. Fondo di garanzia per l'accesso al credito delle PMI	46
5.8. Fondi Europei e PNRR	46
5.9. Altri incentivi e agevolazioni	47
5.10. Approfondimento sulla ZES Unica del Mezzogiorno	47
5.10.1. Introduzione: la ZES Unica del Mezzogiorno: un'opportunità concreta di cooperazione e sviluppo per il Sistema Italia	47
5.10.2. Le Zone Economiche Speciali nel mondo: lo stato dell'arte	48
5.10.3. L'evoluzione delle Zone Economiche Speciali (ZES) in Italia	48
5.10.3.1. La zona economica speciale unica per il Mezzogiorno: aspetti operativi	50
5.10.4. Conclusioni	53
5.10.5. Contatti e riferimenti	54

6. Alcuni temi di diritto doganale: la riforma italiana, l'origine delle merci, il made in e gli accordi di libero scambio	55
6.1. L'origine preferenziale e non preferenziale	57
6.2. Gli accordi di libero scambio	58
6.3. La riforma doganale italiana	59

SISTEMA IRLANDA **61**

1. Presentazione del paese	62
1.1. Storia dell'Irlanda	62
1.2. Il sistema politico	62
1.3. Il sistema giuridico	64
1.4. Il sistema economico	65
1.5. Il sistema bancario	66
1.6. La bandiera e la moneta	67
1.7. Relazioni Internazionali	68
2. Intraprendere un'attività in Irlanda	70
2.1. Investimenti stranieri in Irlanda: regole e procedure	70
2.2. Ufficio di rappresentanza	70
2.3. Succursale ("branch")	71
2.4. Costituzione di una società	71
2.4.1. Private Limited Company by shares (LTD)	71
2.4.2. Designated Activity Company (DAC)	72
2.4.3. Companies Limited By Guarantee (CLG)	73
2.4.4. Public Limited Companies (PLC)	73
2.4.5. Unlimited Companies	73

2.4.6. Investment Companies	73
2.4.7. Societas Europaea (SE)	74
2.4.8. Partnership	74
2.5. Forme di incentivazione ed aiuti agli investitori ed alle imprese	75
3. Il Sistema di Tassazione	77
3.1. La Tassazione delle Persone Fisiche	77
3.2. La Tassazione delle Persone Giuridiche	79
3.3. Altre Tasse	80
4. Mercato del lavoro	83
4.1. Legislazione sul lavoro	83
4.2. Contratti di lavoro	90
4.3. Tipologie contrattuali (Cenni)	91
4.4. Risorse umane e formazione	93
5. Settore Industriale e Commerciale	95
5.1. Settore Industriale	95
5.1.1. Manifatturiero	95
5.2. Settore Commerciale	97
5.2.1. Servizi Finanziari e Assicurativi	97
5.2.2. Tecnologia e Software	97
5.2.3. Turismo	98
5.2.4. Settore immobiliare commerciale	98
5.2.5. Commercio al dettaglio	98
5.3. Fattori che influenzano il settore industriale e commerciale in Irlanda	98

Presentazione

Carissime Colleghe e carissimi Colleghi,

desidero innanzitutto esprimere la mia gratitudine verso tutti Voi che avete deciso di partecipare a questa nuova missione che stavolta ci vede approdare in Irlanda, uno dei Paesi europei più interessanti nel panorama dei possibili investimenti unionali non soltanto per l'appeal che spesso ha esercitato e ancora esercita nell'applicare una tassazione favorevole sui profitti societari e un *business climate* di indiscusso interesse, ma soprattutto per la dinamicità che esprime in molti settori di estrema attualità, come l'*Information Technology*, il settore farmaceutico, il mondo finanziario, assicurativo e quello dei servizi in genere.

Come sottolineato anche dalla nota congiunturale pubblicata a cura dell'*Italian Trade Agency* di Londra in collaborazione con il *desk* di Dublino, il Better Life Index 2023 dell'OECD collocava l'Irlanda al ventesimo posto tra i paesi con l'indice di benessere più alto a livello europeo. In generale, l'Irlanda è risultata, infatti, al di sopra della media in diversi settori quali il numero di posti di lavoro e il livello dei guadagni, i servizi di *housing*, di sicurezza personale, salute, istruzione e competenze, mentre su taluni altri ambiti certamente può far registrare qualche margine di miglioramento.

Sede scelta da numerose multinazionali, l'Irlanda rappresenta anche una porta naturale per il mondo anglosassone e angloamericano, soprattutto dopo che il Regno Unito, in seguito alla *Brexit*, ha lasciato l'Unione Europea.

E a proposito di mondo americano, in un momento storico così particolarmente delicato come quello attuale, ancora una volta ci tengo a sottolineare come conoscere approfonditamente i Paesi esteri, e tra questi anche i Paesi dell'Unione Europea ai quali siamo spesso vicini per derivazioni normative comuni, può rappresentare un importante valore aggiunto per supportare le imprese nostre clienti nell'approcciare nuovi mercati, ma soprattutto vorrei ribadire come il saper dialogare con soggetti che per usi, abitudini e mentalità appartengono a realtà significativamente diverse dalla nostra vuol dire anche saper interpretare il ruolo di veri consulenti delle nostre piccole e medie imprese in un contesto internazionale nel quale le stesse si trovano o intendono operare, anche quando il richiamato contesto diventa turbolento. Per saper dialogare è necessario conoscere: Paesi, norme, opportunità e minacce.

Da questo punto di vista, allora, evidenzio nuovamente come il supporto che noi commercialisti forniamo alla crescita di queste piccole aziende esportatrici o importatrici, anche nel contesto della nostra UE, diventa fondamentale per tutto il sistema nazionale, e sono particolarmente orgoglioso di poter evidenziare che la crescita, in termini di competenze e di conoscenza, di queste piccole realtà si manifesta anche grazie al contributo che l'AICEC, unitamente ai suoi soci fondatori, cerca di fornire ai professionisti mediante le proprie iniziative che tendono a divulgare la cultura

dell'internazionalizzazione per aumentare il grado di consapevolezza necessario ad affrontare i Paesi esteri.

In questo spirito abbiamo organizzato i lavori che anche in questa missione ci consentiranno, da un lato, di avere un utilissimo rapporto diretto, come sempre avviene, con il Sistema Italia all'estero e, dall'altro, di poter ascoltare testimonianze di soggetti economici e multinazionali operanti in Irlanda, appartenenti ai principali settori più sopra elencati. Il tutto con il supporto di questa nuova guida, nata per poter fornire un interessante primo approccio alla normativa irlandese e in generale al *doing business* in Irlanda. In proposito ringrazio sentitamente tutto il gruppo di lavoro che si è alacremenente adoperato per la stesura del presente elaborato.

Nell'augurarvi, infine, una buona lettura vi rinnovo il mio ringraziamento più sincero.

Giovanni Gerardo Parente

Presidente Associazione Internazionalizzazione

Commercialisti ed Esperti Contabili

SISTEMA ITALIA



1. Presentazione del Paese

1.1. Forma di governo

Lo stato italiano è una repubblica parlamentare basata sul principio della separazione dei poteri: il potere legislativo è attribuito al Parlamento, organo rappresentativo della volontà popolare, il potere esecutivo è attribuito al Governo, che opera sulla base della fiducia ottenuta dall'organo legislativo e la Magistratura, ordine autonomo e indipendente da ogni altro potere, esercita il potere giudiziario.

Al di fuori e al di sopra dei tradizionali poteri dello stato si colloca il Presidente della Repubblica, massima carica dello stato e rappresentante dell'unità nazionale, che è eletto dal Parlamento in seduta comune dei suoi membri.

Il Presidente della Repubblica è un organo costituzionale monocratico, imparziale e *super partes* cui sono riconosciute specifiche e predeterminate prerogative essenzialmente volte a garantire l'equilibrio e la separazione tra gli altri poteri dello stato e la salvaguardia della Costituzione, che rappresenta la legge fondamentale e suprema dello stato italiano.

Più partitamente, la Costituzione, nei primi dodici articoli sancisce i principi fondamentali della Repubblica Italiana, nella Parte prima individua i diritti e i doveri dei cittadini nell'ambito dei rapporti etico-sociali, economici e politici e, nella Parte seconda, disciplina l'ordinamento della Repubblica, vale a dire gli organi che la caratterizzano, gli enti locali, nonché, da ultimo, le garanzie costituzionali.

Ciò premesso, si delineano, nel prosieguo, i tratti maggiormente caratterizzanti gli organi cui la Costituzione attribuisce i tre poteri fondamentali dello stato.

1.2. Il Parlamento

Il Parlamento è un organo costituzionale, rappresentativo della volontà politica del corpo elettorale ed è suddiviso in due camere (c.d. bicameralismo perfetto): la Camera dei deputati e il Senato della Repubblica, che presentano elementi di differenza in ordine al limite di età richiesto per l'elettorato passivo, al numero dei componenti e alla presenza, in Senato, di membri non elettivi.

La funzione tradizionale e prevalente del Parlamento è quella legislativa e viene esercitata dalle Camere collettivamente, mediante un *iter* di approvazione delle leggi che richiede la perfetta coincidenza della volontà di entrambi i rami del parlamento e, dunque, l'approvazione dell'identico testo di legge da parte delle due Camere.

Tutte le leggi, dopo aver ottenuto l'approvazione parlamentare nei termini suddetti, devono essere promulgate dal Presidente della Repubblica, il quale, nel ruolo di garante della Costituzione, può rinviare, nell'ipotesi di vizi formali o sostanziali dell'atto approvato dal Parlamento, il testo alle Camere con messaggio motivato, chiedendone un riesame; per il principio della separazione dei poteri non esiste, ad ogni modo, un diritto di veto del Presidente dal momento che se il testo di legge viene nuovamente approvato dalle Camere – cui, come detto, è attribuito il potere legislativo – il Presidente è obbligato a promulgare la legge.

Successivamente alla promulgazione, la legge viene pubblicata nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana, che rappresenta la fonte di conoscenza ufficiale delle norme in vigore in Italia; decorsi, di norma, 15 giorni dalla pubblicazione (termine che, se previsto nella stessa legge, può essere maggiore o minore), la legge entra in vigore.

1.3. Il Governo

Il Governo è l'organo costituzionale che esercita il potere esecutivo ed è composto dal Presidente del Consiglio, nominato dal Presidente della Repubblica, e dai ministri – parimenti nominati da quest'ultimo, su proposta del Presidente del Consiglio e posti a capo di determinati apparati amministrativi – che insieme costituiscono il Consiglio dei Ministri.

Entro dieci giorni dalla sua formazione, ogni Governo deve ottenere l'approvazione da parte delle due Camere, c.d. fiducia parlamentare, che deve persistere per tutta la durata del mandato; se infatti, nel corso della legislatura il rapporto fiduciario tra il potere legislativo e quello esecutivo viene meno, il Governo è costretto a rassegnare le dimissioni.

La funzione esecutiva viene esercitata dal Governo mediante l'individuazione, l'attuazione ed il coordinamento degli indirizzi politici, economici e finanziari nazionali; spetta, altresì, al Governo il ruolo di rappresentanza degli interessi dello stato italiano in ambito internazionale (c.d. politica estera), nonché in ambito europeo, ove un rappresentante del Governo partecipa al Consiglio dell'Unione europea, organo decisionale della stessa.

Al Governo è attribuita la potestà di emanare regolamenti – che costituiscono una fonte del diritto secondaria – attraverso i quali può attuare ed integrare le disposizioni legislative, può disciplinare l'organizzazione delle pubbliche amministrazioni e, in via generale, può regolare materie che la Costituzione non riserva in via esclusiva alla legge.

In due ipotesi, previste e disciplinate in modo tassativo dalla Costituzione, il Governo può esercitare altresì la funzione legislativa, tradizionalmente attribuita al Parlamento.

La prima è quella in cui il Parlamento stesso conferisce al Governo il potere di emanare degli atti aventi forza di legge, c.d. decreti legislativi, sulla base di un'apposita legge delega che fissa i principi e i criteri direttivi cui il Governo deve attenersi, il termine entro cui la delega deve essere esercitata e l'oggetto specifico della stessa.

La seconda ipotesi, invece, consente al Governo, in casi straordinari di necessità e urgenza che richiedono un intervento legislativo immediato, di adottare autonomamente e sotto la propria responsabilità degli atti provvisori aventi forza di legge – c.d. decreti legge – che devono essere convertiti in legge dal Parlamento entro i successivi sessanta giorni, pena la perdita di efficacia sin dalla loro emanazione.

Ad ogni modo, in caso di mancata conversione, le Camere possono disciplinare, con apposita legge, i rapporti giuridici sorti sulla base del decreto legge non convertito.

1.4. La Magistratura

Il potere giudiziario è attribuito alla Magistratura, che si configura come l'insieme degli organi che esercitano la funzione giurisdizionale in posizione di terzietà e imparzialità rispetto agli altri poteri dello stato.

La giurisdizione si distingue in ordinaria (civile e penale) e speciale (amministrativa, contabile e militare) e, salvo eccezioni e particolari scelte di rito processuale, si fonda su tre gradi di giudizio.

Lo strumento di attuazione della funzione giurisdizionale è il giusto processo, in relazione al quale la Costituzione individua, come principi fondamentali, la terzietà e l'imparzialità del giudice, lo svolgimento nel contraddittorio tra le parti, in condizioni di parità, nonché la sua ragionevole durata.

La funzione giurisdizionale viene esercitata dai magistrati ordinari istituiti e regolati dalle norme sull'ordinamento giudiziario.

Al precipuo fine di assicurare l'imparzialità e l'autonomia della magistratura, la Costituzione attribuisce ad un apposito organo, il Consiglio superiore della magistratura, la competenza esclusiva in materia di assegnazioni degli incarichi, trasferimenti, promozioni e provvedimenti disciplinari riguardanti i magistrati.

1.5. Lingua e moneta

La lingua ufficiale della Repubblica italiana è l'italiano.

Il 1° gennaio 2002 l'Italia e altri 11 Stati dell'Unione europea hanno introdotto le banconote e le monete in euro per sostituire le rispettive valute nazionali di ciascun paese; ad oggi l'euro rappresenta la moneta ufficiale di 20 dei 27 paesi membri dell'UE che insieme costituiscono l'area dell'euro, ufficialmente detta zona euro.

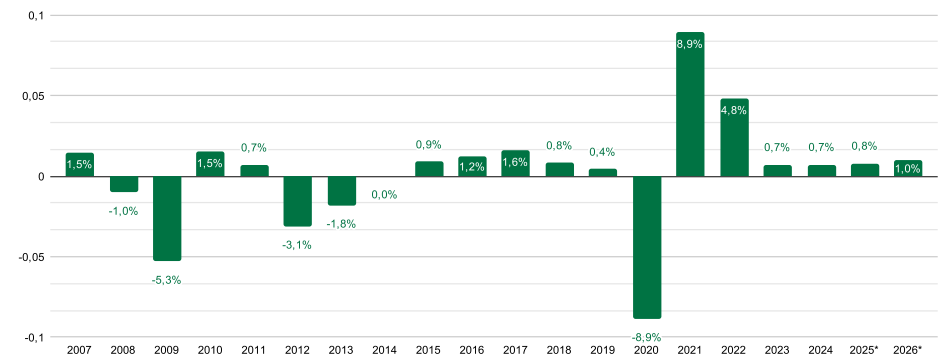
1.6. Outlook economico

1.6.1. La congiuntura economica

Dopo il balzo del Pil verificatosi nel biennio post covid (2021-2022), nel 2023 e nel 2024 la crescita economica in Italia ha subito un brusco rallentamento con un incremento del Pil fermo a +0,7%. Nell'anno in corso, la crescita dovrebbe incrementarsi leggermente a +0,8% per poi accelerare nel 2026 a +1%.

Secondo il Fondo monetario internazionale (World Economic Outlook, gennaio 2025), nel corso del 2025 l'economia italiana crescerà dello 0,7% a fronte di una crescita nell'area dell'euro dell'1%. Le stime dell'IMF per l'Italia nel 2025 sono inferiori rispetto a quelle diffuse dal governo italiano (settembre 2024) nel Piano Strutturale di Bilancio di medio termine 2025-2029 che si aspetta, invece, una crescita del Pil dell'1,2%.

**Grafico 1 - Andamento del Pil reale (valori concatenati con anno di riferimento 2015).
Anni 2007-2026**



*Stime Istat (dicembre 2024) e Mef (Settembre 2024)
Fonte: Elaborazione FNC su dati Istat e Mef

Sul piano congiunturale, si è verificata una crescita nulla nel secondo semestre del 2024 condizionata anche da un calo della produzione industriale. Il comparto industriale italiano registra una contrazione del valore aggiunto nel 2024, mentre i servizi si mantengono dinamici grazie al contributo positivo del commercio e delle attività finanziarie e assicurative.

Sul piano congiunturale internazionale si prevede che l'inflazione continuerà a diminuire passando dal 6,7% registrato nel 2023 al 5,8% nel 2024 e al 4,3% nel 2025. Nell'area dell'euro e in Italia, l'inflazione è già rientrata completamente e questo ha favorito un allentamento della politica monetaria.

La Banca centrale europea ha ridotto i tassi dell'1,35% nel corso dell'intero 2024 e si attende che un'ulteriore taglio di un punto possa avvenire nel corso del 2025.

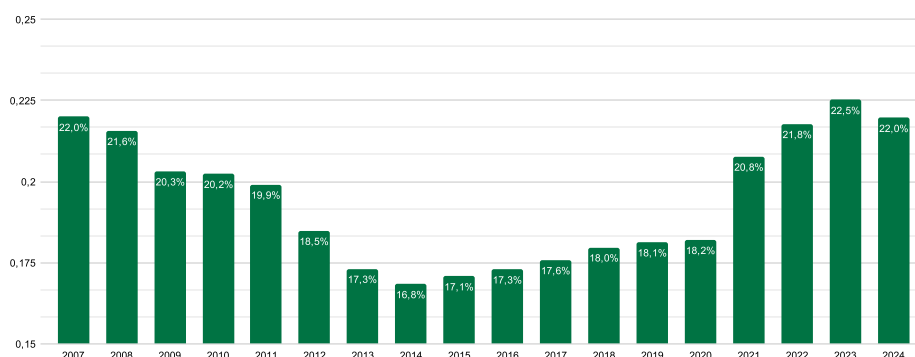
Nonostante il rallentamento economico in atto, il mercato del lavoro italiano continua a mostrarsi particolarmente dinamico. Nel corso del 2024 è proseguito l'incremento dell'occupazione ed è continuata la discesa della disoccupazione. Attualmente, il tasso di occupazione in Italia ha raggiunto il suo massimo storico a 62,3% grazie al rafforzamento deciso del lavoro dipendente, soprattutto a tempo indeterminato. Il tasso di disoccupazione è diminuito ulteriormente raggiungendo il livello del 6,2%, il valore più basso dell'ultimo decennio, anche se questo fenomeno, in parte legato anche a dinamiche demografiche, non ha ancora risolto il problema del *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro.

I consumi delle famiglie, dopo la forte ripresa del 2021-2022, sono risultati in aumento nel 2023 in termini nominali, ma, a causa dell'inflazione, si sono ridotti in termini reali. Nel corso del 2024, invece, si è verificata una ripresa del potere di acquisto delle famiglie, favorito anche dal calo dell'inflazione oltre che da un aumento del reddito disponibile.

Per quanto riguarda le imprese, invece, gli indici relativi alla dinamica del fatturato nei comparti industriali mostrano un calo marcato che prosegue ininterrotto da settembre 2022. La difficoltà nel comparto manifatturiero è testimoniata anche dall'andamento degli indici di fiducia. In particolare l'indice PMI del settore industriale ha chiuso l'anno a 46,2. Nel settore terziario, invece, si registrano ancora segnali di espansione.

Gli investimenti, ancora in crescita nel 2024, sono stati sostenuti in modo particolare dalla spesa in costruzioni favorita dalle agevolazioni fiscali introdotte nel corso del 2020. Infatti, nel 2023 il livello complessivo degli investimenti è salito al 22,5% del Pil contro il 17,3% del 2013. Nell'ultimo anno, il tasso di crescita annuale degli investimenti fissi lordi si è ridotto a seguito del venir meno delle agevolazioni edilizie, in particolare del Superbonus pur restando a un livello elevato.

**Grafico 2 - Investimenti fissi lordi in percentuale del Pil.
Valori a prezzi correnti. Anni 2007-2024**



Fonte: Elaborazioni FNC su dati Istat

Nel corso del 2024, l'inflazione è rimasta al di sotto del 2% in Italia, più bassa che in altri paesi europei, ma è leggermente risalita rispetto all'anno precedente. L'inflazione acquisita per il 2024 è pari a 1% contro il +2,3% della media dell'area dell'euro.

Nel corso del 2024, il commercio estero dell'Italia ha mostrato una dinamica debole, riflettendo il rallentamento del commercio mondiale e la debolezza delle principali economie europee, in particolare della Germania. Il saldo commerciale resta positivo anche se in calo.

1.6.2. La politica economica

Per fronteggiare l'emergenza pandemica, nel 2020 i governi e le banche centrali hanno immediatamente adottato politiche economiche fortemente espansive volte a sostenere i redditi, i consumi e la liquidità delle imprese. Nel corso del 2021 e, soprattutto, nel corso del 2022, di fronte all'acuirsi della crisi energetica e all'aumento dell'inflazione, i governi hanno intrapreso nuove politiche di aiuto rivolte alle imprese e alle famiglie *in primis* per mitigare gli effetti dell'inflazione.

L'Unione europea, nel corso del 2020, per fronteggiare l'impatto devastante sul Pil della pandemia, ha lanciato il Next Generation Eu (NGEU), un piano da 750 miliardi di euro destinato ad affiancare il bilancio 2021-2027 dell'UE. Per fronteggiare lo shock energetico causato dalla guerra russo-ucraina, nel 2022 l'UE ha lanciato il REPowerEU, un piano da 300 miliardi di euro.

Il governo italiano, per favorire un'immediata ripresa economica post-covid, ha concentrato le proprie energie sul PNRR, il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, approvato nel 2021, che attinge la maggior parte di risorse dal NGEU e che ammonta

complessivamente a 235 miliardi di euro. Le principali linee strategiche definite anche missioni del PNRR sono:

- › digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura;
- › rivoluzione verde e transizione ecologica;
- › infrastrutture per una mobilità sostenibile;
- › istruzione e ricerca;
- › inclusione e coesione;
- › salute.

Il PNRR, oltre alle misure finanziarie destinate a promuovere importanti investimenti economici, prevede anche una serie di riforme di grande valore strategico per l'attuazione stessa del piano. Tra le più importanti la riforma della pubblica amministrazione, la riforma della giustizia, la semplificazione normativa e burocratica, il piano per la promozione della concorrenza e una serie di riforme settoriali declinate all'interno delle singole missioni. A queste si aggiungono poi alcune riforme di accompagnamento come la riforma fiscale e quella per l'estensione e il potenziamento del sistema di ammortizzatori sociali.

Sono tre, invece, gli obiettivi strategici perseguiti dall'UE tramite il REPowerEU:

- › il risparmio energetico;
- › la diversificazione dell'approvvigionamento;
- › la diffusione delle energie rinnovabili.

Il piano si inserisce nell'ambito del Green Deal europeo, già architrave principale del NGEU, e declina la transizione ecologica anche attraverso la necessità di ridurre gradualmente la dipendenza energetica dalla Russia in conseguenza del conflitto in Ucraina.

RePowerEU è concepito come un capitolo aggiuntivo dei singoli PNRR nazionali e, seguendo la logica del dispositivo per la ripresa e la resilienza (RRF) si articola in singoli piani di investimento e riforme legislative di sistema.

1.6.3. Le prospettive economiche

In sede di programmazione economica, nell'autunno 2024, il governo italiano ha fissato un obiettivo di crescita per il 2025 a 1,2% a partire da una stima di crescita tendenziale dello 0,9%. Le previsioni più recenti dell'Istat e dell'Ufficio parlamentare di bilancio attestano la crescita 2025 a +0,8%. Secondo il Fondo monetario internazionale, invece, la crescita italiana nel 2025 sarà pari a +0,7%. In generale, prevale un atteggiamento prudente dovuto alle incertezze geopolitiche che potrebbero avere

impatti anche molto significativi sulle economie europee, soprattutto per la nuova politica americana sui dazi.

Tabella 1 - Previsioni di crescita del Fondo monetario internazionale

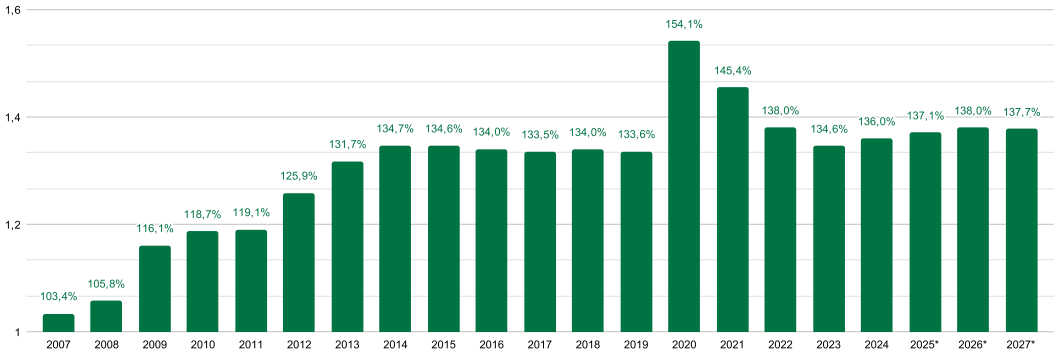
	2024	2025	2026
United States	2,8	2,7	2,1
Euro Area	0,8	1,0	1,4
Germany	-0,2	-0,3	1,1
France	1,1	0,8	1,1
Italy	0,6	0,7	0,9
Spain	3,1	2,3	1,8
Japan	-0,2	1,1	0,8
United Kingdom	0,9	1,6	1,5
Canada	1,3	2,0	2,0

Fonte: World Economic Outlook, IMF, 17 January 2025

1.6.4. La finanza pubblica

Come è noto, nel 2020, a causa dell'emergenza pandemica e dei piani di sostegno al reddito delle famiglie e alla liquidità delle imprese, i governi nazionali dell'Ue, soprattutto grazie alla sospensione del Fiscal compact, hanno intrapreso politiche fiscali fortemente espansive facendo lievitare in maniera significativa il deficit e il debito pubblico. Anche grazie agli interventi accomodanti della Banca centrale europea che ha lanciato un piano straordinario di acquisto titoli e portato i tassi di interesse reali a un livello negativo, il debito pubblico italiano è cresciuto significativamente nel 2020 fino a raggiungere il 154,1% del Pil.

Grafico 3 - Andamento del rapporto tra il debito pubblico e il prodotto interno lordo.
Anni 2007-2027



*Stime Mef (Settembre 2024)

Fonte: Elaborazione FNC su dati Banca d'Italia e Mef

Tra il 2022 e il 2023, grazie anche all'elevato tasso di inflazione, oltre che alle prudentziali politiche economiche del governo italiano, il rapporto debito/pil è rientrato vicino ai livelli pre-covid. Nel 2024 è previsto che lo stesso rapporto sia pari a 136%, cioè 2,4 punti di Pil al di sopra del livello pre-covid.

Nel 2024, la pressione fiscale italiana è prevista intorno al 42,3%, lo stesso livello pre-covid. La pressione fiscale tributaria è prevista pari a 29,6%, mentre quella contributiva risulterà pari a 12,7%. Le imposte dirette pesano per il 15,4% sul Pil, mentre quelle indirette raggiungono il 14,1%.

2. Intraprendere un'attività d'impresa in Italia

Diverse sono le forme attraverso le quali un investitore estero può sviluppare la propria attività d'impresa in Italia.

La scelta relativa alle modalità con le quali un imprenditore estero può operare in Italia dipende da molteplici fattori essenzialmente legati all'organizzazione e agli obiettivi della propria impresa nonché alle peculiarità del mercato italiano.

In generale, un'attività d'impresa può essere esercitata in forma individuale o collettiva, anche sottoscrivendo o acquistando il capitale/le quote di una società già esistente.

Con la definitiva entrata in vigore del Codice della crisi di impresa e dell'insolvenza, a seguito delle modifiche introdotte dal d.lgs. n. 83/2022 che ha attuato in Italia la Direttiva (UE) 1023/2019 sui quadri di ristrutturazione preventiva¹, gli imprenditori, individuali o collettivi, devono adottare misure idonee o un assetto organizzativo, amministrativo e contabile adeguato alla natura e alla dimensione dell'impresa, anche ai fini della tempestiva rilevazione dello stato di crisi e sono tenuti ad attivarsi senza indugio per l'adozione e l'attuazione di uno degli strumenti previsti dall'ordinamento per il superamento della crisi.

Con riferimento alle modalità di avviamento di un'iniziativa imprenditoriale, diverse sono le configurazioni utilizzabili, che vengono di seguito sinteticamente illustrate.

2.1. L'ufficio di rappresentanza

L'ufficio di rappresentanza è la forma più snella di penetrazione sul mercato; attraverso tale modalità, infatti, un soggetto estero è in grado di promuovere direttamente nel territorio italiano i propri prodotti o servizi, con adempimenti e costi contenuti e senza acquisire alcuna soggettività tributaria, evitando impegni amministrativi, contabili e fiscali di particolare rilevanza.

Esso si caratterizza per la presenza sul territorio italiano dell'azienda estera senza che vi sia esercizio dell'attività principale della medesima e consente di sondare in maniera agevole il mercato italiano, promuovendo la propria attività imprenditoriale.

¹ Si tratta della Direttiva (UE) 2019/1023 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, riguardante i quadri di ristrutturazione preventiva, l'esdebitazione e le interdizioni, e le misure volte ad aumentare l'efficacia delle procedure di ristrutturazione, insolvenza ed esdebitazione, e che modifica la direttiva (UE) 2017/1132 (direttiva sulla ristrutturazione e sull'insolvenza).

Attraverso l'ufficio di rappresentanza tipicamente vengono svolte funzioni meramente ausiliarie o preparatorie ma utili per la penetrazione dell'impresa straniera sul mercato italiano, quali le attività promozionali e pubblicitarie, di raccolta di informazioni, di ricerca scientifica o di mercato e di consegna di merci. Tali attività possono essere svolte in laboratori, magazzini, depositi, uffici, negozi e show room, sempreché non sia ivi realizzato in modo permanente un intero ciclo produttivo o di vendita, in quanto in tal caso si cadrebbe facilmente nell'ipotesi di stabile organizzazione (occulta), con tutte le conseguenze legate alle relative omissioni.

Dal punto di vista civilistico l'ufficio di rappresentanza non possiede autonomia giuridica rispetto alla casa madre, la quale resta l'unico soggetto responsabile per le obbligazioni sociali assunte nei confronti dei terzi. Vanno osservate, tuttavia, le disposizioni della legge italiana sulla pubblicità degli atti sociali.

Ai fini fiscali l'impresa estera non è soggetta a tassazione in Italia per la presenza dell'ufficio di rappresentanza a meno che, come si dirà *infra*, esso non rappresenti di fatto una stabile organizzazione del soggetto estero, in quanto svolgente un'attività produttiva o commerciale in senso proprio.

In tal senso occorre prestare attenzione alle attività svolte dall'ufficio di rappresentanza per non incorrere nel rischio che detto ufficio venga riqualificato *ex post* come stabile organizzazione in Italia dell'impresa estera, con la conseguente tassazione in Italia dei redditi quivi prodotti dalla stabile organizzazione.

2.2. La stabile organizzazione

Un'impresa non residente può esercitare la propria attività in Italia per mezzo di una stabile organizzazione. Secondo la definizione fornita dall'OCSE² l'espressione "stabile organizzazione" designa una sede fissa di affari per mezzo della quale un'impresa non residente esercita in tutto o in parte la propria attività di impresa in Italia. Essa comprende: una sede di direzione, una succursale, un ufficio, un'officina, un laboratorio, un cantiere di costruzione o di montaggio o di installazione (sempre che tale cantiere abbia una durata superiore a tre mesi³).

Si considera altresì stabile organizzazione una significativa e continuativa presenza economica nel territorio dello Stato costruita in modo tale da non fare risultare una sua consistenza fisica nel territorio stesso. Tale fattispecie è stata introdotta nel 2018 allo scopo di *"alleviare il nesso - finora imprescindibile - tra presenza fisica di un'attività nel territorio dello Stato e assoggettabilità alla normativa fiscale"*.

² Tale definizione è sostanzialmente ripresa dalla normativa interna italiana (art. 162 del d.P.R. 917/1986 recante il Testo Unico delle Imposte sui Redditi - c.d. Tuir), salvo alcune differenze.

³ L'art. 5 del Modello di Convenzione Ocse contro le doppie imposizioni prevede una durata di 12 mesi, al fine di considerare un cantiere una stabile organizzazione. L'art. 162 del Tuir prevede invece una durata di soli tre mesi.

Il legislatore ha altresì inteso definire in senso negativo una stabile organizzazione, enucleando una serie di fattispecie che non configurano una stabile organizzazione (c.d. *negative list*).

In tal senso una sede fissa di affari non è considerata stabile organizzazione se viene utilizzata ai soli fini di acquistare beni o merci o di raccogliere informazioni. Non è considerata altresì stabile organizzazione, l'uso di una installazione ai soli fini di deposito, esposizione o consegna di beni o merci appartenenti all'impresa, oppure la disponibilità di beni o merci immagazzinati ai soli fini di deposito, esposizione o consegna ovvero di trasformazione da parte di un'altra impresa. Non costituisce, infine, stabile organizzazione la disponibilità di una sede fissa di affari utilizzata ai soli fini dell'esercizio combinato delle attività menzionate.

Le attività elencate nella *negative list* per poter essere considerate irrilevanti ai fini della nozione di stabile organizzazione devono, in concreto, avere natura preparatoria e ausiliaria rispetto all'attività principale dell'impresa non residente⁴.

La stabile organizzazione è definita "materiale" (S.O.M.), qualora si configuri attraverso la presenza fisica di una sede fissa di affari dell'impresa estera⁵; si qualifica come "personale" (S.O.P.), in presenza di agenti non indipendenti che hanno il potere di concludere contratti in nome e per conto della società estera o agiscono per la loro conclusione senza modifiche sostanziali da parte dell'impresa estera (c.d. *commissionario*)⁶.

Da un punto di vista civilistico, anche la stabile organizzazione non rappresenta un soggetto giuridicamente autonomo rispetto alla casa madre estera. Si tratta in sostanza di una mera modalità attraverso la quale è esercitata l'attività di impresa. Pertanto, ancorché sia tipicamente fornita di un fondo di dotazione, non ha la necessità di costituire formalmente un capitale sociale, né di avere organi sociali indipendenti.

Con riferimento agli aspetti di natura fiscale, la stabile organizzazione è un soggetto rilevante sia ai fini delle imposte dirette (IRES e IRAP) sia ai fini dell'imposta sul valore aggiunto (IVA), e rappresenta un autonomo centro di imputazione di ricavi e costi, che viene tassato nel territorio dello Stato italiano per i redditi ivi prodotti dalla S.O.

⁴ Il nuovo comma 5 dell'art. 162 del Tuir prevede la c.d. *anti-fragmentation rule*, finalizzata a evitare che l'impresa non residente suddivida artificiosamente un'attività unitaria in più operazioni, ritenute preparatorie e ausiliarie, al solo scopo di ricadere in una delle ipotesi di esclusione della configurazione di stabile organizzazione previste dalla c.d. *negative list*.

⁵ Tra le altre caratteristiche necessarie affinché si possa configurare una S.O.M., si evidenziano in via principale la fissità nel tempo e nello spazio della sede fissa d'affari e la necessità che in tale sede venga esercitata l'attività di impresa della casa madre estera.

⁶ Per quanto attiene alla S.O.P. si sottolinea come il potere conferito a un soggetto debba da questi essere effettivamente esercitato, in modo non occasionale e deve riguardare l'attività di impresa della casa madre estera. Di contro, si considera non sussistente una stabile organizzazione quando il soggetto che opera per conto di un'impresa non residente si limita allo svolgimento di attività meramente ausiliarie e preparatorie. Quando un soggetto opera esclusivamente o quasi esclusivamente per conto di una o più imprese alle quali è strettamente correlato, non può essere considerato un agente indipendente.

La stabile organizzazione è considerata come un soggetto fiscalmente residente nello Stato italiano e come tale è soggetto alla medesima disciplina fiscale prevista per i soggetti esercenti attività di impresa in Italia.

Contabilmente le operazioni svolte dalla stabile organizzazione sono registrate in una contabilità separata rispetto a quella della casa madre e confluiscono nel bilancio dell'impresa estera, consolidandosi con le rilevazioni contabili della casa madre.

La contabilità della stabile organizzazione è tenuta ai soli fini fiscali, al fine di quantificare il reddito a essa imputabile secondo il principio dell'*arm's lenght*. Tale reddito viene tassato in via definitiva nello Stato estero e viene consolidato nel reddito complessivo della casa madre. Le imposte pagate in Italia vengono scomputate dal reddito della casa madre mediante il meccanismo del credito di imposta previsto dall'art. 23 del Modello OCSE e dall'art. 165 del Tuir (in tal caso per le *branch* estere).

Un vantaggio dell'utilizzo della stabile organizzazione a discapito della costituzione di una società si evidenzia nel caso di realizzo di perdite consistenti. Infatti in presenza di società occorrerebbe procedere con una ricapitalizzazione, mentre in caso di *branch* non è necessario ripristinare il fondo di dotazione iniziale o comunque intervenire sul capitale.

Inoltre, le distribuzioni del fondo di dotazione dalla *branch* alla casa madre non sono soggette a ritenuta nello Stato italiano. Le linee Guida OCSE sull'attribuzione di profitti alla stabile organizzazione consentono, a certe condizioni, l'allocazione di finanziamenti tra la casa madre e la stabile organizzazione. Tali interessi passivi, unitamente agli interessi passivi su finanziamenti contratti direttamente dalla stabile organizzazione possono essere dedotti secondo le regole ordinarie dello Stato italiano.

2.3. La costituzione di una società

La costituzione di una società rappresenta la modalità più completa di insediamento da parte di un investitore estero in Italia.

L'ordinamento italiano offre un'ampia gamma di forme societarie utilizzabili per intraprendere un'attività di impresa, la cui scelta dipende da molteplici fattori correlati alle esigenze organizzative dell'imprenditore, agli obiettivi d'impresa prefissati all'atto della costituzione da parte dei soci, nonché alle responsabilità e al regime di tassazione cui si intende essere assoggettati.

La disciplina dei tipi societari è contenuta nel codice civile e nelle leggi speciali recanti previsioni di dettaglio per società che operano in settori vigilati, come società con azioni quotate, banche e assicurazioni.

Circoscrivendo l'analisi alle società che non svolgono la propria attività in settori vigilati, una prima classificazione da operare, con riguardo alla forma giuridica, attiene alla distinzione tra società di persone e società di capitali.

La prima categoria – a cui appartengono la società semplice, la società in nome collettivo e la società in accomandita semplice – si caratterizza per:

- › l'autonomia patrimoniale imperfetta. I soci (tutti nelle società in nome collettivo e nella società semplice, in quest'ultimo caso salvo patto contrario, i soli soci accomandanti nelle società ad accomandita semplice) hanno una responsabilità illimitata – da cui discende che ciascun socio risponde con il proprio patrimonio personale per le obbligazioni assunte dalla società – e solidale, vale a dire che ciascun socio risponde anche dei debiti contratti, in nome della società, dagli altri soci, con la conseguenza che i creditori sociali possono rivolgersi ad uno qualsiasi dei soci per esigere l'adempimento dell'intera obbligazione;
- › la nullità del patto con il quale uno o più soci sono esclusi da ogni partecipazione agli utili o alle perdite;
- › la possibilità che esista piena coincidenza tra la qualità di socio e di amministratore;
- › l'intrasferibilità, per atto tra vivi o per causa di morte, della qualità di socio, fatto salvo il consenso di tutti gli altri soci, ovvero di tutti gli altri soci superstiti.

Le società di capitali – ossia le società per azioni, le società a responsabilità limitata e le società in accomandita per azioni – si caratterizzano per:

- › l'autonomia patrimoniale perfetta. Il patrimonio della società, infatti, è del tutto separato dal patrimonio dei soci e, di conseguenza, per i debiti sociali risponde soltanto la società con il proprio patrimonio mentre i soci rispondono delle obbligazioni sociali limitatamente alla quota di capitale o ai beni che hanno conferito nella società (fatta eccezione per la società in accomandita per azioni, ove è prevista la responsabilità illimitata e solidale dei soci accomandatari);
- › la separazione tra la qualità di socio e il potere di amministrazione, per cui il socio non è, in quanto tale, amministratore della società e l'amministratore della società non è necessariamente uno dei soci;
- › la libera trasferibilità della qualità di socio, sia per atto tra vivi che per causa di morte, subordinatamente al rispetto di particolari limitazioni poste dall'ordinamento nella disciplina specificatamente dedicata al tipo societario prescelto dai soci in sede di costituzione.

Un'ulteriore classificazione delle tipologie societarie può essere effettuata in base allo scopo, operando, in tal senso, un distinguo tra società con scopo di lucro, aventi come finalità la divisione degli utili conseguiti tra i soci, e società con scopo mutualistico (società cooperative), il cui fine è la fornitura di beni e servizi o la creazione di

posti di lavoro ai soci a condizioni più vantaggiose di quelle che i soci stessi otterrebbero sul mercato. Si precisa che alle società cooperative si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni delle s.p.a. ovvero, per previsione di statuto e nel caso in cui il numero dei soci sia inferiore a venti e l'attivo dello stato patrimoniale non superi un milione di euro, le disposizioni dettate per le s.r.l.

L'ordinamento italiano, inoltre, consente la costituzione di società di capitali unipersonali, costituite da un unico socio, al ricorrere di determinati presupposti e, dall'anno 2012, prevede la possibilità di costituire una s.r.l. con un capitale minimo di un euro (società a responsabilità limitata semplificata) e che non superi l'importo di 10.000 euro.

Sempre a partire dall'anno 2012, il legislatore italiano ha introdotto nell'ordinamento una nuova tipologia di imprese innovative (c.d. *start-up* innovative), in relazione alle quali sono previste significative agevolazioni fiscali e contributive, nonché incentivi per gli investitori.

Le *start-up* innovative sono società di capitali, anche in forma cooperativa, residenti in Italia (o in altro Paese membro dell'Unione europea, purché abbiano una sede produttiva o una filiale in Italia), che rispondono a determinati requisiti⁷ e il cui oggetto sociale, esclusivo o prevalente, consiste nello sviluppo, nella produzione e nella commercializzazione di prodotti o servizi innovativi ad alto valore tecnologico.

Nel novero delle società di capitali succitate, la s.p.a. e la s.r.l. rappresentano le forme più utilizzate per intraprendere un business in Italia. Pertanto, è solo con riferimento a tali forme giuridiche che di seguito si illustrano, in chiave sintetica, le principali caratteristiche.

2.3.1. Società per azioni (s.p.a.)

Il capitale sociale è rappresentato da azioni ed il valore minimo è fissato in euro 50.000,00, di cui il 25% deve essere versato al momento della costituzione che deve essere effettuata per atto pubblico redatto da un notaio.

La s.p.a. è caratterizzata da tre distinti sistemi di amministrazione e controllo che, unitamente all'assemblea dei soci, connotano l'organizzazione della società. La funzione della revisione legale è esercitata da un soggetto esterno alla società – persona fisica o società – appositamente incaricato dall'assemblea. Nel sistema di amministrazione e controllo tradizionale, di cui *infra*, una previsione di statuto, al ricorrere di determinati presupposti, può attribuire la revisione legale al collegio sindacale.

L'Assemblea dei soci è l'organo sovrano della s.p.a. con funzioni esclusivamente deliberative e al cui interno si forma la volontà dei soci, attuata dall'organo amministrativo.

⁷ Si rinvia all'art. 25, del decreto-legge 18 ottobre 2012 n. 179, convertito con modificazioni dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221.

Come anticipato, il sistema di amministrazione e controllo delle s.p.a. può essere realizzato attraverso tre diversi modelli di governance:

- › il sistema tradizionale, basato su un organo di amministrazione e su un organo di controllo;
- › il sistema dualistico, ove la gestione della società è affidata ad un Consiglio di Gestione, controllato da un Consiglio di Sorveglianza, che nomina i membri del Consiglio di Gestione. In tal caso, la revisione legale è sempre affidata a una società di revisione o a un revisore persona fisica esterni alla società;
- › il sistema monistico, in cui la gestione della società è affidata a un Consiglio di Amministrazione che al suo interno provvede a nominare un Comitato di Controllo sulla gestione. Anche in tal caso, la revisione legale è sempre affidata a una società di revisione o a un revisore persona fisica esterni alla società.

Nel modello di amministrazione e controllo tradizionale, che rappresenta il modello più diffuso e che trova applicazione in assenza di diversa disposizione statutaria, la gestione della società è quindi affidata a un organo amministrativo, che può essere composto da una pluralità di amministratori, il c.d. consiglio di amministrazione, ovvero da un solo amministratore, il c.d. amministratore unico.

Il consiglio di amministrazione può delegare alcuni dei suoi poteri di amministrazione a un comitato esecutivo ovvero a un amministratore delegato. Giova precisare come l'istituzione di assetti adeguati alla natura e alle dimensioni dell'impresa, anche ai fini della tempestiva rilevazione dello stato di crisi, spetta esclusivamente agli amministratori.

Il collegio sindacale, nel sistema tradizionale di governance, esercita l'attività di vigilanza sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento.

Come accennato, in alcuni casi al collegio sindacale può essere affidata anche la revisione legale: si tratta delle società che non siano tenute alla redazione del bilancio consolidato e rispetto alle quali una apposita previsione di statuto attribuisca la funzione di revisione legale al collegio sindacale.

2.3.2. Società a responsabilità limitata (s.r.l.)

La s.r.l. rappresenta un modello societario più snello e flessibile rispetto alla s.p.a. e viene tradizionalmente utilizzata per attività di dimensioni più ridotte rispetto a quelle che una s.p.a. svolge e connotate da minore propensione all'investimento.

La costituzione deve essere effettuata per atto pubblico redatto da un notaio; il capitale sociale è rappresentato da quote ed il valore minimo è fissato in 10.000 euro,

fermo restando la possibilità, come già evidenziato, di costituire una società a responsabilità limitata semplificata con un capitale minimo di 1 euro.

Quest'ultima rappresenta una forma societaria il cui capitale sociale – come detto pari almeno a 1 euro – deve essere inferiore all'importo di 10.000 euro, sottoscritto e interamente versato alla data della costituzione. Il conferimento deve farsi in denaro ed essere versato all'organo amministrativo.

Si segnala, altresì, la recente introduzione nell'ordinamento italiano della categoria delle società a responsabilità limitata PMI (s.r.l. PMI) che attenua le differenze tra s.r.l. e s.p.a. dal momento che, derogando alle rigide prescrizioni rivolte alle s.r.l. – in base alle quali le partecipazioni non possono costituire oggetto di offerta al pubblico di prodotti finanziari – viene consentito di collocare le quote sul mercato attraverso appositi portali telematici per il *crowdfunding*, nel rispetto dei limiti legali previsti dalla normativa⁸.

Nella stessa prospettiva, è riconosciuta alle s.r.l. PMI la possibilità di creare categorie di quote.

Soffermandoci sul sistema di amministrazione e controllo che connota l'organizzazione della s.r.l. si evidenzia che, salva diversa disposizione dello statuto, l'amministrazione è affidata a uno o più soci nominati con decisione dei soci. Pertanto, le s.r.l. possono essere amministrate da un amministratore unico o da una pluralità di amministratori.

Quando l'amministrazione è affidata a più persone, queste costituiscono il consiglio di amministrazione. L'atto costitutivo può tuttavia prevedere che l'amministrazione sia ad esse affidata disgiuntamente oppure congiuntamente. Giova precisare come l'istituzione di assetti adeguati alla natura e alle dimensioni dell'impresa, anche ai fini della tempestiva rilevazione dello stato di crisi, spetta esclusivamente agli amministratori.

La s.r.l. è caratterizzata da un sistema di controllo peculiare, in quanto solo al superamento di determinati parametri o al verificarsi di determinate condizioni, l'assemblea è tenuta a nominare un revisore legale o, in alternativa, un organo di controllo, quest'ultimo pluripersonale o monocratico (sindaco unico).

Più precisamente, la nomina di un organo di controllo – anche monocratico (sindaco unico) – ovvero del revisore legale (persona fisica o società) è obbligatoria se la società:

- › è tenuta alla redazione del bilancio consolidato;
- › controlla una società obbligata alla revisione legale dei conti;
- › ha superato, per due esercizi consecutivi, almeno uno dei seguenti limiti:
 - › 4.000.000 € di attivo dello stato patrimoniale;

⁸ Ai sensi dell'art. 100-ter, comma 1-bis, d.lgs. 24 febbraio 1998, in deroga a quanto previsto dall'art. 2468, comma 1, c.c. le quote di partecipazione in piccole e medie imprese costituite in forma di società a responsabilità limitata possono costituire oggetto di offerta al pubblico di prodotti finanziari, anche attraverso i portali per la raccolta di capitali disciplinati nella stessa disposizione.

- › 4.000.000 € di ricavi delle vendite e delle prestazioni;
- › 20 dipendenti occupati in media durante l'esercizio.

Per quanto concerne le funzioni dell'organo di controllo, l'ordinamento prevede che, anche in presenza di un organo monocratico (sindaco unico), trovino applicazione le disposizioni dettate per il collegio sindacale di s.p.a.

Revisione legale

Nelle società di capitali è obbligatoria la nomina di un revisore legale.

I soggetti incaricati della revisione legale dei conti in Italia (revisori legali e società di revisione legale) devono essere iscritti nel Registro dei revisori legali tenuto dal Ministero dell'economia e delle finanze e devono attenersi alle disposizioni contenute nel d.lgs. n. 39/2010, nelle sue disposizioni attuative e nel Regolamento europeo n. 537/2014.

Se la società non è tenuta alla redazione del bilancio consolidato e una specifica previsione statutaria lo preveda, il collegio sindacale (o il sindaco unico di s.r.l.) può esercitare la revisione legale. In questo caso, tutti i membri, o il singolo sindaco, devono essere iscritti nel Registro dei revisori legali e attenersi sia alle regole previste nella disciplina relativa all'attività di vigilanza, sia – per quanto attiene allo svolgimento dell'attività di revisione in forma collegiale – alle specifiche previsioni del d.lgs. 39/2010, comprese le disposizioni relative all'indipendenza e ai principi di revisione internazionali (ISA Italia).

Come accennato, nelle società che adottano il sistema dualistico o il sistema monistico di amministrazione e controllo, la revisione legale è sempre esercitata da un revisore legale persona fisica o società.

3. Il sistema di tassazione

Il sistema fiscale italiano è costituito da un sistema di imposizione sui redditi, sul consumo e sul patrimonio, e si concretizza attraverso l'applicazione delle seguenti principali imposte:

- › Imposta sul reddito delle società (IRES);
- › Imposta sul reddito delle persone fisiche (IRPEF);
- › Imposta regionale sulle attività produttive (IRAP);
- › Imposta sul valore aggiunto (IVA);
- › Imposta sulle successioni e donazioni;
- › Imposta Municipale Propria (IMU);
- › Imposta di registro e tasse indirette su trasferimenti di proprietà;
- › Imposta sul valore delle attività finanziarie estere (IVAFE);
- › Imposta sul valore degli immobili esteri (IVIE).

Di seguito si analizzano le principali imposte di particolare interesse per un investitore estero.

3.1. IRES

L'Imposta sul Reddito delle Società (IRES) è volta a colpire i redditi prodotti dalle attività esercitate da società di capitali, società cooperative ed enti assimilati (associazioni, fondazioni, trust, etc.), residenti e non residenti. Il reddito realizzato dalle predette società e dagli enti assimilati, da qualsiasi fonte provenga, è assoggettato all'imposizione sul reddito attraverso l'IRES.

Per i soggetti residenti, il reddito imponibile comprende non solo i redditi prodotti in Italia, ma anche quelli prodotti all'estero.

Per i soggetti non residenti costituisce reddito d'impresa imponibile in Italia solo quello conseguito tramite una stabile organizzazione in Italia.

Una società o ente diverso dalle persone fisiche è considerato residente in Italia se, per la maggior parte del periodo di imposta, alternativamente ha in Italia (i) la sede legale, (ii) la sede di direzione effettiva, (iii) la gestione ordinaria in via principale.

Per sede di direzione effettiva si intende la continua e coordinata assunzione delle decisioni strategiche riguardanti la società o l'ente nel suo complesso. Per gestione ordinaria si intende il continuo e coordinato compimento degli atti della gestione corrente riguardanti la società o l'ente nel suo complesso.

Le società di persone non sono soggette né all'IRPEF, né all'IRES, in quanto per il reddito dalle stesse prodotto sono i singoli soci a essere assoggettati alle imposte sui redditi, sulla quota di reddito loro spettante, determinata proporzionalmente alla quota di partecipazione agli utili di ciascuno di essi, e indipendentemente dalla sua percezione (c.d. "principio di trasparenza").

L'IRES è un'imposta proporzionale, la cui aliquota è pari al 24%, ed è applicata sul reddito imponibile (base imponibile fiscale).

Per il solo anno 2025, è prevista la c.d. "IRES premiale" al 20% per le società che:

- › accantonano a riserva almeno l'80% dell'utile 2024;
- › reinvestono almeno il 30% degli utili accantonati (e, comunque, almeno il 24% dell'utile 2023) in beni strumentali nuovi funzionali alla trasformazione tecnologica e digitale delle imprese – secondo il modello "Industria 4.0" e il "Piano Transizione 5.0" – destinati a strutture produttive ubicate in Italia;
- › effettuano nuove assunzioni di dipendenti a tempo indeterminato, nel rispetto di alcune clausole di salvaguardia.

Il pagamento delle imposte sui redditi è effettuato due volte all'anno: alla prima scadenza, generalmente alla fine del mese di giugno di ciascun anno, è dovuto il saldo relativo all'anno precedente e il primo acconto per l'anno in corso; alla seconda, generalmente alla fine del mese di novembre di ciascun anno, è dovuto il secondo acconto relativo all'anno in corso.

Base imponibile del reddito di impresa: cenni

In generale, il reddito d'impresa delle società e degli enti commerciali è determinato apportando all'utile o alla perdita risultante dal bilancio di esercizio, le variazioni in aumento o in diminuzione previste dalla normativa fiscale.

In caso di base imponibile negativa le perdite realizzate nei primi tre esercizi dall'avvio dell'attività sono riportabili nei periodi di imposta successivi, senza limiti temporali o quantitativi. Le perdite conseguite dal quarto esercizio in poi sono computate in diminuzione dei redditi dei periodi d'imposta successivi nei limiti dell'80% del reddito imponibile di ciascuno di essi.

Gli interessi passivi sono deducibili fino a concorrenza degli interessi attivi. L'eccedenza è deducibile nel limite del 30% del risultato operativo lordo determinato in base alla normativa fiscale. L'ulteriore eccedenza è deducibile, nei predetti limiti, negli esercizi successivi.

I dividendi corrisposti dalle società di capitali a soci non residenti sono sottoposti a una ritenuta a titolo d'imposta o a un'imposta sostitutiva del 26% (è fatta salva l'applicazione delle aliquote più favorevoli eventualmente previste dalle Convenzioni contro le doppie imposizioni; la ritenuta o l'imposta sostitutiva non sono applicabili sugli utili riferibili a una stabile organizzazione in Italia di un soggetto non residente).

La ritenuta a titolo d'imposta è pari all'1,20% nel caso in cui i dividendi siano corrisposti a società e enti soggetti a un'imposta sul reddito delle società residenti in altro Stato membro dell'Unione europea o negli Stati aderenti all'Accordo sullo Spazio economico europeo che consentono un adeguato scambio di informazioni.

È prevista infine l'esenzione dalla ritenuta "in uscita" per i dividendi distribuiti a società di capitali residenti in altro Stato membro dell'Unione europea, non fruienti di regimi di opzione o di esonero da tassazione, che detengono, ininterrottamente per almeno un anno, una partecipazione minima del 10% nella società di capitali residenti in Italia (c.d. direttiva "madre-figlia").

3.2. IRAP

L'Imposta Regionale sulle Attività Produttive (IRAP) è un "tributo proprio derivato", vale a dire un tributo istituito e regolato dalla legge dello Stato, il cui gettito è attribuito alle regioni, le quali devono, pertanto, esercitare la propria autonomia impositiva entro i limiti stabiliti dalla legge statale.

Il gettito dell'IRAP concorre al finanziamento del Servizio sanitario nazionale.

Sono soggetti passivi dell'IRAP le società di capitali e gli enti assoggettati all'IRES, le società di persone e le associazioni tra professionisti.

L'aliquota ordinaria è del 3,9%, ma le regioni hanno facoltà di variarla entro il limite dello 0,92%, nonché di prevedere aliquote agevolate o maggiorate per settori di attività o categorie di soggetti. È previsto anche l'incremento automatico di 0,15 punti percentuali delle aliquote vigenti per le regioni non in linea con gli obiettivi del Piano di rientro dal disavanzo di gestione del Servizio sanitario.

La base imponibile, ripartita su base regionale, è costituita dal valore della produzione netta, determinato, in via generale, dalla differenza tra componenti positivi e componenti negativi della gestione ordinaria (non rilevano i proventi e gli oneri finanziari, le perdite su crediti, le plus/minusvalenze da cessione di azienda). Sono inoltre previste specifiche disposizioni per il costo dei dipendenti: quello relativo ai dipendenti a tempo indeterminato è deducibile integralmente, mentre quello relativo ai dipendenti a tempo determinato è deducibile limitatamente ai contributi per le assicurazioni obbligatorie contro gli infortuni, è inoltre deducibile integralmente quello relativo agli apprendisti, ai disabili, al personale assunto con contratti di formazione lavoro o inserimento e al personale addetto alla ricerca e sviluppo.

Per i soggetti con componenti positivi non superiori nel periodo d'imposta a euro 400.000, è inoltre prevista la deduzione forfetaria di 1.850 euro per ciascun lavoratore a tempo determinato, fino a un massimo di 5 dipendenti.

Per i soggetti non residenti l'IRAP è dovuta solo qualora le attività sono esercitate attraverso una stabile organizzazione istituita in Italia.

3.3. IRPEF

Sono soggetti all'Imposta sul Reddito delle Persone Fisiche (IRPEF) le persone fisiche residenti, per tutti i redditi ovunque prodotti (in Italia o all'estero), e le persone fisiche non residenti, relativamente ai soli redditi prodotti in Italia.

Si considerano residenti in Italia coloro che, per la maggior parte del periodo di imposta, considerando anche le frazioni di giorno, alternativamente (i) hanno la residenza ai sensi del codice civile (intesa come il luogo in cui la persona ha la dimora abituale) in Italia, (ii) hanno il domicilio in Italia (inteso come il luogo in cui si sviluppano, in via principale, le relazioni personali e familiari della persona), (iii) sono ivi presenti, (IV) salvo prova contraria, risultano iscritti nelle anagrafi della popolazione residente.

L'IRPEF è un'imposta personale e progressiva. L'imposta dovuta si calcola applicando al reddito complessivo (composto da tutte le categorie di reddito e dunque anche dai redditi diversi da quelli d'impresa), al netto degli oneri deducibili, aliquote crescenti per scaglioni di reddito. Di seguito, sono indicate le aliquote progressive per scaglioni di reddito vigenti a partire dal 2024:

- › fino a 28.000,00 euro, 23%;
- › oltre 28.000,00 euro e fino a 50.000,00 euro, 35%;
- › oltre 50.000,00 euro, 43%.

All'imposta lorda andranno poi sottratte le detrazioni specificamente previste dalla vigente normativa fiscale.

Le suddette detrazioni sono riconosciute anche ai soggetti non residenti a condizione il reddito prodotto in Italia sia almeno pari al 75% del reddito complessivo e che essi non fruiscano nello Stato di residenza di agevolazioni fiscali analoghe.

3.4. IVA

Ordinariamente, la cessione di beni o la prestazione di servizi effettuate nel territorio italiano da parte di soggetti che esercitano abitualmente un'attività d'impresa, arte o professione è soggetta all'Imposta sul Valore Aggiunto (IVA). Si tratta di un'imposta indiretta che colpisce il consumo di beni e servizi.

L'aliquota ordinaria è pari al 22%. Sono peraltro previste aliquote ridotte per specifici beni e servizi: 4%, ad esempio, per alimentari, bevande e prodotti agricoli; 5%, ad esempio, per alcuni alimenti; 10%, tra gli altri, per la fornitura di energia elettrica e gas per usi domestici, le prestazioni alberghiere e di ristorazione, i medicinali, gli interventi di recupero del patrimonio edilizio.

4. I rapporti di lavoro nel mercato

La domanda di lavoro delle imprese nel mercato italiano è soddisfatta attraverso l'offerta di due forme di lavoro: lavoro subordinato e lavoro autonomo.

Ad eccezione del lavoro autonomo "parasubordinato" etero-organizzato, la cui disciplina è tendenzialmente equiparata a quella del lavoratore subordinato, le regole e le condizioni del rapporto di lavoro autonomo "puro" possono essere liberamente determinate dai contraenti (dal committente e dal collaboratore).

Per quanto concerne, invece, il rapporto di lavoro subordinato, l'ordinamento italiano prevede uno statuto protettivo del lavoratore di carattere inderogabile.

Il Codice civile italiano definisce il lavoratore subordinato come colui il quale si obbliga a collaborare all'impresa prestando il proprio lavoro manuale o intellettuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore.

La legge stabilisce che il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro (lavoro "standard").

La disciplina dei rapporti di lavoro subordinato è contenuta nel Codice civile italiano, nelle leggi speciali dello Stato e nei contratti collettivi di lavoro sottoscritti tra le organizzazioni sindacali di categoria e le associazioni datoriali di rappresentanza.

I rapporti di lavoro a tempo indeterminato si possono estinguere con un accordo di risoluzione consensuale oppure con un atto di recesso unilaterale.

Il lavoratore può recedere dal rapporto di lavoro rassegnando le proprie dimissioni, nel rispetto del periodo di preavviso previsto dai contratti collettivi di lavoro applicati al rapporto. In tal caso, per essere ritenute efficaci, le dimissioni devono essere rassegnate esclusivamente con modalità telematiche, tramite il sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali oppure rivolgendosi a un soggetto abilitato (patronato, organizzazione sindacale, ente bilaterale, commissioni di certificazione, consulenti del lavoro, sedi territoriali competenti dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro).

La legge equipara la disciplina della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro a quella delle dimissioni volontarie, con la conseguenza che anche in questo caso è necessario che il lavoratore formalizzi l'accordo di risoluzione esclusivamente con modalità telematica.

Il datore di lavoro può recedere dal rapporto di lavoro notificando al lavoratore una lettera di licenziamento "giustificato", specificando i motivi dell'interruzione del rapporto di lavoro, nel rispetto del periodo di preavviso previsto dalla contrattazione collettiva.

Il preavviso di licenziamento e il preavviso di dimissioni non è previsto soltanto qualora sussista una "giusta causa" di recesso ovvero quando viene meno la fiducia tra il datore di lavoro ed il lavoratore.

Con la riforma della disciplina del diritto del lavoro avvenuta nel 2015 (c.d. "Jobs Act") sono stati stabiliti i nuovi rimedi contro il licenziamento illegittimo o ingiustificato. Alla luce della riforma, la stabilità "reale" del rapporto di lavoro, con il diritto del lavoratore alla reintegra nel posto di lavoro, è prevista quando sia accertata la nullità del licenziamento. Il licenziamento è nullo quando è discriminatorio, ritorsivo, contrario a norme di legge o quando è intimato oralmente. È altresì prevista la reintegra del lavoratore nel posto di lavoro nel caso di licenziamento disciplinare illegittimo, quando il contratto collettivo applicato al rapporto preveda per una sanzione meno grave e conservativa per i fatti oggetto di contestazione (richiamo, multa o sospensione).

Negli altri casi, i rimedi principali contro il licenziamento illegittimo prevedono il diritto del lavoratore a percepire delle indennità risarcitorie.

L'orario "normale" di lavoro è stabilito dalla legge in quaranta ore settimanali. Possono essere distribuite in un arco temporale di cinque o sei giorni la settimana. Le prestazioni eccedenti l'orario normale di lavoro sono qualificate come lavoro "straordinario". La legge e la contrattazione collettiva prevedono limiti quantitativi di ricorso al lavoro straordinario. In ogni caso, è previsto il divieto di svolgimento lavoro per oltre 48 ore settimanali.

Ciascun lavoratore ha diritto a un riposo giornaliero minimo consecutivo di undici ore ogni arco temporale di 24 ore; ad un riposo settimanale minimo di ventiquattro ore consecutive; a un periodo di ferie di almeno quattro settimane per ciascun anno di lavoro.

Il tempo di lavoro e la professionalità rappresentano i principali parametri di proporzionalità utili al calcolo della retribuzione di lavoro.

Infatti, l'art. 36 della Costituzione della Repubblica Italiana afferma che i lavoratori hanno diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del proprio lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

Secondo il consolidato orientamento giurisprudenziale, i livelli di retribuzione minimi da prendere come riferimento per il rispetto dei principi costituzionali di sufficienza e proporzionalità sono quelli stabiliti nei contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nella categoria di riferimento.

L'ordinamento giuridico italiano tutela il lavoro delle donne e dei minori.

Secondo il principio generale, i bambini che non hanno compiuto quindici anni non possono essere adibiti al lavoro. Gli adolescenti, cioè i minori compresi tra quindici e diciotto anni, non possono essere ammessi al lavoro prima dei 16 anni e soltanto qualora abbiano concluso il periodo di istruzione obbligatoria.

Nella legislazione italiana assume fondamentale rilievo la tutela paritaria della donna lavoratrice rispetto all'uomo. Le discriminazioni, anche di natura retributiva, nei confronti della donna lavoratrice sono vietate. È, altresì, vietata la discriminazione della donna in tutte le iniziative in materia di orientamento e formazione professionale.

La legge attribuisce al datore di lavoro il potere direttivo, il potere disciplinare e il potere di controllo per la gestione del proprio personale dipendente.

Il lavoratore subordinato ha il dovere di obbedire alle direttive impartite dal datore di lavoro ed è tenuto a svolgere la propria attività lavorativa con diligenza. Inoltre, durante il rapporto di lavoro, i lavoratori dipendenti hanno il dovere di fedeltà nei confronti del proprio datore di lavoro. Questo significa che la legge vieta al lavoratore di realizzare attività in concorrenza con il proprio datore di lavoro.

La legge italiana ha istituito anche contratti di lavoro “flessibili”.

La disciplina delle tipologie di contratti di lavoro non “standard” o a disciplina speciale è contenuta nel d.lgs. n. 81/2015.

I contratti “flessibili” maggiormente utilizzati sono il contratto a tempo determinato e il contratto di lavoro a orario ridotto (a tempo parziale).

Il contratto a termine può essere stipulato per la prima volta con qualsiasi lavoratore liberamente se ha una durata non superiore a dodici mesi. Ogni lavoratore non può avere con lo stesso datore di lavoro rapporti a tempo determinato che abbiano una durata complessiva superiore a ventiquattro mesi. Alla scadenza del termine pattuito il rapporto di lavoro si risolve automaticamente.

Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- a.** nei casi previsti dai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria;
- b.** in assenza delle previsioni della contrattazione collettiva, e comunque entro il 31 dicembre 2025, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;
- c.** in sostituzione di altri lavoratori.

In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle condizioni sopra esposte, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi.

Il numero dei lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato non può superare le soglie stabilite dalla legge o dalla contrattazione collettiva.

Tutti i lavoratori possono essere assunti con un contratto di lavoro subordinato a orario ridotto (o part time) a condizione che nel contratto di assunzione sia specificata la collocazione dell'orario di lavoro. Al di fuori dell'orario di lavoro stabilito nel contratto, il lavoratore deve godere del tempo libero.

Nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono pattuire, per iscritto, clausole elastiche relative alla varia-

zione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata.

Secondo la regola generale, tutti i rapporti di lavoro subordinato devono essere instaurati attraverso la sottoscrizione di un contratto scritto di lavoro (contratto di assunzione).

La legge impone i contenuti informativi essenziali del contratto di assunzione:

- a.** l'identità delle parti;
- b.** il luogo di lavoro;
- c.** la sede o il domicilio del datore di lavoro;
- d.** l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore o, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
- e.** la data di inizio del rapporto di lavoro;
- f.** la tipologia di rapporto di lavoro, precisando in caso di rapporti a termine la durata prevista dello stesso;
- g.** nel caso di lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione di lavoro, l'identità delle imprese utilizzatrici, quando e non appena è nota;
- h.** la durata del periodo di prova, se previsto;
- i.** il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;
- j.** la durata del congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore o, se ciò non può essere indicato all'atto dell'informazione, le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi;
- k.** la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;
- l.** l'importo iniziale della retribuzione e delle modalità di pagamento;
- m.** la programmazione dell'orario normale di lavoro;
- n.** il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;
- o.** gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso.

La legge italiana prevede un generale e tassativo divieto di intermediazione e interposizione nel rapporto di lavoro. Ovvero, è vietata la fornitura di manodopera (c.d. somministrazione di lavoro altrui) reclutata da un assuntore "interposto" ed impiegata sotto la direzione di un imprenditore interponente. Questo implica che tra il datore di lavoro e il lavoratore deve esistere un rapporto diretto. Secondo la regola generale, il datore di lavoro non può prestare o fornire il proprio personale dipendente ad altri datori di lavoro.

La somministrazione professionale di manodopera è legittima soltanto quando è operata da agenzie di somministrazione autorizzate. La legge definisce il contratto di somministrazione di lavoro come il contratto, a tempo indeterminato o determinato,

con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del decreto legislativo n. 276 del 2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore. Il numero di lavoratori somministrati in azienda non può eccedere le soglie previste dalla legge.

L'ordinamento italiano garantisce ai lavoratori la libertà di organizzazione sindacale nei luoghi di lavoro. A tutti i lavoratori, dunque, è garantito il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale all'interno dei luoghi di lavoro. La legge vieta ai datori di lavoro di discriminare i lavoratori per motivi sindacali e punisce con la sanzione della nullità qualsiasi patto o atto discriminatorio.

5. Forme di incentivazione e aiuti agli investitori e alle imprese

5.1. Credito di imposta per investimenti in beni strumentali

È possibile usufruire di un credito d'imposta per l'acquisto di beni strumentali funzionali alla trasformazione tecnologica e digitale delle imprese secondo il modello "Industria 4.0".

Sono agevolabili, entro un limite massimo di spesa pari a 2,2 miliardi di euro, gli investimenti effettuati fino al 31 dicembre 2025, ovvero fino al 30 giugno 2026 a condizione che, entro il 31 dicembre 2025, l'ordine risulti accettato dal venditore e sia stato versato un acconto pari almeno al 20% dell'importo complessivo⁹.

Il credito d'imposta è modulato in base alle seguenti aliquote:

- › 20% del costo per la quota di investimenti fino a 2,5 milioni;
- › 10% del costo per la quota di investimenti oltre i 2,5 milioni e fino a 10 milioni;
- › 5% del costo per la quota di investimenti tra i 10 e 20 milioni.

5.2. Credito di imposta per investimenti nella Zona Economica Speciale ("ZES") Unica

Nelle regioni del Mezzogiorno è possibile usufruire dei benefici connessi alla Zona Economica Speciale (ZES Unica).

In relazione a tale particolare strumento agevolativo, soprattutto quale leva competitiva e di attrazione di investimenti, si forniranno ulteriori spunti di particolare interesse nel focus dedicato e riportato come appendice in calce al presente capitolo.

La ZES Unica comprende le zone assistite delle regioni Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia.

⁹ Il predetto limite di spesa non opera in relazione agli investimenti per i quali entro il 31 dicembre 2024 il relativo ordine risulti accettato dal venditore e sia avvenuto il pagamento di acconti in misura almeno pari al 20% del costo di acquisizione.

È previsto un contributo, sotto forma di credito d'imposta, per gli investimenti in beni strumentali nuovi, destinati a strutture produttive ubicate nelle zone assistite delle predette regioni.

Il predetto credito d'imposta è attribuito in relazione agli investimenti effettuati dal 1° gennaio 2025 fino al 15 novembre 2025. A tal fine, il legislatore ha stanziato una dotazione finanziaria pari a 2,2 miliardi di euro. Gli investimenti agevolabili, facenti parte di un progetto di investimento iniziale, riguardano:

- › acquisto, anche mediante contratti di locazione finanziaria, di nuovi macchinari, impianti e attrezzature varie destinati a strutture produttive già esistenti o che vengono installate nel territorio;
- › acquisto di terreni;
- › acquisizione, realizzazione o ampliamento di immobili strumentali agli investimenti.

Il credito d'imposta è commisurato alla quota di costo complessivo degli investimenti realizzati ed è soggetto al rispetto dei seguenti requisiti:

- › il valore dei terreni e degli immobili non può superare il 50% del valore complessivo dell'investimento agevolato;
- › il costo complessivo ammesso al beneficio, per ciascun progetto di investimento, non può essere superiore a 100 milioni di euro. Non sono comunque agevolabili i progetti di investimento di importo inferiore a 200.000 euro.

Il credito d'imposta è revocato se non si osserva l'obbligo di mantenere l'attività nelle aree d'impianto nelle quali è stato realizzato l'investimento agevolato, per almeno cinque anni dopo il completamento dell'investimento medesimo.

Il credito è concesso a tutte le imprese residenti nel territorio dello Stato, ivi incluse le stabili organizzazioni di soggetti non residenti, ad eccezione di quelle operanti nei seguenti settori: industria siderurgica, carbonifera e della lignite, dei trasporti e delle relative infrastrutture, della produzione, dello stoccaggio, della trasmissione e della distribuzione di energia e delle infrastrutture energetiche, della banda larga nonché nei settori creditizio, finanziario e assicurativo. Sono escluse le imprese soggette a procedure concorsuali e le imprese in difficoltà.

La misura massima "teorica" dell'agevolazione, diversificata per dimensione aziendale e localizzazione dell'investimento, è sintetizzata nella Tabella seguente.

Dimensione Impresa	Campania, Puglia, Calabria, Sicilia	Basilicata, Molise, Sardegna	Abruzzo
Piccola	60%	50%	35%
Media	50%	40%	25%
Grande	40%	30%	15%

Per i grandi progetti di investimento con costi ammissibili superiori a 50 milioni di euro, come definiti al punto 19 (18) degli Orientamenti in materia di aiuti di Stato a finalità regionale, le intensità massime di aiuto per le grandi imprese si applicano anche alle piccole-medie imprese e sono calcolate secondo la metodologia dell'“importo di aiuto corretto” di cui all'art. 2, punto 20, del regolamento (UE) n. 651/2014¹⁰.

L'effettivo ammontare del credito d'imposta di cui le imprese potranno fruire sarà determinato sulla base della percentuale resa nota con provvedimento del direttore dell'Agenzia delle entrate, da emanare entro dieci giorni dalla scadenza del termine di presentazione delle comunicazioni integrative degli investimenti effettuati.

Il credito d'imposta è cumulabile con aiuti “*de minimis*” e con altri aiuti di Stato che abbiano ad oggetto i medesimi costi ammessi al beneficio, a condizione che tale cumulo non porti al superamento dell'intensità o dell'importo di aiuto più elevati consentiti dalle pertinenti discipline europee di riferimento.

5.3. Credito d'imposta per la ricerca e lo sviluppo

La misura si pone l'obiettivo di sostenere la competitività delle imprese, stimolando gli investimenti in ricerca e sviluppo, innovazione tecnologica, anche nell'ambito del paradigma 4.0 e dell'economia circolare, design e ideazione estetica.

Le agevolazioni sono rivolte a tutte le imprese, fatta eccezione per quelle in stato di liquidazione e sottoposte a procedure concorsuali. La fruizione dei benefici è in ogni caso subordinata al rispetto delle normative sulla sicurezza nei luoghi di lavoro e al corretto adempimento degli obblighi di versamento dei contributi previdenziali e assistenziali a favore dei lavoratori.

¹⁰ L'“importo di aiuto corretto” è l'importo massimo di aiuto consentito per un grande progetto di investimento, calcolato secondo la seguente formula: $\text{importo massimo di aiuto} = R \times (A + 0,50 \times B + 0 \times C)$ dove: R è l'intensità massima di aiuto applicabile nella zona interessata stabilita in una carta degli aiuti a finalità regionale in vigore alla data in cui è concesso l'aiuto, esclusa l'intensità di aiuto maggiorata per le PMI; A sono i primi 50 milioni di euro di costi ammissibili, B è la parte di costi ammissibili compresa tra 50 milioni di euro e 100 milioni di euro e C è la parte di costi ammissibili superiore a 100 milioni di euro.

Il credito d'imposta ricerca e sviluppo, che non concorre alla formazione del reddito d'impresa né della base imponibile dell'IRAP, è utilizzabile esclusivamente in compensazione, in tre quote annuali di pari importo, a decorrere dal periodo di imposta successivo a quello in cui costi sono stati sostenuti.

L'intensità di aiuto, gli importi massimi e le agevolazioni previste variano in base alle attività cui si riferiscono:

1. ricerca fondamentale, ricerca industriale e sviluppo sperimentale in campo scientifico e tecnologico¹¹;
2. innovazione tecnologica finalizzate alla realizzazione di prodotti o processi di produzione nuovi o sostanzialmente migliorati;
3. innovazione tecnologica 4.0 e green, finalizzate alla realizzazione di prodotti o processi di produzione nuovi o sostanzialmente migliorati per il raggiungimento di un obiettivo di transizione ecologica o di innovazione digitale 4.0¹²;
4. attività di design e ideazione estetica finalizzate a innovare in modo significativo i prodotti dell'impresa sul piano della forma e di altri elementi non tecnici o funzionali (linee, contorni, colori, struttura superficiale, ornamenti).

In base alla tipologia di attività e al momento di realizzazione degli investimenti, sono previsti intensità di aiuto e limiti di importo diversi, sintetizzati nella tabella seguente.

		2025	2026 – 2031
Ricerca e sviluppo	Aliquota	10%	10%
	Limite importo	5 milioni	5 milioni
Innovazione tecnologica	Aliquota	5%	-
	Limite importo	2 milioni	-
Innovazione 4.0/green	Aliquota	5%	-
	Limite importo	4 milioni	-
Design e ideazione estetica	Aliquota	5%	-
	Limite importo	2 milioni	-

¹¹ I criteri per la corretta applicazione di tali definizioni sono dettati dall'art. 2 del decreto 26 maggio 2020 del MISE che le distingue tenendo conto dei principi generali e dei criteri contenuti nel Manuale di Frascati dell'OCSE (Frascati Manual 2015 - Guidelines for collecting and reporting data on research and experimental development. <https://www.oecd.org/sti/inno/frascati-manual.htm>).

¹² I criteri per la corretta applicazione di tali definizioni sono indicati negli artt. 3 e 5 del succitato decreto ministeriale, tenendo conto dei principi generali e dei criteri contenuti nel Manuale di Oslo dell'OCSE (Oslo Manual 2018 - Guidelines for Collecting, Reporting and Using Data on Innovation, 4th Edition. <https://www.oecd.org/science/oslo-manual-2018-9789264304604-en.htm>).

5.4. Nuovo Patent box

La misura punta a rendere il mercato italiano maggiormente attrattivo per gli investimenti in beni immateriali e per le attività di ricerca e sviluppo. I beneficiari sono tutti i soggetti titolari di reddito d'impresa.

La nuova disciplina consente una deduzione, ai fini IRES e IRAP, maggiorata del 110% delle spese sostenute nello svolgimento delle attività di ricerca e sviluppo finalizzate al mantenimento, al potenziamento, alla tutela e all'accrescimento del valore dei *software* protetti da *copyright*, dei brevetti industriali e dei disegni e modelli giuridicamente tutelati. Sono rilevanti ai fini dell'agevolazione (la cui durata è pari a cinque periodi di imposta) le attività classificabili come:

- › ricerca industriale e sviluppo sperimentale (art. 2 decreto Mise 26 maggio 2020);
- › innovazione tecnologica (art. 3 decreto Mise 26 maggio 2020);
- › design e ideazione estetica (art. 4 decreto Mise 26 maggio 2020);
- › tutela legale dei diritti sui beni immateriali.

Ai fini dell'agevolazione, rilevano le spese relative a:

- › personale direttamente impiegato nello svolgimento delle attività rilevanti;
- › quote di ammortamento, quota capitale dei canoni di leasing e altre spese relative ai beni mobili strumentali e ai beni immateriali utilizzati nello svolgimento delle attività rilevanti;
- › servizi di consulenza ed equivalenti inerenti esclusivamente alle attività rilevanti;
- › materiali, forniture e altri prodotti analoghi impiegati nelle attività rilevanti;
- › mantenimento dei diritti su beni immateriali agevolati, rinnovo degli stessi a scadenza, loro protezione, anche in forma associata, e relative alle attività di prevenzione della contraffazione e alla gestione dei contenziosi finalizzati a tutelare i diritti medesimi.

5.5. Start-up e PMI innovative

È prevista una disciplina di favore in ambito societario, fiscale e giuslavoristico per le imprese che operano in Italia nel campo dell'innovazione, c.d. "*start-up* innovative" e "*PMI* innovative".

Le misure sono dirette a favorire la nuova imprenditorialità, la crescita sostenibile, l'innovazione tecnologica e l'occupazione (in particolare giovanile).

La **start-up innovativa** è una PMI costituita come società di capitali che rispetti determinati requisiti:

- a. è costituita da non più di sessanta mesi;
- b. a partire dal secondo anno di attività, il totale del valore della produzione annua non è superiore a 5 milioni di euro;
- c. non distribuisce, e non ha distribuito, utili;
- d. ha, quale oggetto sociale esclusivo o prevalente, lo sviluppo, la produzione e la commercializzazione di prodotti o servizi innovativi ad alto valore tecnologico;
- e. non è stata costituita da una fusione, scissione societaria o a seguito di cessione di azienda o di ramo di azienda;
- f. possiede almeno uno dei seguenti ulteriori requisiti:
 - 1. sostiene spese in ricerca e sviluppo in misura uguale o superiore al 15% del maggiore valore fra costo e valore totale della produzione della *start-up* innovativa;
 - 2. impiega come dipendenti o collaboratori a qualsiasi titolo, in percentuale uguale o superiore al terzo della forza lavoro complessiva, personale in possesso di titolo di dottorato di ricerca o che sta svolgendo un dottorato di ricerca, oppure in possesso di laurea e che abbia svolto, da almeno tre anni, attività di ricerca certificata presso istituti di ricerca pubblici o privati, in Italia o all'estero, ovvero, in percentuale uguale o superiore a due terzi della forza lavoro complessiva, personale in possesso di laurea magistrale;
 - 3. è titolare o depositaria o licenziataria di almeno una privativa industriale.

La permanenza nell'apposita sezione speciale del registro delle imprese, dopo la conclusione del terzo anno, è consentita fino a complessivi cinque anni dalla data di iscrizione, in presenza di almeno uno dei seguenti requisiti:

- a. incremento al 25% delle spese di ricerca e sviluppo;
- b. stipulazione di almeno un contratto di sperimentazione con una pubblica amministrazione;
- c. incremento dei ricavi derivanti dalla gestione caratteristica dell'impresa, o dell'occupazione, superiore al 50% dal secondo al terzo anno;
- d. costituzione di una riserva patrimoniale superiore a 50.000 euro, attraverso l'ottenimento di un finanziamento convertendo o un aumento di capitale a sovrapprezzo che porti a una partecipazione non superiore a quella di mino-

ranza da parte di un investitore terzo professionale, di un incubatore o di un acceleratore certificato, di un investitore vigilato, di un *business angel* ovvero attraverso un *equity crowdfunding*, e un incremento al 20% della percentuale delle spese di ricerca e sviluppo;

- e. ottenimento di almeno un brevetto.

Il termine di cinque anni complessivi per la permanenza nella sezione speciale del registro delle imprese può essere esteso per ulteriori due anni, sino a un massimo di quattro anni complessivi, per il passaggio alla fase di "scale-up", nel caso in cui intervenga almeno uno dei seguenti requisiti:

- a. aumento di capitale a sovrapprezzo da parte di un organismo di investimento collettivo del risparmio, di importo superiore a 1 milione di euro, per ciascun periodo di estensione;
- b. incremento dei ricavi derivanti dalla gestione caratteristica dell'impresa superiore al 100% annuo.

Le principali agevolazioni riguardano:

- › riduzione oneri burocratici in fase di costituzione;
- › deroghe ad alcune disposizioni in materia di diritto societario (ad esempio in relazione alle perdite di esercizio);
- › disciplina del lavoro flessibile;
- › possibilità di remunerazione attraverso strumenti di partecipazione al capitale;
- › accesso semplificato al Fondo di Garanzia per l'accesso al credito;
- › finanziamenti agevolati dedicati (ad esempio, il programma Smart&start Italia);
- › possibilità di accesso ad altre forme di finanziamento dedicate;
- › incentivi fiscali per investitori.

Sono previsti anche incentivi fiscali a favore di soggetti che investono in *start-up* innovative, che possono essere così sintetizzati:

- a. per le **persone fisiche**, è prevista una detrazione IRPEF pari al 30% dell'ammontare investito nel capitale di *start-up* innovative, fino a un investimento massimo di 1 milione di euro per ciascun periodo d'imposta (l'ammontare, in tutto o in parte, non detraibile nel periodo d'imposta di riferimento può essere portato in detrazione nei periodi d'imposta successivi ma non oltre il terzo). L'investimento deve essere mantenuto per almeno tre anni. Le agevolazioni sono concesse per la durata massima di cinque anni

dalla data di iscrizione nella sezione speciale del registro delle imprese. È prevista un'esenzione sui capital gain derivanti dalla cessione di partecipazioni in *start-up* innovative, possedute da almeno tre anni, anche se l'investimento è effettuato tramite organismo di investimento collettivo del risparmio (l'esenzione è subordinata all'autorizzazione UE);

- b.** in alternativa, per le **persone fisiche** è prevista una detrazione IRPEF del 65% degli investimenti nel capitale di rischio di *start-up* innovative. L'investimento agevolabile, che deve essere mantenuto per almeno tre anni, ammonta a un massimo di 100.000 euro per ciascun periodo di imposta. Tale agevolazione, che ricade in regime "*de minimis*", si applica alle sole *start-up* innovative fino al terzo anno di iscrizione nella sezione speciale del registro delle imprese;
- c.** per le **persone giuridiche**, è prevista una deduzione dall'imponibile IRES pari al 30% dell'ammontare investito, fino a un investimento massimo di 1,8 milioni di euro per ciascun periodo d'imposta, purché l'investimento venga mantenuto per almeno tre anni. Le agevolazioni sono concesse per la durata massima di cinque anni dalla data di iscrizione nella sezione speciale del registro delle imprese;
- d.** a partire dal 2025, **incubatori e acceleratori** certificati che investono direttamente o indirettamente in *start-up* innovative possono beneficiare di un credito d'imposta pari all'8% dell'investimento, fino a un massimo di 500.000 euro annui.

Le agevolazioni di cui alle lett. a), b) e c) non si applicano se l'investimento genera una partecipazione qualificata superiore al 25% del capitale sociale o dei diritti di governance o se il contribuente è anche fornitore di servizi alla *start-up*, direttamente ovvero anche attraverso una società controllata o collegata, per un fatturato superiore al 25% dell'investimento agevolabile.

Le *start-up* innovative possono altresì beneficiare dell'accesso al fondo di garanzia PMI per la copertura dell'80% su finanziamenti richiesti senza ulteriore valutazione rispetto a quella effettuata dall'istituto di credito.

Le **PMI innovative**, sono società di capitali, costituite anche in forma cooperativa, che rispettano i seguenti requisiti oggettivi:

- › hanno effettuato la certificazione dell'ultimo bilancio;
- › non sono quotate in un mercato regolamentato;
- › sono iscritte in una apposita sezione del registro delle imprese.

Infine, una PMI è innovativa se rispetta almeno 2 dei seguenti 3 requisiti soggettivi:

- 1.** ha sostenuto spese in R&S e innovazione pari ad almeno il 3% del maggiore valore tra fatturato e costo della produzione;

2. impiega personale altamente qualificato (almeno un quinto di dottori di ricerca, dottorandi o ricercatori, o almeno un terzo con laurea magistrale);
3. è titolare, depositaria o licenziataria di almeno un brevetto o titolare di un software registrato.

Come per le *start-up*, anche per le PMI innovative sono previste le detrazioni/deduzioni del 30% in precedenza individuate (lett. a e c). È possibile altresì beneficiare di un'esenzione sui capital gain derivanti dalla cessione di partecipazioni possedute da almeno tre anni, la cui fruizione è subordinata al rispetto di almeno una delle seguenti condizioni:

- a. non avere operato in alcun mercato;
- b. operare in un mercato qualsiasi da meno di sette anni dalla loro prima vendita commerciale;
- c. necessitare di un investimento iniziale per il finanziamento del rischio che, sulla base di un piano aziendale elaborato per il lancio di un nuovo prodotto o l'ingresso su un nuovo mercato geografico, è superiore al 50% del fatturato medio annuo negli ultimi cinque anni.

5.6. Beni strumentali – Nuova Sabatini

L'agevolazione intende sostenere gli investimenti per l'acquisto, anche in leasing, di macchinari, attrezzature, impianti, beni strumentali ad uso produttivo, nonché di hardware, software e tecnologie digitali. Lo strumento si rivolge alle PMI operanti in tutti i settori produttivi, inclusi agricoltura e pesca.

L'agevolazione è rappresentata da un contributo che copre parte degli interessi sui finanziamenti bancari ed è determinato in misura pari al valore degli oneri finanziari calcolati, in via convenzionale, su un finanziamento della durata di cinque anni e di importo uguale all'investimento, a un tasso d'interesse annuo pari al:

- › 2,75% per gli investimenti ordinari;
- › 3,575% per gli investimenti in tecnologie c.d. "industria 4.0" e *green*.

Il contributo è correlato a un finanziamento bancario (o leasing), compreso tra 20.000 euro e 4 milioni di euro, della durata massima di cinque anni¹³, che può essere assistito fino all'80% dell'importo dal Fondo di garanzia.

Di recente, è stato dato avvio a una nuova tipologia di agevolazione, afferente allo strumento della Nuova Sabatini. Essa è rivolta alle micro, piccole e medie imprese co-

¹³ Comprensivo di un periodo di preammortamento di 12 mesi.

stituite in forma di società di capitali che sono impegnate in un processo di capitalizzazione e che intendono realizzare un programma di investimento in macchinari, attrezzature, impianti, beni strumentali a uso produttivo e hardware, nonché software e tecnologie digitali.

Tale agevolazione è rappresentata da un contributo in conto impianti, il cui ammontare è determinato in misura pari al valore degli interessi calcolati, in via convenzionale, su un finanziamento della durata di cinque anni e di importo uguale all'investimento, a un tasso d'interesse annuo pari al:

- › 5% per le micro e piccole imprese;
- › 3,575% per le medie imprese.

5.7. Fondo di garanzia per l'accesso al credito delle PMI

La sua finalità è quella di favorire l'accesso alle fonti finanziarie delle piccole e medie imprese mediante la concessione di una garanzia pubblica che si affianca e spesso si sostituisce alle garanzie reali portate dalle imprese a favore degli istituti di credito.

Grazie al Fondo, l'impresa ha la concreta possibilità di ottenere finanziamenti bancari senza garanzie aggiuntive (e quindi senza costi di fidejussioni o polizze assicurative) sugli importi garantiti, generalmente pari all'80% del finanziamento richiesto per investimenti.

A seguito della preventiva autorizzazione da parte della Commissione europea, saranno ammissibili alla garanzia del Fondo le imprese con numero di dipendenti fino a 499, tenuto conto delle relazioni di associazione e di collegamento con altre imprese.

5.8. Fondi Europei e PNRR

Si evidenzia come l'Italia, in quanto Paese membro dell'Unione Europea, abbia accesso a un'ampia gamma di Fondi Europei facenti riferimento al ciclo di programmazione 2021-2027, gestiti sia a livello nazionale che regionale. Per maggiori informazioni si rimanda al sito: http://europa.eu/european-union/about-eu/funding-grants_it.

Altre misure agevolative, rivolte soprattutto a innovazione, transizione ecologica e digitale, sono definite a valere sui fondi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. Per maggiori informazioni si rimanda al sito: <https://www.mimit.gov.it/it/pnrr/agevolazioni-pnrr>.

5.9. Altri incentivi e agevolazioni

Per una verifica completa ed aggiornata degli ulteriori incentivi a favore di imprese e investitori si rimanda al sito <https://www.mimit.gov.it/it/incentivi>.

5.10. Approfondimento sulla ZES Unica del Mezzogiorno

5.10.1. Introduzione: la ZES Unica del Mezzogiorno: un'opportunità concreta di cooperazione e sviluppo per il Sistema Italia¹⁴

La Zona Economica Speciale Unica per il Mezzogiorno segna un punto di svolta per l'evoluzione economica del Sud Italia e, più in generale, per l'intero sistema produttivo del nostro Paese.

Con la ZES Unica si punta a rafforzare l'attrattività del territorio, ridurre la complessità burocratica e incentivare investimenti qualificati, creando un contesto favorevole alla competitività delle imprese e alla crescita economica del territorio.

L'elemento principale dell'iniziativa è la semplificazione del procedimento amministrativo, che si conclude con il rilascio dell'autorizzazione unica, che sostituisce tutti i titoli abilitativi necessari per l'avvio di nuovi insediamenti produttivi e/o per l'ampliamento di attività già esistenti. Grazie a tale regime normativo, le imprese che scelgono di investire nel Sud Italia hanno buone probabilità di ottenere le differenti autorizzazioni in poco meno di 40 giorni, in linea con quanto avviene a livello internazionale.

A ciò si aggiunga che la ZES permette di realizzare investimenti grazie a un sistema di agevolazioni mirate, prima tra tutte il credito d'imposta, con cui si vogliono stimolare azioni volte all'innovazione e all'internazionalizzazione.

La ZES unica, dunque, non rappresenta un mero incentivo economico, ma si configura come un efficace strumento di politica industriale, coerente con le politiche di crescita sia a livello nazionale che europeo.

L'obiettivo finale è trasformare il Sud, rendendolo un polo economico dinamico, in grado di attrarre investimenti, creare occupazione e contribuire in maniera rilevante allo sviluppo dell'intero Paese.

In questo scenario, i commercialisti possono svolgere un ruolo chiave, accompagnando professionisti, imprenditori e istituzioni nella conoscenza delle opportunità offerte dalla ZES Unica.

¹⁴ Introduzione a cura dell'avv. Giosi Romano, coordinatore ZES Unica del Mezzogiorno.

5.10.2. Le Zone Economiche Speciali nel mondo: lo stato dell'arte

Stime recenti hanno rilevato la presenza di circa 7.000 ZES al mondo, ubicate in circa 147 paesi, che hanno generato oltre cento milioni di posti di lavoro¹⁵. Il livello di concentrazione è particolarmente elevato, considerando che oltre la metà delle ZES mondiali si trova in Cina, seguita da India, Stati Uniti e Filippine. Questa tendenza si riflette anche nella distribuzione degli investimenti, poiché la maggior parte dei capitali esteri si concentra in un numero limitato di ZES, contribuendo in modo significativo alle esportazioni del Paese di riferimento.

In tal senso, sono significativi i risultati registrati in Cina, in cui, sulla scorta degli ultimi dati, le Zone Economiche Speciali contribuiscono da sole al 22% del PIL nazionale, al 46% degli investimenti diretti esteri che ogni anno arrivano nel Paese e al 60% delle esportazioni. In Europa, nel corso degli anni, sono state istituite 97 ZES, parte delle quali già dismesse.

Dai risultati sopra riportati, è facile comprendere che nonostante lo schema incentivante sia tra le aree molto simile, gli effetti di natura economica in molti casi siano differenti.

Ciò dipende, per buona parte, dalle scelte di politica industriale effettuate dai *policy makers*. In definitiva, la mera costituzione di una ZES non è sinonimo di successo, se l'iniziativa non è inserita in un contesto in cui si registrano, ad esempio, interventi di miglioramento delle infrastrutture e dei collegamenti con il resto del tessuto produttivo locale e nazionale.

5.10.3. L'evoluzione delle Zone Economiche Speciali (ZES) in Italia

Le Regioni costiere hanno da sempre giocato un importante ruolo per lo sviluppo economico del nostro Paese, con particolare riferimento alle regioni del Mediterraneo, la cui centralità si è rafforzata negli ultimi anni, anche grazie alla direzione lungo la quale si sviluppano le strategie di crescita delle principali economie mondiali.

Dal punto di vista geo-economico, il Mediterraneo rappresenta un importante punto di interconnessione tra il mercato atlantico e nord-europeo da un lato, e quello asiatico africano e dall'altro. La posizione centrale strategica, dunque, fa del Mediterraneo un polo attrattivo per gli investimenti, in particolare nei settori dei trasporti e della logistica.

È un dato consolidato che il Mar Mediterraneo viene interessato dal 25% dei servizi di linea mondiali, in direzione nord/sud, in particolare in modalità Ro-Ro¹⁶.

¹⁵ United Nations Trade and Development, "New global alliance of special economic zones to boost development", 2022.

¹⁶ Con tale acronimo si intende la modalità di imbarco e sbarco definita "Roll-on/roll-off", che riguarda veicoli dotati di ruote (automobili, camion, e così via) e avviene senza ausilio di mezzi meccanici esterni. L'espressione

Infatti, si rafforza la posizione del Mediterraneo nell'interscambio commerciale da e verso i Paesi dell'area MENA¹⁷, che, dal 2001 a oggi, consolida una tendenza di costante crescita.

Le Zone Economiche Speciali (ZES) in Italia sono state istituite nel 2017, come accennato, con l'intento di favorire lo sviluppo di determinate zone del Paese.

Il quadro di attuazione è stato completato nel 2018 stabilendo i criteri e i requisiti per la loro creazione.

Le ZES sono ideate per favorire gli investimenti, garantendo la crescita di specifiche zone, a patto che:

- › si trovino in regioni che l'Unione Europea definisce "meno sviluppate" o "in transizione";
- › includano almeno un Porto connesso alla rete dei trasporti europei (TEN-T), cioè un'infrastruttura per il commercio e la logistica.

In Italia, le ZES hanno interessato maggiormente le regioni meno sviluppate (con PIL pro capite inferiore al 75% della media europea), come la Sicilia, la Basilicata, la Puglia e la Campania, nonché la Sardegna, l'Abruzzo e il Molise che si considerano in transizione. Le ZES sono diventate operative tra il 2021 e il 2022, in virtù dell'entrata in vigore dello Sportello Unico digitale "SUD". Nel 2023, in Italia le ZES che risultavano operative erano otto, di cui sei regionali e due interregionali:

- › la ZES Abruzzo (porto di Ancona);
- › la ZES Campania (porti di Napoli e Salerno);
- › la ZES Calabria (porto di Gioia Tauro);
- › la ZES Sicilia orientale (porto di Catania);
- › la ZES Sicilia occidentale (porto di Palermo);
- › la ZES Sardegna (porti di Olbia e Cagliari);
- › la ZES Adriatica (costituita da Puglia e Molise e incentrata sui porti di Bari e Brindisi);
- › la ZES Ionica (costituita da Puglia e Basilicata e incentrata sul porto di Taranto).

A ciascuna ZES erano assegnati degli obiettivi riconducibili al potenziamento delle infrastrutture, a vantaggio della competitività territoriale, a cui potevano far seguito i nuovi investimenti, oltre a investimenti a supporto dell'ottimizzazione della logistica e del commercio internazionale. Tra le principali infrastrutture logistiche ricordiamo i porti strategici per il traffico merci internazionale (es. Napoli, Gioia Tauro, Taranto), i

è nata per distinguere tale modalità di carico e scarico da quella in cui i prodotti vengono caricati e scaricati verticalmente tramite gru.

¹⁷ Con tale acronimo (Middle East and North Africa), si indica la regione che si estende dal Marocco, ad ovest, attraverso la fascia nord-occidentale dell'Africa e prosegue verso l'Iran nel sud ovest asiatico.

retroporti, deputati allo stoccaggio e alla gestione della logistica, gli interporti, organizzati come hub per il trasporto intermodale di merci, ecc..

Alla luce dei primi risultati derivanti dalle iniziative ZES, le decisioni a livello nazionale di politica economica, si sono indirizzate verso un accorpamento virtuoso dei territori e un accentramento del presidio governativo.

Sulla scorta di quanto appena esposto, dal 1° gennaio 2024, è stata istituita una Zona Economica Speciale Unica per il Mezzogiorno, che ha inglobato le otto ZES preesistenti estendendo il suo perimetro all'intero territorio delle Regioni coinvolte.

Nel 2022, le ZES hanno gestito il 40% del traffico container del Mediterraneo con oltre 5 miliardi di euro di investimenti infrastrutturali tra il 2018 e il 2023. Inoltre, nelle aree in questione, si è registrata una riduzione dei tempi di movimentazione merci del 20% grazie a nuovi collegamenti intermodali e la creazione di 50.000 posti di lavoro diretti e indiretti nel settore logistico.

5.10.3.1. La zona economica speciale unica per il Mezzogiorno: aspetti operativi

A partire dal primo gennaio 2024, è stata istituita la Zona Economica Speciale (ZES) per il Mezzogiorno, che comprende i territori delle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sicilia e Sardegna.

L'iniziativa ZES è strettamente legata al Piano Strategico della ZES Unica, che definisce linee guida e priorità per massimizzare l'impatto economico e sociale dell'iniziativa.

Il Piano Strategico ZES Unica mira a valorizzare la posizione geografica del Mezzogiorno, rendendolo un punto di connessione tra Europa, Nord Africa e Oriente, con l'obiettivo di trasformarlo in un hub economico e logistico di rilievo internazionale.

Le principali aree di intervento si concentrano su:

- › cinque filiere produttive¹⁸ da potenziare sulla base della specializzazione strutturale delle diverse regioni.
- › quattro filiere produttive¹⁹ selezionate in funzione di indicatori di dinamismo economico, tra cui competitività, internazionalizzazione, mercato del lavoro, innovazione e progresso tecnologico.

Questo sviluppo sarà supportato da un sistema logistico integrato e digitalizzato, con particolare attenzione ai settori agroalimentare e farmaceutico, promuovendo nel contempo sinergie con il territorio e le comunità locali. Nel rispetto del regolamento UE 2024/795, il piano punta a stimolare la creazione di nuove realtà imprenditoriali basate su tecnologie innovative e trasversali, contribuendo alla crescita di un'industria moderna e competitiva.

¹⁸ Agroalimentare&Agroindustria, Turismo, Elettronica&ICT, Automotive e Made in Italy di qualità.

¹⁹ Chimica&Farmaceutica, Navale&Cantieristica, Aerospazio, Ferroviario.

Le semplificazioni burocratiche e l'autorizzazione unica

L'autorizzazione unica si applica ai progetti legati all'insediamento di attività economiche nei settori industriale, produttivo e logistico. Tuttavia, tale autorizzazione riguarda esclusivamente i progetti che non rientrano tra quelli soggetti alla segnalazione certificata di inizio attività (SCIA), SCIA unica e SCIA condizionata.

I progetti promossi da soggetti pubblici o privati per l'avvio di attività economiche o per l'insediamento di imprese industriali, produttive e logistiche all'interno della ZES unica sono considerati di pubblica utilità, indifferibili e urgenti, a condizione che rientrino nei settori individuati dal Piano strategico. Restano comunque escluse dall'autorizzazione unica – e quindi soggette a specifiche normative – alcune categorie di interventi, tra cui la realizzazione di impianti e infrastrutture energetiche, opere e attività che ricadono nell'ambito di competenza territoriale degli aeroporti e gli investimenti di rilevanza strategica. Si considerano di rilevanza strategica quelli, sia pubblici che privati, con un valore minimo di 400 milioni di euro, destinati a settori chiave come:

- › microelettronica e semiconduttori;
- › batterie;
- › manifattura a basse emissioni di CO₂;
- › sanità digitale e intelligente;
- › ecc.

L'autorizzazione unica sostituisce tutti i titoli abilitativi e autorizzativi necessari per avviare, modificare o cessare un'attività economica. Questo significa che, attraverso un unico procedimento, è possibile ottenere i permessi richiesti per localizzare, insediare, realizzare, avviare, trasformare, ristrutturare, riconvertire, ampliare o trasferire un'attività, sia essa industriale, produttiva o logistica. Allo stesso modo, l'autorizzazione unica semplifica anche le pratiche legate alla chiusura o alla riattivazione di tali attività, riducendo la burocrazia e accelerando i tempi di risposta.

La disciplina di rilascio dell'autorizzazione unica, di competenza dello Sportello Unico ZES, prevede: presentazione dell'istanza; rilascio in via telematica della ricevuta attestante l'avvenuta presentazione dell'istanza e indicante i termini entro i quali l'amministrazione è tenuta a rispondere (ovvero entro i quali il silenzio dell'amministrazione equivale ad accoglimento dell'istanza); eventuali richieste di integrazioni documentali.

Entro 3 giorni lavorativi dalla ricezione della documentazione, la Struttura di missione ZES indice la conferenza di servizi semplificata, cui si applicano disposizioni speciali. La conclusione della conferenza di servizi, attraverso una determinazione motivata, consente di avviare tutte le opere, le attività e le prestazioni previste dal progetto. In alcuni casi, questa decisione può comportare una modifica allo strumento urbanistico, conferendo all'intervento il carattere di pubblica utilità, urgenza e indifferibilità. Inoltre, nella valutazione finale vengono presi in considerazione aspetti fondamentali come l'impatto ambientale del progetto.

La decisione conclusiva della conferenza di servizi deve essere adottata entro i sessanta giorni, qualora dovessero ricorrere condizioni di sospensione del procedimento e nel caso in cui non siano coinvolte le amministrazioni chiamate alla tutela di interessi "sensibili".

Le specifiche disposizioni si applicano anche nell'ipotesi di progetti che sono stati presentati da soggetti pubblici o privati, qualora di competenza delle Autorità di Sistema Portuale.

Quando si tratta di progetti avviati su iniziativa privata, la Struttura di missione ZES inoltra la richiesta e la relativa documentazione all'Autorità di sistema portuale competente attraverso lo Sportello Unico Digitale ZES. Quest'ultima, in quanto ente responsabile del procedimento, ha il compito di convocare la conferenza di servizi e di rilasciare l'autorizzazione unica necessaria per l'attuazione del progetto.

Se i progetti sono promossi da un ente pubblico, l'Autorità di sistema portuale competente, in qualità di amministrazione responsabile del procedimento, riceve l'eventuale richiesta e la documentazione necessaria. Successivamente, procede alla convocazione della conferenza di servizi, informando la Struttura di missione ZES attraverso lo Sportello Unico Digitale, e rilascia l'autorizzazione unica prevista.

L'adozione di modalità e tempistiche uniformi in tutte le regioni ZES favorisce le imprese, permettendo loro di scegliere dove investire sulla base dell'attrattività del territorio, senza essere condizionate da differenze nei processi amministrativi. Inoltre, la gestione digitale delle procedure – dalla comunicazione alla valutazione e consultazione del fascicolo d'impresa – riduce la distanza tra operatori economici e amministrazione, migliorando l'efficienza complessiva del sistema imprenditoriale.

Allo Sportello Unico Digitale ZES sono attribuite alcune competenze specifiche. In particolare, si occupa della gestione dei procedimenti amministrativi legati alle attività economiche e produttive, sia per quanto riguarda la realizzazione, l'ampliamento o la cessazione di impianti produttivi, sia per la loro eventuale riattivazione, localizzazione o rilocalizzazione.

Inoltre, lo Sportello è responsabile delle pratiche amministrative relative agli interventi edilizi produttivi, inclusi quelli di trasformazione del territorio su iniziativa privata e le modifiche sugli edifici già esistenti. Infine, rientrano nelle sue competenze anche i procedimenti amministrativi necessari per la costruzione, l'ampliamento o la ristrutturazione di strutture destinate a ospitare eventi sportivi o culturali aperti al pubblico.

Il credito d'imposta

Per le agevolazioni previste con riferimento al credito d'imposta in relazione agli investimenti effettuati nella ZES unica si rimanda a quanto già riportato nel paragrafo 5.2 della presente guida.

Altre misure agevolative in area ZES

Il quadro delle misure a favore dell'attrazione degli investimenti nella ZES Unica si completa con numerose tipologie di agevolazioni, che possono essere distinte in contributi a fondo perduto (o contributi in conto capitale), finanziamenti agevolati (o contributi in conto interessi), interventi in conto garanzia, crediti d'imposta e incentivi fiscali:

- › **contributi in conto capitale:** il cosiddetto "fondo perduto", calcolato in percentuale sulle spese ammissibili; non è prevista nessuna restituzione di capitale o pagamento di interessi;
- › **contributi in conto interessi e finanziamenti agevolati:** riduzione dell'interesse o concessione di finanziamenti a condizione di favore;
- › **interventi in conto garanzia:** si tratta di concessione di garanzie a valere sui fondi pubblici.

Per il dettaglio operativo di tali agevolazioni si rimanda al Piano Strategico ZES Unica e alla relativa norma di introduzione.

5.10.4. Conclusioni

La creazione di un'unica Zona Economica Speciale (ZES) Unica per le regioni del Sud Italia rappresenta una scelta strategica di grande rilievo, sia a livello nazionale che europeo. Questa iniziativa, avviata nel 2023 e successivamente sottoposta all'approvazione della Commissione Europea, interessa un'area geografica molto estesa, collocata in una posizione chiave nel contesto mediterraneo. Tale decisione non solo costituisce una sfida per il Mezzogiorno, ma coinvolge l'intero Paese e il sistema economico dell'Unione Europea.

L'implementazione della ZES Unica ha segnato un importante passo avanti, richiedendo un elevato livello di progettualità e di capacità gestionale da parte sia degli operatori pubblici che privati. I dati aggiornati al 15 febbraio 2025 evidenziano un impatto significativo: dal 6 agosto 2024 sono state rilasciate 516 Autorizzazioni Uniche, con investimenti complessivi pari a circa 8,5 miliardi di euro e una crescita occupazionale stimata in circa 9.000 nuovi posti di lavoro. Inoltre, l'andamento positivo delle nuove attività imprenditoriali nel Mezzogiorno ha avuto un effetto determinante sul saldo nazionale tra le imprese chiuse e quelle di nuova costituzione.

L'importanza di questa scelta strategica non si misura esclusivamente sulla quantità e sulla distribuzione degli incentivi economici e fiscali, pur fondamentali per attrarre investimenti, ma soprattutto sulla capacità di sviluppare un modello di governance integrato. Un sistema ben coordinato, fondato sulla collaborazione tra istituzioni e settori economici, potrà generare sinergie tra ambiti diversi, favorendo uno sviluppo sostenibile e strutturato.

Infine, la ZES Unica può rappresentare un volano non solo per la crescita economica, ma anche per la valorizzazione del Mediterraneo come spazio di cooperazione e progresso. Attraverso la mobilitazione di capitali, competenze e opportunità, questa iniziativa potrebbe rafforzare il riconoscimento internazionale della regione come un'area economica e geografica coesa, orientata alla sostenibilità, all'innovazione e alla pace.

5.10.5. Contatti e riferimenti

Presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, è istituita la Struttura di Missione ZES, che svolge compiti di coordinamento e attuazione delle attività previste nel Piano Strategico della ZES Unica, cura l'istruttoria e svolge le funzioni di amministrazione procedente ai fini del rilascio dell'autorizzazione unica di cui all'art. 15 del Decreto SUD.

Riferimenti e contatti:

Via della Ferratella in Laterano, 51 – 00184 Roma (+39) tel. 0667796885, sito web ed email di riferimento:

- › www.strutturazes.gov.it
- › strutturadimissionezes@governo.it,
- › info.zes@governo.it (informazioni sulla ZES)
- › sportello.zes@governo.it (informazioni sportello unico digitale e su istanze già presentate).

6. Alcuni temi di diritto doganale: la riforma italiana, l'origine delle merci, il made in e gli accordi di libero scambio

Negli scambi internazionali le imprese hanno compreso l'importanza della conoscenza, del diritto doganale il quale, con procedure e adempimenti specifici, spesso disciplina aspetti delicati e di notevole impatto per ogni singolo operatore, non solo in relazione ai dazi.

Per le imprese che operano in Italia e in generale per quelle stabilite nel territorio dell'Unione Europea è opportuno conoscere le prescrizioni doganali derivanti dall'applicazione del Codice Doganale dell'Unione²⁰ (CDU) e dei regolamenti delegati e di esecuzione ad esso collegati²¹ per essere in grado, nella fase "ante", di pianificare nel modo opportuno i propri scambi con l'estero ed essere pronti a gestire, nella fase "post", eventuali criticità legate ad aspetti patologici che dovessero manifestarsi, spesso legati anche a profili extratributari²².

La gestione della "Trade compliance" è un momento delicato sotto il profilo manageriale delle aziende poiché l'impresa, nel suo rapporto con il momento doganale e quindi di determinazione del relativo debito derivante dal regime doganale²³ al quale si intende vincolare la merce, sovente si affida all'esterno, abbandonando la fase di pianificazione, e affida la gestione degli aspetti doganali a soggetti terzi (ditte di spe-

²⁰ Il quadro giuridico vigente in campo doganale è ordinato su una struttura complessa di norme, comunitarie e nazionali, che si sono stratificate e succedute nel tempo per effetto della progressiva evoluzione del processo d'integrazione europea. L'unione doganale dell'Unione europea rappresenta un esempio unico. All'interno dell'unione doganale comunitaria, i 27 Stati membri adottano un sistema uniforme per la gestione delle merci in importazione, esportazione e in transito e attuano una serie comune di norme doganali, denominata codice doganale dell'Unione (CDU) per il quale nei prossimi anni è previsto un processo di riforma. Il codice è entrato in vigore il 1° maggio 2016. Un sistema uniforme di dazi doganali si applica alle importazioni da paesi terzi, mentre non vigono dazi doganali alle frontiere tra Stati membri. Cfr. EUR-Lex - customs_union - EN - EUR-Lex (europa.eu).

²¹ Regolamento (UE) n. 952/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 9 ottobre 2013, che istituisce il codice doganale dell'Unione (rifusione) (GU L. 269 del 10/10/2013); il Reg. Delegato UE n. 2015/2446 (RD); il Reg. di Esecuzione UE n. 2015/2447 (RE); il Reg. delegato transitorio (RDT) n. 2016/341.

²² Ulteriori profili impattanti negli scambi internazionali, le cui procedure riconducono sempre all'ambito doganale, sono relativi ad esempio alle misure restrittive in ambito Dual Use o per gli scambi con taluni Paesi, quelle relative alla sicurezza dei prodotti importati, quelle riguardanti la normativa CITES di cui alla convenzione di Washington o i provvedimenti emanati in materia di CBAM (Carbon Border Adjustment Mechanism), EUDR (in materia di deforestazione) e Lavoro forzato, a cura di specifici ulteriori Regolamenti dell'UE.

²³ Nel CDU sono regimi doganali "ordinari" l'esportazione e l'immissione in libera pratica, mentre sono regimi speciali il transito (di tipo T1 o T2), il Deposito (comprese le zone franche), l'Uso particolare e il Perfezionamento (Attivo e Passivo).

dizione, doganalisti) i quali, in virtù anche della specifica esperienza di cui sono dotati nella materia del commercio con l'estero, devono adempiere a procedure e formalità doganali per conto e nell'interesse dell'azienda affinché il prodotto dal Paese terzo possa entrare in UE o viceversa. Questo meccanismo di "delega" può provocare inefficienze all'interno dell'impresa e talvolta disallineamento tra i dati interni, normalmente usati nella contabilità, rispetto a quelli di tipo doganale.

Un modo efficace per superare tali inefficienze e per contenere i profili di responsabilità consiste nell'integrare la funzione degli spedizionieri doganali con una maggiore comunicazione e una più definita conoscenza anche da parte dell'azienda – e del commercialista che la assiste – della materia e degli adempimenti doganali previsti, istituendo – ove possibile – appositi presidi interni.

Fanno parte di un adeguato presidio di Trade Compliance, tra gli altri:

- › il rilascio di attestazioni di origine preferenziale ed il ricorso a certificazioni di origine non preferenziale;
- › la raccolta di documentazione interna ed esterna all'azienda (per il rispetto di regole di origine);
- › i periodici monitoraggi degli accordi internazionali, delle direttive, regolamenti e leggi europee e delle normative nazionali sul commercio (inclusi gli embarghi e le agevolazioni);
- › l'identificazione di licenze necessarie per l'importazione in paesi esteri;
- › la creazione di checklist e procedure che devono essere adottate dagli operatori intermedi nella *supply chain*, broker e fornitori nel rispetto di standard adottati dalla Società esportatrice, assunti per l'assunzione di particolari qualifiche (come, ad es., l'AEO²⁴);
- › le misure di prevenzione e mitigazione dei rischi dovuti a possibili violazioni delle diverse normative (con l'adozione del Modello 231, esteso al reato di contrabbando).

In particolare, la familiarità degli operatori economici con il concetto dell'*origine* (insieme ai concetti doganali di *classificazione* e *valore*) di un determinato bene e soprattutto delle regole che ne identificano il Paese di cui tale bene può considerarsi originario può portare notevoli vantaggi di tipo competitivo agli operatori stessi sia con riguardo ad aspetti commerciali e di marketing, con chiaro riferimento al tema dell'origine c.d. "*non preferenziale*" o "*made in*", sia con riguardo a un vero e proprio risparmio sui costi (visto come agevolazione daziaria) in virtù dei numerosi accordi

²⁴ L'Operatore Economico Autorizzato (AEO) è un operatore economico stabilito nel territorio dell'Unione europea (e dotato di codice EORI) che ha conseguito, a seguito di un audit da parte delle dogane, una autorizzazione AEO valevole in tutto il territorio doganale comunitario, autorizzazione che attribuisce un riconoscimento di affidabilità e di solvibilità a cui sono collegati una serie di vantaggi in relazione al tipo di autorizzazione AEO richiesta.

commerciali – gli accordi di libero scambio – siglati dall'Unione Europea con Paesi terzi, relativamente al concetto di origine *“preferenziale”*.

6.1. L'origine preferenziale e non preferenziale

Una chiara distinzione, ben marcata anche dal CDU, sul tema dell'origine delle merci è quindi quella che concerne l'origine preferenziale e l'origine non preferenziale. Ogni qualvolta un rapporto commerciale implica una cessione di beni tra Stati diversi²⁵, si impone – al passaggio della frontiera doganale – la necessità di stabilire l'origine dei prodotti oggetto della transazione. In tal modo l'identificazione del luogo di origine (di produzione del bene) permette di spendere e, dunque, rendere riconoscibile un'indicazione di origine universalmente ricondotta alla denominazione *“made in”*. Ciò avviene quando si voglia far rilevare che un prodotto ha subito nel Paese riportato in etichetta l'ultima *“lavorazione sostanziale”*²⁶. La merce così qualificata risponde alle regole di origine *“non preferenziale”*²⁷ che, nel contesto unionale, rappresentano la regola generale definita tale poiché applicabile a tutti i prodotti, prescindendo dal Paese di destinazione finale. L'impatto di una tale indicazione è anche di origine commerciale. Il certificato di origine non preferenziale viene rilasciato, in Italia, dalla Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura (CCIAA) competente per territorio²⁸ e sotto la diretta responsabilità dell'azienda.

Quando, invece, la transazione internazionale ha come controparti due imprese rispettivamente residenti in Paesi che hanno siglato un accordo preferenziale bilaterale, l'origine del prodotto, nel rispetto di precise regole identificate dall'accordo, ha un significativo impatto sulla fiscalità in importazione. Infatti, se l'esportatore è in grado di certificare che i propri prodotti hanno subito *“lavorazioni sufficienti”*²⁹ ad attribuire l'origine preferenziale del Paese di trasformazione, lo stesso potrà far ottenere al pro-

²⁵ Il passaggio di beni tra Stati membri dell'Unione Europea non comporta passaggio della frontiera doganale.

²⁶ Per stabilire se le operazioni effettuate in un dato Paese su materie non originarie siano o meno sufficienti a conferire l'origine di quel Paese, sono stati fissati dei criteri per ciascuna categoria di prodotti; ad esempio, il cambiamento di voce doganale, oppure una percentuale massima, in valore, di semilavorati, componenti e/o materie prime non originarie che possono essere utilizzate, o un processo produttivo specifico che deve essere osservato, od anche una combinazione di questi criteri.

²⁷ Regole specifiche in tema di origine non preferenziale sono contenute anche nell'allegato 22-01 CDU-RD.

²⁸ La richiesta telematica di certificato di origine può essere inoltrata alla CCIAA della provincia della sede legale del soggetto che esporta, della provincia di una sua unità operativa oppure della provincia in cui si trova la merce da esportare, previa autorizzazione della CCIAA della provincia in cui l'esportatore ha la sede legale. La stampa in azienda del certificato può avvenire se il soggetto richiedente risulta titolare di una certificazione *“AEO”* (Operatore Economico Autorizzato) oppure se titolare dello status di *“Esportatore Autorizzato”* o registrato al sistema *“REX”* (Sistema degli Esportatori registrati).

²⁹ Per lavorazione sufficiente deve intendersi un processo lavorativo che consente il cambio di voce doganale o il rispetto di una delle altre regole previste dagli accordi preferenziali.

prio cliente un'agevolazione in importazione mediante riduzione o abbattimento dei dazi dovuti. In ogni caso, in un rapporto internazionale non si può prescindere dalla determinazione dell'origine per ogni singolo prodotto. Infatti, tale indicazione, unitamente alla classificazione e al valore, rappresenta uno degli elementi la cui determinazione è indispensabile per giungere ad una corretta applicazione della fiscalità doganale.

L'origine preferenziale, in virtù dei benefici daziari concessi in ambito doganale, è certificata mediante documentazione emessa dalle autorità doganali³⁰. Nella determinazione dell'origine preferenziale di un bene che si intende vendere potrebbe essere necessario coinvolgere i propri fornitori chiedendo che gli stessi provvedano a rilasciare apposita dichiarazione³¹ attestante l'origine preferenziale dei beni ceduti.

La disciplina comunitaria in materia di origine delle merci è contenuta negli artt. da 59 a 68 del CDU e negli artt. 57-126 del RE e 31-70 del RD.

6.2. Gli accordi di libero scambio

A partire dalla seconda metà degli anni 80 si è assistito al proliferare di accordi formali di integrazione economica nati per il fine di liberalizzare, a reciproco vantaggio dei soggetti sottoscrittori, il commercio tra i Paesi partner. A livello internazionale si osservano tre diverse tipologie di accordi:

- › i trattati di cooperazione e partenariato (*partnership and cooperation agreements*) che disciplinano le relazioni economiche tra due Paesi;
- › gli accordi di libero scambio (*free trade agreements*) che realizzano aree di libero scambio tra i Paesi sottoscrittori con la riduzione o eliminazione delle tariffe doganali per i beni che possono definirsi "originari" dell'uno o dell'altro Paese o area che ha sottoscritto l'accordo;
- › le unioni doganali (*customs unions*).

I trattati internazionali sopra delineati sono di fondamentale importanza tanto per gli esportatori quanto per gli importatori poiché nascono con lo scopo di supportare il commercio tra Paesi partners e ne definiscono le dinamiche affinché vengano riconosciuti i connessi benefici.

³⁰ Per i Paesi legati all'Unione da accordi bilaterali si tratta del Modello EUR 1 che viene rilasciato dalle autorità doganali del Paese di esportazione su domanda scritta dell'esportatore; Eur 2 per determinate tipologie e importi; dichiarazione su fattura per esportazioni di valore non superiori ad Euro 6.000,00; ATR nel caso di scambi tra UE e Turchia, sistema REX per gli altri casi previsti.

³¹ Dichiarazione del fornitore e dichiarazione di lungo termine (artt. 61 e 62 Reg. UE 2447/2015).

Gli accordi di libero scambio stipulati dall'Unione Europea³² prevedono, in appositi protocolli sull'origine, le reciproche concessioni daziarie e le relative condizioni di applicazione: le agevolazioni tariffarie sono previste a condizione di reciprocità affinché le esenzioni o riduzioni riguardino sia i prodotti di origine unionale esportati verso il Paese partner che prodotti originari di tali Paesi destinati ad essere importati nell'Unione Europea: le fonti normative in materia di origine preferenziale sono dunque i protocolli stessi e, in subordine, le norme contenute nel CDU.

Tra i più recenti accordi commerciali e di libero scambio siglati dall'Unione Europea troviamo i seguenti:

- › Accordo di libero scambio UE-Nuova Zelanda
- › Accordo sugli scambi commerciali e la cooperazione tra l'UE e il Regno Unito
- › Accordo di libero scambio UE – Vietnam
- › Accordo di libero scambio UE – Singapore
- › EPA Economic Partnership Agreement UE – Giappone
- › CETA Comprehensive Economic and Trade Agreement UE – Canada
- › Accordo multipartito UE – Perù Colombia Ecuador
- › Accordo di Associazione UE – Paesi dell'America Centrale
- › Accordo di Libero Scambio UE – Corea del Sud

6.3. La riforma doganale italiana

La legge delega n. 111 del 9 agosto 2023 (l. delega), recante la delega al Governo per la riforma complessiva del sistema fiscale, ha apportato modifiche di rilievo anche alle norme nazionali tese a disciplinare la materia doganale, precedentemente regolate sostanzialmente dal TULD³³.

In particolare dai principi contenuti nella legge delega è scaturito il d.lgs. 26 settembre 2024, n. 141 (riforma doganale) entrato in vigore il 4 ottobre 2024, che ha comportato un totale riassetto del quadro normativo doganale affinché le disposizioni nazionali in materia doganale potessero essere finalmente aggiornate e rese più conformi al dettato normativo unionale prevedendo anche un riordino delle procedure di cui al d.lgs. 8 novembre 1990 n. 374 in materia di liquidazione, accertamento, revisione dell'accertamento e attività di riscossione così come una completa revisione e del sistema sanzionatorio anche in ambito penale.

Oltre al rinnovato sistema sanzionatorio, un'ulteriore novità particolarmente degna di nota in tema di scambi internazionali attiene l'inclusione dell'IVA all'importazione

³² Di cui a pieno titolo possono beneficiare anche le aziende stabilite in Italia.

³³ Testo Unico della Legislazione Doganale, d.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43.

tra i diritti di confine³⁴, per la riscossione dei quali si applicano principi e procedure proprie del sistema doganale. La riforma in parola ha ulteriormente ridefinito i criteri attraverso i quali collocare l'eventuale inadempienza derivante da una omessa o infedele dichiarazione doganale tra gli illeciti amministrativi o quelli di carattere penale, prevedendo sostanzialmente un criterio meramente oggettivo della fattispecie costituito dall'accertamento di maggiori diritti di confine dovuti – distintamente individuati – per un importo inferiore o superiore ai 10.000 euro³⁵.

L'esclusione dell'IVA dal novero dei diritti di confine, sempre in base alla novellata legislazione nazionale, è prevista qualora l'operazione di importazione nei Paesi dell'UE sia immediatamente seguita dall'introduzione della merce in un deposito IVA (cosiddetto regime 45) oppure se la merce oggetto di importazione sia destinata a proseguire verso un operatore stabilito in un diverso stato membro (cosiddetto regime 42)³⁶.

³⁴ Art. 27 d.lgs. del 26/09/2024 n. 141: *Diritti doganali e diritti di confine*

1. Sono diritti doganali tutti quei diritti che l'Agenzia è tenuta a riscuotere in forza di vincoli derivanti dall'ordinamento dell'Unione europea o da disposizioni di legge.

2. Fra i diritti doganali di cui al comma 1 costituiscono diritti di confine, oltre ai dazi all'importazione e all'esportazione previsti dalla normativa unionale, i prelievi e le altre imposizioni all'importazione o all'esportazione, i diritti di monopolio, le accise, l'imposta sul valore aggiunto e ogni altra imposta di consumo, dovuta all'atto dell'importazione, a favore dello Stato.

³⁵ Art. 96 d.lgs. del 26/09/2024 n. 141: *Sanzioni amministrative (articolo in corso di modifica mentre va in stampa la presente guida, mediante apposito intervento legislativo correttivo per innalzare la soglia qui prevista per i maggiori diritti dovuti diversi dal dazio)*

1. È punito con la sanzione amministrativa dal 100 per cento al 200 per cento dei diritti di confine dovuti, e comunque in misura non inferiore a euro 2.000, e, per le violazioni di cui all'art. 79, in misura non inferiore a euro 1.000, chiunque commette le violazioni di cui agli artt. da 78 a 83, salvo che, alternativamente:

a) ricorra una delle circostanze aggravanti di cui all'art. 88, comma 2, lettere da a) a d);
b) l'ammontare di almeno uno dei diritti di confine dovuti o indebitamente percepiti, distintamente considerati, ovvero dei diritti di confine indebitamente richiesti in restituzione, sia superiore a euro 10.000.

³⁶ Art. 27 d.lgs. del 26/09/2024 n. 141: *Diritti doganali e diritti di confine – comma 3*

3. L'imposta sul valore aggiunto non costituisce diritto di confine nei casi di:

a) immissione in libera pratica di merci senza assolvimento dell'imposta sul valore aggiunto per successiva immissione in consumo in altro Stato membro dell'Unione europea;
b) immissione in libera pratica di merci senza assolvimento dell'imposta sul valore aggiunto e vincolo a un regime di deposito diverso dal deposito doganale.

SISTEMA IRLANDA



1. Presentazione del paese

1.1. Storia dell'Irlanda

L'Irlanda ha una storia complessa e affascinante, che affonda le sue radici nella preistoria. I primi insediamenti umani risalgono a circa 10.000 anni fa. L'influenza celtica ha avuto un impatto fondamentale sull'identità culturale dell'isola, lasciando un'eredità ancora oggi visibile nella lingua, nelle tradizioni e nei simboli nazionali.

A partire dal XII secolo, l'Irlanda cominciò a subire la dominazione normanna, seguita da una crescente influenza inglese culminata nell'annessione formale dell'Irlanda alla Corona britannica nel 1801, con la creazione del Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda. Nei secoli successivi, l'isola fu teatro di numerose rivolte e conflitti, legati sia alla questione religiosa (tra cattolici e protestanti) sia a quella nazionale.

Dopo la Rivolta di Pasqua del 1916 e la successiva guerra d'indipendenza, l'*Irish Free State* (Stato Libero d'Irlanda) fu istituito nel 1922 come dominio autonomo all'interno del Commonwealth britannico, mentre il Nord Irlanda rimase parte del Regno Unito. Con la Costituzione del 1937, lo Stato assunse il nome di Éire, e nel 1949 divenne ufficialmente la Repubblica d'Irlanda, uscendo dal Commonwealth.

Nel corso del XX secolo, l'Irlanda ha vissuto una profonda trasformazione: da paese prevalentemente agricolo e soggetto a forte emigrazione, è diventata una delle economie più dinamiche d'Europa, specialmente a partire dagli anni Novanta con il fenomeno del "*Celtic Tiger*", che ha attratto grandi investimenti internazionali, in particolare nel settore tecnologico e farmaceutico.

1.2. Il sistema politico

L'Irlanda è una Repubblica parlamentare democratica, fondata sulla Costituzione del 1937 (*Bunreacht na hÉireann*), ancora oggi in vigore con numerose modifiche intervenute nel tempo. La Costituzione rappresenta la fonte fondamentale del diritto irlandese e stabilisce i principi fondamentali della sovranità popolare, della separazione dei poteri e della tutela dei diritti fondamentali.

Capo dello Stato

Il Presidente della Repubblica (*Uachtarán na hÉireann*) è il capo dello Stato. Viene eletto a suffragio universale diretto ogni sette anni ed è rieleggibile una sola volta. La sua funzione è prevalentemente rappresentativa, con poteri limitati, anche se la Costituzione gli attribuisce un ruolo di garanzia e alcuni poteri formali, come:

- › la nomina del Taoiseach (Primo Ministro) su proposta del Parlamento;
- › la promulgazione delle leggi;
- › la possibilità di rinviare una legge alla Corte Suprema per valutarne la costituzionalità prima della promulgazione (art. 26 Cost.);
- › lo scioglimento della Dáil Éireann (Camera bassa), sempre su proposta del Taoiseach.

L'attuale Presidente (dal 2011) è Michael D. Higgins, rieletto nel 2018.

Potere esecutivo

Il potere esecutivo è esercitato dal Governo, che risponde politicamente al Parlamento. Il capo del governo è il Taoiseach, equivalente al Primo Ministro, nominato dal Presidente su proposta della Dáil Éireann, la camera bassa del Parlamento.

Il Taoiseach ha un ruolo centrale nella vita politica del Paese, guida l'attività del governo e rappresenta l'Irlanda a livello internazionale. È affiancato dal Tánaiste (vice-premier) e dai ministri, che sono responsabili dell'attuazione delle politiche pubbliche.

Potere legislativo: l'Oireachtas

Il Parlamento irlandese, chiamato Oireachtas, è composto da due camere:

- › Dáil Éireann (Camera dei Deputati): ha potere legislativo pieno, approva le leggi, controlla l'attività del governo, nomina il Taoiseach e può sfiduciarlo. I deputati sono eletti con un sistema proporzionale a scrutinio trasferibile (single transferable vote - STV).
- › Seanad Éireann (Senato): ha un ruolo prevalentemente consultivo e di revisione. I senatori sono in parte nominati dal Taoiseach, in parte eletti da università e rappresentanze settoriali. Il Senato può proporre emendamenti o ritardare una legge, ma non può bloccarne definitivamente l'approvazione.

Sistema dei partiti

Il sistema politico irlandese è multipartitico, con una forte competizione elettorale. I principali partiti sono:

- › Fianna Fáil (centro-destra nazionalista);
- › Fine Gael (centro-destra liberale);
- › Sinn Féin (sinistra repubblicana);
- › oltre a partiti minori come il Labour Party, i Verdi e alcuni indipendenti.

Democrazia e diritti civili

L'Irlanda ha una lunga tradizione democratica e istituzioni consolidate. L'indipendenza della magistratura, l'equilibrio tra i poteri e la libertà di stampa sono garantiti. Il Paese si colloca ai primi posti in Europa per trasparenza amministrativa, diritti civili e libertà individuali.

Secondo il Democracy Index 2023 dell'Economist Intelligence Unit, l'Irlanda è classificata tra le "full democracies" con un punteggio elevato sia per la partecipazione politica che per la cultura democratica.

1.3. Il sistema giuridico

Il sistema giuridico dell'Irlanda si fonda sul modello della *common law*, ereditato dalla tradizione britannica, ma nel corso del tempo ha acquisito tratti distintivi che lo rendono oggi un ordinamento autonomo. Un passaggio fondamentale in questo processo di differenziazione è stato rappresentato dall'adozione della *Costituzione del 1937 (Bunreacht na hÉireann)*, che costituisce ancora oggi il nucleo dell'intero sistema normativo. Si tratta di una *Costituzione scritta e rigida*, modificabile solo attraverso referendum popolare, che riconosce e tutela un'ampia gamma di *diritti fondamentali* – come la libertà personale, la libertà religiosa, l'uguaglianza e il diritto all'educazione – e stabilisce in modo chiaro il principio della *separazione dei poteri*.

Come in ogni sistema di *common law*, anche in Irlanda le decisioni giurisprudenziali svolgono un ruolo centrale nella creazione del diritto. Il principio del precedente vincolante (*stare decisis*) impone infatti ai giudici di seguire le sentenze pronunciate dalle corti superiori nei casi simili, contribuendo così a garantire coerenza e prevedibilità nell'interpretazione della legge. In particolare, le *corti superiori*, come la *High Court*, la *Court of Appeal* e la *Supreme Court*, assumono un ruolo di primo piano nella definizione e nello sviluppo delle norme giuridiche.

Il sistema giudiziario è organizzato su più livelli. Alla base si trovano i *District Courts*, competenti per le controversie minori, seguiti dalle *Circuit Courts* e dalla *High Court*, che ha competenza generale in materia civile e penale. La *Court of Appeal*, istituita nel 2014, si occupa dei ricorsi provenienti dalle corti inferiori, mentre la *Supreme Court* rappresenta il vertice dell'ordinamento giudiziario, con funzioni sia di giudice di ultima istanza che di *corte costituzionale*, con il potere di valutare la conformità delle leggi alla Costituzione.

Essendo membro dell'Unione Europea dal 1973, l'Irlanda applica anche il diritto dell'UE, che ha prevalenza sul diritto nazionale in caso di contrasto. I giudici irlandesi sono quindi tenuti a conformarsi alla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea e a effettuare, se necessario, il rinvio pregiudiziale per chiarimenti sull'interpretazione del diritto europeo.

Un elemento centrale della cultura giuridica irlandese è il rispetto per l'indipendenza della magistratura, garantita dalla Costituzione e tutelata anche in fase di nomina e permanenza in carica dei giudici. Questo, unito alla solidità delle istituzioni democratiche, alla libertà di stampa e alla fiducia diffusa dei cittadini nel sistema giudiziario, fa dell'Irlanda uno degli ordinamenti più stabili e rispettosi dello Stato di diritto in Europa. Secondo i dati della Commissione Europea e delle principali organizzazioni internazionali, l'Irlanda si colloca tra i primi Paesi dell'UE per percezione di indipendenza della magistratura, qualità della giustizia e tutela dei diritti fondamentali.

1.4. Il sistema economico

Nel giro di poche decine d'anni, l'Irlanda ha vissuto una trasformazione economica tra le più rapide e radicali della storia europea contemporanea. Un tempo considerata uno dei Paesi più poveri e rurali del continente, con un'economia dominata dall'agricoltura e dall'emigrazione, oggi l'Irlanda è una delle economie più moderne, aperte e globalizzate dell'Unione Europea. Questo profondo mutamento ha avuto inizio negli anni Novanta, durante un periodo di straordinaria crescita economica noto come l'epoca del *"Celtic Tiger"* (Tigre Celtica), che richiama l'analoga espansione delle economie asiatiche.

Il successo del modello irlandese in quegli anni si è basato su una combinazione di fattori: politiche fiscali molto competitive, con una corporate tax tra le più basse d'Europa (12,5%), una forza lavoro giovane, istruita e anglofona, e una posizione geografica ideale come ponte commerciale tra l'Europa e gli Stati Uniti. A ciò si sono aggiunti massicci investimenti in infrastrutture, educazione e tecnologie dell'informazione. Il risultato è stato un forte afflusso di investimenti diretti esteri, in particolare da parte di grandi multinazionali americane, che hanno scelto l'Irlanda come base operativa europea.

Oggi l'economia irlandese è trainata da settori ad alto valore aggiunto, come quello tecnologico, farmaceutico, biotecnologico e finanziario. Colossi come Google, Apple, Facebook (Meta), Intel, Microsoft, Pfizer, Johnson & Johnson e molte altre hanno stabilito le loro sedi o centri di ricerca in Irlanda, contribuendo a un boom occupazionale e fiscale senza precedenti. Queste imprese non solo hanno generato milioni di euro in entrate tributarie, ma hanno anche portato conoscenze, innovazione e trasformazioni sociali profonde, soprattutto nelle grandi città come Dublino, Cork e Galway.

Tuttavia, il percorso non è stato lineare. Nel 2008, l'Irlanda è stata duramente colpita dalla crisi finanziaria globale, in particolare a causa della bolla immobiliare interna e della fragilità del sistema bancario. Il Paese ha dovuto richiedere un piano di salvataggio internazionale da parte della troika (UE, BCE e FMI), affrontando anni di austerità, tagli alla spesa pubblica e disoccupazione crescente. Ma, con grande determina-

zione, ha attuato riforme strutturali e ha saputo riguadagnare la fiducia dei mercati, tornando a crescere già pochi anni dopo, tanto da diventare un modello di ripresa economica.

Oggi, l'Irlanda continua a distinguersi per la sua capacità di adattamento alle nuove sfide globali. L'economia resta fortemente dipendente dalle multinazionali, ma il governo sta cercando di rafforzare anche il tessuto imprenditoriale interno, puntando su innovazione, digitalizzazione, sostenibilità ambientale e coesione sociale. Il PIL pro capite è tra i più alti d'Europa ma ciò non esclude problematiche legate alla disuguaglianza, alla crisi abitativa e alla necessità di politiche sociali più inclusive.

In sintesi, l'Irlanda rappresenta oggi una delle economie più dinamiche del continente, un Paese che ha saputo reinventarsi profondamente, pur dovendo ancora affrontare le sfide tipiche di un'economia globalizzata. Il modello irlandese si conferma un esempio interessante di come una piccola nazione possa diventare un hub globale dell'innovazione, cercando al contempo di coniugare crescita economica e sostenibilità sociale.

1.5. Il sistema bancario

Il sistema bancario dell'Irlanda ha attraversato una fase di trasformazione profonda negli ultimi quindici anni, in gran parte innescata dalla crisi finanziaria globale del 2008, che colpì in modo particolarmente duro il Paese. In quegli anni, la forte espansione del credito, l'eccessiva esposizione al settore immobiliare e una vigilanza finanziaria debole portarono al collasso di alcune delle principali banche irlandesi. Il governo fu costretto a intervenire con un massiccio piano di salvataggio, utilizzando fondi pubblici per evitare il fallimento del sistema creditizio. Alcune banche vennero nazionalizzate o fuse, e l'intero settore subì una radicale ristrutturazione, accompagnata da misure di austerità, una severa stretta regolatoria e la supervisione delle istituzioni europee e internazionali.

Da quel momento, le autorità irlandesi hanno lavorato per ricostruire la fiducia dei cittadini e dei mercati internazionali, puntando su una gestione più rigorosa, trasparente e prudente. Oggi il settore bancario irlandese è decisamente più solido, resiliente e allineato agli standard europei. Il cuore della regolazione e della supervisione è rappresentato dalla *Central Bank of Ireland*, l'autorità monetaria nazionale, che ha il compito non solo di vigilare sulle istituzioni finanziarie, ma anche di tutelare i consumatori, prevenire i rischi sistemici e promuovere la stabilità finanziaria. In quanto membro dell'Eurozona, l'Irlanda fa parte anche dell'Unione Bancaria Europea, aderendo al Meccanismo di Vigilanza Unico (SSM), sotto la guida della Banca Centrale Europea (BCE).

Le principali banche commerciali attive sul territorio sono:

- › la *Bank of Ireland*, una delle istituzioni più antiche del Paese;
- › la *Allied Irish Banks (AIB)*, che ha ricevuto un consistente salvataggio pubblico durante la crisi;
- › la *Permanent TSB*, specializzata nei servizi bancari per famiglie e mutui.

Accanto a queste realtà tradizionali, sta emergendo con forza anche il settore *fintech*, che rappresenta una delle sfide e delle opportunità più importanti per il sistema bancario irlandese. Start-up innovative e banche digitali, come *Revolut*, *N26* o operatori locali, stanno ridefinendo il rapporto tra banca e cliente, offrendo servizi veloci, personalizzati e completamente online, spesso tramite app intuitive e a basso costo. Il governo irlandese e la stessa *Central Bank* stanno cercando di equilibrare l'apertura all'innovazione con la necessaria protezione dei dati, la sicurezza dei sistemi e la prevenzione dei rischi finanziari.

La direzione futura sembra orientata verso un sistema bancario sempre più digitale, inclusivo e sostenibile. Le istituzioni stanno investendo in trasformazione tecnologica, servizi accessibili anche alle fasce meno digitalizzate della popolazione, e in educazione finanziaria. Inoltre, si sta rafforzando l'impegno nella finanza verde e nei criteri ESG (*Environmental, Social, Governance*), in linea con le strategie europee per un'economia più sostenibile.

In conclusione, il sistema bancario irlandese, dopo essere stato uno degli epicentri della crisi del 2008, rappresenta oggi un esempio di resilienza e rinnovamento, capace di integrare le esigenze della stabilità economica con quelle dell'innovazione digitale, della tutela dei consumatori e della competitività internazionale.

1.6. La bandiera e la moneta

La bandiera dell'Irlanda è un simbolo carico di significato storico e culturale. Composta da tre bande verticali di uguale dimensione – verde, bianca e arancione – rappresenta l'aspirazione alla pace tra le due principali comunità religiose e politiche del Paese. Il verde richiama il nazionalismo cattolico irlandese, l'arancione rappresenta la minoranza protestante lealista, mentre il bianco al centro simboleggia la possibilità di armonia e convivenza tra le due.

Per quanto riguarda la moneta, l'Irlanda ha adottato l'euro nel 2002, abbandonando la storica lira irlandese. L'ingresso nell'Eurozona ha favorito il commercio con altri Paesi europei e ha contribuito alla stabilità economica. L'euro è oggi utilizzato in tutti i settori della vita quotidiana, e l'Irlanda partecipa alle politiche monetarie comuni gestite dalla *Banca Centrale Europea*.

1.7. Relazioni Internazionali

L'Irlanda si caratterizza per una vocazione internazionale molto forte, che si riflette nella sua politica estera attiva, multilaterale e orientata alla cooperazione. Pur essendo uno Stato di dimensioni relativamente ridotte, l'Irlanda ha saputo costruire una rete estesa di relazioni diplomatiche, economiche e culturali in tutto il mondo, affermandosi come un attore rispettato nel contesto internazionale, grazie a una combinazione di *soft power*, diplomazia pacifica e coinvolgimento in cause globali.

Dal 1973, l'Irlanda è membro dell'Unione Europea, un'adesione che ha rappresentato un passaggio decisivo per il suo sviluppo economico e politico. L'integrazione europea ha permesso al Paese di ampliare significativamente i propri scambi commerciali, di accedere a fondi strutturali e di coesione, di partecipare a programmi di ricerca e formazione come Erasmus¹ e Horizon Europe², e di godere della libertà di movimento per persone, beni e capitali. Malgrado nel corso del tempo ci siano stati momenti di dibattito interno sull'integrazione europea – come in occasione dei referendum su alcuni trattati (Nizza, Lisbona) – il sostegno all'UE si è mantenuto costantemente elevato tra la popolazione. Dopo la Brexit, l'Irlanda ha rafforzato ulteriormente il proprio ruolo all'interno dell'Unione, diventando anche un importante punto di accesso al mercato europeo per imprese internazionali.

A livello globale, l'Irlanda è membro delle Nazioni Unite dal 1955 e svolge un ruolo attivo soprattutto nelle aree della pace, della sicurezza internazionale, della cooperazione allo sviluppo e dei diritti umani. Il Paese ha partecipato a numerose missioni di *peacekeeping*, inviando truppe e personale civile in zone di crisi come il Libano, il Congo, il Mali e il Medio Oriente, sempre nel rispetto del suo principio costituzionale di neutralità militare. In effetti, l'Irlanda non è membro della NATO, scelta che riflette una lunga tradizione di neutralità attiva, fondata sulla promozione della pace, del disarmo e del dialogo multilaterale. Tuttavia, l'Irlanda collabora occasionalmente con l'Alleanza Atlantica nell'ambito del Partenariato per la Pace e partecipa a missioni comuni dell'UE in ambito di difesa e sicurezza.

Uno degli aspetti più significativi della politica estera irlandese è il rapporto speciale con gli Stati Uniti. Le relazioni bilaterali tra i due Paesi sono storicamente molto forti, anche grazie alla presenza di una vasta e influente diaspora irlandese in Ameri-

¹ Erasmus+ è il programma dell'Unione europea per l'istruzione, la formazione, la gioventù e lo sport in Europa. Nato nel 1987 con il nome di Erasmus, dal 2014 è chiamato Erasmus+ ed è il più noto e longevo dei programmi finanziati dall'UE nell'ambito della mobilità tra paesi comunitari. Un record confermato dai numeri, con oltre 13 milioni di persone coinvolte dal 1987 a oggi.

² Horizon Europe è il Programma quadro dell'Unione europea per la ricerca e l'innovazione per il periodo 2021-2027. È il più vasto programma di ricerca e innovazione transnazionale al mondo. Finanzia attività di ricerca e innovazione – o attività di sostegno a R&I – e lo fa principalmente attraverso inviti a presentare proposte (*call for proposals*) aperti e competitivi. Il Programma è attuato direttamente dalla Commissione europea (*gestione diretta*). Le attività di ricerca e innovazione finanziate da Horizon Europe devono concentrarsi esclusivamente su applicazioni civili.

ca, stimata in oltre 30 milioni di persone di origine irlandese. Questi legami culturali e familiari si riflettono in stretti rapporti politici, economici e simbolici, rafforzati da frequenti scambi di visite ufficiali, accordi commerciali e collaborazioni nel settore tecnologico e universitario. L'Irlanda è spesso percepita negli Stati Uniti come un partner privilegiato, un ponte tra Europa e America in termini di lingua, cultura e interessi economici.

L'impegno dell'Irlanda si estende anche alle grandi questioni globali, come la lotta al cambiamento climatico, la cooperazione allo sviluppo e la promozione della giustizia sociale internazionale. Il Paese è uno dei principali sostenitori di un'azione multilaterale coordinata per il raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'ONU, e partecipa attivamente ai negoziati sul clima nell'ambito della Convenzione delle Nazioni Unite sui cambiamenti climatici (UNFCCC). Inoltre, l'Irlanda finanzia numerosi progetti di aiuto allo sviluppo, in particolare in Africa, Asia e America Latina, attraverso l'Irish Aid, il programma di cooperazione governativo che mira a promuovere la sicurezza alimentare, l'educazione, la salute e la resilienza ambientale nei Paesi in via di sviluppo.

In sintesi, l'Irlanda si distingue sulla scena internazionale per il suo approccio cooperativo, multilaterale e umanitario, fondato su una visione della politica estera come strumento per promuovere la pace, la giustizia e lo sviluppo sostenibile. Grazie alla sua neutralità credibile, alla sua appartenenza all'Unione Europea, e al suo forte legame transatlantico con gli Stati Uniti, il Paese rappresenta oggi una voce influente e rispettata nel dialogo globale.

2. Intraprendere un'attività in Irlanda

2.1. Investimenti stranieri in Irlanda: regole e procedure

Gli investimenti stranieri in Irlanda sono generalmente consentiti senza particolari restrizioni. Le società devono però avere almeno un amministratore residente nel Paese.

Un soggetto estero che voglia intraprendere l'attività in Irlanda può farlo con un ufficio di rappresentanza, con una succursale ("branch") o con la costituzione di una nuova società.

2.2. Ufficio di rappresentanza

L'Ufficio di rappresentanza può operare come intermediario tra la società straniera e i terzi con cui si vogliono concludere contratti e non può agire in proprio, ma soltanto in rappresentanza della casa madre. Può soltanto fare indagini di mercato e coordinare attività. Vi possono operare soltanto soggetti che siano dipendenti o amministratori della casa madre.

Un ufficio di rappresentanza in Irlanda consente a una società italiana di svolgere attività di studio e ricerche di mercato preliminari all'apertura di una sede secondaria o di una società irlandese. Tuttavia, non è autorizzato a svolgere attività commerciali o a generare ricavi nel territorio irlandese.

Per istituire tale ufficio, entro trenta giorni dall'insediamento, è necessario depositare presso il Companies Registration Office irlandese una serie di documenti, tra cui la denominazione sociale, l'elenco degli amministratori, l'indirizzo dell'ufficio, una copia autenticata dell'atto costitutivo e dello statuto, nonché i nomi e gli indirizzi di almeno un rappresentante.

Inoltre, l'ufficio di rappresentanza deve annualmente depositare il bilancio redatto secondo la legge del paese di origine. Poiché non svolge attività commerciali, di norma non costituisce una stabile organizzazione e non è soggetto a imposte sul reddito in Irlanda.

- › Vantaggi: facile da istituire, nessun obbligo di registrazione fiscale.

- › Svantaggi: non può condurre attività commerciali dirette, limitazioni operative.

2.3. Succursale ("branch")

La succursale (*branch*) deve avere la stessa denominazione della casa madre e può esercitare soltanto le attività svolte dalla stessa.

Non è chiaramente un soggetto giuridico diverso dalla casa madre.

Per poter operare nel Paese deve registrarsi presso il *CRO Corporate Registration Office* entro un mese. La registrazione può essere fatta online, con modalità diverse in base alla sede legale della casa madre (Paesi UE o Extra UE), utilizzando il modulo F12 se la casa madre ha sede nello Spazio Economico Europeo o F13 se la casa madre ha sede altrove.

È necessario depositare al CRO il bilancio della casa madre.

Sono disciplinate dalle norme per le Limited Companies.

2.4. Costituzione di una società

La tipologia più comune di società riguarda le società a responsabilità limitata disciplinate dal Companies Act 2014, più volte aggiornato nel corso degli anni.

Le tipologie societarie sono illustrate di seguito.

2.4.1. Private Limited Company by shares (LTD)

È la forma più diffusa di società in Irlanda, grazie alla sua flessibilità e alla responsabilità limitata per i soci. Questa società ha personalità giuridica, può avere un amministratore unico e non deve definire un oggetto sociale specifico e può svolgere qualsiasi attività. Non può quotarsi in borsa. Può non convocare assemblee nel caso in cui tutti i soci assumano risoluzioni scritte. Può avere un massimo di 149 soci.

Deve contenere l'acronimo LTD nella denominazione.

La registrazione avviene online presso il *Companies Registration Office (CRO)* compilando il modulo A1 e allegando l'atto costitutivo e lo statuto, con il pagamento di una tassa di iscrizione. Una volta registrata, la LTD deve depositare il bilancio, rispettare gli obblighi fiscali e normativi e, se supera le soglie di seguito indicate, nominare un organo di revisione.

La possibilità di non nominare un organo di revisione è riservata principalmente in due casi:

- › Small company exemption – per le piccole imprese che nell'anno in esame e in quello precedente non hanno superato più di due dei seguenti limiti:
 - › totale attivo 7,5 milioni di Euro;
 - › fatturato 15 milioni di Euro;
 - › dipendenti 50 unità.

Tale possibilità è riservata anche alla holding nel caso in cui la somma dei valori sopraelencati per tutte le partecipate non ecceda i limiti prescritti.

- › Dormant company exemption: in caso di società non operative.

Anche in presenza dei limiti sopra illustrati, è comunque possibile nominare un organo di revisione e diviene obbligatorio nel caso in cui soci rappresentanti almeno il 10% del capitale sociale lo richiedano.

Le LTD sono ampiamente utilizzate dalle piccole e medie imprese grazie alla loro semplicità e ai vantaggi fiscali che offrono.

2.4.2. Designated Activity Company (DAC)

La *Designated Activity Company (DAC)* è simile alla LTD, ma con un oggetto sociale specifico definito nello statuto. Questo tipo di società è utile per attività regolamentate o con uno scopo preciso. Può emettere obbligazioni e deve avere almeno due amministratori e un segretario. La registrazione segue la procedura della LTD, richiedendo la compilazione del modulo A1 e la redazione dello statuto. La DAC deve depositare annualmente i bilanci presso il CRO e rispettare obblighi di contabilità e trasparenza.

Il numero massimo di soci è 149 e nel caso in cui ci sia più di un socio è obbligatorio convocare l'assemblea.

Può essere a responsabilità limitata relativamente alle quote o alla garanzia.

Nel primo caso il socio è responsabile soltanto per la quota di capitale sottoscritto; nel secondo caso, oltre che per la quota di capitale sottoscritta anche per l'importo che si è impegnato a garantire in sede di costituzione.

Deve contenere l'acronimo DAC nella denominazione.

2.4.3. Companies Limited By Guarantee (CLG)

Le *Companies Limited By Guarantee (CLG)* sono utilizzate principalmente da organizzazioni senza scopo di lucro, associazioni e enti di beneficenza. Non hanno capitale sociale, e i membri si impegnano a garantire uno specifico importo da corrispondere in caso di liquidazione. Devono avere almeno due amministratori e uno statuto che ne definisce l'attività. La registrazione avviene tramite CRO, con obblighi simili a quelli delle altre società. Le CLG devono presentare rendiconti finanziari annuali e, se registrate come enti di beneficenza, rispettare normative specifiche del *Charities Regulator*.

Deve contenere l'acronimo CLG nella denominazione.

2.4.4. Public Limited Companies (PLC)

Le *Public Limited Companies (PLC)* sono società che possono offrire azioni al pubblico e quotarsi in borsa. Devono avere un capitale minimo di 25.000 euro e almeno due amministratori. Questa tipologia societaria è utilizzata principalmente da imprese di grandi dimensioni che necessitano di raccogliere capitali attraverso il mercato azionario. Sono sempre sottoposte a revisione.

La registrazione presso il CRO richiede la presentazione del modulo A1, dello statuto e di documentazione aggiuntiva per garantire conformità agli standard di trasparenza e governance. Le PLC devono rispettare requisiti normativi più stringenti, tra cui la pubblicazione periodica delle informazioni finanziarie agli investitori, l'approvazione di relazioni di corporate governance e la conformità agli standard della Borsa Irlandese o di altri mercati regolamentati. Inoltre, devono garantire una gestione trasparente degli asset societari.

2.4.5. Unlimited Companies

Le *Unlimited Companies* non prevedono la responsabilità limitata dei soci, che rispondono illimitatamente delle obbligazioni societarie. Questa forma societaria è meno comune. La registrazione segue le procedure standard delle altre società, con l'obbligo di presentare lo statuto e l'atto costitutivo presso il CRO.

2.4.6. Investment Companies

Le *Investment Companies* sono società create per la gestione di investimenti collettivi e sono regolate dalla *Banca Centrale d'Irlanda*. Devono soddisfare requisiti di capitalizzazione e conformità specifici per operare legalmente. La registrazione prevede due fasi: l'approvazione da parte della Banca Centrale e la registrazione for-

male presso il CRO. Le *Investment Companies* devono rispettare obblighi rigorosi di trasparenza, presentare bilanci dettagliati e seguire le norme sulle transazioni finanziarie per la protezione degli investitori.

2.4.7. Societas Europaea (SE)

La *Societas Europaea (SE)* è una società per azioni di diritto europeo, che consente di operare in più Stati membri dell'UE con una struttura giuridica unica. Per costituire una SE è necessario un capitale minimo di 120.000 euro e un consiglio di amministrazione conforme alle normative europee. La registrazione è più complessa rispetto alle altre società irlandesi, poiché richiede il rispetto sia delle normative nazionali che di quelle dell'UE. La SE deve depositare bilanci presso il CRO e può trasferire la propria sede legale all'interno dell'UE senza dover sciogliere la società.

Tutte le società devono avere almeno un amministratore residente in Irlanda, salvo limitate eccezioni.

2.4.8. Partnership

La disciplina delle partnership risale al Partnership Act del 1890. Non hanno personalità giuridica né prevedono limitazione di responsabilità.

Partnership Generale (GP)

Le *General Partnership (GP)* sono strutture in cui due o più persone gestiscono un'attività con responsabilità illimitata per le obbligazioni della società. Non hanno personalità giuridica e pertanto i soci rispondono personalmente delle obbligazioni. La registrazione avviene presso il CRO con il modulo R1 e richiede la dichiarazione delle attività della partnership. Ogni socio deve dichiarare individualmente i propri redditi e rispettare i relativi obblighi fiscali.

Partnership a Responsabilità Limitata (LP)

Le *Limited Partnership (LP)* sono disciplinate dal *Limited Partnership Act* del 1907 e includono soci con responsabilità illimitata (*general partners*) e soci con responsabilità limitata (*limited partners*), che non possono partecipare attivamente alla gestione della società. Devono essere registrate presso il CRO con il modulo LP1 e includere i patti sociali. Le LP sono utilizzate spesso per investimenti o fondi immobiliari e devono rispettare obblighi fiscali e contabili specifici.

Registro dei Titolari Effettivi (Register of Beneficial Owners – RBO)

Tutte le società sono tenute a comunicare i titolari effettivi sul sito www.rbo.gov.ie in ottemperanza alle normative europee sull'antiriciclaggio.

2.5. Forme di incentivazione ed aiuti agli investitori ed alle imprese

L'Irlanda offre numerosi incentivi agli investitori ed alle imprese, a partire dall'imposta sul reddito delle società (*corporation tax*) che attualmente è al 12,5%.

È previsto un credito d'imposta del 30% su determinati investimenti in Ricerca e Sviluppo (R&D tax credit) che matura l'anno dell'investimento nella misura del 50%, l'anno successivo nella misura del 30% e nella misura del restante 20% il secondo anno successivo all'investimento. Tale credito può essere utilizzato in compensazione, chiesto a rimborso o utilizzato in specifiche circostanze per ridurre la pressione fiscale di alcuni dipendenti fino alla misura del 23%. Sono inoltre agevolate, sempre con riferimento al R&D tax credit spese di costruzione o ristrutturazione di edifici destinati per almeno il 35% ad attività di ricerca e sviluppo per almeno 4 anni. Il credito d'imposta è concesso nella misura del 30% delle spese per la parte di edificio destinato alle attività di ricerca e sviluppo. Per le società che grazie all'attività di ricerca e sviluppo ottengono brevetti o realizzano software di cui ottengono diritti d'autore possono fruire di un'ulteriore agevolazione denominata KDB (Knowledge Development Box), che consente di tassare i proventi derivanti da tali brevetti, software e invenzioni nella misura del 10%.

È inoltre prevista la possibilità di dedurre fiscalmente costi sostenuti per acquisire asset legati alla proprietà intellettuale quali brevetti, marchi, *know-how* specifici, avviamento nel caso in cui derivi da asset legati alla Proprietà intellettuale.

Alcune start-up che inizino l'attività tra il 2009 e il 2026 hanno diritto all'esenzione della *corporation tax* per i primi tre anni di attività, a condizione che l'imposta dovuta non ecceda i 40.000 Euro. L'incentivo dipende dall'ammontare dei contributi pagati per i dipendenti, essendo legato all'incremento occupazionale.

Gli investitori privati possono invece beneficiare dell'Employment Investment Incentive Scheme (EIIS) che prevede una deduzione dal reddito pari al 40% dell'investimento effettuato in *start-up* e PMI, a condizione che l'investimento stesso venga mantenuto per almeno quattro anni. È limitato ad investimenti fino a 500.000 Euro.

La misura SURE (Start-Up Relief for Entrepreneurs) è dedicata a lavoratori dipendenti o disoccupati che inizino un'attività di impresa e prevede il rimborso dell'imposta sul reddito pagata nell'anno dell'inizio dell'attività e nei sei anni precedenti fino ad un massimo di 100.000 euro per ciascun anno.

La misura SCI (Start-up Capital Incentive) prevede la deducibilità dal reddito degli importi pagati da soci esistenti di microimprese a titolo di aumento di capitale dedicato all'inizio di nuove attività.

La misura CGT Angel Investors Incentive (Capital Gains Tax Angel Investors Incentive) riguarda la riduzione dell'imposta sui capital gain (CGT) dal 33% al 16% per persone fisiche o al 18% per società di persone. Per fruire dell'agevolazione l'investimento

deve essere fatto in imprese che abbiano iniziato l'attività nei cinque anni precedenti, deve essere detenuto per almeno tre anni, deve riguardare quote tra il 5% e il 49% del capitale sociale e deve ammontare ad almeno 10.000 Euro.

Esistono poi numerosi incentivi all'investimento nella forma di contributi, tra i quali contributi per la digitalizzazione, per investimenti in energie rinnovabili, per capitalizzazione di piccole e medie imprese. Agenzie governative e ministeriali specifiche quali LEOs (Local Enterprise Offices), EI (Enterprise Ireland) o IDA Ireland forniscono informazioni dettagliate ad investitori locali o stranieri sugli incentivi disponibili.

3. Il Sistema di Tassazione

Il sistema fiscale irlandese si caratterizza per una serie di tasse applicate sia alle persone fisiche e alle imprese residenti nel territorio sia a tutti quei soggetti (persone fisiche e giuridiche) che producono reddito in Irlanda pur non essendo considerati residenti, fatte salve le opportune convezioni per evitare la doppia imposizione.

Entrando nel merito dell'argomento, l'intero sistema fiscale irlandese, trova il suo fondamento giuridico nel *"Taxes Consolidation Act"* del 1997 e la gestione delle imposte, oltre che delle questioni doganali, è affidata all'agenzia governativa *"Revenue tax and customs"*.

3.1. La Tassazione delle Persone Fisiche

Secondo la legge nazionale, così come avviene per gran parte dei Paesi, le persone fisiche residenti in Irlanda vengono tassate per i redditi da questi percepiti indipendentemente dal luogo in cui vengono prodotti.

Vale la pena ricordare che si considera residente in Irlanda il soggetto che permane sul territorio irlandese:

- › per almeno 183 giorni nell'arco di un anno;
- › per almeno 280 giorni se si prende come riferimento un periodo di tempo a cavallo fra due annualità, se in ciascun anno sia stato presente per almeno 30 giorni.

Inoltre, qualora la presenza sul territorio si dovesse protrarre per un periodo consecutivo di tre anni la persona acquisirà lo status di residente abituale.

Il reddito imponibile delle persone fisiche residenti può essere composto dai redditi di lavoro (dipendente o autonomo), redditi di capitale e redditi fondiari.

Nello specifico:

- 1. Redditi di lavoro (dipendente – autonomo):** i redditi di lavoro dipendente includono non soltanto lo stipendio, bensì anche eventuali premi, indennità, straordinari e commissioni.

Le aliquote di tassazione previste per i redditi di lavoro dipendente sono due, ovvero al 20% per i redditi fino a € 44.000 (per il 2025), al 40% per i redditi superiori a tale soglia. Per le coppie sposate o unite civilmente, che fanno dichiarazione congiunta la soglia per l'applicazione del 40% è elevata a

53.000 euro (per il 2025) in caso di un unico reddito, mentre raggiunge gli 88.000 euro (per il 2025) nell'ipotesi della presenza di due redditi.

Naturalmente, sulle tasse così stimate vi sono una serie di crediti d'imposta, agevolazioni e sgravi fiscali che possono essere fruiti dal contribuente a seconda della propria situazione personale, quali ad esempio:

Situazione personale	Anno 2025
Vedov*/Partner civile superstite con 1 figlio a carico	€ 2.000
Persona singola	€ 2.000
Credito d'imposta sui redditi di lavoro dipendente	(max) € 2.000
Credito d'imposta per l'affitto - Persona singola	(max) € 1.000

Un elenco completo delle casistiche è consultabile al sito web ufficiale dell'ufficio Irish Tax and Customs:

<https://www.revenue.ie/en/personal-tax-credits-reliefs-and-exemptions/tax-relief-charts/index.aspx>

I lavoratori dipendenti non sono obbligati a presentare la dichiarazione dei redditi in quanto l'ammontare delle tasse da pagare viene calcolato direttamente dal datore di lavoro, cosiddetto sistema PAYE (acronimo di *Pay as you earn*, ossia "paga quando guadagni") ed è sottratto dalla paga con una frequenza mensile o settimanale a seconda dei casi e versato all'erario irlandese.

Al contrario, per i percettori di redditi di lavoro autonomo il sistema fiscale irlandese prevede un sistema di tassazione in autoliquidazione e pertanto gli stessi sono soggetti alla presentazione della dichiarazione annuale.

Infine, il sistema fiscale irlandese prevede specifiche esenzioni per alcune tipologie di soggetti che non superano i livelli minimi reddituali, ad esempio:

- soggetti di età pari o superiore a 65 anni con reddito annuo inferiore a 18.000 euro;
- coppia di coniugi con un reddito inferiore a 36.000 euro all'anno è esonerata se uno dei coniugi ha almeno 65 anni o li compie durante l'anno;
- categorie particolari di lavoratori come ad esempio artisti, scrittori e compositori e imprese avviate da persone disoccupate da lungo tempo, beneficiano dell'esenzione fino al raggiungimento della soglia annua reddituale di 40 mila euro.

2. **Redditi di capitale:** in Irlanda è prevista un'unica aliquota per tale categoria reddituale pari al 33%. È, per l'appunto, il caso della capital gains tax applicata sulle plusvalenze realizzate dalla differenza fra il prezzo di acquisto di azioni e quello rilevato al momento della loro cessione.
3. **Redditi fondiari:** Redditi fondiari: il reddito derivante dall'affitto di una proprietà, o da un'altra fonte che si qualifica come reddito da locazione, è tassabile e deve essere indicato nella dichiarazione dei redditi.

Nei casi in cui i proprietari siano rappresentati da persone giuridiche i redditi derivante dalla locazione sono soggetti all'imposta sulle società pari al 25% e le spese di gestione direttamente connesse agli immobili sono deducibili.

3.2. La Tassazione delle Persone Giuridiche

Le società residenti in Irlanda, al pari delle persone fisiche, sono soggette al sistema fiscale ivi previsto in relazione ai profitti realizzati indipendentemente dal luogo di produzione. Di converso, le società non residenti saranno soggette ad imposizione solo per i redditi prodotti sul territorio irlandese da una loro filiale o agenzia.

Attualmente gli utili derivanti dall'esercizio di attività d'impresa sono soggetti ad un'imposta pari al 12,5%.

Nel caso in cui, invece, la società realizzi delle perdite le stesse possono essere portate in deduzione da altri redditi commerciali maturati nello stesso periodo di imposta. In alternativa le perdite sono riportabili negli anni successivi senza limiti temporali.

Ai fini della determinazione del reddito imponibile la società può dedurre dallo stesso tutte le spese afferenti all'attività esercitata tra le quali rivestono particolare importanza i costi sostenuti per ricerca e sviluppo, per l'ottenimento di brevetti, per donazioni a enti di beneficenza, enti sportivi e altre organizzazioni approvate che soddisfino determinate condizioni nonché istituti pubblici; tuttavia le spese di rappresentanza non sono deducibili. Se tra le spese deducibili vi sono spese nette per interessi verso parti correlate le stesse possono essere dedotte nel limite del 30% dell'Ebitda, salvo che le stesse non siano inferiori a 3 milioni di euro.

Per quanto riguarda i dividendi provenienti da società residenti, questi sono esenti dall'imposta; viceversa sui dividendi provenienti da società estere situate in uno dei Paesi UE (con cui si hanno accordi per evitare la doppia imposizione) o quotate in mercati regolamentati nei predetti paesi, l'aliquota applicata è del 12,5%.

Gli interessi, invece, scontano un'aliquota pari al 25%.

Infine, per i grandi gruppi societari che realizzano ricavi consolidati superiori a 750 milioni di euro l'Irlanda ha previsto una tassazione minima pari al 15%³.

Dal punto di vista della tipologia societaria da prediligere, come già visto nel capitolo precedente, si può dire che l'Irlanda offre una varietà di possibili soluzioni a seconda delle esigenze e degli obiettivi che si intendono raggiungere. Nello specifico in Irlanda è possibile costituire i seguenti tipi di società:

- a.** *Private Limited Company (Ltd)*
- b.** *Public Limited Company (Plc)*
- c.** *Unlimited company(UC)*
- d.** *Company Limited by Guarantee (CLG)*
- e.** *Designated Activity Company (DAC)*
- f.** *Limited Partnership Company (LP)*

Libri, registri, bilanci e dichiarativi

Le società irlandesi devono mantenere i registri contabili e i libri dei verbali aggiornati e depositare i bilanci presso il registro delle imprese irlandese.

Inoltre, entro sei mesi dalla costituzione, deve essere depositato l'elenco dei soci presso l'ufficio del registro delle imprese, e provvedere al suo aggiornamento annuale.

I bilanci societari devono essere depositati entro 9 mesi dalla chiusura dell'esercizio; i requisiti per la redazione del bilancio dipendono dal tipo di società e dalle dimensioni.

Le dichiarazioni devono essere presentate anch'esse entro 9 mesi dalla chiusura dell'esercizio. La presentazione può avvenire anche in modalità telematica tramite il Revenue Online Service (ROS).

3.3. Altre Tasse

Accanto alle imposte sui redditi delle persone fisiche, appena esposte, il sistema irlandese conta la presenza di altre tipologie di tasse, rappresentate da:

a. *Universal social charge – Contributo sociale universale*

Si tratta di una tassa progressiva che viene applicata a tutti i lavoratori dipendenti con un reddito annuo superiore alla soglia di esenzione fissata dalla legge. Si tratta, per l'appunto di tassa progressiva in quanto le aliquote variano in base al reddito, partendo dallo 0,5% per i redditi più bassi fino all'8% per quelli più elevati.

³ Si tratta della *global minimum tax* introdotta dall'OCSE.

b. L'imposta sul valore aggiunto

In Irlanda l'aliquota iva ordinaria è pari al 23%, a questa fanno eccezione alcune categorie di beni e servizi che prevedono aliquote ridotte, vale a dire:

- › 13,5% per servizi di costruzione, prodotti farmaceutici, seggiolini auto per bambini, ristrutturazione e riparazione di abitazioni private, forniture agricole, raccolta di rifiuti domestici, forniture di gas naturale, elettricità e teleriscaldamento, servizi di studi sanitari, servizi turistici, servizi fotografici, opere d'arte e oggetti d'antiquariato, servizi forniti da veterinari, ingresso ai parchi di divertimento;
- › 9% forniture nel settore turistico, giornali e periodici, ammissione a eventi culturali, utilizzo di impianti sportivi, parrucchiere, e-book e pubblicazioni digitali, ingressi a cinema, teatri, musei, impianti sportivi;
- › esenzione iva per i servizi postali, medici, educativi, finanziari e servizi di trasporto passeggeri.

Sono soggetti alla registrazione ai fini iva i soggetti con ricavi superiori a € 85.000 per attività di beni e € 42.500 per attività di servizi.

c. Domicile levy – Tassa di residenza e domicilio

Introdotta a partire dal 2010 per i soggetti che hanno dei redditi molto elevati indipendentemente dalla loro residenza fiscale. Nello specifico, si tratta di una tassa applicata in misura fissa, pari ad € 200.000, per i soggetti domiciliati in Irlanda che hanno un reddito complessivo imponibile superiore a 1 milione di euro e che posseggono beni irlandesi (con esclusione delle azioni nelle società irlandesi) di valore pari a 5 milioni di euro. L'applicazione della tassa di residenza e domicilio è esclusa per i soggetti le cui imposte dovute sul reddito superano i 200.000 euro.

d. Capital acquisitions tax (CAT) – Tassa sull'acquisizione di capitali

Rappresentata sostanzialmente dalla tassa sulle donazioni e successioni ed applicata con un'aliquota fissa del 33% sui patrimoni oggetto di donazioni e successioni ereditarie.

e. Tassa sulle proprietà immobiliari

Per i fabbricati ad uso residenziale la tassa è basata sul valore di mercato e prevede l'applicazione di aliquote variabili a seconda dei comuni fra un minimo di 0,18% e un massimo di 0,25%. È prevista una tassazione aggiuntiva per gli immobili utilizzati a fini residenziali per meno di 1 mese nel corso dell'anno.

Per i fabbricati ad uso non abitativo invece l'imposta è legata alla localizzazione, caratteristiche ed all'utilizzo dello stesso.

f. Imposta di bollo

Collegata ai trasferimenti di immobili residenziali e non, alle locazioni di lunga durata e ai trasferimenti di quote societarie, assegni bancari, carte di credito e bancomat e polizze assicurative. L'aliquota della tassa di bollo varia dall'1% al 7,5% a seconda dell'utilizzo. L'imposta di bollo è invece fissa, pari al 10%, se nel corso dell'anno si acquistano almeno 10 unità residenziali diverse da appartamenti.

4. Mercato del lavoro

L'Irlanda è uno dei Paesi europei con il più basso tasso di disoccupazione: a gennaio 2025, il tasso di disoccupazione è stato del 4%, in calo rispetto al 4,5% registrato a dicembre 2024. Inoltre, con riferimento alla disoccupazione giovanile, a gennaio 2025 il dato si attesta all'11,9% registrando una diminuzione rispetto al 12,7% del dicembre 2024.

Il contesto economico è molto dinamico, anche perché Dublino, Cork, Limerick e Galway ospitano gli *headquarters* delle principali multinazionali mondiali, in particolare nel settore tecnologico, farmaceutico e finanziario.

In genere, le politiche aziendali in Irlanda sono molto orientate al benessere dei dipendenti, con un forte focus su un buon equilibrio tra vita privata e lavoro. Questo include politiche di lavoro flessibile, telelavoro, e iniziative per migliorare la salute mentale e fisica sul luogo di lavoro. Le aziende di solito offrono anche benefici extra come pensioni aziendali, assicurazione sanitaria privata e bonus legati alle performance. Esistono anche programmi di consulenza per i dipendenti, come l'*Employee Assistance Programme (EAP)*, che fornisce supporto psicologico e pratico.

4.1. Legislazione sul lavoro

In Irlanda la legislazione sul lavoro si basa su un quadro giuridico di common law: le principali leggi che disciplinano i diritti dei lavoratori sono contenute in una serie di normative – *Employment Law* – che garantiscono i diritti fondamentali tutelati dalla Costituzione e che mirano a promuovere una cultura del lavoro inclusiva ed equilibrata, una retribuzione equa, ambienti di lavoro sicuri e sani, e la protezione contro le discriminazioni o molestie. Inoltre, ai rapporti di lavoro si applicano la legislazione dell'Unione Europea ed anche le decisioni della Corte di Giustizia dell'Unione Europea.

Il complesso normativo che regola in ampia accezione il comparto del lavoro è costituito dall'*Employment Equality Acts* e dall'*Employment Rights Act*. Sono di fatto due norme complementari, parte del più ampio sistema giuridico che regola i diritti dei lavoratori (*Employment Law*).

Più precisamente:

Employment Equality Acts (1998-2015)

È la prima norma (1998) ad aver introdotto disposizioni legali contro la discriminazione sul posto di lavoro e si applica a tutti i settori e tipi di lavoro. Gli *Employment Equality Acts* vietano la discriminazione in una serie di ambiti, tra cui genere, stato ci-

vile, stato di famiglia, età, razza, religione, disabilità, orientamento sessuale. Gli “acts” si occupano dell’uguaglianza e della non discriminazione sul posto di lavoro garantendo che tutti i lavoratori siano trattati equamente in base a una serie di caratteristiche protette (come sesso, età, orientamento sessuale, disabilità ecc.) in tutte le fasi del loro impiego, compreso l’accesso al lavoro, la formazione, le condizioni di lavoro, la promozione. Inoltre, impongono ai datori di lavoro l’obbligo di prevenire le molestie sul posto di lavoro. Prevedono la tutela per i lavoratori dai licenziamenti discriminatori e stabiliscono misure per garantire che le persone con disabilità abbiano uguali opportunità di accesso all’impiego e condizioni di lavoro adeguate. Ulteriore obiettivo degli *Employment Equality Acts* è cercare di creare un ambiente di lavoro equo per tutti i dipendenti, indipendentemente dalle loro caratteristiche personali. Inoltre, gli “acts” includono anche misure per prevenire la discriminazione basata su gravidanza o maternità, garantendo uguali opportunità per le donne nel mondo del lavoro. Gli *Employment Equality Acts* si applicano a tutti i dipendenti indipendentemente dalla tipologia di contratto (a tempo pieno, part-time, temporanei, ecc.) e si estendono anche ai lavoratori interinali, ai lavoratori autonomi, ai soci in partnership e ai titolari di cariche statali e locali. Gli *Employment Equality Acts* proibiscono a un datore di lavoro di discriminare un dipendente o un potenziale dipendente in relazione all’accesso all’occupazione (ad esempio mediante il processo di reclutamento), alle condizioni di impiego, alla formazione, alla promozione, alla tipologia di lavoro ed al licenziamento. Nel 2004 la norma è stata oggetto di un primo aggiornamento ed ampliamento (è stato introdotto il concetto di “discriminazione indiretta”). La discriminazione infatti, può essere diretta o indiretta, e la discriminazione indiretta si verifica in genere quando una disposizione o una condizione è apparentemente innocua ma con effetti rilevanti nei confronti di una persona che rientra in una delle categorie protette per legge che potrebbe essere svantaggiata a causa di tale disposizione (ad esempio caratteristiche fisiche particolarmente selettive che potrebbero avere un impatto negativo sul numero potenziale di persone che potrebbero soddisfare i criteri). Successivamente, nel 2015, è stato introdotto l’*Equality (Miscellaneous Provisions) Act 2015* che ha apportato modifiche significative all’*Employment Equality Act 1998* nei seguenti ambiti: pensionamento e discriminazione per età; discriminazione da parte di istituzioni religiose, mediche ed educative per motivi religiosi; discriminazione indiretta.

Employment Rights Act (1977-2015)

Rappresentano un insieme di norme che disciplinano più specificatamente i contratti di lavoro, i diritti fondamentali dei lavoratori e le condizioni di lavoro. Regolamentano i vari aspetti del rapporto di lavoro, come ad esempio il salario, la sicurezza sul posto di lavoro, i licenziamenti, le ferie e altri diritti cruciali per i lavoratori e stabilisce una serie di diritti fondamentali, tra cui i diritti minimi dei dipendenti, gli orari di lavoro, i diritti di maternità/paternità, ecc. Inoltre, definiscono i casi in cui un licenziamento è considerato ingiustificato stabilendo le modalità del ricorso. Contengono disposizioni in materia di ferie annuali pagate e dei congedi per malattia e maternità.

All'interno dell'ampia disciplina governata dall'Employment Rights Act, vi è poi una legislazione specifica che stabilisce le regole per ogni fattispecie e diritto.

Nello specifico:

Condizioni di impiego

Le condizioni di impiego sono disciplinate da *Terms of Employment (Information) Acts 1994-2014*. Tali norme stabiliscono che i datori di lavoro devono fornire ai dipendenti una dichiarazione scritta che specifichi i termini e le condizioni dell'impiego, della retribuzione e degli orari di lavoro. In caso di violazione, il lavoratore può chiedere un risarcimento. Nel 2018 è stato poi introdotto l'*Employment (Miscellaneous Provisions) Act 2018* che vieta i contratti a zero ore nella maggior parte delle situazioni, prevede anche pagamenti minimi e orari a fasce e stabilisce che i datori di lavoro devono fornire ai dipendenti informazioni sui termini fondamentali del rapporto di lavoro entro 5 giorni dall'inizio del lavoro. Le regole sono state aggiornate conformemente ai Regolamenti dell'Unione europea (condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili).

Licenziamento e norme contro il licenziamento ingiustificato

Gli *Unfair Dismissals Acts 1977-2015* disciplinano i licenziamenti ingiustificati e stabiliscono i diritti dei lavoratori che sono licenziati senza una giustificazione adeguata. Forniscono anche un sistema di ricorso per i lavoratori che ritengono di essere stati licenziati ingiustamente. Regolamentano le condizioni per il licenziamento giustificato e stabiliscono il diritto ad impugnare il licenziamento ingiustificato disciplinando le modalità del ricorso (ammesso solo per i lavoratori che hanno almeno dodici mesi di servizio continuativo). Tra le cause di licenziamento ingiustificato ci sono motivi come discriminazione, vendetta o violazione dei diritti di lavoro. La legge stabilisce anche le ragioni legittime per cui un datore di lavoro può licenziare un dipendente (come una performance insufficiente o un comportamento inappropriato).

I *Minimum Notice and Terms of Employment Act 1973-2005* stabiliscono il termine di preavviso a cui si ha diritto prima della cessazione del rapporto di lavoro. Il periodo di preavviso dipende dalla durata del rapporto di lavoro, ma, generalmente, il preavviso minimo è di una settimana per i lavoratori con meno di due anni di servizio, ma aumenta con l'anzianità del lavoratore.

Il *Protection of Employment (Exceptional Collective Redundancies and Related Matters) Act 2007* ha istituito un comitato per i licenziamenti per valutare alcuni licenziamenti collettivi proposti. L'atto ha anche rimosso il limite dei due anni di servizio per il diritto all'indennità di licenziamento.

Il *Workplace Relations Act 2015* ha istituito la *Workplace Relations Commission (WRC)*, che ha sostituito la Labour Relations Commission, il Rights Commissioner Service, l'Equality Tribunal e la National Employment Rights Authority.

Dal 2017 le controversie tra datori di lavoro e dipendenti possono essere risolte anche tramite mediazione sul posto di lavoro: il *Mediation Act 2017* consente ai dipendenti di utilizzare la mediazione per determinate rivendicazioni civili, ad esempio azio-

ni per lesioni personali. Questa legislazione non si applica alle controversie sul lavoro portate al WRC, comprese le controversie gestite dai mediatori del WRC. La mediazione è un processo riservato, che mira a risolvere controversie e disaccordi sorti sul posto di lavoro, in particolare tra individui o piccoli gruppi.

Procedure disciplinari

Ogni azienda deve avere le procedure disciplinari e di reclamo scritte che stabiliscono le fasi e i processi da seguire. Queste procedure sono delineate dalla *Workplace Relations Commission* nel "*Grievance and Disciplinary Procedures*". In genere, le procedure consentono avvertimenti informali, seguiti da avvertimenti scritti e infine dal licenziamento. Ai sensi dell'Unfair Dismissals Acts, i dipendenti devono ricevere una notifica scritta di queste procedure prima del licenziamento ed una copia delle procedure di reclamo e disciplinari adottate dall'azienda entro 28 giorni dalla data di inizio. I contenuti minimi delle procedure disciplinari e di reclamo sono i seguenti:

- › dare ai dipendenti avvertimenti appropriati;
- › renderli pienamente consapevoli delle accuse contro di loro;
- › dare loro l'opportunità di presentare la loro versione dei fatti;
- › dare loro l'opportunità di essere rappresentati in qualsiasi procedura disciplinare (ad esempio da un funzionario sindacale o un altro rappresentante).

Indennità di licenziamento

Redundancy Payments Acts (1967-2014). Questa legge disciplina il pagamento delle indennità di licenziamento (indennità di disoccupazione) ai lavoratori che sono licenziati a causa di una ristrutturazione aziendale o di una chiusura dell'azienda. Essa stabilisce le condizioni per il calcolo dell'indennità di licenziamento, in base alla durata del servizio del dipendente, e garantisce che vengano pagati anche i salari arretrati.

Ferie e Congedi

I lavoratori irlandesi maturano il diritto alle ferie annuali e ai giorni festivi dal momento in cui iniziano a lavorare. La maggior parte dei dipendenti ha diritto a 4 settimane di ferie annuali retribuite per ogni anno di servizio. I lavoratori part-time hanno generalmente diritto all'8% delle ore lavorate, fino a un massimo di 4 settimane lavorative per ogni anno. La legge, inoltre, prevede anche altri tipi di congedi come ad esempio il congedo per malattia: infatti i lavoratori non hanno un diritto automatico al congedo per malattia retribuito, ma il datore di lavoro può stabilire questa possibilità nel contratto di lavoro. Vi sono poi altre tipologie di congedo (congedo di maternità/paternità, congedo per malattia, congedo per la salute e la sicurezza, congedo per cure mediche, congedo per forza maggiore, congedo per violenza domestica) ciascuna disciplinata da una specifica legislazione che stabilisce regole e diritti.

Di seguito alcuni esempi:

Congedo di maternità e paternità

Maternity Protection Acts (1994-2004). Protegge i diritti delle lavoratrici in gravidanza, garantendo il diritto al congedo di maternità, il pagamento del congedo e la protezione contro il licenziamento durante la gravidanza e il periodo successivo. Questa legge tutela i diritti delle lavoratrici e stabilisce il diritto al congedo di maternità. Le lavoratrici hanno diritto a un periodo di 26 settimane di congedo di maternità e a una retribuzione parziale durante il periodo di congedo da parte dello Stato per un massimo di 42 settimane. Le lavoratrici hanno anche il diritto di tornare al loro lavoro o a un posto equivalente dopo il congedo di maternità.

Se il datore di lavoro non può eliminare un rischio per la salute delle dipendenti che sono in attesa di un figlio o che sono nel periodo di allattamento, o non vi è possibilità di assegnare mansioni alternative “senza rischi”, si ha il diritto al congedo per la salute e la sicurezza dal lavoro in base a quanto stabilito dalla *Sezione 18 del Maternity Protection Act del 1994*. L'indennità per la salute e la sicurezza prevede un pagamento settimanale; per ottenere l'indennità per la salute e la sicurezza, devono essere soddisfatti determinati criteri e condizioni di contribuzione all'assicurazione sociale. Il datore di lavoro paga la retribuzione normale per i primi 21 giorni (3 settimane) del congedo per la salute e la sicurezza e il Dipartimento della protezione sociale paga l'indennità per la salute e la sicurezza per i restanti periodi. Sono esclusi dal pagamento dell'indennità i i giorni festivi che cadono mentre sei in congedo per salute e sicurezza.

Parental Leave Acts (1998-2006). Questa legge ha introdotto in Irlanda il congedo di paternità. I padri hanno diritto a 2 settimane di congedo retribuito dopo la nascita di un figlio, con una prestazione economica dallo Stato. La legge, inoltre, disciplina anche il congedo parentale, che consente ai genitori di prendersi un periodo di pausa dal lavoro per prendersi cura dei figli.

Congedo per malattia

Dal 1° gennaio 2024, ogni dipendente ha diritto a 5 giorni di malattia all'anno (nel 2023 erano 3 giorni). L'indennità di malattia è pagata dal datore di lavoro al 70% della normale retribuzione fino a un massimo di 110 euro al giorno. Per avere diritto all'indennità per malattia il dipendente deve avere lavorato per almeno 13 settimane.

Orario di Lavoro e straordinari

I *Terms of Employment (Information) Acts (1994-2014)* obbligano i datori di lavoro a fornire ai dipendenti una dichiarazione scritta che specifichi i termini e le condizioni del loro impiego, inclusi orario di lavoro, stipendio ed altri benefici. I datori di lavoro sono quindi tenuti a fornire questa dichiarazione entro due mesi dall'inizio dell'impiego. Le informazioni richieste includono il luogo di lavoro, la durata di qualsiasi contratto (anche temporaneo o a tempo determinato), la tariffa o il metodo di calcolo della retribuzione, la frequenza della retribuzione, eventuali termini o condizioni riguardanti l'orario di lavoro, inclusi straordinari, ferie retribuite, incapacità lavorativa

dovuta a malattia o infortunio e ferie retribuite per malattia. La dichiarazione deve specificare anche il periodo di preavviso per interrompere il rapporto di lavoro che deve essere rispettato sia dal dipendente sia dal datore di lavoro; oltre a tale dichiarazione ai dipendenti deve essere consegnato anche il contratto di lavoro più dettagliato, insieme a un *manual del dipendente* contenente informazioni aggiuntive sulle politiche e procedure aziendali (come la procedura di reclamo, la procedura disciplinare e la politica sull'uso di IT e social media). I contratti a tempo determinato o per uno scopo specifico possono essere redatti anche prevedendo l'esclusione del diritto di un dipendente a presentare un reclamo per licenziamento ingiusto alla scadenza del primo termine stabilito o al completamento dello scopo specifico ma, per avvalersi di tale esclusione, il contratto deve essere scritto, firmato da entrambe le parti e deve dichiarare che gli Unfair Dismissals Acts 1977-2015 non si applicano a un licenziamento dovuto solo alla scadenza del termine stabilito o alla cessazione dello scopo specifico. Tuttavia, i datori di lavoro non possono utilizzare una serie di contratti a tempo determinato o per uno scopo specifico per privare i dipendenti delle tutele stabilite dagli Unfair Dismissals Acts. Ulteriori limitazioni all'uso di contratti a tempo determinato e ulteriori tutele per i lavoratori a tempo determinato sono state introdotte dal *Protection of Employees (Fixed-Term) Work Act 2003*.

L'*Organisation of Working Time Act 1997* regola le ore di lavoro, lavoro notturno, le pause, le ferie annuali e altre disposizioni relative al tempo di lavoro dei dipendenti. L'orario di lavoro standard in Irlanda è di 39 ore settimanali, distribuite generalmente su 5 giorni. La legge stabilisce anche limiti per le ore di straordinario e stabilisce che un lavoratore non deve lavorare più di 48 ore settimanali in media, comprese le ore straordinarie, se non vi è un accordo specifico che consenta di superare questo limite.

È inoltre disposto l'obbligo di concedere ai lavoratori almeno 11 ore di riposo consecutivo tra un turno di lavoro e l'altro e periodi di riposo settimanali e ferie annuali.

Con riferimento agli straordinari, la norma stabilisce che le ore lavorate oltre il normale orario di lavoro sono considerate ore straordinarie. Non c'è una legge che obblighi le aziende a pagare una tariffa maggiore per le ore straordinarie, ma il contratto collettivo o individuale può prevedere compensazioni extra (come il pagamento di una tariffa oraria più alta o un periodo di riposo aggiuntivo).

Salario Minimo

In Irlanda, il *National Minimum Wage Act (2000)* prevede il salario minimo nazionale, regola il pagamento dei salari e stabilisce che i lavoratori devono essere pagati correttamente e puntualmente. Impone anche che i datori di lavoro forniscano ai dipendenti un cedolino paga che dettagli gli importi pagati, le detrazioni e altre informazioni salariali. Inoltre, stabilisce il salario minimo legale per i lavoratori

Dal primo gennaio 2025 (dato acquisito dal Dipartimento per l'Impresa, il Commercio e il Lavoro) il salario minimo nazionale irlandese è fissato ad Euro 13,05 per i lavoratori di età uguale o superiore a 20 anni, registrando un incremento rispetto agli anni precedenti (il salario minimo nel 2023 era pari ad Euro 11,30 ora mentre nel 2024

era pari ad euro 12,70 ora). Le aziende devono rispettare questa legge e pagare almeno il salario minimo ai propri dipendenti, ma non possono pagare di meno, a meno che non esistano deroghe speciali previste dalla legge (come nel caso dei lavoratori con meno di 18 anni o con meno di 2 anni di esperienza lavorativa, sempre che ne ricorrano le circostanze di legge).

Il *Payment of Wages Act 1991* dà ai dipendenti il diritto a una busta paga che mostra il loro salario lordo (paga totale prima delle detrazioni) e i dettagli di eventuali detrazioni. Il *Payment of Wages (Amendment) (Tips and Gratuities) Act 2022* stabilisce le regole su come i datori di lavoro condividono mance, gratifiche e spese di servizio tra i dipendenti e rende illegale l'utilizzo delle mance o gratifiche per compensare i salari base.

Sicurezza sul Lavoro

L'Irlanda ha leggi rigorose in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Le principali normative che regolano la salute e la sicurezza sono:

Safety, Health and Welfare at Work Act 2005

Questa legge è stata introdotta per garantire la sicurezza, la salute e il benessere dei dipendenti sul posto di lavoro. Impone obblighi ai datori di lavoro affinché garantiscano un ambiente di lavoro sicuro e salubre e fornisce linee guida e sanzioni in caso di non conformità e stabilisce i requisiti per garantire un ambiente di lavoro sicuro. I datori di lavoro sono obbligati a fornire una formazione adeguata e a prendere misure preventive per ridurre i rischi di infortuni sul lavoro. Più in particolare, affinché vi sia il rispetto della normativa, il datore di lavoro deve:

- › fornire e mantenere luoghi di lavoro, macchinari e attrezzature sicuri;
- › ridurre la possibilità di rischi durante l'uso di qualsiasi articolo o sostanza e dall'esposizione ad agenti fisici, rumore e vibrazioni;
- › prevenire qualsiasi condotta o comportamento improprio che potrebbe mettere a rischio la sicurezza, la salute e il benessere dei dipendenti (ad esempio, "scherzi" o bullismo sul posto di lavoro);
- › fornire istruzioni e formazione ai dipendenti in materia di salute e sicurezza;
- › fornire indumenti e attrezzature protettive ai dipendenti senza alcun costo per i dipendenti;
- › nominare una persona idonea come responsabile della sicurezza dell'organizzazione.

Inoltre, si deve effettuare una valutazione dei rischi per identificare eventuali pericoli sul posto di lavoro e identificare i passaggi necessari per gestire tali rischi. È anche obbligatorio predisporre la dichiarazione di sicurezza basata sulla valutazione dei rischi.

Health and Safety Authority (HSA): L'HSA è l'organismo che monitora e fa rispettare le normative sulla salute e la sicurezza sul lavoro in Irlanda; è l'ente responsabile per l'applicazione della legge sulla sicurezza sul lavoro.

Segnalazione degli incidenti su lavoro

Qualsiasi incidente sul lavoro che comporti l'assenza di un dipendente per 3 giorni consecutivi dal lavoro (escluso il giorno dell'incidente) deve essere segnalato all'*Health and Safety Authority*. Gli incidenti non mortali o gli eventi pericolosi devono essere segnalati entro 10 giorni lavorativi dall'evento.

4.2. Contratti di lavoro

In Irlanda non esiste un vero e proprio “contratto collettivo nazionale” come in Italia. Tuttavia, esistono contratti collettivi settoriali che possono riguardare specifici settori o categorie di lavoratori, ma non c'è un unico contratto collettivo nazionale che copra tutti i lavoratori a livello nazionale. I contratti collettivi in Irlanda sono generalmente negoziati tra i sindacati e i datori di lavoro per determinare le condizioni di lavoro, i salari e i diritti per categorie specifiche di lavoratori. Inoltre, in Irlanda, l'adesione ai sindacati non è obbligatoria e la contrattazione collettiva non è sempre universale, come in alcuni altri paesi europei.

Esistono diversi tipi di contratti di lavoro, ciascuno con le sue caratteristiche e condizioni. La legge irlandese richiede che tutti i lavoratori abbiano un contratto di lavoro scritto che specifichi chiaramente la professione, le responsabilità, le condizioni di lavoro, la retribuzione e gli orari di lavoro.

Il 1° agosto 2015 è entrato in vigore l'*Industrial Relations (Amendment) Act 2015* che ha cambiato il panorama delle relazioni industriali in Irlanda. L'Atto ha avuto un impatto significativo sui datori di lavoro introducendo un quadro rivisto per la registrazione dei contratti di lavoro e riformando la precedente legge in vigore sul diritto dei dipendenti a impegnarsi nella contrattazione collettiva.

L'atto fornisce un quadro per i lavoratori che cercano di migliorare i loro termini e condizioni di lavoro laddove la contrattazione collettiva non è riconosciuta dal loro datore di lavoro e introduce il *Registered Employment Agreements (REA)* cioè la registrazione di contratti di lavoro tra un datore di lavoro o più datori di lavoro e i sindacati che disciplinano i termini e le condizioni nelle singole aziende. I REA non sono giuridicamente vincolanti al di là delle singole aziende e, pertanto, non trovano applicazione a livello di settore.

L'*Industrial Relations (Amendment) Act 2015* ha inoltre introdotto anche un nuovo quadro normativo il *Sectoral Employment Orders (SEO)*, che stabilisce tariffe minime di retribuzione le indennità di malattia, le pensioni nel settore edile e altri termini e condizioni di lavoro per un tipo, una classe o un gruppo di lavoratori specifici.

4.3. Tipologie contrattuali (Cenni)

Contratto a Tempo Indeterminato (Permanent Contract)

È il tipo di contratto più comune. Non ha una data di scadenza ed è valido fino a quando non viene risolto da una delle due parti (datore di lavoro o dipendente). Con il *permanent contract* il lavoratore ha diritto a tutti i benefici previsti dalla legge, come le ferie annuali retribuite, la malattia, la maternità/paternità e l'accesso al sistema di pensionamento e sicurezza sociale.

Contratto a Tempo Determinato (Fixed-Term Contract)

È un contratto con una durata prestabilita che può variare da pochi mesi a diversi anni, con una data di scadenza definita; il lavoratore è assunto per un periodo limitato, che può essere legato a un progetto specifico, a un picco di lavoro stagionale o temporaneo, o per coprire una posizione vacante per un determinato periodo. I dipendenti a tempo determinato hanno gli stessi diritti dei dipendenti a tempo indeterminato, inclusi il salario minimo, le ferie e il trattamento di malattia. Il *Protection of Employees (Fixed Term Work) Act del 2003* è la norma specifica che tutela i dipendenti a tempo determinato assicurando che non possano essere trattati in modo meno favorevole rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato comparabili e che i datori di lavoro non possano rinnovare continuamente i contratti a tempo determinato. Ai sensi di legge, infatti, i dipendenti possono lavorare solo con uno o più contratti a tempo determinato per un periodo continuativo massimo di 4 anni. Dopo questo periodo, il dipendente è considerato come se avesse un contratto a tempo indeterminato (ad esempio un contratto a tempo indeterminato).

Contratto Part-Time (Part-Time Contract)

Un contratto part-time è utilizzato per posizioni di lavoro che prevedono un numero di ore inferiore rispetto a un lavoro a tempo pieno. Non esiste una definizione precisa di *"part-time"*, ma generalmente un lavoratore part-time lavora meno di 39 ore settimanali. I diritti dei lavoratori part-time sono gli stessi di quelli a tempo pieno, ma proporzionati in base alle ore lavorate. Ad esempio, un lavoratore part-time avrà diritto a ferie proporzionali e ad altri benefici. Il *Protection of Employees (Part-Time Work) Act del 2001* impedisce la discriminazione nei confronti dei lavoratori part-time. Mira a migliorare la qualità del lavoro part-time, a facilitare lo sviluppo del lavoro part-time su base volontaria e a contribuire all'organizzazione flessibile dell'orario di lavoro che tenga conto delle esigenze dei datori di lavoro e dei lavoratori. Garantisce che i lavoratori part-time non siano trattati in modo meno favorevole rispetto ai lavoratori a tempo pieno.

Contratto di Lavoro Temporaneo (Temporary Work)

Il contratto di lavoro temporaneo è simile a quello a tempo determinato, ma si riferisce a una situazione in cui il lavoratore è assunto per coprire un'immediata necessità, come una sostituzione per malattia o un aumento temporaneo del carico di lavoro. Questi contratti sono di solito molto brevi e possono durare solo poche settimane o mesi. I diritti di un lavoratore temporaneo sono simili a quelli di un lavoratore a tempo determinato, ma la durata del contratto è limitata.

Contratto di Apprendistato (Apprenticeship Contract)

È una tipologia contrattuale destinata a giovani lavoratori che vogliono acquisire esperienza pratica in un settore specifico, mentre completano la formazione teorica. È molto comune nei settori come l'edilizia, l'artigianato e l'industria automobilistica. Gli apprendisti ricevono una formazione pratica sul lavoro, ma seguono anche corsi teorici in parallelo.

Contratto di Lavoro Freelance (Self-Employed / Freelance)

In Irlanda, è possibile lavorare come libero professionista o lavoratore autonomo. In questo caso, non c'è un contratto di lavoro formale con un datore di lavoro, ma il lavoratore offre i suoi servizi a uno o più clienti. I freelance sono responsabili della gestione della propria attività, inclusi i pagamenti delle tasse e le assicurazioni. Questo tipo di contratto non offre la stessa sicurezza di un contratto da dipendente, ma può portare a una maggiore flessibilità e autonomia.

Contratti di Lavoro Interinale (Agency Work)

Con questo tipo di contratto il lavoratore viene assunto da un'agenzia di lavoro interinale e poi "ceduto" a un'azienda cliente per un periodo di tempo specifico. Il lavoratore è un dipendente dell'agenzia, ma svolge il suo lavoro presso un'azienda cliente. Gli interinali hanno gli stessi diritti dei dipendenti diretti (compreso il salario minimo, le ferie, ecc.), ma l'agenzia è il datore di lavoro legale, non l'azienda che ospita il lavoratore.

Contratto di Lavoro a Progetto (Project-Based Contract)

Questo tipo di contratto è legato a un progetto specifico, come lo sviluppo di un software, la realizzazione di una campagna pubblicitaria, o la gestione di eventi. Il contratto termina una volta che il progetto viene completato, e il lavoratore è assunto per durate variabili, a seconda delle esigenze del progetto. I diritti del lavoratore dipendono dalla durata del contratto e dal tipo di lavoro, ma generalmente i lavoratori a progetto possono beneficiare di ferie e malattia, a seconda delle leggi sul lavoro.

Contratti di Lavoro a Distanza (Smart Working)

Con l'adozione crescente del lavoro remoto, alcune aziende offrono contratti che permettono ai dipendenti di lavorare da casa o da una località a loro scelta, senza dover recarsi fisicamente in ufficio. Questo tipo di contratto può essere combinato con altri tipi di contratto (ad esempio, un contratto a tempo indeterminato o a tempo

determinato). I diritti del lavoratore, come ferie, stipendio e malattia, rimangono invariati, ma c'è un accordo speciale sulla modalità di lavoro remoto.

Contratti di Lavoro per Stage (Internship)

I contratti di stage sono molto comuni per studenti e neolaureati che vogliono acquisire esperienza pratica nel loro campo di studi. Possono essere sia retribuiti che non retribuiti, ma il lavoratore stagista ha diritto ad alcune protezioni legali, come l'accesso alle ferie retribuite, se il contratto è di lunga durata. Possono avere durata fino ad un anno.

4.4. Risorse umane e formazione

In Irlanda, la formazione e la gestione delle risorse umane (HR) sono temi fondamentali per lo sviluppo delle imprese e dei lavoratori. Il sistema di formazione professionale è ben strutturato e mirato a garantire che le competenze dei lavoratori siano allineate alle esigenze del mercato del lavoro. Il settore delle risorse umane si concentra principalmente sulla valorizzazione del capitale umano, promuovendo un ambiente di lavoro produttivo e inclusivo; inoltre, le politiche di HR sono anche fortemente orientate all'adattamento alle nuove tendenze del mercato e alle normative in continua evoluzione. Le risorse umane si occupano principalmente della gestione del capitale umano all'interno di un'organizzazione, con l'obiettivo di ottimizzare le performance aziendali attraverso una gestione efficace delle persone.

Agenzie di Reclutamento e selezione

Le agenzie di reclutamento ricoprono un ruolo importante nel mercato del lavoro irlandese, soprattutto per la selezione di talenti provenienti da altri paesi dell'UE. Nelle aziende la selezione del personale avviene sia in maniera diretta ma anche attraverso le agenzie di reclutamento specializzate. Data la crescente domanda di competenze tecnologiche, le risorse umane si concentrano molto sul reclutamento di profili altamente qualificati, come sviluppatori software, data scientists e ingegneri. Le aziende irlandesi attirano anche professionisti internazionali, poiché l'Irlanda è un hub per molte multinazionali, specialmente nel settore della tecnologia.

Formazione di base

L'Irlanda ha un sistema educativo che fornisce una solida base di istruzione per i giovani. Le scuole e le università preparano i giovani per entrare nel mercato del lavoro, con una forte attenzione alle materie scientifiche, tecnologiche, ingegneristiche e matematiche (STEM).

Formazione e sviluppo professionale

Le aziende in Irlanda tendono a investire molto nella formazione continua dei propri dipendenti, in particolare in settori ad alta competenza come quello tecnologico e finanziario. Il governo e le imprese investono molto nella formazione per sviluppare le competenze professionali e per garantire che la forza lavoro sia qualificata, in particolare nei settori ad alta tecnologia e in quelli legati alla conoscenza. Il governo irlandese offre anche incentivi per la formazione professionale, con programmi che favoriscono l'*upskilling* (aggiornamento delle competenze) e il *reskilling* (riqualificazione). Sono quindi previsti corsi su competenze tecniche, ma anche su competenze trasversali, come il miglioramento della comunicazione e la gestione dello stress. La formazione continua è vista come un mezzo per garantire che i dipendenti siano sempre aggiornati con le ultime tendenze e competenze richieste dal mercato.

Formazione finanziata dallo Stato

Il governo irlandese finanzia vari programmi di formazione per migliorare le competenze della forza lavoro, come parte della sua strategia per stimolare l'occupazione e ridurre la disoccupazione. Nel 2013 è stata fondata l'agenzia SOLAS ai sensi del Further Education and Training Act come agenzia del Department of Further and Higher Education, Research, Innovation and Science. L'agenzia SOLAS è responsabile per l'istruzione e la formazione continua (FET) in Irlanda. Opera a stretto contatto con i responsabili delle competenze formative a livello regionale e a livello nazionale, e gestisce una gamma di programmi di istruzione e formazione continua che consentono agli studenti di avere migliore accesso nel mercato del lavoro e nella società. I programmi includono apprendistati, tirocini, Skills to Advance, eCollege e il Fondo europeo per la globalizzazione. Inoltre l'agenzia SOLAS gestisce anche il Safe Pass Health and Safety Awareness Training Programme, il Construction Skills Certification Scheme (CSCS) e il Quarrying Skills Certification Scheme (QSCS).

5. Settore Industriale e Commerciale

La Repubblica d'Irlanda (EIRE) è un paese con un'economia dinamica, diversificata e in continua evoluzione, caratterizzata da una forte apertura internazionale e, in particolare negli ultimi decenni, da una significativa crescita. Frutto di una sapiente combinazione di tradizioni industriali consolidate e di apertura ai settori innovativi dell'alta tecnologia, l'economia irlandese ha registrato una significativa evoluzione di questi ultimi settori, favorita sia dalla posizione strategica del paese nell'Unione Europea che dalla spinta della globalizzazione e degli investimenti diretti esteri (IDE). Paese membro della UE, l'Irlanda ha optato per restare fuori dalla "zona Schengen" e mantenere la propria area di libera circolazione con il Regno Unito.

I settori industriali e commerciali in Irlanda registrano la presenza di importanti contributi da parte di multinazionali nei settori della tecnologia, della farmaceutica e della finanza, insieme ad un vivace settore nazionale.

Mentre permangono le sfide legate all'incertezza economica globale, all'alto costo della vita e ai rischi della catena di fornitura, l'ambiente imprenditoriale favorevole dell'Irlanda, la forza lavoro qualificata, l'appartenenza all'UE e la favorevole tassazione la rendono una sede attraente per investimenti e operazioni commerciali.

5.1. Settore Industriale

Il comparto industriale irlandese ha subito una notevole trasformazione negli ultimi decenni ed oggi rappresenta circa il 25% del PIL. Caratterizzato da una forte presenza di multinazionali, in particolare nei settori farmaceutico, tecnologico e manifatturiero, ha altri settori chiave nella chimica e nella produzione e lavorazione di prodotti alimentari.

5.1.1. Manifatturiero

Il settore manifatturiero irlandese è ben diversificato e vanta una lunga e consolidata tradizione, con una forte presenza nell'elettronica, nei dispositivi medici e nell'ingegneria. I suoi settori chiave sono:

- › **Farmaceutico e Chimico.** Il Paese è uno dei principali hub globali per la produzione e l'esportazione di farmaci, con la presenza di numerose aziende

multinazionali come Pfizer, Johnson & Johnson e Novartis, che hanno impianti di produzione nel paese. Il settore beneficia di importanti investimenti per la ricerca e sviluppo e oggi rappresenta una parte significativa delle esportazioni irlandesi.

- › **Dispositivi Medici.** L'industria dei dispositivi medici è uno dei settori in più rapida crescita e l'Irlanda figura tra i maggiori esportatori di dispositivi medici. Nel paese si segnala la presenza di aziende di primaria importanza come Medtronic, Boston Scientific e Abbott.
- › **Tecnologie dell'informazione e elettronica.** Sebbene non sia sviluppata quanto il comparto farmaceutico, l'industria elettronica (in particolare la produzione di semiconduttori e componenti per tecnologie avanzate) è uno dei settori più importanti dell'economia irlandese. Tra le aziende presenti con impianti produttivi nel Paese Intel e Analog Devices.
- › **Alimentare e bevande.** L'industria della trasformazione alimentare è un vero e proprio pilastro dell'economia irlandese. Il Paese è tra i maggiori produttori europei di alimenti di alta qualità, in particolare latticini, carne (specialmente manzo e agnello con aziende come Kerry Group, Glanbia e Arla Foods) e alcolici (molto apprezzato il whiskey irlandese e la birra Guinness). L'industria alimentare irlandese è strettamente legata all'agricoltura, altro importante motore economico del paese, con molte aziende che esportano a livello globale.
- › **Energia e infrastrutture.** L'industria energetica irlandese si è concentrata principalmente sulla produzione di energie rinnovabili, in particolare l'eolico e il solare. Il Paese sta cercando di proporsi come leader nell'energia verde, con importanti investimenti nel campo dell'energia eolica sia *onshore* che *offshore*. Sono in corso anche importanti investimenti nelle tecnologie legate all'idrogeno. Dal punto di vista infrastrutturale l'Irlanda è un importante hub per i dati e la connettività digitale, grazie alla sua posizione strategica come punto di accesso tra l'Europa e il Nord America.
- › **Edilizia e ingegneria.** Il settore dell'edilizia ha registrato una crescita sostanziale, soprattutto dopo la ripresa economica successiva alla crisi finanziaria del 2008. Lo sviluppo delle infrastrutture, l'edilizia abitativa e i progetti immobiliari commerciali rappresentano oggi una parte significativa del panorama industriale. L'ingegneria, in particolare nei settori civile, elettrico e meccanico, fornisce supporto alla crescita industriale del Paese.

5.2. Settore Commerciale

Il settore commerciale comprende il commercio al dettaglio, immobiliare, finanziario, assicurativo, e altri settori orientati ai servizi tra cui quelli turistici. Il settore è caratterizzato da forti attività commerciali, finanziarie e tecnologiche a livello internazionale.

Il settore dei servizi è il vero pilastro dell'economia irlandese dal momento che rappresenta circa il 70% del PIL e impiega la maggior parte della forza lavoro.

5.2.1. Servizi Finanziari e Assicurativi

L'Irlanda è nota per il proprio regime fiscale favorevole alle imprese, con un'aliquota dell'imposta sulle società del 12,5%, una delle più basse in Europa. La circostanza ha contribuito al successo dell'Irlanda come centro di servizi finanziari ed ha attratto numerose multinazionali, rendendo il Paese uno degli hub europei più importanti per gli investimenti esteri. Tuttavia, il regime fiscale irlandese è anche stato oggetto di critiche internazionali e di riforme recenti, in particolare con l'introduzione di una tassa minima globale sulle multinazionali. Il settore finanziario è molto sviluppato e il Paese è oggi uno dei principali centri europei per la gestione di fondi, assicurazioni e attività bancarie. Dublino, in particolare, è un centro finanziario internazionale di grandissimo rilievo, sede di numerose multinazionali ed istituzioni finanziarie. L'IFSC (International Financial Services Centre) di Dublino è un importante centro per i servizi finanziari in Europa. Le aziende globali di servizi bancari e finanziari, come Citi, JP-Morgan e Bank of America, hanno filiali in Irlanda. La presenza della European Banking Authority (EBA) e di grandi banche internazionali ha consolidato il ruolo del Paese nel panorama finanziario europeo. L'Irlanda è divenuta inoltre anche un hub per la finanza tecnologica (fintech), con la presenza di numerose startup del settore.

5.2.2. Tecnologia e Software

L'Irlanda è un centro globale per l'industria del software e delle tecnologie digitali. Le grandi aziende tecnologiche come Google, Facebook (Meta), Microsoft, Apple e Amazon hanno stabilito centri operativi e la loro sede europea in Irlanda, attratti dal regime fiscale favorevole e dalla presenza di una forza lavoro altamente qualificata.

Dublino è conosciuta come la "Silicon Docks" proprio grazie alla grande concentrazione di aziende tecnologiche. Molte startup tecnologiche irlandesi sono attori importanti nel campo dell'intelligenza artificiale, della blockchain e del cloud computing. Anche grazie allo sviluppo di questo comparto l'Irlanda è divenuta un importante polo di ricerca e sviluppo in ambito tecnologico.

5.2.3. Turismo

Il settore turistico contribuisce in modo sostanziale all'economia irlandese, generando occupazione e crescita in particolare in ambiti come l'ospitalità, i trasporti e i servizi.

Il ricco patrimonio culturale, le bellezze naturali e le tradizioni locali, città come Dublino, Galway, Cork e numerose destinazioni turistiche come Wild Atlantic Way, le Cliffs of Moher, il Ring of Kerry o la zona del Connemara oltre ai siti storici come il Trinity College e il Castello di Blarney attraggono milioni di visitatori ogni anno. Il settore supporta un'ampia gamma di attività, tra cui hotel, ristoranti, bar e tour operator.

5.2.4. Settore immobiliare commerciale

Il settore immobiliare commerciale ha registrato una rapida crescita, in particolare a Dublino e in altri importanti centri urbani. Gli spazi per uffici, le proprietà commerciali e gli immobili industriali sono molto richiesti, spinti sia dagli investimenti locali che da quelli internazionali.

5.2.5. Commercio al dettaglio

Il commercio al dettaglio in Irlanda ha subito una decisa modernizzazione e sia le aziende locali che i giganti internazionali del commercio al dettaglio si espandono nel paese. Le principali catene di vendita al dettaglio come Dunnes Stores, Tesco e Super-Valu dominano il mercato interno, mentre anche l'e-commerce ha registrato una significativa crescita. Secondo Eurostat, l'agenzia statistica dell'UE, circa l'80% degli irlandesi ha acquistato beni o servizi online nel 2023 e il Paese si è classificato terzo nel blocco per acquisti online pro capite.

5.3. Fattori che influenzano il settore industriale e commerciale in Irlanda

- › **Fisco favorevole.** L'Irlanda è conosciuta per il suo basso tasso di imposta sulle società (12,5%), che è stato tra i principali fattori di attrazione per numerose multinazionali che hanno stabilito la loro residenza fiscale nel Paese. Il fisco favorevole è stato certamente uno dei fattori trainanti dello sviluppo di una forte economia commerciale e industriale.
- › **Accesso al mercato europeo.** L'Irlanda è parte dell'Unione Europea e beneficia dell'accesso al mercato unico. La sua favorevole posizione geografica

facilita inoltre il Paese quale punto strategico per il commercio internazionale, in particolare quello tra Europa e Stati Uniti.

- › **Competenza linguistica e capitale umano.** L'Irlanda è un paese anglofono e può vantare una forza lavoro altamente istruita, con una forte enfasi sull'istruzione STEM (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica) e molte università ed istituzioni di ricerca che contribuiscono allo sviluppo di competenze di alto livello sia nei settori tecnologici e biotecnologici, che in quelli finanziari. Molte aziende internazionali stabiliscono le loro sedi operative in Irlanda proprio per avere più agevole accesso a questo bacino di talenti.
- › **Brexit.** La Brexit ha avuto un impatto significativo sull'Irlanda e le ha conferito una posizione strategica per le imprese internazionali che cercano di accedere al mercato unico europeo. Molte aziende – principalmente nel settore finanziario – hanno trasferito qui i loro centri operativi per evitare le complicazioni legate al commercio con il Regno Unito contribuendo a rafforzare l'importanza dell'unico paese anglofono rimasto dell'Unione Europea.
- › **Dipendenza dalle multinazionali.** Una grande percentuale della produzione industriale e delle esportazioni è guidata da società multinazionali, il che rende il settore vulnerabile ai cambiamenti economici globali e/o ai cambiamenti nelle strategie di investimento di queste società.
- › **Vulnerabilità della catena di fornitura.** Le interruzioni nelle catene di fornitura globali possono avere un impatto sui settori manifatturieri e di produzione dell'Irlanda.

Fonti normative e informative

- › Employment Equality Acts 1998-2015
- › Unfair Dismissals Acts 1977-2015
- › Terms of Employment (Information) Act 1994
- › Minimum Wage Act 2000
- › Irish Human Rights and Equality Commission
- › Revenue Irish tax and custom: www.revenue.ie
- › Deloitte: "International tax- Ireland highlights 2024"
- › "Moving to Ireland-Tax guide 2022"
- › PWC: Worldwide Tax Summaries Online – Ireland
- › GR Morgan Formations

Siti consultati

- › www.gov.ie/en/organisation/departments/departments/department-of-enterprise-trade-and-employment/
- › www.workplacerelations.ie
- › <https://ireland.representation.ec.europa.eu>
- › www.citizensinformation.ie
- › <https://it.tradingeconomics.com>
- › www.irishstatutebook.ie
- › www.gov.ie
- › www.solas.ie
- › www.infomercatiesteri.it/paese.php?id_paesi=126
- › <https://ambdublino.esteri.it/wp-content/uploads/2023/04/nota-congiunturale-Irlanda.pdf>
- › www.ice.it/it/news/notizie-dal-mondo/272986
- › www.italianlimited.it/aprire-una-sede-secondaria-in-irlanda/
- › www.nationalarchives.ie
- › www.italianlimited.it/aprire-un-ufficio-di-rappresentanza-in-irlanda/
- › www.britannica.com/place/Ireland

Composizione del Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili

Presidente

Elbano de Nuccio

Vice Presidente

Antonio Repaci

Consigliere Segretario

Giovanna Greco

Consigliere Tesoriere

Salvatore Regalbutto

Consiglieri

Gianluca Ancarani

Marina Andreatta

Cristina Bertinelli

Aldo Campo

Rosa D'Angiolella

Michele de Tavonatti

Fabrizio Escheri

Gian Luca Galletti

Cristina Marrone

Maurizio Masini

Pasquale Mazza

David Moro

Eliana Quintili

Pierpaolo Sanna

Liliana Smargiassi

Gabriella Viggiano

Giuseppe Venneri

COLLEGIO DEI REVISORI

Presidente

Rosanna Marotta

Componenti

Maura Rosano

Sergio Ceccotti

CNDCEC

Piazza della Repubblica, 59

00185 - Roma

Tel. 06.47863300

Fax. 06.47863349

E-mail info@commercialisti.it

Web. www.commercialisti.it

Composizione della Fondazione Nazionale di Ricerca dei Commercialisti

CONSIGLIO DI GESTIONE

Presidente

Antonio Tuccillo

Vice Presidente

Giuseppe Tedesco

Consiglieri

Francesca Biondelli

Antonia Coppola

Massimo Da Re

Cosimo Damiano Latorre

Andrea Manna

Claudia Luigia Murgia

Antonio Soldani

COLLEGIO DEI REVISORI

Presidente

Rosario Giorgio Costa

Componenti

Ettore Lacopo

Antonio Mele

FNC

Piazza della Repubblica, 68

00185 - Roma

Tel. 06.4782901

Fax. 06.4874756

E-mail info@fncommercialisti.it

Web. www.fondazioneNazionaleCommercialisti.it

Composizione dell'AICEC



Presidente

Giovanni Gerardo Parente

Vice Presidente

Michele Locuratolo

Segretario

Gaetana Rota

Tesoriere

Giovanni Cappietti

Consiglieri

Francesca Coccia

Alessandra Moscone

Pier Paolo Perotto

Revisore Unico

Davide Tommaso Dal Dosso

GRUPPO DI LAVORO "GUIDA IRLANDA"

Coordinatrici

Alessandra Moscone

Gaetana Rota

Componenti

Ilaria Cinotto

Claudia Mariani

Fabio Rizzo

Francesca Sinatra

A.I.C.E.C.

Piazza della Repubblica, 59

00185 - Roma

Email: info@alicec.net

Web: www.alicec.net

