

LE PRINCIPALI QUESTIONI LEGALI E FISCALI PER I PROGRAMMI NORD AMERICANI IN ITALIA

INDICE

PREMESSA	251
1. QUESTIONI A CARATTERE GENERALE.....	252
1.1. LO STATUS LEGALE DEI PROGRAMMI ACCADEMICI NORDAMERICANI IN ITALIA.....	252
1.2. LO STATUS FISCALE DEI PROGRAMMI ACCADEMICI NORDAMERICANI IN ITALIA.....	253
2. QUESTIONI RELATIVE AL CONCRETO SVOLGIMENTO DELLE ATTIVITA' ACCADEMICHE IN ITALIA.....	255
2.1 ACQUISTO E LOCAZIONE DI IMMOBILI IN ITALIA: PROFILI LEGALI E FISCALI.....	255
2.2 SICUREZZA SUL LAVORO E IDONEITA' TECNICO- URBANISTICA DEGLI IMMOBILI.....	258
2.3 LA NORMATIVA ITALIANA SULLA PRIVACY DEI DATI PERSONALI.....	260
2.4 LE COPERTURE ASSICURATIVE DA REALIZZARE PER IL PROGRAMMA ITALIANO.....	262
3. QUESTIONI LEGALI, FISCALI E CONTRIBUTIVE RELATIVE AL PERSONALE DEL PROGRAMMA.....	263
3.1 IL PERSONALE DOCENTE.....	263
3.2 IL PERSONALE AMMINISTRATIVO.....	266

3.3	CONTRATTI DI LAVORO SUBORDINATO, COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE, CONTRATTI A PROGETTO, COLLABORAZIONI OCCASIONALI, PRESTAZIONI LIBERO-PROFESSIONALI.....	266
	CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO.....	267
	COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE.....	268
	CONTRATTI A PROGETTO.....	269
	COLLABORAZIONI OCCASIONALI.....	270
	PRESTAZIONI LIBERO-PROFESSIONALI.....	271
4.	QUESTIONI RELATIVE AGLI STUDENTI.....	272
4.1	SISTEMAZIONE DEGLI STUDENTI PRESSO FAMIGLIE ITALIANE.....	272
4.2	SISTEMAZIONE DEGLI STUDENTI PRESSO APPARTAMENTI PRESI IN LOCAZIONE.....	273
4.3	SISTEMAZIONE DEGLI STUDENTI PRESSO LO STESSO PROGRAMMA (ON CAMPUS).....	274
4.4	COPERTURE ASSICURATIVE E SANITARIE PER GLI STUDENTI.....	275
5.	UNA QUESTIONE CHE ATTENDE URGENTI SEMPLIFICAZIONI: VISTI E PERMESSI DI SOGGIORNO. .	275

PREMESSA

Il crescente numero di Programmi accademici Nord Americani che istituiscono una propria sede in Italia pone agli stessi l'inevitabile problema di doversi confrontare con un sistema giuridico assai diverso da quello cui sono abituati; in effetti non solo le legislazioni in senso stretto ma anche, e forse soprattutto, le mentalità giuridico-amministrative italiane e nordamericane si rivelano talvolta molto distanti, con non poche conseguenti difficoltà e reciproche incomprensioni.

Di qui una duplice e fondamentale necessità: da un lato fornire ai Programmi (ed ai loro dirigenti!) informazioni complete ed attendibili sulle leggi italiane che si troveranno a dover applicare una volta "sbarcati" nella terra di Dante, onde consentire una adeguata pianificazione, anche finanziaria, di quello che in definitiva diviene un vero e proprio investimento per l'Istituzione nord americana, sia pure senza scopo di lucro, nel senso rigorosamente legale del termine; d'altro canto contribuire a quel "meeting of the minds" che è una esigenza insopprimibile quando appunto esperienze e culture in sé così diverse si avvicinano, per far sì che tale incontro non divenga invece uno "scontro" dalle spiacevoli conseguenze per entrambi.

Lo Studio Legale e Tributario Borio di Firenze assiste ufficialmente AACUPI sin dal 1994 per ogni questione di tipo legale e tributario che riguardi l'Associazione in quanto tale ed i Programmi accademici che ne sono parte, fornendo fra le altre cose agli stessi periodiche Newsletters (redatte in italiano ed in inglese) che segnalano e riassumono le principali novità normative che li possono interessare, partecipando alle riunioni dell'Associazione per rispondere a quesiti a carattere generale ovvero particolare, cercando in definitiva di svolgere quel ruolo di intermediazione fra i sistemi giuridici italiano e nordamericano di cui sopra.

In questa ottica, lo Studio Borio è lieto di contribuire a questo volume con le note che seguono, che mirano a fornire un quadro d'insieme delle principali questioni legali e tributarie che ogni Istituto nordamericano deve considerare nel pianificare il proprio Programma italiano, il tutto sulla base delle dirette esperienze maturate in questi anni e con un qualche sguardo al futuro dello studio accademico nordamericano in Italia.

Per preservare il carattere di “guida generale” e storica del presente lavoro, gli aggiornamenti legislativi che si sono succeduti a partire dalla sua stesura iniziale (settembre 2000) sono di volta in volta indicati di seguito al testo originale, sia pure in forma necessariamente sintetica e riepilogativa.

Corre l’obbligo di segnalare che, essendo la legislazione per sua natura mutevole nel tempo e nella sua interpretazione, quanto di seguito riepilogato va sempre e comunque verificato prima di intraprendere qualsiasi concreta azione; nonostante ogni scrupolosa cura infatti, lo Studio Borio non può assumersi alcuna responsabilità per eventuali inesattezze ovvero modifiche che dovessero intervenire sulla normativa che viene richiamata nelle pagine che seguono.

1. QUESTIONI A CARATTERE GENERALE

1.1. LO STATUS LEGALE DEI PROGRAMMI ACCADEMICI NORDAMERICANI IN ITALIA

Per molti anni i Programmi accademici nordamericani che si insediavano in Italia non hanno esattamente saputo quale fosse il loro esatto status giuridico, finendo spesso con l’operare di fatto in una situazione di completa incertezza legale; solo grazie alle apposite normative emanate dapprima nel 1989 e più recentemente nel 1999, ed alla loro concreta applicazione, è ora possibile inquadrarli con sufficiente precisione e fornire quindi adeguate indicazioni su cosa occorra porre in essere per iniziare le proprie attività accademiche italiane.

Le leggi cui si fa riferimento sono in primo luogo, e per la verità con valenza di per sé solo tributaria, l’art. 34, comma 8-bis della legge 27 aprile 1989, n. 154, ed oggi soprattutto l’art. 2 della legge 14 gennaio 1999, n. 4. Quest’ultima infatti chiarisce come, a determinate condizioni e a seguito di una apposita procedura amministrativa, le “filiations in Italia di università o istituti superiori di insegnamento a livello universitario aventi sedi nel territorio di Stati esteri ed ivi riconosciuti giuridicamente quali enti senza scopo di lucro” possono essere autorizzate ad operare stabilmente in Italia appunto dal Ministero dell’Università e della Ricerca Scientifica, sentiti i Ministeri degli Affari Esteri e dell’Interno.

Sotto un profilo di stretto diritto italiano, tali “filiazioni”, in quanto sedi con rappresentanza stabile di un ente straniero possono essere ricondotte alla nozione di “sede secondaria” di persona giuridica straniera, e come tale suscettibili di iscrizione presso il Registro delle Persone Giuridiche del Tribunale (ora presso l’Ufficio Territoriale del Governo, ex Prefettura) competente per territorio. A siffatto proposito va segnalato come sia quindi necessario, per l’ente nordamericano, fornire tutta una serie di documentazione ufficiale che dimostri la sua giuridica esistenza ai sensi della propria legge domestica, la sua natura di ente senza scopo di lucro, la delibera relativa alla apertura della sede secondaria italiana, nonché apposita procura institoria alla persona fisica (italiana o meno) nominata quale legale rappresentante della sede secondaria e l’ultimo bilancio approvato della casa madre. Importante pare inoltre precisare come tutti i documenti prodotti debbano essere ritualmente muniti di Apostilla ai sensi della Convenzione dell’Aja del 1961 onde poter essere accettati dall’ordinamento italiano, nonché accompagnati da apposita traduzione asseverata.

Analoga ed ulteriore documentazione è comunque richiesta dalla legge 4/1999 ai fini della procedura amministrativa presso il Ministero dell’Università, onde comprovare l’esistenza delle condizioni necessarie per l’autorizzazione, vale a dire:

- a) che le filiazioni abbiano come scopo ed attività lo studio decentrato in Italia di materie che fanno parte di programmi didattici o di ricerca delle rispettive università o istituti superiori; e che
- b) gli insegnamenti siano impartiti solo a studenti che siano iscritti alle rispettive università o istituti superiori.

Largo spazio è tuttavia consentito alla autocertificazione dei vari requisiti, che sono poi vagliati dai competenti uffici del Ministero, il quale autorizza l’attività delle filiazioni con apposito decreto; in ogni caso l’autorizzazione si intende concessa decorsi novanta giorni dal ricevimento della comunicazione di inizio attività.

1.2. LO STATUS FISCALE DEI PROGRAMMI ACCADEMICI NORDAMERICANI IN ITALIA

La necessità di pervenire ad una organica regolamentazione giuridica dei Programmi accademici stranieri in Italia fu inizialmente

avvertita per motivi più che altro di carattere tributario. In effetti, negli anni 1988-1989, a seguito di ispezioni e verifiche condotte in molti istituti esteri, fu contestata dalle autorità fiscali italiane una serie di presunte gravi violazioni in materia di imposte dirette e di IVA.

In breve, le somme di denaro provenienti dalle “case-madri” straniere e destinate al semplice finanziamento dei Programmi italiani furono considerate vero e proprio corrispettivo del servizio prestato a chi frequentava i corsi e le attività svolte in Italia, mentre gli istituti esteri erano equiparati a stabili organizzazioni di enti non residenti e dunque assoggettati ai normali obblighi formali e sostanziali ad esse applicabili.

La questione ebbe molta risonanza, anche a livello politico-diplomatico, innanzitutto perché non si era tenuto debito conto dell’esistenza di convenzioni bilaterali contro le doppie imposizioni che non consentono trattamenti discriminatori e comunque impongono soluzioni meno traumatiche di quelle unilateralmente ipotizzate e poi perché mancavano gli stessi presupposti per affermare la natura commerciale delle attività svolte in Italia dalle Università estere. Infatti, a fronte di strutture talvolta certo di notevoli proporzioni ed a carattere permanente, studenti e docenti provenivano solo dalla sede straniera e ad essa pagavano le loro quote di iscrizione (ovvero ne ricevevano i compensi, nel caso dei docenti), mentre le somme inviate in Italia erano sufficienti “alla lira” per coprire le spese della filiazione, senza che la stessa producesse alcun reddito in Italia. Questione connessa era poi quella delle altrettanto importanti attività “collaterali”, spesso svolte dalle medesime istituzioni straniere: alloggio e vitto per studenti e docenti, fornitura di libri e supporti didattici e così via.

Il corposo contenzioso che andava profilandosi fu evitato con un apposito intervento normativo, la citata previsione dell’art. 34, comma 8-bis, della legge 154/1989, ora richiamata e confermata in pieno dalla legge 4/1999; con questa disposizione il legislatore italiano ha espressamente riconosciuto il carattere non commerciale, a tutti gli effetti tributari, di qualsiasi prestazione relativa ad attività didattiche svolta in Italia da filiazioni di Università o istituti di cultura superiore stranieri, in ciò ricomprendendosi anche quanto concerne l’alloggio, il vitto e la fornitura di libri e materiali didattici, quand’anche fossero forniti da colleghi o pensioni annessi o dipendenti.

Oggi quindi, i Programmi che ricevono l’autorizzazione ex legge 4/1999 operano sotto il profilo tributario italiano quali enti non commerciali che non svolgono attività commerciale, rimanendo quindi esclusi da ogni imposizione ai fini dell’IRPEG (ora denominata IRES)

per ciò che concerne appunto le loro attività “istituzionali”, ovvero quelle strettamente accademiche.

Naturalmente questi stessi Programmi sono soggetti a tutte le altre norme fiscali in ipotesi a loro applicabili, e dunque sono soggetti passivi dell'IRAP, delle imposte sui redditi se comunque producono reddito tassabile in Italia (ad esempio quello catastalmente attribuito agli immobili di cui siano proprietari), sono tenuti al rispetto delle regole contabili loro riservate, necessitano di apposito codice fiscale, sono sostituiti d'imposta nei confronti di dipendenti, professionisti, collaboratori, etc.

Va comunque segnalata la riduzione dell'IRPEG (ora IRES) alla metà ai sensi dell'art. 6 del D.P.R. 29 settembre 1973, n. 601, nonché l'esenzione dall'ICI per effetto dell'art. 7, comma primo, lettera i), del D.Lgs. 30 dicembre 1992, n. 504.

Non è ovviamente possibile in questa sede riepilogare tutti gli adempimenti formali e contabili cui gli enti non commerciali quali i Programmi nordamericani sono tenuti in Italia (dalle dichiarazioni annuali ai versamenti periodici di ritenute e contributi) ed il consiglio che quindi va ribadito è quello di avvalersi di professionisti contabili regolarmente abilitati (ragionieri o dottori commercialisti, ovvero consulenti del lavoro) onde poter rispettare regole tanto complesse quanto mutevoli nel tempo.

2. QUESTIONI RELATIVE AL CONCRETO SVOLGIMENTO DELLE ATTIVITA' ACCADEMICHE IN ITALIA

2.1 ACQUISTO E LOCAZIONE DI IMMOBILI IN ITALIA: PROFILI LEGALI E FISCALI

La prima e fondamentale scelta che si pone ad un Programma accademico nordamericano che decide di operare stabilmente in Italia concerne il luogo di svolgimento delle proprie attività accademiche, quindi identificare l'immobile o gli immobili ove insediare docenti e studenti ai fini didattici. Sotto il profilo strettamente legale, l'alternativa è fra l'acquisto dell'immobile ovvero la sua locazione: in entrambi i casi la legge e la prassi italiane divergono di parecchio da usi e norme

nordamericane, quindi è essenziale essere assistiti legalmente sin dall'inizio di una qualsiasi trattativa in proposito.

Senza poter ovviamente entrare nei particolari di ciascuna ipotesi, tale e tanti sono le variabili e le varianti da caso a caso, pare comunque opportuno riepilogare i principali passaggi da tenere presente quando si intenda acquistare l'immobile:

- la procedura per l'acquisto può essere molto lunga, a seconda dei termini contrattuali e della situazione urbanistica e catastale dell'immobile; occorre quindi subito far verificare da professionisti specializzati (architetti o geometri) se l'immobile è soggetto a vincoli o limitazioni di natura pubblicistica, se vi sono state irregolarità urbanistiche che ancora devono essere sanate, se gli spazi sono tecnicamente idonei per l'uso cui si intende destinarli, etc.
- Solitamente l'acquisto dell'immobile si divide in due momenti fondamentali: il cosiddetto “contratto preliminare”, con il quale le parti si impegnano all'acquisto/vendita, ed il compratore versa un acconto sul prezzo (che normalmente è circa un 30% del prezzo finale), talvolta ottenendo l'immediato possesso del bene; il cosiddetto “rogito notarile” ovvero “atto definitivo”, per il quale occorre l'assistenza di un notaio (il cui onorario sarà pagato dal compratore), a seguito del quale la compravendita è completata.
- L'acquirente deve preoccuparsi di controllare che il venditore possa davvero vendere il bene (quindi ad esempio che il bene sia libero da ipoteche), nonché che non vi siano futuri pericoli di “revocatoria” della vendita (che può accadere se il venditore è un'impresa soggetta al fallimento, dopo uno o due anni dalla vendita), mentre il venditore potrà richiedere adeguate garanzie per il pagamento del prezzo (ad esempio, a mezzo di una fideiussione bancaria).
- L'acquisto di immobili da parte di enti stranieri comporta maggiori difficoltà burocratiche e documentazione da produrre, dunque i tempi fra l'accordo informale su prezzo e modalità di pagamento, il contratto preliminare e l'atto definitivo devono essere attentamente pianificati.
- Molto spesso l'immobile viene trovato grazie ad una agenzia immobiliare, alla quale spetta allora una mediazione che di norma

- è pari, per ciascuna parte, al 2% del prezzo, oltre l'IVA al 20%, da pagarsi di solito al momento del contratto preliminare.
- E' inoltre possibile che l'acquirente ricerchi un mutuo presso una banca italiana per finanziare almeno in parte il proprio acquisto, anche se quasi tutte le concrete esperienze in proposito portano a sconsigliare tale strada, semplicemente perché i relativi costi finanziari in Italia sono di solito più alti che nel Nord America; in ogni caso la banca italiana richiederà come garanzia minima l'iscrizione di ipoteca sull'immobile, con ulteriore aggravio di tempi e di costi per il compratore.
 - Sotto il profilo fiscale, il compratore è obbligato a pagare (tramite il notaio prescelto), l'imposta di registro e le imposte catastali ed ipotecarie, per un totale che di regola è pari al 10% del prezzo; vi possono essere ipotesi di esenzione o riduzione, da valutare caso per caso in base soprattutto alla situazione catastale dell'immobile, mentre spetta al solo venditore il pagamento della eventuale imposta sulla plusvalenza conseguita. Laddove il venditore sia un'impresa, al prezzo di vendita si aggiungerà l'IVA (di solito nella misura ordinaria del 20%, salve eccezioni), ma allora si riduce del 7% l'onere dell'imposta di registro e di quelle catastali ed ipotecarie.

Se invece l'intenzione è quella di prendere in locazione (ovvero "affittare" come si dice nella terminologia corrente) l'immobile, è opportuno considerare quanto segue, fermo restando che anche per questa ipotesi non è possibile esaurire tutte le situazioni che potrebbero presentarsi:

- anche nell'ipotesi di semplice locazione, è fondamentale far ispezionare l'immobile da un professionista specializzato per verificare se lo stesso è idoneo allo svolgimento di attività didattica e stimare i lavori di adeguamento eventualmente necessari; se si tratta infatti di interventi di tipo "strutturale" il proprietario dovrà farsene carico (con la possibilità di adeguare il canone di locazione), altrimenti i relativi costi saranno di regola addebitati al conduttore.
- I contratti di locazione per immobili ad uso didattico sono regolati da una apposita legge (la n. 392/1978), che può essere derogata dalle parti solo per taluni aspetti; il più importante è l'ammontare

del relativo canone, che può essere liberamente determinato. D'altro canto invece, la durata del contratto è per legge fissata in sei anni, rinnovabili automaticamente per altri sei a meno che il proprietario non dimostri di averne effettivamente bisogno. Il conduttore può di regola risolvere il contratto in anticipo, di solito dando un preavviso minimo di sei mesi, salvo un maggiore termine contrattuale; può comunque risolvere in contratto in qualunque momento, anche senza preavviso, per "gravi motivi" (ad esempio, in caso di definitiva chiusura del Programma).

- E' usuale richiedere, da parte del locatore, un deposito cauzionale a garanzia, pari a una, due od al massimo tre mensilità; su tale deposito maturano gli interessi legali (attualmente al 2,5% annuo) a favore del conduttore; il canone di locazione viene inoltre di solito aggiornato ogni anno sulla base dell'inflazione (il cosiddetto "indice ISTAT"), ma le parti ben possono prevedere altri parametri.
- Il contratto di locazione deve essere stipulato per iscritto e registrato entro venti giorni (e poi ogni anno); se il canone non è soggetto ad IVA (cosa che di solito accade se il proprietario non è un'impresa), l'imposta di registro è pari al 2% del canone annuo, e le parti sono solidalmente responsabili verso l'Erario, pur potendo ripartirsi la spesa fra loro come meglio credono.
- Particolare attenzione va dedicata alle spese inerenti l'immobile preso in locazione; talune sono ovviamente a carico del conduttore (ad esempio le utenze come acqua, luce, gas, etc.), mentre quelle cosiddette "condominali" sono suddivise in base a tabelle nazionali ovvero ripartite secondo il diverso accordo contrattuale.
- Il pagamento del canone può avvenire in maniere diverse, ma è sempre essenziale ottenere dal proprietario specifica ricevuta scritta di ogni pagamento effettuato, sulla quale applicare il bollo da euro 1,81 se l'importo supera euro 77.47.

2.2 SICUREZZA SUL LAVORO E IDONEITA' TECNICO-URBANISTICA DEGLI IMMOBILI

L'attuazione anche in Italia di numerose Direttive comunitarie in materia di sicurezza sul lavoro e di idoneità tecnico-urbanistica degli immobili adibiti ad attività particolari quali quelle didattiche in genere,

ha comportato l'esigenza di dedicare a questi profili una specifica e preventiva attenzione da parte di chi si accinge ad operare in Italia con il proprio Programma universitario.

In breve, e senza poter scendere nei dettagli tecnici di una materia estremamente complessa e che va oltre le competenze professionali dello Studio Borio, quello che ogni Programma nordamericano deve assolutamente fare PRIMA di assumere obblighi giuridici per acquistare od anche solo prendere in locazione immobili da destinare alle proprie attività didattiche, ovvero all'alloggio di studenti e/o docenti, è far verificare l'immobile stesso da un tecnico italiano di propria fiducia, abilitato o comunque esperto di sicurezza del lavoro (regolata dal D.Lgs. 626/1994 e successive modifiche, da ultimo il D.Lgs. 81/2008) e più in generale di materie architettoniche ed urbanistiche con riferimento alle attività didattiche. In genere, si deve trattare di architetti, ingegneri ovvero geometri che possano vantare una qualche esperienza in questo campo, che, va ribadito, è estremamente delicato e complesso.

Il rischio fondamentale è infatti quello di acquistare ovvero prendere in locazione un immobile che, in ipotesi, è a norma di legge per attività di tipo per così dire "tradizionale" (ad es. "ad uso ufficio"), ma che invece necessita di notevoli modifiche, magari anche strutturali, se deve essere destinato ad attività didattiche, solitamente perché lo stesso ospiterà allora molte persone contemporaneamente (e cioè studenti e docenti) e dunque deve presentare requisiti di solidità e sicurezza superiori agli standards normali.

Conseguenza di quanto sopra potrebbe quindi essere la obbligatorietà di far effettuare, prima dell'inizio delle attività didattiche, lavori edilizi ed architettonici di riadattamento, consolidamento e simili, con inevitabili alti costi e lunghi tempi di realizzazione, elementi questi ovviamente da conoscere ed eventualmente pianificare con ampio anticipo.

Laddove il Programma abbia acquistato l'immobile è evidente che tutti i lavori da effettuarsi, sia su base volontaria che obbligatori, saranno a carico del Programma stesso; il punto è che anche nell'ipotesi di immobile preso in locazione, il grosso dei lavori per l'adeguamento alle leggi italiane in materia di sicurezza sul lavoro e simili, sarà posto a carico del Programma stesso, salvo diverso accordo fra le parti (raro, nella nostra esperienza concreta), ovvero a meno che non si tratta di vere "opere strutturali", cioè in ogni caso necessarie per la sicurezza dell'immobile in quanto tale. Tuttavia, se è il proprietario ad assumersi l'onere dei lavori di cui trattasi, egli ben poi potrà, secondo precisi limiti

di legge, parzialmente addebitare gli stessi al conduttore aumentando il relativo canone di locazione.

Non è evidentemente possibile elencare quali interventi concreti possono essere richiesti: di nuovo, sarà il tecnico scelto dal Programma ad indicarli con precisione. Le più recenti esperienze hanno visto ad esempio la necessità di realizzare porte antincendio, scale di emergenza, allargamento di porte e/o finestre a seconda del numero delle persone che sono ospitate in una data stanza, consolidamento di pavimenti, tetti, solai, terrazze, etc.

Come è facile immaginare, tutto quanto sopra si aggiunge a quanto normalmente già occorre realizzare per rendere l'immobile scelto idoneo alle specifiche esigenze del Programma (ad esempio sala-computers, laboratorio tecnico, camera oscura, etc.) e può davvero diventare complicato se l'immobile scelto ha vincoli particolari perché storico od artistico, dunque protetto da leggi particolari che impediscono ovvero limitano fortemente le possibilità di concreto intervento edilizio od architettonico.

2.3 LA NORMATIVA ITALIANA SULLA PRIVACY DEI DATI PERSONALI

Un altro capitolo importante che deve essere attentamente esaminato e conosciuto dai Programmi nordamericani in Italia, e soprattutto da chi in concreto ne è responsabile, è quello della cosiddetta "tutela e protezione dei dati personali", in breve la normativa sulla privacy (D.Lgs. 675/1996 e relative modifiche, da ultimo il D.Lgs. 196/2003). Anche in questo caso, si è trattato di un adattamento della legge italiana a principi a carattere comunitario, secondo criteri che molto spesso sono andati oltre le corrispondenti regole da tempo esistenti in altri Paesi, primi fra tutti proprio gli Stati Uniti.

In breve, e con la consueta riserva di dover approfondire ogni singola situazione, si vuole proteggere la privacy di tutte le persone fisiche, specie per ciò che concerne i "dati personali", che da un lato devono essere conosciuti per poter effettuare operazioni ed atti (ad esempio, la busta paga del dipendente), dall'altro non possono essere diffusi a terzi senza l'esplicito consenso dell'interessato e devono essere protetti contro possibili effrazioni.

I Programmi nordamericani devono quindi rispettare queste regole per ciò che concerne i loro studenti, docenti, dipendenti e collaboratori, dei quali hanno evidentemente la conoscenza e la gestione

dei rispettivi dati personali. Occorre, tuttavia, operare una fondamentale distinzione: vi sono dati ed informazioni che sono assolutamente necessari perché il Programma possa adempiere a precisi obblighi di legge (ad esempio, i dati personali dei dipendenti, che sono essenziali per la busta paga e l'assolvimento dei conseguenti obblighi fiscali e contributivi), e che quindi il Programma può liberamente "trattare", ma deve comunque proteggere, ovvero dati ed informazioni che non riguardano obblighi di legge ma, in ipotesi le attività stesse del Programma (ad esempio, informazioni sugli studenti), che quindi il Programma può "trattare", ma solo con il consenso degli interessati, e sempre adeguatamente proteggere, senza diffonderli a terzi.

La casistica è piuttosto variegata e quindi rimandiamo alle nostre numerose Newsletters in proposito; in via generale, sarà opportuno che ciascun Programma ottenga il consenso scritto ed informato da ciascuna persona prima di trattarne e conservarne i dati personali, mentre adeguate misure di sicurezza vanno poste in essere per la conservazione degli archivi, sia su supporto cartaceo che informatico.

Ulteriori cautele vanno poste in essere per ciò che concerne i cosiddetti "dati sensibili", cioè informazioni relative a situazioni molto importanti e personali: ad esempio, informazioni su religione, stato di salute, comportamento sessuale, idee politiche, etc. dell'individuo.

In ogni caso, senza il preventivo consenso scritto dell'interessato, è vietato diffondere a terzi i dati personali di cui si è in possesso; un esempio tipico per le Università è la distribuzione dei nominativi dei propri studenti ad aziende o potenziali datori di lavoro, che deve essere appunto autorizzata per iscritto dall'interessato.

Ogni Programma deve inoltre nominare una persona quale "responsabile" per la privacy, la quale sarà appunto delegata all'attuazione della normativa in materia, rimanendone evidentemente responsabile innanzi agli interessati ed all'Autorità Garante per la privacy, competente a controllare e sanzionare eventuali inadempimenti.

Regole specifiche, con finalità di antiterrorismo, sono state introdotte nel 2005 per ciò che concerne la messa a disposizione (ad esempio a studenti e docenti) di accessi a Internet e posta elettronica nei locali del Programma, nonché per gli impianti di tipo Wireless.

2.4 LE COPERTURE ASSICURATIVE DA REALIZZARE PER IL PROGRAMMA ITALIANO

Un fondamentale aspetto da considerare nel pianificare l'apertura e la gestione di un Programma accademico in Italia concerne le coperture di tipo assicurativo che devono essere poste in essere. In via generale è ovvio che ogni Università possieda adeguate protezioni assicurative negli USA ovvero in Canada, che dunque già potrebbero coprire le attività italiane: occorre quindi in primo luogo verificare che ciò sia così e che quindi le varie polizze esistenti in capo alla casa-madre nordamericana possano essere fatte valere anche per sinistri accaduti in Italia.

Tuttavia, l'esperienza ha purtroppo insegnato che, all'atto pratico, quindi quando davvero un sinistro accade in Italia, molto spesso le compagnie assicurative nordamericane creano enormi difficoltà a coprire il danno subito dal Programma o che lo stesso deve in ipotesi risarcire a terzi, mentre di solito la necessità di una adeguata assistenza assicurativa sul posto è immediata ed urgente.

Il consiglio che quindi occorre dare è quello di affiancare alle eventuali polizze nordamericane adeguate coperture assicurative da stipularsi presso compagnie italiane di notoria fama e solidità finanziaria. In via generale sono essenziali le seguenti tipologie di polizze:

- polizza assicurativa per la cosiddetta “responsabilità civile contro terzi”, che copre eventuali danni subiti da terzi nei locali del Programma o per effetto di attività del Programma;
- polizza contro rischi, infortuni e decessi a favore di studenti, docenti e collaboratori del Programma, che includa specificatamente le attività cosiddette “extrascolastiche”, quali le gite e le visite a musei e simili;
- polizze contro danni e furti nell'immobile di proprietà ovvero condotto in locazione, che copra anche eventi quali incendi, alluvioni, interruzioni fortuite di forniture, etc. ;
- polizza di tipo “legale”, che copra ogni rischio e costo per eventuali controversie legali, ivi comprese le spese per avvocati, periti, consulenti tecnici, etc.

Va segnalato che eventuali infortuni e malattie subite dai dipendenti del Programma, regolarmente assunti secondo le norme italiane, sono coperti dalle assicurazioni e contribuzioni obbligatorie di

legge (INAIL e INPS), mentre questo non sempre vale per collaboratori di tipo occasionale ovvero professionisti indipendenti.

Le polizze assicurative italiane sono sempre molto lunghe e complicate, dunque occorre molta attenzione prima di sottoscriverle, e non esitare a richiedere spiegazioni per iscritto alla compagnia assicuratrice ovvero all'agente della stessa che propone la copertura assicurativa. In ogni caso, va sempre prestata attenzione alle clausole che possono limitare ovvero escludere l'intervento dell'assicurazione, quali quelle che vanno sotto il nome di "Franchigie" o simili.

3. QUESTIONI LEGALI, FISCALI E CONTRIBUTIVE RELATIVE AL PERSONALE DEL PROGRAMMA

3.1 IL PERSONALE DOCENTE

Qualsiasi Programma accademico nordamericano in Italia necessita di personale docente per svolgere i corsi del Programma medesimo; sotto il profilo legale, fiscale e contributivo, occorre distinguere due situazioni fondamentali:

- a) docenti assunti e retribuiti dalla casa-madre nordamericana;
- b) docenti con contratto italiano.

Nella prima ipotesi il docente viene "distaccato" dalla casa-madre nordamericana presso la sede secondaria italiana e continuano quindi ad applicarsi tutte le normative legali del rapporto di lavoro nordamericano (retribuzione, orario di lavoro, ferie, etc.). Sotto l'aspetto contributivo e previdenziale, la casa-madre dovrà fornire alla sede italiana apposita documentazione che attesti il regolare versamento dei contributi sociali applicabili negli USA ovvero in Canada, così che possano applicarsi le disposizioni delle vigenti Convenzioni bilaterali fra Italia e Stati Uniti ed Italia e Canada, onde evitare la duplice imposizione contributiva. In ogni caso, il docente dipendente della casa-madre nordamericana andrà assicurato presso il locale ufficio INAIL. Sotto il profilo fiscale, se il docente rimane "non residente" in Italia (in pratica se rimane in Italia per meno di 183 giorni, anche non continuativi, all'anno), i suoi compensi sono tassabili solo negli USA; se invece si superano i 183 giorni, tali compensi sono tassabili anche in Italia, e dunque il docente dovrà

adempiere personalmente a tutti i relativi obblighi fiscali in Italia, pur potendo beneficiare del cosiddetto credito d'imposta per le imposte sul reddito già versate negli USA sui medesimi redditi (si veda tuttavia l'ultimo periodo di questo paragrafo per le possibili esenzioni fiscali ai sensi della convenzione contro le doppie imposizioni fra Italia e Stati Uniti).

In ogni caso, rimangono applicabili anche ai dipendenti della casa-madre nordamericana norme italiane di tipo "imperativo", quali quelle relative alla sicurezza sul lavoro, la non discriminazione, etc.

Nell'ipotesi sub b) il docente, pur essendo di provenienza nordamericana o comunque non italiana, svolge la propria attività accademica secondo un apposito contratto di diritto italiano; si aprono allora due ulteriori possibilità:

- b1) formale assunzione quale dipendente del Programma italiano;
- b2) rapporto di collaborazione coordinata e continuativa ai sensi della legge 4/1999, ora da integrarsi con le regole introdotte nel 2003 dalla c.d. "Riforma Biagi (su si veda oltre).

Nel successivo paragrafo 3.3 saranno dettagliate le principali differenze giuridiche ed economiche fra il contratto di lavoro subordinato e la collaborazione coordinata e continuativa (ora contratto a progetto). Per il momento, è sufficiente chiarire che la scelta fra le due alternative deve essere operata in base alla concreta tipologia delle attività che il docente è chiamato a svolgere, nonché dell'effettivo rapporto che si instaura fra docente e Programma.

Come si vedrà infatti il contratto di lavoro subordinato di diritto italiano lega le due parti in maniera molto stretta, molto più che il corrispondente rapporto di lavoro subordinato nordamericano; le conseguenze effettive sono che il docente risulta molto più tutelato nei suoi diritti quale lavoratore dipendente, ma d'altro canto dovrà di regola lavorare "in esclusiva" per il Programma suo datore di lavoro; il rapporto di tipo collaborativo ("a progetto") è viceversa molto più flessibile e comparativamente meno costoso, però non sempre può essere attuato.

In effetti il comma 5 della citata legge 4/1999 consente alle filiazioni in regola con le altre norme ivi previste di stipulare "per le attività di insegnamento, contratti di diritto privato in conformità alle norme sui contratti di insegnamento previste per le università statali, nonché ai sensi dell'articolo 2222 del codice civile".

Cercando di “tradurre” questa disposizione di legge in concreti orientamenti, ed alla luce della giurisprudenza fino ad oggi maturata in materia nonché delle stesse opinioni espresse dalle competenti autorità italiane, è possibile affermare che i rapporti con i docenti sono riconducibili a rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, e quindi SENZA vincolo di subordinazione, in presenza dei seguenti elementi di fatto (da ricomprendersi nel contratto scritto che viene stipulato fra le parti):

- la mancanza di imposizione al docente di un orario prestabilito da parte del Programma;
- il compenso deve essere determinato in relazione alla professionalità ed alle singole prestazioni;
- l’assenza di vincoli e sanzioni disciplinari;
- la libertà di scelta delle modalità tecniche per la trattazione degli argomenti da parte del docente;
- la volontà dei contraenti diretta ad escludere la subordinazione.

N.B. Tutto quanto sopra vale anche per i contratti “a progetto”, su cui vedasi il prossimo paragrafo.

Tutte le considerazioni di cui sopra valgono ad ogni effetto anche per docenti italiani o comunque residenti in Italia; tuttavia è bene precisare che per tali docenti sarà molto difficile seguire la strada del contratto di diritto americano, a meno che il docente non lavori effettivamente presso la casa-madre nordamericana e sia solo “trasferito” in Italia, per un periodo di tempo limitato e determinato. Per i docenti italiani vale comunque la possibile alternativa fra lavoro subordinato e collaborazione coordinata e continuativa alle condizioni testé riepilogate.

Una particolare procedura va seguita se si desidera ricevere le prestazioni di dipendenti di università statali italiane ovvero di enti pubblici italiani (ad esempio, un professore della locale facoltà italiana di architettura), perché allora occorre preventivamente chiedere l’autorizzazione scritta al datore di lavoro del docente e poi comunicare l’importo dei compensi erogati.

Ai fini esclusivamente fiscali, la vigente convenzione contro le doppie imposizioni fra Italia e Stati Uniti, consente la totale esenzione da imposizione tributaria in Italia laddove il docente, a prescindere dalla tipologia del proprio contratto, soggiorni temporaneamente in Italia allo scopo appunto di insegnare o per effettuare ricerche presso una

università, collegio, scuola od altro istituto di istruzione e che è od era, immediatamente prima del suo soggiorno, residente negli USA, per un periodo complessivamente non superiore ai due anni (art. 20 della convenzione).

3.2 IL PERSONALE AMMINISTRATIVO

Accanto al personale docente qualsiasi Programma nordamericano in Italia avrà sempre bisogno anche di personale di tipo amministrativo: quindi ad esempio personale di segreteria, biblioteca, student coordination, student housing, etc.

Anche in questo caso è possibile il “distacco” di personale assunto dalla casa-madre nordamericana, alle condizioni indicate nel precedente paragrafo nell’ipotesi a), ma è di solito assai frequente l’esigenza di poter disporre di personale del posto.

Bisogna allora porre estrema attenzione al fatto che la legge 4/1999, e quindi la possibilità ivi offerta di stipulare appositi contratti di collaborazione coordinata e continuativa, si applica SOLO alle attività di insegnamento in senso stretto e MAI a quelle di tipo diverso; ad esempio il responsabile della biblioteca non può giovare delle previsioni della legge 4/1999, così come non può farlo il personale addetto alla segreteria, all’assistenza agli studenti, etc.

In tutti questi casi quindi sarà molto difficile, ed in concreto pericoloso, utilizzare lo schema del contratto di collaborazione coordinata e continuativa (ora contratto a progetto), dovendosi piuttosto procedere alla formale assunzione delle persone interessate secondo il diritto del lavoro italiano.

3.3 CONTRATTI DI LAVORO SUBORDINATO, COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE, CONTRATTI A PROGETTO, COLLABORAZIONI OCCASIONALI, PRESTAZIONI LIBERO-PROFESSIONALI

A conclusione della disamina delle alternative giuridiche in materia di personale docente e non docente, è opportuno riassumere le caratteristiche principali delle diverse forme contrattuali che oggi esistono in Italia, tutte molto particolari e complesse e comunque assai diverse dalle corrispondenti situazioni nordamericane. Trattandosi di una materia assai tecnica ed in continua evoluzione normativa, va ribadito l’avvertimento di consultare sempre un professionista italiano abilitato

(avvocato, consulente del lavoro ovvero commercialista) prima di porre in essere qualsiasi decisione.

CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO

E' la forma più diffusa di rapporto di lavoro, quello in cui il prestatore del lavoro è formalmente assunto dal datore di lavoro e ne è quindi "dipendente". La legge italiana è ancora oggi molto rigida in questa materia, cercando di tutelare quanto più possibile la parte tradizionalmente considerata più debole, vale a dire il lavoratore dipendente appunto.

Tutta una serie di elementi fondamentali del rapporto di lavoro viene stabilita dalla stessa legge ovvero dai cosiddetti "contratti nazionali collettivi di lavoro", stipulati dai sindacati e dalle associazioni dei datori di lavoro, senza possibilità di deroga per le parti se non a favore del lavoratore.

Quindi, ad esempio, è la legge od il contratto collettivo di volta in volta applicabile a stabilire, per ciascun tipo di mansione lavorativa, il livello retributivo, i periodi di ferie, i permessi, il periodo di prova, il preavviso di fine rapporto, il trattamento di fine rapporto, etc.

Rispetto ai contratti di lavoro nordamericani, il sistema italiano prevede una serie di istituti del tutto sconosciuti ovvero assai poco applicati negli USA ovvero in Canada, dei quali si ricordano brevemente i principali:

- incrementi retributivi obbligatori: i livelli retributivi vengono automaticamente incrementati a seconda degli accordi raggiunti in sede di contratto collettivo nazionale di lavoro, mentre ogni aumento deciso dal datore di lavoro va di solito ad aggiungersi a quelli di legge;
- trattamento di fine rapporto o "liquidazione": si tratta di una somma di denaro, da calcolare annualmente sulla base del livello retributivo, che viene erogata al dipendente al termine del rapporto di lavoro;
- preavviso: è il periodo di tempo minimo per avvisare la controparte del termine del rapporto di lavoro; se non viene effettivamente "lavorato" va pagato ovvero trattenuto dalla retribuzione;
- licenziamento individuale: mentre il lavoratore può interrompere in qualsiasi momento il rapporto di lavoro (con le "dimissioni

volontarie”), il datore di lavoro può farlo solo per “giustificato motivo ovvero giusta causa”, situazioni piuttosto rare nella realtà (ad esempio la chiusura del Programma ovvero un grave reato commesso dal dipendente contro il datore di lavoro); se invece il datore di lavoro interrompe il rapporto senza tali giustificazioni (il cosiddetto “licenziamento in tronco”) la legge prevede il reintegro obbligatorio nel posto di lavoro (se si hanno più di 15 dipendenti), ovvero il risarcimento del danno, fra 2,5 e 6 mensilità (se si hanno meno di 15 dipendenti). Vi sono ovviamente regole particolari nel caso di datore di lavoro di grandi dimensioni con particolari difficoltà finanziarie, etc.

Sono naturalmente possibili contratti di lavoro part-time, di vario tipo, ed anche a tempo determinato, cioè con scadenza prefissata; questi ultimi però non possono essere rinnovati più volte o comunque per non oltre tre anni consecutivi, perché allora si trasformano automaticamente in contratti a tempo indeterminato (vi sono comunque molte regole particolari a questo proposito, che è impossibile riassumere in questa sede).

Sul livello retributivo dei dipendenti vi è un forte prelievo sia fiscale che contributivo, in massima parte a carico del datore del lavoro, che ogni mese deve versare imposte e contributi allo Stato italiano. Non è qui possibile riassumere tutte le relative regole, tali e tanti sono gli adempimenti da assolvere per il datore di lavoro, che quindi ha di solito bisogno di assistenza tecnica e contabile qualificata. Basti pensare che l’incidenza contributiva a carico del datore di lavoro si aggira nel 2000 intorno al 30-35%, mentre quella direttamente a carico del lavoratore è di circa l’8-10%. Nel 2008 tali livelli sono più o meno invariati, con qualche minima riduzione del carico sul datore di lavoro (fra il 28-30%).

COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE

Si tratta di una forma oggi (fino al 2003-2004) molto diffusa di rapporto cosiddetto “parasubordinato”; in effetti pare una sorta di via di mezzo fra il lavoro subordinato vero e proprio e le prestazioni professionali in senso stretto. Questo perché, da un lato, non si instaura un formale rapporto di lavoro dipendente, e dunque tutti gli istituti giuridici tipici del lavoro dipendente non si applicano, con conseguenti maggiore flessibilità fra le parti ed indubbi risparmi finanziari per il “datore di lavoro”. D’altro canto la relazione che si realizza è pur sempre

di tipo continuativo, quindi stabile, con compensi di regola predeterminati ed erogati a cadenze più o meno prefissate nel tempo.

Esempio molto netto di collaborazione coordinata e continuativa per i Programmi accademici è infatti il rapporto che può essere instaurato con i docenti ai sensi della citata legge 4/1999, come delineato nel precedente paragrafo 3.1.

La remunerazione del collaboratore non è vincolata da alcun parametro di legge o derivante da contratti collettivi a livello nazionale, non si applica il trattamento di fine rapporto né il preavviso, orario e tempi di lavoro sono stabiliti di comune accordo fra le parti.

Sotto il profilo contributivo alle collaborazioni coordinate e continuative si applica il cosiddetto “contributo INPS”, che può essere del 10% (ora 17%) (se il collaboratore già gode di altra copertura pensionistica) ovvero del 13% (destinato peraltro ad aumentare nei prossimi anni: nel 2008 è arrivato al 24,72%); tale contributo è a carico per 2/3 del committente e per 1/3 del collaboratore.

A partire dal 2000 inoltre, tutte le collaborazioni di questo tipo sono altresì soggette all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni presso la competente autorità italiana, l'INAIL.

Dal punto di vista fiscale, i redditi del collaboratore sono fino ad oggi considerati “di lavoro autonomo” e dunque soggetti alla ritenuta alla fonte del 20%, per i residenti in Italia, ovvero del 30% per i non residenti; tuttavia, a partire dal 2001 tali redditi sono considerati (salve modifiche legislative ad oggi imprevedibili) “di lavoro dipendente” e dunque la relativa tassazione sarà identica a quella dei lavoratori dipendenti (con notevole aggravio amministrativo per i committenti).

CONTRATTI A PROGETTO

Con il Decreto Legislativo 276 del 10 settembre 2003 (la cosiddetta “Riforma Biagi”) la tipologia contrattuale dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa è stata progressivamente sostituita con quella dei contratti a progetto, limitandone peraltro la generale applicabilità a tutto vantaggio del contratto di lavoro subordinato.

Sui contratti a progetto AACUPI ha dedicato apposite riunioni di studio nel 2003 e il nostro Studio molte Newletters, alle quali rimandiamo per ogni dettaglio, essendo qui impossibile anche solo riassumere tutta la nuova normativa e la successiva evoluzione

interpretativa delle Corti italiane e delle autorità governative competenti in materia.

In breve, è possibile affermare che:

- quanto elencato nel precedente paragrafo 3.1. in materia di rapporti di lavoro autonomo con i docenti RIMANE VALIDO anche per i contratti a progetto;
- tuttavia, IN AGGIUNTA a quanto già indicato, il contratto a progetto, da stipularsi sempre per iscritto, deve contenere precise indicazioni su:
 - a) durata della prestazione di lavoro;
 - b) progetto da svolgere o programma di lavoro, individuati nel loro contenuto caratterizzante;
 - c) corrispettivo, criteri per la sua determinazione, modalità di pagamento, disciplina dei rimborsi spese;
 - d) forme di coordinamento con il committente, senza che queste pregiudichino l'autonomia di lavoro del collaboratore a progetto;
 - e) misure per la tutela della salute e la sicurezza del collaboratore a progetto

Qualora il contratto a progetto non rispetti le previsioni sopra riassunte, lo stesso si converte automaticamente in contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato. Negli anni il Governo italiano ha poi ampliato la protezione sociale a favore dei collaboratori a progetto, specie per ciò che concerne malattie, infortuni e maternità.

Il trattamento contributivo e fiscale dei contratti a progetto è lo stesso dei precedenti contratti di collaborazione coordinata e continuativa.

COLLABORAZIONI OCCASIONALI

Si tratta di casi molto particolari e limitati nella loro applicazione: laddove infatti il collaboratore renda una singola prestazione nei confronti del committente, assolutamente limitata nel tempo e non ripetuta, la stessa può essere considerata di tipo appunto “occasionale” e quindi non soggetta ad alcun vincolo normativo, esentata dalla contribuzione INPS e dall'assicurazione INAIL, e soggetta solo alla ritenuta fiscale del 20% (ovvero 30% se il collaboratore è non residente).

Occorre però prestare molta attenzione ad applicare questo tipo di rapporto, perché la prestazione deve davvero essere occasionale e mai durevole nel tempo ovvero reiterata; ad esempio una singola conferenza o “lecture” di un docente può essere considerata prestazione occasionale, mentre una serie di conferenze ovvero un corso di lezioni diventano collaborazioni coordinate e continuative.

La stessa Riforma Biagi di cui sopra ha poi introdotto la figura delle collaborazioni occasionali ma pur sempre “coordinate”, che sono soggette ai medesimi contributi sociali dei contratti a progetto; anzi, a prescindere dalla tipologia di servizio reso, tali rapporti non possono per legge essere considerati occasionali se anche solo uno dei seguenti limiti viene oltrepassato:

- euro 5.000 di compenso lordo nello stesso anno solare;
- durata complessiva del rapporto con lo stesso committente superiore a 30 giorni, anche non consecutivi, nello stesso anno solare.

PRESTAZIONI LIBERO-PROFESSIONALI

Molto spesso i Programmi nordamericani entrano in contatto con liberi professionisti italiani: architetti, ingegneri, notai, avvocati, commercialisti, consulenti del lavoro, etc. In tali casi non si instaura nessuno dei rapporti giuridici sopra riassunti, perché il professionista ha un peculiare status giuridico, essendo la sua prestazione di tipo appunto “libero-professionale”.

Fra il professionista ed il “cliente” si instaura quindi un rapporto esclusivamente fiduciario, che può essere dal cliente interrotto in qualsiasi momento, con l’unico obbligo per il cliente di pagare le prestazioni effettivamente svolte.

Tradizionalmente i professionisti italiani legano il loro compenso alle tariffe professionali ufficialmente in vigore, che a loro volta fanno riferimento al valore dell’incarico ed alla sua complessità; oggi, comunque, è ben possibile accordarsi preventivamente in modo diverso, e dunque concordare compensi “a tempo” ovvero basati su altri parametri.

I compensi dei professionisti sono soggetti ad IVA (del 20%, a carico del cliente) e ad un contributo previdenziale che può essere del 2%

o del 4% a seconda dei casi (sempre a carico del cliente); il Programma dovrà poi effettuare la consueta ritenuta fiscale del 20%.

4. QUESTIONI RELATIVE AGLI STUDENTI

4.1 SISTEMAZIONE DEGLI STUDENTI PRESSO FAMIGLIE ITALIANE

Sistemare uno o più studenti presso famiglie italiane durante il loro soggiorno in Italia è una delle scelte più frequenti e, per lo studente, probabilmente più interessanti. Occorre però avere riguardo a taluni aspetti di tipo legale ed amministrativo che troppo spesso vengono nella pratica sottovalutati, con un qualche rischio in primo luogo per le stesse famiglie ospitanti.

Innanzitutto se per la famiglia italiana l'ospitare studenti stranieri diviene una vera e propria attività economica (ovvero "professionale"), diviene applicabile la disciplina che regola l'attività di "affittacamere", con quindi una serie di obblighi e requisiti che la famiglia deve rispettare (ad esempio, licenza di apertura dell'attività, particolari caratteristiche dei locali affittati, etc.). Naturalmente, questo può creare non poche difficoltà concrete e viene, quindi, escluso.

Di fatto, però non esiste un criterio di legge univoco e sicuro per determinare quando e se si ricade in tale tipo di attività laddove si ospitano, per periodi di tempo solitamente abbastanza lunghi e ripetuti negli anni, studenti stranieri, ricevendo dal loro Programma una sorta di "rimborso spese".

Taluni Comuni hanno fino ad oggi accettato di non considerare questa attività come affittacamere se si possa concretamente dimostrare che l'ospitalità avviene nel quadro di un vero e proprio "scambio culturale", cioè sia, tanto per lo studente che per la famiglia, un modo effettivo di accrescere il proprio bagaglio culturale e linguistico, inserendo in primo luogo lo studente nella vita quotidiana della famiglia e della comunità locale.

Come è ovvio, questo può accadere solo se il numero di studenti ospitato è minimo, quindi in ipotesi non oltre due alla volta, e comunque sotto il costante controllo del Programma che deve assicurare che lo scambio culturale avvenga effettivamente, con reciproco impegno e responsabilità.

Un aspetto estremamente delicato concerne poi l'erogazione a favore delle famiglie di somme per il rimborso delle spese sostenute dalla famiglia per ospitare gli studenti; in effetti il rischio è quello di vedere considerate tale somme (specie se calcolate in modo "forfetario") quale vero e proprio reddito tassabile in capo alla persona fisica che effettivamente le riceve. Non è in questa sede possibile approfondire il problema, che va valutato caso per caso in base ad ogni singola situazione e che comunque permane una eventuale ed esclusiva responsabilità fiscale della famiglia. Il Programma, in ogni caso, non deve mai offrire consigli legali e fiscali a queste famiglie.

Pare semmai opportuno segnalare un'altra, seppur collegata questione, quella della denuncia obbligatoria da effettuarsi, a cura della famiglia ospitante, presso la locale Questura, della presenza degli studenti stranieri. Nel relativo modulo infatti non sarebbe del tutto corretto indicare, quale causale del soggiorno, espressioni del tipo "Ospitalità gratuita", visto che lo studente nella propria retta di iscrizione ha pagato, direttamente al Programma nordamericano, anche per tale soggiorno. Occorre viceversa indicare una causale più realistica, quale appunto "soggiorno per scambio culturale" o simile.

4.2 SISTEMAZIONE DEGLI STUDENTI PRESSO APPARTAMENTI PRESI IN LOCAZIONE

Altra frequente alternativa per il soggiorno degli studenti, è quella di alloggiarli presso appartamenti presi appositamente in locazione dal Programma. In tale situazione il Programma deve anzitutto prestare le medesime attenzioni relative al contratto di locazione che sono state riassunte nel precedente paragrafo 2.1, e poi considerare quanto segue.

In primo luogo il contratto deve essere stipulato direttamente dal Programma nei confronti del proprietario, essendo nella pratica assai più complesso "intestare" il contratto ai singoli studenti (che dovrebbero allora prima ottenere il loro codice fiscale personale italiano e poi ben possono, nel corso della durata della locazione, cambiare), con l'avvertenza di far inserire nel testo contrattuale apposita clausola che chiarisca la possibilità per il Programma di sistemare appunto i propri studenti nell'immobile preso in locazione. Occorre quindi far verificare da un tecnico specializzato (di nuovo, architetto o geometra) l'idoneità dei locali locati ad ospitare gli studenti ed accertare il numero massimo di persone che vi possono essere alloggiate contemporaneamente, nonché più in generale se l'immobile è in regola con le vigenti norme italiane in

materia di sicurezza, impianti elettrici, etc. L'adeguamento a tali normative compete al proprietario, che deve certificarlo per iscritto.

Tutte le utenze ed i relativi consumi (elettricità, gas, acqua, etc.) dovrebbero essere direttamente intestate e pagate dal Programma, per ovvi motivi di semplificazione amministrativa, che poi si farà rimborsare dagli studenti. Del pari sarà il Programma in quanto conduttore ad essere responsabile verso il proprietario ed i terzi per qualsiasi danno causato dagli studenti, ai quali sarà poi chiesto il rimborso di quanto sostenuto dal Programma a tale titolo.

Diviene quindi molto importante, come già delineato in via generale nel precedente paragrafo 2.4, procedere alla preventiva stipula di adeguate coperture assicurative a favore del Programma, per qualsiasi danno o responsabilità che possano insorgere in relazione agli immobili presi in locazione per ospitarvi gli studenti.

Anche in questa situazione è poi obbligatorio segnalare alla locale Questura la presenza degli studenti presso gli appartamenti locati; in realtà, le segnalazioni saranno due: la prima ad opera del proprietario alla stipula del contratto di locazione (ed allora la relativa causale sarà appunto "locazione"), la seconda ad opera del Programma, da rinnovarsi ogni volta che cambiano le persone effettivamente ospitate (e la relativa causale potrà essere "alloggio per soggiorno universitario" od espressione equivalente).

4.3 SISTEMAZIONE DEGLI STUDENTI PRESSO LO STESSO PROGRAMMA (ON CAMPUS)

In taluni casi, emerge la possibilità di far alloggiare i propri studenti presso lo stesso Programma, secondo lo schema tipico del "campus" nordamericano. La principale preoccupazione diviene allora quella di assicurarsi che i locali destinati a tale sistemazione siano effettivamente idonei sotto i profili urbanistico, edilizio e di sicurezza, onde evitare rischi e responsabilità di notevole gravità per il Programma ed il suo legale rappresentante. Ancora, il consiglio è quello di rivolgersi a tecnici specializzati del settore.

Ulteriori specifici requisiti possono essere richiesti dalle locali autorità sanitarie e d'igiene laddove il Programma intenda fornire anche un servizio di "mensa" ai propri studenti.

Rimane infine ferma l'esigenza di tutelarsi dal punto di vista assicurativo come più volte accennato.

4.4 COPERTURE ASSICURATIVE E SANITARIE PER GLI STUDENTI

Pare in conclusione opportuno un richiamo alla necessità, purtroppo spesso confermata dalle esperienze concrete, di fornire ovvero richiedere agli studenti idonee coperture assicurative e sanitarie a livello personale. Di solito infatti lo studente che soggiorna in Italia è già coperto da polizze assicurative stipulate dalla propria Università negli USA ovvero in Canada, e una assicurazione sanitaria cosiddetta “di primo soccorso” è imposta dalle autorità italiane per il rilascio del visto e del permesso di soggiorno per motivi di studio. Tuttavia può essere opportuno, per il Programma italiano, procedere alla stipula di una ulteriore polizza sanitaria di tipo più generale, che possa coprire tutti i suoi studenti e docenti che necessitassero di cure mediche durante il loro soggiorno in Italia, onde semplificare al massimo le inevitabili procedure amministrative e burocratiche che si attivano per ottenere il rimborso delle spese mediche direttamente sostenute dalla singola persona ovvero dal Programma.

5. UNA QUESTIONE CHE ATTENDE URGENTI SEMPLIFICAZIONI: VISTI E PERMESSI DI SOGGIORNO

A conclusione di questa disamina generale delle principali questioni legali che interessano i Programmi nordamericani in Italia, va segnalato quello che forse ad oggi è il problema concreto ed immediato di più urgente rilevanza per le Università statunitensi e canadesi che intendono stabilire propri corsi in Italia, e che attende quindi soluzioni e semplificazioni ormai indifferibili.

Come è ben noto infatti, qualsiasi persona fisica che non appartiene all’Unione Europea ha bisogno, per poter legalmente soggiornare in Italia per motivi di studio e lavoro per periodi di tempo medio-lunghi, di apposito visto d’ingresso e soprattutto del permesso di soggiorno.

Nel tempo si sono succedute molte e complesse normative a tale riguardo, ora concentrate nel cosiddetto “Testo Unico sull’immigrazione”, il D.Lgs. n. 286 del 25 luglio 1998, con tutta la successiva regolamentazione attuativa.

Ebbene, nonostante l'esistenza di regole apposite per le persone extracomunitarie che devono poter soggiornare in Italia per motivi di studio e/o insegnamento (ad esempio, l'articolo 27 del T.U., che alle lettere a), b), c), dovrebbe semplificare le procedure per docenti universitari, lettori, ricercatori, etc.), le esperienze concrete dei docenti e degli studenti che devono richiedere ed ottenere i loro visti e permessi di soggiorno sono assai deludenti.

In primo luogo si registrano grosse incertezze da parte degli stessi uffici preposti, con il risultato di allungare a dismisura i tempi necessari per il completamento delle varie procedure; va poi avvertito che le rappresentanze diplomatiche italiane all'estero, anche all'interno del medesimo Paese (ad es. gli USA) non seguono criteri e procedure omogenee, bensì del tutto autonome e diverse fra loro, creando così estrema confusione se non vera e propria "discriminazione" a seconda del Consolato territorialmente competente.

Infine, e questo riguarda soprattutto il personale docente assunto dalla casa-madre nordamericana ed inviato a svolgere uno o più corsi in Italia, viene talvolta richiesta la vera e propria "assunzione" del docente da parte del Programma italiano, laddove invece si dimostra che lo stesso è già regolarmente dipendente dell'ente straniero e soggiorna in Italia proprio perché qui deve svolgere una parte almeno della sua attività di docenza.

Ancora una volta va ribadito che è qui impossibile addentrarsi in ogni singola casistica, ma il messaggio che si vuole inviare è duplice: ai Programmi nordamericani va detto di attivarsi con larghissimo anticipo temporale per ottenere quanto necessario al regolare soggiorno in Italia dei propri studenti e docenti, al legislatore italiano va sollecitato un ulteriore ed immediato intervento normativo, seguito da idonea ed uniforme attuazione a livello amministrativo, affinché situazioni chiare e certo non di "immigrazione clandestina" possano trovare soluzioni semplici per tutti.

Negli anni 2002-2008 si sono succedute varie riforme parziali della normativa italiana sull'immigrazione, sia a livello legislativo (la cosiddetta Legge "Bossi-Fini" del 2002) che regolamentare che in sede di interpretazione ed attuazione del tutto; la questione immigrazione rimane un tema politico e sociale molto delicato in Italia e nel resto dell'Unione Europea, e molto rimane ancora da fare.

Per quello che ha interessato più direttamente i Programmi AACUPI, vanno ricordate le seguenti semplificazioni normative ed

operative, ottenute grazie ad un paziente lavoro di preparazione ed introduzione presso il Parlamento ed il Governo italiano:

- Legge n. 103 del 24 maggio 2002, che ha definitivamente confermato che i docenti di scuole e università straniere in Italia non sono soggetti alle quote annue di ingresso;
- Abolizione del permesso di soggiorno per motivi di studio per i soggiorni che non superano i 90 giorni di durata, e introduzione al suo posto della c.d. “dichiarazione di presenza”, peraltro assai agevolata e semplificata per chi entra in Italia da territori fuori dallo Spazio Schengen;
- Armonizzazione delle procedure per i visti di ingresso per motivi di studio (richieste presentabili “in blocco”, etc.).

A nostro modesto avviso rimangono tuttavia ancora ampi spazi per migliorare i profili applicativi della normativa sull’immigrazione per le situazioni che riguardano i Programmi AACUPI, onde alleggerirne il carico burocratico e favorire il “turismo di studio” che ne consegue.

STUDIO LEGALE TRIBUTARIO
INTERNAZIONALE BORIO

Firenze, settembre 2000,
aggiornato settembre 2008

