Commercialisti e Revisori Legali

Rag. Adriano Sorci
adrianosorci@integraassociati.it

Dott. Federico Sorci
federicosorci@integraassociati.it

Avvocati

Avv. Alessandro Sorci
alessandrosorci@integraassociati.it

Avv. Matteo Schippa
matteoschippa@integraassociati.it

Avv. Valeria Tocchio
valeriatocchio@integraassociati.it

Consulenti del Lavoro

Dott. Elisa Eracli
elisaeracli@integraassociati.it

Collaboratori

Dott. Viviana Morozzi

Segreteria

Paola Lucertini
segreteria@integraassociati.it

Newsletter – Ottobre 2015

Area tributi e società

Rottamazione dei beni di impresa

La rottamazione dei beni di impresa, sia di magazzino che strumentali è disciplinata dal D.P.R. 10 novembre 1997, n. 441. La normativa è integrata dai chiarimenti forniti con la circolare ministeriale n. 193 del 23 luglio 1998.

La rottamazione è la modalità con cui l'impresa procede alla distruzione volontaria dei beni. Si distinguono diverse modalità:

Rottamazione diretta

L'impresa proprietaria provvede da sé alla distruzione diretta del bene.

Rottamazione indiretta

L'impresa proprietaria cede a terzi i beni oppure affida a terzi abilitati allo smaltimento dei rifiuti i beni di cui intende disfarsi.

Rottamazione su ordine

Viene effettuata su ordine di un organo della Pubblica Amministrazione.

Nel caso in cui non vengano rispettate le formalità previste dalla normativa fiscale, il contribuente sarà soggetto a un trattamento fiscale sfavorevole. Si presumono, infatti, ceduti i beni acquistati, importati o prodotti che non si trovano nei luoghi in cui il contribuente svolge le proprie operazioni (ivi compresi le sedi secondarie, filiali, succursali, dipendenze, stabilimenti, negozi, depositi ed i mezzi di trasporto nella disponibilità dell'impresa) né in quelli dei suoi rappresentanti, a meno che non sia dimostrato che i beni stessi:

- sono stati impiegati per la produzione, perduti o distrutti;
- sono stati consegnati a terzi in lavorazione, deposito, comodato o in dipendenza di contratti estimatori, di contratti di opera, appalto, trasporto, mandato, commissione o di altro titolo non traslativo della proprietà.

In caso di distruzione dei beni, il metodo più sicuro per superare le presunzioni di cessione è quello di seguire le procedure previste dalla legge in materia di rottamazione. Si tratta di procedure che attengono a due modalità di distruzione dei beni:

1. quella effettuata direttamente dall'impresa, con eventuale affidamento a terzi del rifiuto da smaltire;

COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

Studio Integra
Associazione professionale

Strada Pian della Genna n. 19
06128 Perugia
Tel.075 500.47.95 – 075 501.89.00
Fax 075 501.89.00

Via Sacco e Vanzetti n. 25/B
06063 Magione (PG)
Tel. 075 84.31.04
Fax 075 84.17.80

www.integraassociati.it
info@integraassociati.it

C.F. e P. IVA 02710510542

2. quella effettuata attraverso incarico apposito ad una ditta specializzata.

La procedura prevista dalla normativa vigente per la distruzione volontaria da parte dell'impresa di beni (cespiti o beni merce) si articola in tre distinte fasi:

1) Comunicazione preventiva all'Amministrazione Finanziaria;
2) Redazione del verbale o della dichiarazione di distruzione;
3) Compilazione del documento di trasporto.

La comunicazione va inviata agli uffici competenti per territorio in relazione al luogo in cui avviene la distruzione.

Gli uffici competenti sono:

1) l'Agenzia delle Entrate;
2) la Guardia di Finanza.

La comunicazione, ad entrambi gli organi menzionati, deve pervenire almeno cinque giorni prima delle operazioni di rottamazione.

La seconda fase della rottamazione diretta consiste nella redazione del verbale o della dichiarazione di distruzione. Vanno distinte due diverse ipotesi:

- la rottamazione di beni di costo superiore a 10.000,00 euro;
- la rottamazione di beni di costo inferiore a 10.000,00 euro.

In caso di rottamazione di beni di costo superiore a euro 10.000,00 il verbale deve necessariamente essere compilato da uno dei seguenti soggetti che deve aver presenziato alle operazioni di distruzione:

- dai funzionari dell'Amministrazione Finanziaria;
- dagli ufficiali della Guardia di Finanza;
- da un notaio.

Nel caso di rottamazione di beni di importo inferiore a 10.000 euro, la normativa in esame prevede che il verbale/dichiarazione di distruzione sia sostituito da una dichiarazione sostituiva di atto notorio resa direttamente dal rappresentante legale o da un procuratore dell'impresa ad un pubblico ufficiale, notaio o segretario comunale, ai sensi della L. n. 15 del 4.01.1968.

Anche nell'ipotesi di distruzione di beni di valore inferiore ai 10.000Euro, l'Ufficio delle Entrate o il Comando della Guardia di Finanza, potrebbero far intervenire i propri funzionari; solo in loro assenza, l'imprenditore potrà procedere alla rottamazione dei beni senza necessità di presenza di un notaio ma con la sola produzione di una dichiarazione sostitutiva di atto notorio.

Dalla dichiarazione sostitutiva di atto notorio ovvero dal verbale di distruzione redatto dagli organi competenti deve risultare:

- data, ora e luogo delle operazioni di rottamazione/distruzione;
- natura, quantità e qualità dei beni distrutti;
- ammontare del costo dei beni distrutti.

Nella terza fase l'impresa deve provvedere alla compilazione di un normale documento di trasporto (previsto e disciplinato dal D.P.R. n. 472 del 14.8.1996).

In alternativa alla rottamazione "diretta", sono previsti due diversi metodi alternativi di smaltimento "indiretto" dei beni:

a) consegna dei beni a soggetti autorizzati allo smaltimento rifiuti;
b) vendita dei beni "in blocco".

L'impresa, nell'ipotesi di cui al punto a), non provvede direttamente alla distruzione dei beni ma li consegna agli appositi soggetti autorizzati ai sensi delle vigenti leggi sullo smaltimento dei rifiuti. In questo caso la prova di distruzione dei beni, non deve essere fornita con la procedura descritta nei punti precedenti, ma è data semplicemente dall'annotazione sul formulario di identificazione previsto dall'art. 15 del D.Lgs. n. 22/1997 (cd legge "Ronchi" in materia di smaltimento rifiuti e di tutela ambientale).
Con la vendita "in blocco" l'impresa effettua cessioni per quantitativi ingenti ad un prezzo complessivo senza distinguere il prezzo del singolo bene.
Per vincere la presunzione di cessione, questo tipo di vendite devono essere così documentate:

➔ emissione di una normale fattura di vendita emessa ai sensi dell'art. 21 del D.P.R. 633/72;

➔ emissione di un documento di trasporto, progressivamente numerato, dal quale risulti, la natura e la quantità dei beni, nonché l'espressa sottoscrizione del cliente cessionario di aver ricevuto i beni stessi.

Il cedente dei beni deve, inoltre, annotare sull'esemplare del documento che rimane in suo possesso l'ammontare complessivo del costo sostenuto per l'acquisto dei beni ceduti. Tale costo, oltre che direttamente dalle fatture di acquisto, può essere determinato anche con i criteri di valutazione delle rimanenze di magazzino del "metodo al dettaglio" e della "media aritmetica ponderata".

Dirigenti decaduti dell'Agenzia delle Entrate

La Corte di Cassazione, con la sentenza 16.10.2015, n. 20984, ha affermato che la nullità dell'accertamento per effetto della firma apposta dai dirigente decaduti può essere eccepita solo nel primo grado di giudizio. Tale pronuncia, se applicata in futuro, vanificherebbe tutte le richieste di tale tenore, stante la successione cronologica degli eventi: la sentenza n. 37/2015 della Corte Costituzionale, infatti, precede moltissimi ricorsi per i quali, in sede di giudizio, è stata chiesta l'integrazione dei motivi di nullità richiamando la predetta sentenza.

Indice dei prezzi al consumo

Nel mese di settembre 2015, l'indice nazionale dei prezzi al consumo, al netto dei tabacchi, diminuisce dello 0,4% rispetto al mese precedente e dello 0,1% rispetto a settembre 2014.

Area legale

Contrassegno auto

Il D.M. 110/2013, in attuazione del D.L. 1/2012, prevede che dal 18.10.2015 non sarà più obbligatorio esporre sul parabrezza dei veicoli il contrassegno attestante la copertura assicurativa. Inoltre, il disegno di legge di riforma del codice della strada prevede la graduazione delle sanzioni in base alla gravità delle violazioni, con un inasprimento nel caso di comportamenti particolarmente pericolosi.

Abuso del diritto

Il 1.10.2015 entrano in vigore le nuove disposizioni relative all'abuso del diritto contenute nel D. Lgs. 128/2015. In particolare configurano abuso del diritto una o più operazioni prive di sostanza economica che, pur nel rispetto formale delle norme

fiscali, realizzano essenzialmente vantaggi fiscali indebiti.

Responsabilità gestoria dell'amministrazione e deficit societario

In una recente sentenza la Corte di Cassazione ha confermato che ai fini della responsabilità dell'amministratore di società di capitali, vanno verificate le ragioni per le quali l'insolvenza sarebbe conseguenza delle condotte gestionali dell'amministrazione e accertato il nesso di causalità materiale tra tali condotte ed il danno, non potendosi limitare a documentare la responsabilità solo mediante il confronto fra la situazione patrimoniale della società all'inizio della gestione dell'amministratore e quella al momento della dichiarazione di fallimento (Cassazione civile, sez. I, 2 ottobre 2015, n. 19733)

Proponibilità del concordato di gruppo

Con sentenza 20559 del 13/10/2015 la Prima Sezione Civile della Corte ha ritenuto che, in assenza di una disciplina normativa ad hoc del concordato di gruppo, che ne preveda la competenza, le forme del ricorso, la nomina degli organi, nonché la formazione delle classi e delle masse, il concordato preventivo può essere proposto unicamente da ciascuna delle società appartenenti al gruppo davanti al tribunale territorialmente competente per ogni singola procedura, senza possibilità di confusione delle masse attive e passive.

COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

Area lavoro

Collaborazioni a progetto

Con il D.Lgs. n. 81 del 15.6.2015 è stata prevista una forte limitazione all'utilizzo del contratto di collaborazione che, a partire dal prossimo 1°.1.2016, sarà accessibile solo a specifiche categorie di datori di lavoro. Fatta eccezione per il mondo delle professioni, delle società e associazioni sportive dilettantistiche, degli organi di amministrazione e controllo (nonché nelle specifiche ipotesi previste dalla contrattazione collettiva), i datori di lavoro dal prossimo 1°.1.2016 dovranno applicare, ai collaboratori, le disposizioni in materia di lavoro dipendente. Relativamente alle collaborazioni organizzate dal committente, il D.Lgs. n. 81/2015 prevede la riduzione delle ipotesi di applicazione, a favore della figura del contratto di lavoro subordinato. Seppure in questo caso il Governo non abbia sancito l'abrogazione totale dell'istituto, viene previsto che a far data dal 1°.1.2016 **si applica la disciplina del rapporto subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative, di contenuto ripetitivo e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.**

Considerata la portata della modifica, il legislatore ha previsto l'introduzione di una procedura che favorisca la trasformazione dei rapporti di lavoro in rapporti di lavoro subordinato. Ci si riferisce, in particolare, ai collaboratori a progetto e ai collaboratori coordinati, ma anche ai titolari di partita IVA che svolgono una funzione assimilabile a quella di un dipendente: per favorire il corretto utilizzo delle figure contrattuali "autonome", i datori di lavoro avranno la possibilità di trasformare i rapporti con estinzione di qualsiasi rilievo contributivo, assicurativo e fiscale conseguente all'eventuale erronea qualificazione del lavoratore

In particolare, viene previsto che i datori di lavoro che assumono, a partire dal 1°.1.2016, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, di soggetti già parti di contratti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto e di persone titolari di partita IVA, possono beneficiare dell'estinzione delle violazioni previste dalle disposizioni in materia di obblighi contributivi, assicurativi e fiscali connessi alla eventuale erronea qualificazione del rapporto di lavoro pregresso, salve le violazioni già accertate prima dell'assunzione.
La nuova disciplina si applica alle seguenti condizioni:

- i lavoratori interessati alle assunzioni sottoscrivano (in riferimento a tutte le possibili pretese sul pregresso) un atto di conciliazione;
- nei 12 mesi successivi alle assunzioni i datori di lavoro non devono recedere dal rapporto di lavoro, salvo che per giusta causa o per giustificato motivo oggettivo.

Part time

Part time più flessibile dopo il Jobs act. Le aziende possono usare il lavoro supplementare rispetto all'orario "parziale" pattuito o inserire clausole elastiche anche se manca una disciplina ad hoc nel contratto collettivo nazionale.
Il lavoro supplementare, quello prestato oltre l'orario concordato fra le parti, assume una nuova veste: l'articolo 6, comma 2 del Dlgs 81/2015 stabilisce che, in assenza di disciplina del contratto collettivo applicato, il datore può chiedere al lavoratore di svolgere prestazioni supplementari in misura non superiore al 25% delle ore di lavoro settimanali concordate. In questa ipotesi, il lavoratore può rifiutarsi di svolgere il lavoro supplementare solo se è giustificato da comprovate esigenze: lavorative; di salute; familiari; di formazione professionale.
Il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.
Questo nuovo regime deve essere confrontato però con quanto affermato dalla Cassazione nella sentenza 11905/2011, in base alla quale l'utilizzo continuo di lavoro supplementare in un contratto a tempo parziale, risultante dalle buste paga, può ravvisare il presupposto di una trasformazione del contratto a tempo pieno.
Nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, le parti possono pattuire, per iscritto, clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa (le vecchie clausole flessibili) ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata. In questi casi, il dipendente ha diritto a un preavviso di due giorni lavorativi, salvo diverse intese, e a specifiche compensazioni stabilite dai Ccnl.
In passato, se il contratto collettivo non prevedeva le forme e la misura delle clausole modificative, non era possibile modificare l'orario di lavoro.
Il Jobs act, invece, ha previsto che, se il contratto collettivo applicato al rapporto non disciplina le clausole elastiche, queste possono essere pattuite per iscritto dalle parti davanti alle commissioni di certificazione, con facoltà del lavoratore di farsi assistere da un sindacato o da un avvocato o consulente del lavoro. Le clausole prevedono, a pena di nullità, le condizioni e le modalità con le quali il datore di lavoro, con preavviso di due giorni lavorativi, può modificare la collocazione temporale della prestazione e variarne in aumento la durata, e la misura massima dell'aumento, che non può superare il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale.
In ogni caso, le modifiche dell'orario comportano il diritto del lavoratore a una maggiorazione del 15 % della retribuzione oraria globale di fatto.
Quindi, prima è necessario riferirsi al C.c.n.l., in mancanza di previsioni ci si dovrà rivolgere a una commissione di certificazione.