

Commercialisti e Revisori Legali

Rag. Adriano Sorci
adrianosorci@integraassociati.it

Dott. Federico Sorci
federicosorci@integraassociati.it

Avvocati

Avv. Alessandro Sorci – Patrocinante in Cassazione
alessandrosorci@integraassociati.it

Avv. Matteo Schippa
matteoschippa@integraassociati.it

Consulenti del Lavoro

Dott. Elisa Eraoli
elisaeraoli@integraassociati.it

Collaboratori

Dott. Viviana Morozzi

Segreteria

Paola Lucertini
segreteria@integraassociati.it



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

Rete Integra

Contabilità e gestione del personale
Area Consulting s.r.l.

Newsletter – Luglio 2017

Proroga versamenti dichiarazioni dei redditi

E' stato prorogato al 20.7.2017, per i titolari di reddito d'impresa (e, quindi, anche per i soci a cui è attribuito il reddito della società partecipata ai sensi degli articoli 5, 115 e 116 del Tuir), il termine per effettuare i versamenti derivanti dalla dichiarazione dei redditi relativa al periodo d'imposta 2016 e il versamento del primo acconto.

Dal 21.7.2017 e fino al 20.8.2017 i versamenti potranno essere eseguiti con la maggiorazione, a titolo di interesse, pari allo 0,40%.

Dal 21.7.2017 al 20.8.2017 anche i lavoratori autonomi potranno effettuare i versamenti delle imposte con una lieve maggiorazione, a titolo di interesse, pari allo 0,40%.

In dettaglio, i versamenti interessati dalla nuova scadenza sono quelli derivanti dalla dichiarazione dei redditi, dalla dichiarazione Irap e dalla dichiarazione in materia di imposta sul valore aggiunto di imprenditori e lavoratori autonomi.

Con un altro DPCM, in dirittura d'arrivo, viene prorogato, al 31.10.2017 il termine per la presentazione della dichiarazione dei sostituti d'imposta (modello 770) e delle dichiarazioni in materia di imposte sui redditi e di Irap (Com. Min. Economia 26.7.2017, n. 131).

Proroga voluntary disclosure

E' stato firmato il DPCM che proroga al 30.9.2017 il termine per presentare la domanda di adesione alla voluntary disclosure bis, per la regolarizzazione dei capitali all'estero. La scadenza era precedentemente fissata al 31.7.2017.

Anomalie nelle comunicazioni trimestrali iva

Nel cassetto fiscale del contribuente stanno giungendo le segnalazioni di anomalie relative alla prima scadenza di trasmissione delle comunicazioni trimestrali Iva (12.6.2017).

Si tratta di errori di compilazione del modello (ad esempio, crediti Iva 2016 indicati in misura superiore ai crediti presenti nelle dichiarazioni trasmesse a febbraio 2017) o di versamenti mancanti. In questi casi il contribuente potrà versare il dovuto avvalendosi del ravvedimento operoso ovvero correggere gli errori rilevati. L'Agenzia delle Entrate può, comunque, effettuare controlli sui versamenti e, in caso di emissione di avvisi di liquidazione, il ravvedimento è precluso.

Chiarimenti sul c.d. iper-ammortamento

Il Ministero dello Sviluppo Economico, nelle FAQ pubblicate sul sito, ha chiarito che possono accedere al c.d. iper-ammortamento del 250% anche le spese

sostenute dalle società di noleggio, se si riesce a dimostrare la sussistenza dei requisiti di interconnessione, alternativamente, presso la propria impresa o presso il cliente. Nel secondo caso il beneficio spetta limitatamente al periodo di durata del noleggio.

In relazione al beneficio della detassazione per i software in Cloud, l'agevolazione è subordinata alla possibilità di inviare ordini ai fornitori e ricevere dagli stessi i documenti di trasporto in formato digitale.

Nuova percentuale di imponibilità dei dividendi

La L. 208/2015, nel ridurre l'aliquota Ires al 24% con decorrenza dal 1°/1/2017, ha anche previsto, mediante rinvio ad apposito decreto, la conseguente rideterminazione delle percentuali fissate negli articoli 47, c. 1, 68 c. 3, 58 c. 2, e 59 del Tuir, nonché la percentuale di concorso al reddito complessivo degli utili e delle plus/minusvalenze derivanti dal realizzo delle medesime partecipazioni. La percentuale precedente (49,72%) fu determinata muovendo dall'assunto che gli utili derivanti da partecipazioni qualificate, non detenute nell'esercizio d'impresa (e da partecipazioni qualificate e non qualificate, detenute nell'esercizio d'impresa) scontassero in capo al percettore persona fisica l'aliquota marginale Irpef e in modo da garantire sugli utili in questione (e sui capital gains) un prelievo teorico complessivo (risultante dalla tassazione combinata società-socio) pari a detta aliquota marginale. Nel procedere all'adeguamento delle suddette percentuali di concorso al reddito complessivo, si sono rispettati gli stessi criteri sistematici. In questo senso, dunque, la nuova misura del 58,14% è idonea a garantire un prelievo aggiuntivo Irpef tale da portare il prelievo complessivo (società-socio) al 43% (attuale aliquota Irpef marginale massima).

Rimborso spese telefoniche al dipendente

L'Agenzia delle Entrate ha chiarito che sono tassati come componenti del reddito da lavoro dipendente, i rimborsi delle spese di acquisto e di utilizzo dei telefoni cellulari a uso promiscuo (ossia aziendale e personale) con la quota forfettizzata al 50%. Pertanto, il rimborso al dipendente sulla base di un criterio forfetario, non supportato da elementi e parametri oggettivi, non è escluso dalla determinazione del reddito di lavoro dipendente.

Guida sulle detrazioni per spese sanitarie

L'Agenzia delle Entrate ha pubblicato sul proprio sito Internet una guida contenente le informazioni necessarie per fruire delle detrazioni per spese sanitarie

Compensazione dei crediti e visto di conformità

E' necessario il visto di conformità sulle dichiarazioni o le istanze Iva, redditi e Irap per compensazioni con importo superiore a 5.000 euro, relative a imposte sui redditi e alle relative addizionali, alle ritenute alla fonte, alle imposte sostitutive delle imposte sul reddito e all'Irap, nonché relative al credito annuale dell'Iva. Il nuovo limite entra in vigore immediatamente, e quindi, dovrebbe essere applicabile alle dichiarazioni dei redditi relative al 2016. L'obbligo del visto di conformità è stato esteso anche in ambito Iva, compresi i crediti trimestrali.

Nei casi di utilizzo in compensazione dei crediti in violazione dell'obbligo di apposizione del visto di conformità o della sottoscrizione sulle dichiarazioni o istanze da cui emergono i crediti stessi, ovvero nei casi di utilizzo in compensazione dei crediti che emergono da dichiarazioni o istanze con visto di conformità o sottoscrizione apposti da soggetti diversi da quelli abilitati, l'Agenzia delle Entrate procede al recupero dell'ammontare dei crediti utilizzati in violazione e dei relativi interessi, nonché all'irrogazione delle sanzioni (30%).

In caso di mancato pagamento, in tutto o in parte, delle somme dovute a seguito dell'atto di recupero dei crediti indebitamente utilizzati in compensazione, entro il termine assegnato dall'ufficio, si procede alla riscossione coattiva. Per il pagamento delle somme dovute da restituire non è possibile avvalersi della compensazione. In caso di iscrizione a ruolo delle somme dovute, per il relativo pagamento non è ammessa la compensazione prevista dall'art. 31 D.L. 78/2010.

La compensazione del credito annuale o relativo a periodi inferiori all'anno dell'Iva, per importi superiori a 5.000 euro annui, può essere effettuata a partire dal 10° giorno successivo a quello di presentazione della dichiarazione o dell'istanza da cui il credito emerge.

Qualora il credito di imposta utilizzato in compensazione risulti superiore all'importo previsto dalle disposizioni che fissano il limite massimo dei crediti compensabili, il modello F24 è scartato.

COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

La progressiva attuazione della disposizione è fissata con provvedimenti dell'Agenzia delle Entrate. Con provvedimento dell'Agenzia delle Entrate sono altresì indicate le modalità con le quali lo scarto è comunicato al soggetto interessato. Sono tenuti a utilizzare esclusivamente i servizi telematici messi a disposizione dall'Agenzia delle Entrate i soggetti titolari di partita Iva che intendono effettuare la compensazione del credito annuale o relativo a periodi inferiori all'anno dell'Iva (è abrogata la condizione del superamento della soglia di 5.000 euro annui), nonché dei crediti relativi alle imposte sui redditi e alle relative addizionali, alle ritenute alla fonte, alle imposte sostitutive delle imposte sul reddito, all'Irap e dei crediti d'imposta da indicare nel quadro RU della dichiarazione dei redditi. Per tali soggetti, quindi, non è più possibile, in nessun caso, compensare tramite home banking. L'Agenzia delle Entrate ha approvato i codici tributo per i quali sussiste l'obbligo di utilizzo dei propri servizi telematici (risoluzione n. 68/E/2017).

Apprendistato professionale senza limiti di età

Con il messaggio 2276 del 1°.6.2017 l' INPS fornisce le indicazioni volte a favorire l'applicazione del regime contributivo dell'apprendistato professionalizzante, senza limiti età, nei confronti dei lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione.

Beneficiari di indennità di mobilità: è possibile assumere in apprendistato professionalizzante i lavoratori in mobilità, fruendo del relativo regime contributivo agevolato ad esclusione dell'estensione dei benefici contributivi previsti ordinariamente per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione.

Pertanto, risulta applicabile il seguente regime contributivo:

a) riduzione dell'aliquota contributiva, a carico del datore di lavoro, nella misura prevista del 10%, per i primi 18 mesi dall'assunzione (non trova applicazione la riduzione dell'aliquota contributiva prevista nei confronti dei datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove e quella prevista dall'art. 22, comma 1, della legge n. 183/2011; non trova altresì applicazione la contribuzione di finanziamento della NASpl);

b) applicazione dell'aliquota contributiva a carico dell'apprendista nella misura pari 5,84% per tutta la durata del periodo di formazione.

Trattandosi di assunzione a tempo indeterminato, è previsto un incentivo economico, a favore del datore di lavoro, in misura pari al 50% della indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore per il residuo periodo di fruizione.

Pertanto, nel periodo di durata del regime agevolato (primi 18 mesi), l'aliquota complessiva da versare, per i datori di lavoro che assumano in apprendistato professionalizzante percettori di indennità di mobilità, è pari al 15,84% (10% a carico del datore di lavoro + 5,84% a carico dell'apprendista).

Al termine del periodo agevolato, cioè dal 19° mese, la contribuzione datoriale è dovuta in misura piena, in relazione al settore di classificazione ed alle caratteristiche aziendali del datore di lavoro, mentre quella a carico dell'apprendista preserva la misura del 5,84% solo per il periodo di residua durata del contratto di apprendistato.

Al termine del periodo di apprendistato, a seguito della prosecuzione del rapporto di lavoro, sulla base delle disposizioni che regolano il regime dell'apprendistato, anche l'aliquota contributiva a carico del lavoratore è dovuta in misura piena in relazione al settore di classificazione ed alle caratteristiche aziendali del datore di lavoro.

Beneficiari di trattamento di disoccupazione: dal 1° gennaio 2017, a seguito dell'abrogazione dell'indennità di mobilità, è possibile l'assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante anche nei confronti dei lavoratori beneficiari di un trattamento di disoccupazione (NASpl, Aspi, MiniAspi, indennità speciale di disoccupazione edile e DIS-COLL).

Nei confronti di questi contratti di apprendistato, l'orientamento adottato dall'INPS è analogo a quello relativo alle assunzioni in contratto di apprendistato di lavoratori beneficiari di indennità di mobilità ed è da considerarsi applicabile la disciplina contributiva vigente per gli apprendisti assunti sulla base del regime ordinario, fatta eccezione per le specifiche deroghe espressamente contemplate dalla legge.

In particolare:

a) per effetto dell'applicazione delle norme ordinarie in materia di apprendistato professionalizzante, si applica la riduzione dell'aliquota contributiva, a carico del datore di lavoro, alla misura prevista per gli apprendisti per tutta la durata del periodo di formazione, che non può eccedere il limite di tre anni, elevabile a cinque per il settore artigiano edile e non.

Anche in questo caso, l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro per il periodo dell'apprendistato è pari al 10% della retribuzione imponibile; per i datori di lavoro che occupano fino a nove dipendenti, detta aliquota è pari all'1,5% nel primo anno di contratto, al 3,0% nel secondo anno di contratto, per tornare all'ordinaria misura del 10% negli anni successivi al secondo;

Integra

COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO



COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

b) trova applicazione la contribuzione di finanziamento della NASpl, la cui misura ordinaria è pari all'1,31%, e di quella di finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua di cui all'art. 25, della legge n. 845/1978;

c) trova applicazione la contribuzione a carico dell'apprendista nella misura pari al 5,84% per tutta la durata del periodo di formazione;

d) è prevista l'esclusione della conservazione dei benefici contributivi in capo al datore di lavoro e al lavoratore per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione, tipici dei rapporti di apprendistato.

Pertanto, nel periodo di durata del regime agevolato (massimo 36 mesi, elevabili a 60 nel settore dell'artigianato edile e non), l'aliquota complessiva da versare, per i datori di lavoro con più di nove dipendenti, è pari al 17,45% (11,61% a carico del datore di lavoro + 5,84% a carico dell'apprendista).

Per i datori di lavoro con un numero di dipendenti non superiore a nove, l'aliquota complessiva è pari al 8,95% (3,11% a carico del datore di lavoro + 5,84% a carico dell'apprendista) per i primi 12 mesi, 10,45% (4,61% a carico del datore di lavoro e 5,84% a carico dell'apprendista) per i mesi dal 13° al 24°, e 17,45% (11,61% a carico del datore di lavoro + 5,84% a carico dell'apprendista) dal 25° al 36° mese (60° per artigianato edile e non).

Al termine del periodo di apprendistato, a seguito della prosecuzione del rapporto di lavoro, l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro è dovuta in misura piena in relazione al settore di classificazione ed alle caratteristiche aziendali del datore di lavoro e così anche quella a carico del lavoratore.

Allo scopo di agevolare gli adempimenti dei datori di lavoro, l'Istituto sta progettando l'automazione delle istanze attraverso lo sviluppo di un'apposita procedura telematica in grado di gestire il riscontro al datore di lavoro in ordine alla sussistenza delle predette condizioni in capo al lavoratore da assumere.

In attesa dell'avvio in produzione della predetta procedura i datori di lavoro interessati a fruire del regime contributivo agevolato per le assunzioni in apprendistato professionalizzante, senza limiti età, trasmetteranno, attraverso il cassetto bidirezionale, specifica dichiarazione di responsabilità, sulla base dei format predisposti dall'Istituto.

Lavoro agile – smart working

A seguito della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, è entrata in vigore la L. 81/2017 contenente "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato". In attesa dei prossimi chiarimenti, si ritiene opportuno elencare le principali novità introdotte in tema Lavoro Agile o Smart Working:

Definizione: modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale.

Forma: l'accordo relativo alla modalità di lavoro agile è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova, e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore.

L'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore e le misure necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni di lavoro.

Durata e recesso: l'accordo può essere a termine o a tempo indeterminato; in tale ultimo caso, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a 30 giorni elevati a 90 giorni in caso di recesso del datore di lavoro nel caso di lavoratori disabili.

In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine, nel caso di accordo a tempo determinato, oppure senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.

Disciplina del rapporto di lavoro: il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

Potere di controllo e disciplinare: l'accordo relativo alla modalità di lavoro agile disciplina l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.

Sicurezza sul lavoro: Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi

specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali e ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.

Le prestazioni di lavoro occasionale

La disciplina delle prestazioni di lavoro occasionale è stata introdotta dall'art. 54 bis, legge 21 giugno 2017, n. 96 di conversione del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50. Le prestazioni di lavoro occasionale sono strumenti che possono essere utilizzati dai soggetti che vogliono intraprendere attività lavorative in modo sporadico e saltuario. Per gli utilizzatori, imprese o professionisti, sarà consentito ricorrere al contratto di prestazione occasionale solo se il numero di lavoratori dipendenti a tempo indeterminato non è superiore a 5 (apprendisti esclusi dal computo e part-time in proporzione) ed è vietato l'utilizzo nell'ambito degli appalti di opere o servizi, nell'edilizia e settori affini. Questi sono solo alcuni dei vincoli previsti per i nuovi voucher, attivabili dal 10 luglio. Oltre ad esserci alcuni dubbi sul periodo di riferimento (l'INPS indica il semestre che va dall'8° al 3° mese antecedente la data dello svolgimento della prestazione occasionale), sono stati previsti anche ulteriori limiti per i datori che intendano utilizzare soggetti con questa forma contrattuale. Ad esempio il compenso pattuito per la prestazione che non potrà essere inferiore a 36 euro, anche per prestazioni di durata inferiore a 4 ore (escluso settore agricolo).

Ulteriore vincolo è rappresentato dal fatto che non è possibile fare ricorso a prestazioni di lavoro occasionali da parte di lavoratori con i quali l'utilizzatore abbia in corso (o lo abbia avuto entro i 6 mesi precedenti) un rapporto di lavoro subordinato o di co.co.co. Al prestatore di lavoro occasionale dovrà essere garantita la tutela in materia di sicurezza sul lavoro nonché il diritto al riposo giornaliero (11 ore di riposo continuativo nell'arco delle 24 ore), alle pause (un pausa di almeno 10 minuti qualora la durata della prestazione ecceda il limite di 6 ore), al riposo settimanale (due periodi di riposo di almeno 24 ore consecutive all'interno di un periodo di 14 giorni, da cumulare con le ore di riposo giornaliero). Gli adempimenti di registrazione e di svolgimento degli adempimenti informativi possono essere svolti direttamente dall'utilizzatore sulla piattaforma INPS dedicata alle Prestazioni Occasionali. Terminata la prestazione, o meglio entro le ore 24.00 del terzo giorno successivo a quello di svolgimento dell'attività lavorativa, l'utilizzatore può procedere a confermare, tramite apposita funzionalità della procedura telematica, l'effettuazione della prestazione. Qualora ciò non avvenga entro tali termini, la stessa sarà ritenuta svolta. La misura del compenso può essere fissata dalle parti, ma non dovrà essere inferiore al livello minimo, stabilito in euro 9,00 netti per ogni ora di prestazione lavorativa (costo per l'utilizzatore euro 12,41).



COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO