



DI CELESTE VIVENZI

Tutte le imprese e i loro consulenti, tra pochi giorni, dovranno confrontarsi con le problematiche del conguaglio fiscale 2017 procedendo alla ripresa di tutti gli «imponibili» corrisposti nell'anno (compresi eventuali compensi derivanti da altri datori di lavoro) e provvedendo all'eventuale ricalcolo delle detrazioni fiscali/detrazioni per carichi familiari ovvero alla eventuale deduzione di oneri vari dichiarati dal dipendente e al conseguente ricalcolo delle imposte Irpef e delle relative addizionali (il datore di lavoro deve tenere in considerazione anche eventuali Fringe-benefits corrisposti). Come ogni anno, secondo la regola del «principio di cassa allargato» occorre ricordare che rientrano nel conguaglio fiscale di fine anno le retribuzioni corrisposte entro il 12 gennaio 2018 e che le imposte devono essere applicate nel periodo di paga in cui viene corrisposta la retribuzione (si rammenta che il conguaglio di fine anno può essere operato entro il termine ultimo del 28 febbraio 2018). Al fine di poter adempiere a un conguaglio

L'Ancl illustra le linee guida sull'adempimento fiscale di fine anno

## Le regole del conguaglio Da escludere le retribuzioni non corrisposte

corretto il datore di lavoro/consulente deve tenere in considerazione alcune problematiche particolari ovvero:

a) mancata corresponsione delle retribuzioni ai dipendenti per mancanza di liquidità: in materia di conguaglio fiscale 2017 l'operazione «di conguaglio» deve essere effettuata senza tener conto delle retribuzioni non corrisposte dal datore di lavoro (tale criterio non è invece applicabile alla contribuzione Inps che tiene invece conto delle retribuzioni spettanti (criterio di competenza) e che prevede quindi il pagamento dei contributi anche sulle retribuzioni non corrisposte materialmente);

b) mancato pagamento delle retribuzioni e compilazione del libro unico: come previsto dal Ministero del lavoro, nel caso di specie, il libro unico deve essere compilato in sospensione fiscale (in caso di mancato pagamento delle retribuzioni devono essere indicati i compensi e i contributi Inps senza le ritenute fiscali);

c) stipendi pagati in ritardo ma nel periodo d'imposta successivo a quello di maturazione: tali somme possono essere assoggettate a tassazione separata solo se il tardato pagamento deriva

da dissesto finanziario del datore di lavoro (a.e. risoluzione n. 379/2002) e pertanto, negli altri casi, ai fini del conguaglio fiscale risulta applicabile la tassazione ordinaria;

d) certificazione unica: è importante verificare le situazioni sopraindicate prima di effettuare le operazioni di conguaglio fiscale in quanto la consegna di una certificazione unica che riporta un reddito imponibile non «effettivamente corrisposto» potrebbe indurre il lavoratore ad eventuali azioni nei confronti del «datore di lavoro» a titolo di risarcimento danno (il soggetto potrebbe infatti perdere alcune agevolazioni in materia di reddito Isee ovvero relative alla corresponsione dell'assegno del nucleo familiare in misura minore rispetto a quella spettante).

È utile rammentare che il principio di cassa allargato non ha rilevanza per la deducibilità in capo al datore di lavoro dei costi per i dipendenti in quanto, in materia, vige la deducibilità dei costi per competenza. La regola appena citata non si applica tuttavia ai compensi erogati agli amministratori il cui incarico non rientra nella propria

professione abituale in quanto, come stabilito dall'art. 95 del Tuir, sono deducibili nel 2017 solo i compensi erogati fino al 12 gennaio 2018 (i rimborsi e i contributi previdenziali a carico della società rimangono invece deducibili per competenza). In buona sostanza, anche in questo caso, per la deducibilità in capo alla società del compenso erogato all'amministratore è necessario il suo «materiale pagamento» nel corso di tale anno e pertanto, nel caso di amministratore che consegue reddito assimilato a quello di lavoro dipendente, la deduzione nel 2017 è assicurata purché detta erogazione avvenga entro il prossimo 12 gennaio 2018 (i compensi percepiti dall'amministratore entro il 12 gennaio 2018 concorrono alla formazione del suo reddito nel periodo d'imposta precedente in forza dell'art. 51, comma 1 Tuir) e saranno deducibili dalla società in tale periodo d'imposta (in assenza di chiarimenti ufficiali, è opinione diffusa che solo il compenso soggettato alla «deducibilità per cassa» sancita dall'art. 95, comma 5 e non anche i relativi contributi, che sarebbero quindi «deducibili per

competenza», senza dare quindi alcuna rilevanza alla data in cui vengono versati). Ai fini del relativo pagamento di stipendi e compensi degli amministratori in relazione al «principio di cassa» si rammenta che ove i compensi siano corrisposti in contanti, assume rilievo il momento della consegna; ove il pagamento sia effettuato mediante assegno bancario o circolare, rileva la data apposta sull'assegno perché è da tale momento che si assiste al passaggio del titolo; nell'ipotesi invece in cui la disposizione di pagamento sia effettuata con bonifico bancario, si deve far riferimento al giorno in cui l'emolumento entra nella disponibilità del beneficiario, ossia dal momento dell'accredito, senza alcuna rilevanza della data di disposizione o della valuta.

Pagina a cura  
DELL'UFFICIO STAMPA  
E RELAZIONI ESTERNE  
DELL'ANCL,  
ASSOCIAZIONE NAZIONALE  
CONSULENTI DEL LAVORO  
Tel: 06/5415742  
www.anclsu.com

### Le contraddizioni del contratto di prestazione occasionale

Con l'articolo 54-bis del dl 24 aprile 2017, n. 50, inserito in sede di conversione della legge 21 giugno 2017, n. 96, in vigore dal 24 giugno, nasce il contratto di prestazione occasionale, con l'obiettivo di andare adeguatamente a sostituire lo strumento del voucher. Quest'ultimo strumento normativo ha rappresentato per anni la soluzione flessibile e soprattutto efficace per inquadrare le prestazioni di lavoro occasionale di tipo accessorio di modeste entità. Al contrario l'attuale soluzione normativa adottata, si connota chiaramente per andare esattamente nella direzione opposta a quella della flessibilità e semplicità di utilizzo che contraddistingueva il vecchio buono lavoro. Oggi un committente che decidesse di ricorrere a questo strumento normativo non potrebbe farlo nella stessa giornata in cui nasce l'esigenza organizzativa così come invece era possibile fare con il vecchio voucher lavoro, semplicemente per il fatto che la sola procedura di inquadramento del committente e soprattutto del riempimento del portafoglio elettronico attraverso il pagamento con delega F24 che consente di acquistare la prestazione, così come precisa l'Inps nella circolare 107 del 15/07/2017, necessita di un minimo di sette giorni. Ma anche dal punto di vista del prestatore il discorso non cambia, di fatto se con il vecchio strumento del buono lavoro lo stesso prestatore riscuoteva il compenso dopo tre giorni, con il contratto di prestazione occasionale l'Inps provvederebbe a disporre il bonifico del compenso il giorno 15 del mese

successivo. Ora chiaramente provate a immaginare il cameriere di un ristorante che viene chiamato per un paio di sabati all'inizio del mese per far fronte a un picco di prenotazioni e si vedrebbe corrispondere il compenso per due prestazioni di qualche ora dopo oltre un mese, compenso di una prestazione occasionale che dovrebbe trovare la sua connotazione naturale proprio nella quasi immediata percezione dello stesso, e invece costringe il prestatore ad attendere un periodo decisamente troppo lungo soprattutto in considerazione della stessa esiguità del compenso da percepire. Ma il vero elemento di rigidità del nuovo strumento risiede nella penalizzazione che ancora una volta colpisce imprese e professionisti, infatti per il contratto di prestazione occasionale la retribuzione minima da conferire giornalmente anche per una sola ora di prestazione è di ben 36 euro, minimale che rende lo strumento normativo quasi inutilizzabile per la fattispecie per la quale è stato creato. Ma quanto costerebbe quello stesso cameriere dell'esempio precedente al committente ristorante se inizia la propria prestazione alle 20 e termina all'una di notte, visto che si

parla di minimale giornaliero da rispettare? Ebbene la risposta dell'Inps a questo quesito lascia chiaramente intendere a un'interpretazione di tipo estensivo, ovvero bisogna corrispondere al prestatore 72 euro di compenso, quindi il rispetto di due minimi retributivi giornalieri, di conseguenza a quel ristorante il cameriere costerebbe quasi di 100 euro per cinque ore di prestazione. Ricapitolando dunque il prestatore riceverebbe quel compenso dopo oltre un mese, il committente dovrebbe sostenere un costo abbastanza più elevato rispetto persino al normale lavoro subordinato, e allora perché si dovrebbe ricorrere a questo nuovo strumento? La risposta è confermata dai dati recenti forniti dall'Inps

sull'utilizzo del contratto di prestazione occasionale che non possono far altro, soprattutto alla luce delle considerazioni appena fatte, che confermare i numeri impietosi della grande contraddizione che rappresenta questo strumento normativo. Si pensi che dalla data di entrata in vigore della norma sino ad oggi sono stati registrati poco più di 30 mila contratti, ovvero una nullità rispetto ai numeri prodotti dal vecchio lavoro accessorio dei buoni lavoro, a conferma della grande contraddizione di un contratto che avrebbe dovuto garantire flessibilità ed elasticità di utilizzo ma che in realtà è esattamente il contrario di quello che si propone di essere.

Raffaele Arcangelo Piscitelli

#### COSÌ È DECISO

### Il cattivo esempio

Dovevate esserci: non avete idea di cosa ho potuto proficere al capo quando - dopo anni e anni di onorato e impeccabile servizio - ho scoperto che invece di riconoscermi la qualifica (e lo stipendio) superiore, ha deciso di assumere giovani lavoratori. Ma cosa mai mi assumi: giovani apprendisti inesperti invece di investire sulla esperienza di noi lavoratori anziani e incentivarli a lavorare meglio! Mi sarò malamente trasformato in sindacalista, ma al di là degli impropri e insulti, la protesta la ritenevo giusta. Ma per questo la Corte di cassazione ha ritenuto legittimo per quei fatti il mio licenziamento disciplinare. Hanno motivato i supremi giudici che «è giustificato il licenziamento di un lavo-

ratore per la sua reazione scomposta con ingiurie, minacce di scontro fisico rivolte al titolare in presenza di colleghi e clienti, con grave danno all'immagine della datrice di lavoro, nonché per il particolare «disvalore ambientale» riconoscibile nella condotta addebitata in quanto idonea ad assurgere per i dipendenti più giovani a modello diseducativo e disincentivante dall'adempimento degli obblighi di lavoro e di reciproco rispetto» (sent. n. 21506 del 15/9/2017). Cosicché dall'intera faccenda ho imparato due cose: giusto che un'azienda faccia largo ai giovani, ma se mi dovessi arrabbiare di nuovo, al largo dai giovani.

Renzo La Costa