



DI STEFANO CAMASSA

Può succedere? Sì, può succedere. Ed è successo. Mi sono imbattuto in una dichiarazione precompilata infedele. Ma infedele al contrario. Nel senso che il software dell'Agenzia delle entrate nell'assemblare i dati di un contribuente ha pensato bene di indicare che la liquidazione di un modello 730 precompilato comportava, per il malcapitato, trattenute da operare dal sostituto per oltre 2.700 euro. Tutto questo sul faraonico reddito di euro 17.482. Già inciso di Irpef per euro 2.415 alla fonte. Quindi un'aliquota media del 29% per un reddito che raggiunge a malapena il secondo scaglione? Confesso: nel conto ho messo anche gli accenti che incidono per 900 euro. Ma comunque un'imposta netta di 4.200 su un imponibile di 17.482 è esorbitante. Aspetta, forse sono redditi di capitale? Ma no, sono redditi di lavoro dipendente. Ho capito, sarà una dichiarazione complicata. Qualcosa sarà andato storto. Il contribuente mi consegna la documentazione per controllare la dichiarazione. Sono solo tre CU: due di lavoro dipen-

dente e una di lavoro autonomo non abituale. In più ha tre immobili di cui uno abitazione principale, un altro pertinenza del prima e un terzo immobile dichiarato in altri casi, in altro comune. Subito salta agli occhi che degli immobili non c'è traccia nella precompilata dell'Agenzia. Ma come, non comunica con i suoi stessi archivi? No, no. Comunica. Ma non utilizza. Perché? Mistero. Poi, nonostante ben due CU di lavoro dipendente con periodi non sovrapposti e giorni di detrazione di lavoro dipendente certificati, pari in totale, a 334, nulla compare nell'apposito campo della precompilata. E invece attribuita la detrazione per redditi diversi, inferiore a quella per lavoro dipendente. Come noto le due detrazioni non sono cumulabili, per espressa previsione del Tuir. Ma è altrettanto noto che spetta la più favorevole. Tanto più che la mancata attribuzione delle detrazioni per redditi di lavoro dipendente comporterebbe la restituzione all'Eraio del cosiddetto Bonus Renzi. Per farla breve il contribuente deve effettivamente versare poco più di 550 euro. Come è possibile? L'Agenzia lo spiega nelle note della precompila-

ta. Non attribuisce le detrazioni di lavoro dipendente se vi sono due CU e in almeno una delle due è compilata la casella «periodi particolari». Effettivamente, in una CU tale casella è compilata con il codice 4 che identifica l'ipotesi residuale di non coincidenza di giorni di detrazione e durata del contratto. Il contratto è durato dal 1° gennaio 2016 al 31 marzo 2016; giorni di detrazione attribuiti in CU 90. E qui mi si accende una luce: lo stramaleddo 29 febbraio. Il programma di controllo delle CU per i contratti di lavoro dipendente terminati prima del 31 dicembre attribuisce 29 giorni a febbraio. Motivo per il quale se il software di compilazione della CU, come la stragrande maggioranza, ha attribuito 28 giorni a febbraio, si generava un errore, in fase di controllo telematico, superabile in due maniere: o aggiungendo un giorno di detrazione o inserendo il codice 4 a casella 11. Ma in questa seconda ipotesi la precompilata dell'Agenzia diventa infedele... al contribuente. È proprio vero gli anni bisestili portano male... Ma all'Agenzia delle entrate non sono superstitiosi. Anzi.

Il software delle Entrate indica trattenute più alte del dovuto

Precompilate con errori Non attribuito il 29° giorno di febbraio 2016

Licenziamento disciplinare, motivazioni obbligatorie

Le motivazioni poste alla base del licenziamento disciplinare, possono non essere enunciate dal datore di lavoro all'atto del provvedimento espulsivo, se questo consegue a una contestazione dove tali motivazioni siano state già evidenziate. Secondo Cass. n. 12802 del 22.5.2017, l'obbligo del datore di lavoro di comunicare al lavoratore i motivi del licenziamento (previsto dall'art. 2 della legge 15 luglio 1966, n. 604) presuppone che i suddetti motivi non siano stati portati a conoscenza del dipendente; qualora vi sia stata una precedente contestazione disciplinare dei fatti che hanno poi determinato il licenziamento, essa assolve all'onere di indicazione dei motivi del licenziamento, e a fronte di essa il lavoratore può chiedere l'ulteriore specificazione dei motivi, ove non li ritenga sufficientemente precisati, all'interno del procedimento disciplinare che si apre con la contestazione, senza che sia configurabile un obbligo del datore di lavoro di rispondere a una diversa richiesta di motivi, esterna a tale procedimento, non rilevando peraltro nella specie la disciplina introdotta dalla legge 28/6/2012, n. 92, in vigore dal 18/07/2012 (art. 1, comma 37, secondo cui il comma 2 dell'articolo 2 della legge 15/7/1966, n. 604, sostituito dal seguente: «2. La comunicazione del licenziamento deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato»). Al riguardo, già in Cass. n. 15986 - 01/08/2016, veniva affermato che l'obbligo datoriale di comunicare i motivi del licenziamento (previsto dall'art. 2 della legge 15/7/1966 n. 604, anche nella formulazione anteriore alla modifica apportata dall'art. 1 comma 37 della legge 92/2012) presuppone che questi motivi non siano stati precedentemente indicati. La precedente contestazione disciplinare dei fatti da un canto è essa stessa l'indicazione dei motivi che conducono al licenziamento; d'altro canto (ove l'indicazione non sia ritenuta sufficiente) costitui-

isce la base per la richiesta dei motivi (nell'ambito del procedimento che con la contestazione si apre, anche attraverso l'art. 7 della legge 20/5/1970 n. 300), precludendo l'esistenza d'un obbligo datoriale di rispondere alla successiva richiesta di motivi, esterna a questo procedimento. Il rinvio alla contestazione disciplinare presuppone però che la stessa sia puntuale in ordine alle motivazioni in questione. A proposito della «specificità» dell'addebito, anche perché essa mira a consentire una puntuale difesa del lavoratore, lo stesso dovrà individuare i fatti con sufficiente precisione, di modo che non sorgano incertezze sull'ambito delle questioni per cui il lavoratore è chiamato a difendersi. Come ricorda la Cassazione, nel procedimento disciplinare l'elemento di garanzia del lavoratore è dato dalla contestazione dell'addebito, mentre la comunicazione della sanzione può limitarsi a quanto già contestato, non essendo tenuto il datore di lavoro, neppure quando il contratto collettivo lo preveda, a una motivazione «penetrante», analoga a quella dei provvedimenti giurisdizionali, né a menzionare le giustificazioni del lavoratore.

Celeste Vivenzi

Renzo La Costa

Focus sulle novità del modello Irap 2017

In vista della predisposizione della dichiarazione Irap 2017 si coglie l'occasione per identificare le principali novità del modello dichiarativo ovvero:

a) casella «art. 13-bis»: tale spazio deve essere barrato dai soggetti (sono escluse le microimprese), che redigono il bilancio in base alle disposizioni contenute nei nuovi «principi contabili», per i quali opera la proroga di 15 giorni dal termine per la presentazione della dichiarazione Irap come disposto dal decreto legge n. 244-2016;

b) casella dichiarazione integrativa: prevista una sola casella riferita alle dichiarazioni integrative sia per le dichiarazioni a favore che per le dichiarazioni a sfavore del contribuente (si applica il termine di presentazione lungo per ambedue le tipologie) come previsto dalla nuova normativa di cui al decreto legge n. 193-2016);

c) nuova sezione IS: nel quadro IS è stata prevista una sezione da compilare in caso di avvenuta presentazione nell'anno di «eventuali dichiarazioni integrative» ai fini di poter esporre crediti da utilizzare (nello stesso tempo è stata soppressa la sezione «errori contabili»);

d) soppressione area straordinaria del bilancio: come noto il decreto legislativo n. 139-2015 ha disposto la soppressione della gestione straordinaria del bilancio rendendo necessaria la modifica del modello Irap 2017 (dal 2016 le plusvalenze e le minusvalenze derivanti dalla cessioni

di immobili non strumentali, che costituiscono componenti straordinari rilevanti ai fini Irap, sono classificate rispettivamente nella voce A.5 «Altri ricavi e proventi» e B.14 «Oneri diversi di gestione» del conto economico, e pertanto sono stati eliminati dal modello Irap i righe a esse dedicati quali «variazioni in aumento e in diminuzione»). In materia di deduzioni del «costo del personale» è d'obbligo soffermarsi sulla compilazione dei seguenti righe del quadro IS:

IS1: deduzione contributi Inail; - IS 2: deduzione forfetaria da euro 7.500 a euro 13.500 per ciascun dipendente assunto con contratto a tempo indeterminato (limite aumentato a euro 15.000 ovvero euro 21.000 per i lavoratori che si trovano nelle aree svantaggiate ovvero per coloro che hanno meno di 35 anni o per i lavoratori di sesso femminile); - IS 3: deduzione contributi previdenziali; IS 4: deduzione spese per apprendisti, disabili, personale assunto con contratto di formazione lavoro e per gli addetti alla ricerca e sviluppo; - IS 5: deduzione euro 1.850 fino a 5 dipendenti se componenti positivi Irap inferiori ad euro 400.000; - IS 6: deduzione per incremento occupazionale massimo 15.000 euro per nuovo assunto; - IS7: eccedenza deducibile relativa al costo del lavoro dei dipendenti assunti a tempo indeterminato (a far data dal 2016

è stata prevista una apposita casella (c. 73 art. 1 legge 28/12/2015, n. 208) che consiste in una deduzione calcolata per ogni «dipendente stagionale» impiegato per almeno 120 giorni per due periodi d'imposta, a decorrere dal secondo contratto stipulato con lo stesso datore di lavoro nell'arco temporale di due anni a partire dalla data di cessazione del precedente contratto). Ai fini della deducibilità del costo del personale si rammenta che le deduzioni per il «cuneo fiscale» sono alternative per ciascun lavoratore, alla deduzione di euro 1.850 per ciascun dipendente fino a un massimo di cinque per i soggetti con componenti positivi del Valore della produzione non superiori a euro 400.000 e alle spese per apprendisti, disabili, personale assunto mediante contratti di formazione e lavoro, nonché ai costi per il personale addetto all'attività di ricerca e sviluppo (la deduzione per incremento occupazionale è invece cumulabile con la deduzione del cuneo fiscale). Per quanto riguarda infine le «deduzioni forfetarie dalla base imponibile» si ricorda che la legge n. 208-2015 ha disposto per le imprese di minori dimensioni (società di persone, imprese individuali, società semplici ed esercenti arti e professioni) un aumento dell'importo da dedurre.

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