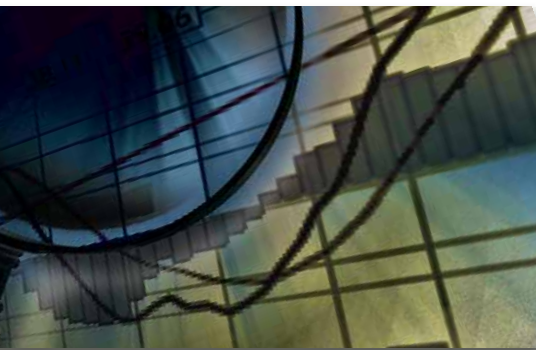




FINANZIARIA 2011 ULTIME NOVITÀ

Giacomo Picconeri*

**Approfondimento
– alla luce delle
prime disposizioni
interpretative e
attuative – di
alcuni aspetti in
materia fiscale,
d'interesse per i
professionisti,
contenuti nella
"legge di Stabilità"
per l'anno 2011.**

Come già anticipato nell'inserito di *GEOPUNTO* n. 35/11 in queste pagine vengono approfonditi - alla luce delle prime disposizioni interpretative-attuative nel frattempo intervenute - alcuni aspetti in materia fiscale, d'interesse per i professionisti, contenuti nella "legge di Stabilità" per l'anno 2011 (Legge n. 220 del 13.12.2010 ex Finanziaria).

1 - LA DETASSAZIONE DEGLI EMOLUMENTI LEGATI AD INCREMENTI DELLA PRODUTTIVITÀ

La "Legge di Stabilità 2011", ex finanziaria, ha prorogato per tutto l'esercizio in corso, 2011, il regime della detassazione, o tassazione sostitutiva, degli importi erogati dalle imprese ai lavoratori dipendenti "in relazione a incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'azienda".

Dal momento che l'applicazione di detta agevolazione ha suscitato alcuni dubbi interpretativi, l'Agenzia delle Entrate, congiuntamente al Ministero del Lavoro, è intervenuta sull'argomento con la Circolare n. 3 del 14 febbraio 2011.

Con la detta circolare è stato specificato che, contrariamente a quanto avvenuto nel 2008/2010,

la detassazione si applica per l'anno in corso alle sole somme correlate ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, collegate ai risultati riferiti all'andamento economico o agli utili dell'impresa o ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale previsti da "accordi o contratti collettivi territoriali o aziendali" (art. 53, D.L. n. 78/2010). Pertanto per l'esercizio 2011 l'imposta sostitutiva del 10% risulterà applicabile sulle somme collegate ad incrementi di produttività subordinatamente all'esistenza di un accordo o contratto collettivo aziendale o territoriale. La circolare non prevede la forma scritta come condizione di validità, ma va da sé che nel caso il datore di lavoro fosse in seguito chiamato a dare giustificazioni sulla legittimità del proprio operato la forma scritta (l'accordo sindacale) risulta di fatto necessaria. Nel caso in cui nell'azienda non risultino essere presente le Rappresentanze Sindacali (ad es. perché il n. dei dipendenti risulta inferiore a 15) gli accordi di cui sopra potranno essere sottoscritti direttamente con i lavoratori mediante apposite assemblee.

Come in precedenza è stato confermato, il regime agevolativo si applica:

- con esclusivo riferimento al settore privato, ai titolari di reddito di lavoro dipendente non superiore, nell'anno 2010, ad € 40.000;

- nella misura massima di € 6.000 già al lordo della ritenuta del 10% e al netto degli oneri previdenziali obbligatori a carico del lavoratore;

- alle sole somme erogate nel corso del 2011 o comunque entro il 12 gennaio 2012, se riferite al 2011.

L'agevolazione si attiva:

- dal primo periodo di paga utile, successivo all'accordo con la possibilità di congruagliare le eventuali differenze in sede di cessazione del rapporto di lavoro o a fine anno;

- in via automatica se il dipendente è stato in forza per tutto o parte del 2010 ed al quale il datore di lavoro ha rilasciato il modello CUD 2011;

- su richiesta del lavoratore, ma solo se assunto nel 2010 o nel 2011 oppure ha più rapporti di lavoro contemporaneamente (es. *part-time*).

Il lavoratore ha la facoltà di rinunciare esplicitamente all'agevolazione.

Viene altresì confermato che la detassazione si applica, non solo sulle somme premiali pure (premi di produttività), ma anche:

- sulla retribuzione relativa al lavoro straordinario;

- sull'intero compenso per il lavoro supplementare, reso oltre l'orario concordato ma nei limiti dell'orario a tempo pieno, per chi ha un contratto di lavoro a tempo parziale;

- sulle somme erogate per il lavoro notturno;

- sulla maggiorazione corrisposta ai lavoratori che usufruiscono del giorno di riposo settimanale e prestano servizio la domenica.

Il datore di lavoro dovrà attestare nel modello CUD da consegnare al lavoratore che le somme erogate rispettano i presupposti sopraindicati.

2 - LA VALUTAZIONE DELLO "STRESS-LAVORO CORRELATO"

Pur essendo questo un argomento non strettamente legato, considerata la sua generale applicazione, si vuole comunque per quanto possibile fornire un'adeguata informativa per segnalare ed evidenziare le nuove e sempre più pressanti novità in materia. Il D. Lgs. 81/2008 (Testo Unico della Sicurezza sul Lavoro), ha previsto l'entrata in vigore differita, al 31.12.2010, di ulteriori nuove norme in materia di sicurezza. In particolare dall'anno 2011 viene prevista a carico del datore di lavoro, al fine di redigere il Documento di Valutazione del Rischio (DVR), una

nuova attività volta, appunto, alla "*valutazione del rischio dello stress-correlato*", secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004.

Quando si parla di "stress-lavoro correlato" ci si riferisce allo stress legato e conseguente all'attività lavorativa che si manifesta quando il lavoratore non è più in grado di controllare e/o affrontare le richieste derivanti dall'ambiente di lavoro. Tra le cause che possono determinare fattori di stress (naturalmente se di una certa importanza e consistenza) possiamo trovare: rapporti tra i colleghi; presenza di troppo o troppo poco lavoro; turni di lavoro eccessivamente lunghi o faticosi; molti o pochi cambiamenti in ambito lavorativo; mancanza di sostegno e condivisione tra colleghi; poca chiarezza sul "chi" deve fare "cosa"; scarse e/o nulle possibilità di carriera, ecc.

È evidente che molteplici altri fattori potrebbero essere considerati e/o valutati in funzione delle specifiche attività lavorative e/o degli ambienti di lavoro. È proprio in relazione a tali fattori che l'imprenditore è chiamato alla "valutazione". La stessa pertanto costituisce parte integrante della valutazione dei rischi e viene effettuata, come per tutti gli altri fattori di rischio, dal datore di

lavoro avvalendosi dell'aiuto del medico competente, del Servizio di Prevenzione e Protezione dell'azienda, del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e di ogni altro consulente che ritenga utile ed opportuno coinvolgere.

In linea generale, il processo di valutazione del rischio stress-lavoro correlato si articola in due fasi:

1. identificazione di fattori di rischio e loro stima (valutazione preliminare o *"semplificata"*);
2. valutazione approfondita.

La prima fase, detta preliminare, consiste nella rilevazione di indicatori oggettivi e verificabili di *"condizione di stress"*. Trattasi nello specifico di eventi e/o situazioni direttamente correlati all'ambiente ed alle condizioni di lavoro. Si deve, quindi, far riferimento ad alcuni indicatori specifici di rischio direttamente rilevabili – es. il numero di infortuni; la quantità di assenze per malattia; le richieste di trasferimento; le eventuali segnalazioni del medico responsabile, ecc. – che, a loro volta, possono essere dipendenti e conseguenza di fattori inerenti direttamente la prestazione lavorativa – es. i carichi ed i ritmi di lavoro; gli orari ed i turni; la corrispondenza tra i requisiti professionali richiesti e

l'impiego effettivo dei lavoratori; la possibilità effettiva di crescita e di carriera; ecc.

L'impresa in detta fase, ed in relazione alla dimensione, coinvolgendo anche la Rappresentanza Sindacale Unitaria ed il medico responsabile e/o direttamente i lavoratori attraverso questionari anonimi, interviste e check-list, deve acquisire tutte le informazioni necessarie a detta valutazione. Nel caso in cui dalla stessa non emergano elementi di rischio, il datore di lavoro dovrà darne conto nel cosiddetto *"Documento di Valutazione del Rischio"*, un documento da redigere, con data certa, obbligatoriamente a cura e responsabilità dell'imprenditore.

Nel caso in cui, invece, vengano ravvisati degli elementi di stress, si dovranno obbligatoriamente pianificare e porre in essere degli interventi di natura correttiva finalizzati a correggerli ed eliminarli. Se tali interventi risultassero inefficaci, l'impresa dovrà procedere ad una ulteriore valutazione (seconda fase), appunto detta *"approfondita"*, con la quale andranno previsti, pianificati e realizzati interventi radicali e/o di modifica strutturale dell'ambiente e delle condizioni di lavoro.

Sono soggetti a tale nuova nor-

mativa tutte le imprese pubbliche e private nonché i titolari di studi professionali che si avvalgono di lavoratori dipendenti ed equiparati. A tal fine sono considerati tali anche i soci lavoratori e gli associati d'opera nelle associazioni in partecipazione.

Ricordiamo ed evidenziamo che nelle imprese che occupano fino a 10 dipendenti la valutazione ed il relativo documento (DVR) risultano essere semplificati ed è possibile altresì ricorrere all'autocertificazione, dopo aver comunque effettuato la valutazione *"preliminare"*, anche sulla base di procedure standardizzate.

3 - IL REGIME DELLA "CEDOLARE SECCA" SUGLI AFFITTI

Dopo alcuni tentativi non andati a buon fine, il D.Lgs. 23/2011, recante disposizioni in materia di federalismo fiscale, ha introdotto a partire dall'anno di imposta 2011 per alcuni redditi derivanti dalla locazione di immobili, il regime della *"cedolare secca"* in alternativa al regime fiscale ordinario vigente.

La cedolare secca offre la possibilità (cioè la facoltà) di pagare sui redditi derivanti dall'attività di locazione di beni immobili ad uso abitativo

un'imposta sostitutiva ai fini IRPEF del 19% per i contratti a canone concordato e del 21% per i contratti a canone libero. Rispetto al regime ordinario, l'introduzione della cedolare secca, oltre a voler far emergere gli affitti in nero, ha lo scopo di semplificare la politica fiscale in quanto sostitutiva non solo dell'Irpef e delle relative addizionali comunali e regionali, ma anche dell'imposta di registro annuale e dell'imposta di bollo sul contratto di locazione (e sulle sue eventuali proroghe o risoluzioni). L'importo imponibile su cui applicare l'imposta sostitutiva è pari al 100% del canone pattuito per i contratti liberi ed al 59,5% dello stesso per i contratti concordati.

La convenienza ad aderire al nuovo regime varia, dunque, in base al livello di reddito ma anche alla tipologia di contratto (se concordato o a canone libero). Chi vi opta, però, dovrà obbligatoriamente rinunciare per tutta la durata del contratto all'aumento annuale del canone.

Come già evidenziato il nuovo regime di tassazione può essere applicato solo ai redditi di locazione di immobili ad uso residenziale e alle relative pertinenze (box e/o cantine) locate insieme all'immobile. Risulta-

no pertanto esclusi i terreni, gli uffici, i negozi e gli altri immobili ad uso e destinazione non abitativa. Non risulta ad oggi ancora certa l'applicabilità dello stesso ai contratti "turistici" cioè agli affitti stagionali (case per vacanze) ed a quelli per studenti.

Inoltre, tali redditi devono essere riconducibili ad una persona fisica e non rientrare nell'esercizio di attività di impresa e/o di arti e professioni. Conseguentemente tale disciplina non risulta applicabile nel caso in cui la locazione, seppure a titolo abitativo, venga effettuata per immobili detenuti da imprese, società e/o professionisti. Con decorrenza dal 7 aprile per poter aderire al nuovo regime fiscale il proprietario (o il titolare di diritto reale di godimento) dell'immobile, in occasione di registrazione di un nuovo contratto, dovrà effettuare una duplice comunicazione: la prima all'Agenzia delle Entrate tramite il servizio Internet "Siria", la seconda all'inquilino mediante raccomandata contenente una informativa sulla scelta operata e la rinuncia a richiedere l'adeguamento del canone.

Per i contratti in corso, cioè già registrati, invece, l'opzione andrà esercitata direttamente nella dichiarazione dei redditi

relativa (mod. Unico e Mod. 730/2012 – Anno 2011).

Si evidenzia, infine, che a fronte di detta agevolazione risultano essere state notevolmente inasprite le sanzioni amministrative applicabili in caso di omessa o infedele dichiarazione che adesso vanno dal 240% al 480% dell'imposta evasa! Quanto sopra proprio con lo scopo dichiarato e voluto di combattere e porre fine al "mercato degli affitti in nero".

4 - NUOVE COMUNICAZIONI TELEMATICHE.

DIFFERIMENTO TERMINI

L'obbligo di comunicazione telematica all'Agenzia delle Entrate delle operazioni rilevanti ai fini Iva, di importo pari o superiore a € 3.000 (€ 3.600 se considerato al lordo di Iva) previsto dal Decreto legge 78/2010 che avrebbe dovuto effettuarsi dapprima dal 1° gennaio e successivamente dal 1° aprile, è stato oggetto di nuovo differimento al 1° luglio 2011.

Conseguentemente sono stati concessi ulteriori due mesi per procedere alla rilevazione dei dati relativi agli acquisti di beni e servizi che superano detta soglia per le operazioni poste in essere da privati e per le quali non risulta obbligatoria l'emissione della fattura.

**Dottore Commercialista*