



STUDIO ANSALDI & ASSOCIATI

Marco Analdi - Antonella Bolla
CONSULENZA FISCALE E DEL LAVORO

SEGUICI SU



www.ansaldiassociati.it

www.marcoansaldicommercialista.it

15.7.2017

INFORMATIVA FISCALE DEL 15 LUGLIO 2017

Con la presente informativa presentiamo una rassegna delle principali novità introdotte nel nostro ordinamento in materia fiscale e del lavoro.

- LA MANOVRA CORRETTIVA È LEGGE pag. 2
- DIRITTO CAMERA DI COMMERCIO pag. 2
- INDIRIZZO PEC - notifica via Pec anche per le persone fisiche pag. 2
- CREDITI IVA TRIMESTRALI: AGGIORNATO IL MODELLO IVA TR pag. 3
- GUARDIA DI FINANZA: controllo degli affitti di case vacanza pag. 3
- RIMBORSO AL LAVORATORE DELLE SPESE DI TELEFONIA pag. 4
- LE NUOVE PRESTAZIONI OCCASIONALI pag. 5
- CHIARIMENTI IN TEMA DI WELFARE AZIENDALE pag. 6
- NOVITÀ IN TEMA DI COMPENSAZIONE IN F24 pag. 7
- SISTEMA PUBBLICO DI IDENTITÀ DIGITALE pag. 7
- VIDEOSORVEGLIANZA IN AZIENDA: I CHIARIMENTI DELL'INL pag. 8
- L'INPS AVVIA LA VIGILANZA DOCUMENTALE pag. 8
- OPERATIVA L'APE SOCIALE pag. 9
- PREMI DI PRODUTTIVITÀ E TASSAZIONE ORDINARIA pag.10

Lo studio resta a disposizione per gli approfondimenti del caso.

LA MANOVRA CORRETTIVA È LEGGE

È in vigore dallo scorso 23 giugno la L. 96/2017 di conversione del D.L. 50/2017, che apporta rilevanti modifiche a diverse disposizioni contenute nel decreto originario.

I temi toccati dalla c.d. “manovra correttiva”, per citarne alcuni, spaziano un po’ in tutti i settori, dall’Iva, alla compensazione dei crediti fiscali, al rientro dei capitali dall’estero (c.d. *voluntary bis*), alla disciplina delle locazioni brevi, fino ad arrivare ai ritocchi dell’agevolazione Ace e alla disciplina dei nuovi indici sintetici di affidabilità.

Clicca sull’icona per visionare tutte le principali disposizioni di interesse fiscale:



La Manovra Correttiva e Legge

DIRITTO CAMERA DI COMMERCIO

Approvata per 79 Camere di Commercio la maggiorazione del 20% del diritto annuale

È stato pubblicato il decreto recante l'incremento della misura del diritto annuale per gli anni 2017, 2018 e 2019.

Il provvedimento sancisce che è autorizzato un incremento della misura del diritto annuale fino al 20% per il finanziamento dei progetti camerali, condivisi con la Regione, indirizzati alla attuazione di “politiche strategiche nazionali” in tema di sviluppo economico e di servizi alle imprese.

Un totale di 79 Camere di Commercio ha deliberato la percentuale di aumento da applicare ai diritti annuali e l'elenco delle suddette CCIAA interessate è stato allegato al decreto del 22 maggio 2017.

Il decreto stabilisce che le imprese che hanno già provveduto al versamento del diritto annuale per l'anno 2017 possono effettuare il conguaglio rispetto all'importo versato entro il 30 novembre 2017, senza sanzioni e interessi.

INDIRIZZO PEC - Possibile la notifica via Pec anche per le persone fisiche

I soggetti non tenuti per obbligo all'adozione di un indirizzo di Posta elettronica certificata **possono** richiedere che la notifica delle cartelle di pagamento e degli atti della procedura di riscossione coattiva mediante ruolo possa avvenire all'indirizzo Pec dichiarato all'atto della richiesta.

Il servizio telematico per la comunicazione dei dati consente di trasmettere la comunicazione dell'indirizzo Pec: l'Agenzia delle entrate invia un messaggio contenente un codice di validazione per verificarne l'esistenza e l'effettiva disponibilità per il richiedente e l'indirizzo Pec ha validità a decorrere dal quinto giorno libero successivo a quello in cui l'ufficio attesta l'avvenuta ricezione.

CREDITI IVA TRIMESTRALI: AGGIORNATO IL MODELLO IVA TR

Con provvedimento n. 124040 del **4 luglio 2017** l'Agenzia delle entrate ha approvato il nuovo modello TR con le relative istruzioni, da utilizzare per le richieste di rimborso o di utilizzo in compensazione del credito Iva a partire dal secondo trimestre del 2017.

La novità contenuta nel nuovo modello Iva TR che aggiorna quello approvato con provvedimento del 21 marzo 2016 attiene l'obbligo di apporre il **visto di conformità** o, in alternativa, la sottoscrizione da parte dell'organo di controllo sull'istanza da cui emerge il credito, per i soli contribuenti che intendono utilizzare in compensazione crediti Iva per importi superiori a **5.000 euro annui**.

Ne deriva la seguente situazione per quanto concerne la richiesta in compensazione dei crediti Iva trimestrali:

Compensazione orizzontale	
Fino a 5.000 euro	è sufficiente la barratura del presupposto che legittima la richiesta
Superiore a 5.000 euro	con apposizione del visto di conformità o, in alternativa, la sottoscrizione da parte dell'organo di controllo

L'utilizzo del credito Iva trimestrale fino alla soglia di 5.000 euro è possibile dalla data di presentazione telematica del modello Iva TR.

Il superamento del limite di 5.000 euro è riferito all'ammontare complessivo dei crediti Iva trimestrali maturati nel 2017 e comporta l'obbligo di utilizzare in compensazione i crediti Iva a partire dal decimo giorno successivo a quello di presentazione telematica del modello Iva TR (quindi, l'utilizzo del credito è stato "anticipato", non essendo più necessario aspettare il giorno 16 del mese successivo alla presentazione del mod. TR).

Il limite di 5.000 euro è elevato a 50.000 euro per le *start-up* innovative di cui all'articolo 25, D.L. 179/2012. Il nuovo modello dovrà essere impiegato a partire dal mese di luglio per richiedere il rimborso o l'utilizzo in compensazione del credito Iva maturato nel secondo trimestre del 2017: il termine di presentazione scade il 31.7.17.

Nulla è cambiato per quanto riguarda la richiesta del credito Iva trimestrale a rimborso, rispetto a quanto già specificato nella informativa contenuta nella circolare dello scorso mese di aprile.

GUARDIA DI FINANZA: controllo degli affitti di case vacanza

La Guardia di Finanza è a caccia di evasori. Sotto controllo sono le case vacanze affittate in nero ed i falsi prodotti made in Italy; la ricerca viene effettuata sui portali e sui giornali locali.

Si prenderanno in esame, anche, le attività commerciali o di prestazione di servizi svolte in maniera abusiva, con riferimento ai settori economici come attività di somministrazione di alimenti e bevande o di intrattenimento.

Sorvegliati speciali le guide turistiche, ormeggiatori, noleggiatori di barche, ciclomotori, biciclette o altri mezzi di trasporto e soggetti che svolgono servizi di trasporto turisti a terra e in mare.

RIMBORSO AL LAVORATORE DELLE SPESE DI TELEFONIA

Con la risoluzione n. 74/E del 20 giugno 2017 l’Agenzia delle entrate chiarisce il trattamento fiscale dei **rimborsi che i datori di lavoro possono riconoscere ai propri dipendenti** quando questi utilizzano per esigenze lavorative il proprio telefono cellulare.

L’utilizzo del telefono aziendale

Qualora l’impresa metta a disposizione dei dipendenti telefoni, sostenendo tanto il costo di acquisto quanto le relative spese di gestione, qualora l’utilizzo sia esclusivamente per finalità aziendali, in capo al dipendente non si genera alcuna conseguenza.

In capo al datore di lavoro i costi telefonici, come noto, sono deducibili nel limite dell’80% del costo sostenuto.

L’utilizzo del telefono personale

Soluzione alternativa è quella per cui viene chiesto al personale dipendente di utilizzare il proprio telefono cellulare, con rimborso da parte del datore di lavoro della quota di costo sostenuto effettivamente imputabile alle finalità aziendali: questa situazione è stata oggetto di analisi nella risoluzione n. 74/E/2017.

In particolare, la situazione esaminata è la seguente:

- ✓ il telefono viene acquistato dal dipendente a sua scelta e a sue spese;
- ✓ il contratto relativo al servizio di telefonia e traffico dati è stipulato dal dipendente con il gestore da lui scelto e tutte le spese sono quindi da lui direttamente sostenute;
- ✓ il datore di lavoro rimborsa al lavoratore una quota di costo sostenuto.

Nel caso esaminato, vista la difficoltà di determinare l’effettivo utilizzo aziendale, il datore di lavoro si accorderebbe con il dipendente per un rimborso pari al 50% del costo sostenuto dal dipendente.

L’Agenzia delle entrate concorda sul fatto che il rimborso dei costi sostenuti dal dipendente per esigenze lavorative, di massima, è da considerarsi escluso da tassazione in capo al percettore, ma osserva come tale esclusione opera solo nel momento in cui il rimborso fosse analitico *“sulla base di elementi oggettivi, documentalmente accertabili”*.

Al contrario, la possibilità di esentare i rimborsi forfettari opera solo quando viene esplicitamente prevista dal Legislatore (il ché non accade per i costi telefonici).

Oltretutto, nel caso di specie, l’Agenzia delle entrate contesta pure il fatto che il telefono personale sia effettivamente un’inderogabile esigenza lavorativa, oltre al fatto che il dipendente ha la facoltà di gestire il rapporto telefonico con l’operatore che preferisce, senza quindi interessare nella scelta il datore di lavoro.

Pertanto, occorre concludere che quando il rimborso al dipendente dei costi sostenuti per la telefonia sia forfettario, detto rimborso costituisce reddito per il lavoratore dipendente.

LE NUOVE PRESTAZIONI OCCASIONALI

La L. 96 del 21 giugno 2017, di conversione del D.L. 50/2017, in vigore il giorno stesso della sua pubblicazione, reca importanti novità in tema di **lavoro occasionale**.

Vengono considerate prestazioni occasionali quelle attività lavorative che danno luogo, nel corso di un anno civile:

- **per ciascun prestatore**, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a **5.000 euro**;
- **per ciascun utilizzatore**, con riferimento alla totalità dei prestatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a **5.000 euro**;
- per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore **in favore del medesimo utilizzatore**, a compensi di importo non superiore a **2.500 euro**.

Alle prestazioni possono fare ricorso:

- ✓ le persone fisiche, non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa, per il ricorso a prestazioni occasionali mediante il Libretto famiglia;
- ✓ gli altri utilizzatori, nei limiti previsti, per l'acquisizione di prestazioni di lavoro mediante il contratto di prestazione occasionale.

I compensi percepiti dal lavoratore sono esenti da imposizione fiscale, non incidono sul suo stato di disoccupato e sono computabili ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno.

Non possono essere acquisite prestazioni di lavoro occasionali da soggetti con i quali l'utilizzatore abbia in corso o abbia cessato da meno di 6 mesi un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa.

È vietato il ricorso al contratto di prestazione occasionale:

- da parte degli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze **più di 5 lavoratori subordinati** a tempo indeterminato;
- da parte delle imprese del **settore agricolo**, salvo che per le attività lavorative rese dai soggetti svantaggiati prima elencati, purché non iscritti nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli;
- da parte delle **imprese dell'edilizia** e di settori affini, delle imprese esercenti l'attività di escavazione o lavorazione di materiale lapideo, delle imprese del settore delle miniere, cave e torbiere;
- nell'ambito **dell'esecuzione di appalti di opere o servizi**.

Ai fini dell'attivazione del contratto di prestazione occasionale, ciascun utilizzatore non persona fisica nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa, versa, attraverso la piattaforma informatica Inps le somme utilizzabili per compensare le prestazioni. L'1% degli importi versati è destinato al finanziamento degli oneri gestionali.

La misura minima oraria del compenso è pari a **9 euro**, tranne che nel settore agricolo, per il quale il compenso minimo è pari all'importo della retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo di lavoro stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Oltre all'importo di 9 euro riconosciuto al lavoratore l'utilizzatore è poi tenuto a versare all'Erario **3,41 euro** a titolo di contributi per un totale di costo complessivo pari ad euro **12,41 per ogni ora di lavoro**.

CHIARIMENTI IN TEMA DI *WELFARE* AZIENDALE

In occasione del 15° *Forum* lavoro organizzato dalla Fondazione studi consulenti del lavoro il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, rispondendo a specifici quesiti, ha fornito i seguenti chiarimenti in tema di *welfare* aziendale

DURC e erogazioni *flexible benefit*

Come è noto i piani di *welfare* aziendale rappresentano una grande opportunità per datori di lavoro e lavoratori sia in termini economici sia in termini produttivi.

In ordine al profilo di tassazione dei trattamenti, infatti, **le erogazioni poste all'interno di un piano di *welfare* aziendale godono del sostanziale azzeramento del cuneo fiscale e previdenziale.**

Ci si è pertanto domandati se, essendo previsto un beneficio contributivo, al fine del suo godimento dovesse essere necessario che l'azienda possedesse la regolarità contributiva attestata dal modello Durc.

Stante, però, il fatto che il particolare regime fiscale e previdenziale previsto per i trattamenti *welfare*, anche in virtù del dato testuale normativo, appare coincidente con le caratteristiche della "regola", non risultando elementi di "eccezione" rispetto al regime generale né lo stesso può essere individuato come ulteriore agevolazione di carattere contributivo non generalizzato a tutti i beneficiari o legato a specifici presupposti o condizioni posti in essere solo da alcuni di essi.

Stante quanto rappresentato, va da sé che il regime fiscale/contributivo previsto per il *welfare* aziendale non appare, quindi, correlato al rispetto delle condizioni di cui all'articolo 1, comma 1175, L. 296/2006 (in sintesi Durc regolare).

Nella medesima sede di confronto e analisi è stata, inoltre, posta all'esame di parere da parte del Ministero del lavoro la questione dell'applicabilità dell'articolo 51, D.Lgs. 81/2015, ovvero della necessità di stipulare contratti collettivi con associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati con le loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero con la rappresentanza sindacale unitaria.

Il Ministero, pur evidenziando la mancanza di un riferimento normativo specifico, ritiene che la stipula di accordi o contratti per l'erogazione di trattamenti *welfare* dovrà essere trattata con organizzazioni sindacali di riferimento aventi caratteristiche di maggiore rappresentatività comparata a livello nazionale.

Per completezza si evidenzia che, laddove vengano stipulati accordi o contratti che prevedano la facoltà per il lavoratore di sostituire in tutto o in parte i premi di risultato in trattamenti *welfare*, il relativo strumento contrattuale di attivazione dovrà seguire certamente i precetti del citato comma 187, articolo 1, Legge di Bilancio 2016, essendo necessario individuare le organizzazioni sindacali stipulanti con le caratteristiche proprie di rappresentatività prevista dall'articolo 51, D.Lgs. 81/2015.

NOVITÀ IN TEMA DI COMPENSAZIONE IN F24

Con la risoluzione n. 68/E del 9 giugno 2017 l’Agenzia delle entrate interviene sulle disposizioni che sono state introdotte dall’articolo 3, D.L. 50/2017 (c.d. “manovrina”), recentemente convertita in legge.

Come è noto, la novella normativa introduce, per i titolari di partita Iva, **l’obbligo di utilizzare i canali telematici dell’Agenzia delle entrate per la presentazione delle deleghe di versamento modello F24** in presenza di talune compensazioni esterne di crediti tributari in vigore dal 24 aprile 2017.

L’elenco dei relativi codici tributo è riportato nell’allegato 1 alla risoluzione n. 68/E/2017.

Nello specifico, i titolari di partita Iva sono obbligati a presentare il modello F24 esclusivamente tramite i canali telematici Entratel o Fisco Online qualora vengano posti in compensazione: i crediti Iva (annuali o relativi a periodi inferiori), ovvero i crediti relativi alle imposte sui redditi e alle relative addizionali, alle ritenute alla fonte, alle imposte sostitutive delle imposte sul reddito, all’imposta regionale sulle attività produttive e i crediti d’imposta da indicare nel quadro RU della dichiarazione dei redditi, a prescindere dall’importo del credito stesso.

In ragione delle pressanti richieste intervenute l’Agenzia, anche se con notevole ritardo, precisa che tra i codici interessati dalla nuova disciplina non sono ricompresi i crediti rimborsati dai sostituti a seguito di liquidazione del modello 730 e le somme erogate ai sensi dell’articolo 1, D.L. 66/2014 e dell’articolo 1, comma 12 e ss., L. 190/2014 (c.d. *bonus Renzi*).

Resta ovviamente inteso che la possibilità di non utilizzare esclusivamente i predetti canali telematici vale a condizione che la delega di pagamento non esponga anche importi di credito Iva annuale, o relativi a periodi inferiori all’anno, di importo superiore all’anno per i quali risulti necessario il rispetto del predetto obbligo.

Nulla si è modificato per quanto riguarda i contribuenti non titolari di partita Iva in tema di presentazione del modello F24, per essi infatti vi è obbligo:

- ➔ di utilizzare esclusivamente i servizi telematici messi a disposizione dall’Agenzia delle entrate, in caso di presentazione di un modello F24 il cui saldo finale sia pari a zero;
- ➔ di utilizzare i servizi telematici messi a disposizione dall’Agenzia delle entrate e dagli intermediari della riscossione convenzionati con la stessa, nel caso in cui siano effettuate delle compensazioni e il saldo finale sia di importo positivo.

SISTEMA PUBBLICO DI IDENTITÀ DIGITALE

Il Ministero del lavoro, con notizia sul proprio sito, ha reso noto che dal 19 maggio 2017 SPID, il Sistema pubblico di identità digitale che **consente di accedere a tutti i servizi online della P.A.** attraverso un’unica identità digitale (composta da username e password), è utilizzabile anche sul sito istituzionale del Ministero stesso.

Per il momento sarà possibile accedere solo alla procedura informatizzata delle **dimissioni volontarie**, quando il sistema sarà a regime saranno introdotti altri servizi.

VIDEOSORVEGLIANZA IN AZIENDA: I CHIARIMENTI DELL'ISPettorATO

Dopo le novità apportate alla disciplina della videosorveglianza nell'ambiente di lavoro (articolo 4, Statuto dei lavoratori), nel corso del 2015 e del 2016, l'Ispettorato nazionale del lavoro (INL) ha chiarito, con propria nota n. 4619/2017, alcuni aspetti circa il **preventivo accordo richiesto dalla norma per l'installazione di tali apparecchiature**.

L'INL fa presente, anzitutto, che **l'accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o unitarie (Rsa/Rsu) costituisce il percorso preferenziale previsto dalla normativa in tema di installazione di apparecchi di videosorveglianza**; l'autorizzazione pubblica, rilasciata dagli Ispettorati del lavoro, è infatti solo eventuale e successiva al predetto accordo.

La richiesta all'ITL, infatti, deve essere operata laddove non si sia riusciti a trovare un preventivo accordo con le Rsa/Rsu, ovvero con i sindacati territoriali. Da tutto questo consegue che, avendo ricevuto una specifica autorizzazione dell'Ispettorato, a seguito di un mancato accordo sindacale, detta autorizzazione possa successivamente essere sostituita da un nuovo accordo con i rappresentanti dei lavoratori.

Viene inoltre chiarito come l'accordo sindacale circa la videosorveglianza possa essere siglato con le Rsa/Rsu ovvero, nel caso di aziende con unità produttive ubicate in diverse Province della stessa Regione ovvero in più Regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Queste ultime possono, in effetti, siglare un accordo sul tema anche in considerazione di quanto disposto dalla normativa sui contratti di prossimità, ma purché tale accordo sia in linea con le finalità poste da quest'ultima normativa (maggiore occupazione, qualità dei contratti di lavoro, forme di partecipazione dei lavoratori, emersione lavoro irregolare, etc. ...).

Anche la Corte di Cassazione ha avuto modo di esprimersi sul tema, di recente con la sentenza n. 22148/2017, affermando il principio che un accordo in tema di videosorveglianza siglato con i singoli lavoratori non ha valenza ai fini del disposto dell'articolo 4, St. Lav., rilevandosi, in quel caso, la condotta antisindacale. **Occorre quindi sempre un accordo collettivo e non anche una serie di plurimi accordi**.

L'INPS AVVIA LA VIGILANZA DOCUMENTALE

L'Inps, con circolare n. 93 del 30 maggio 2017, comunica di aver avviato l'implementazione di **nuove metodologie di controllo delle informazioni trasmesse** attraverso le dichiarazioni contributive nonché di quelle disponibili nelle banche dati delle altre Pubbliche Amministrazioni basate sull'utilizzo di strumenti statistici predittivi preordinati a favorire l'individuazione di fenomeni a rischio di irregolarità.

L'attivazione di queste nuove metodologie segna il passaggio a un approccio che limiti l'insorgere di situazioni di irregolarità o frode attraverso l'analisi delle informazioni.

La circolare introduce il **piano operativo "FROZEN"**, finalizzato a potenziare il contrasto alla simulazione di rapporti di lavoro e, quindi, all'indebita fruizione di prestazioni previdenziali.

OPERATIVA L'APE SOCIALE

Con la circolare n. 100/2017 l'Inps ha reso operativa l'applicazione per la trasmissione telematica delle domande per richiedere APE.

L'indennità è riconosciuta fino al compimento dell'età anagrafica prevista per l'accesso al trattamento pensionistico di vecchiaia (o fino al conseguimento della pensione anticipata o di un trattamento conseguito anticipatamente rispetto all'età per la vecchiaia).

I soggetti beneficiari devono avere **almeno 63 anni**, essere in possesso di **almeno 30 anni di anzianità contributiva** e trovarsi in una delle seguenti condizioni:

- stato di disoccupazione a seguito di cessazione del rapporto di lavoro per licenziamento, dimissioni per giusta causa, risoluzione consensuale nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7, L. 604/1966, e avere finito di godere della prestazione per la disoccupazione loro spettante da almeno 3 mesi;
- assistere da almeno 6 mesi il coniuge, la persona unita civilmente o un parente di primo grado convivente con *handicap* in situazione di gravità;
- avere una riduzione della capacità lavorativa uguale o superiore al 74%, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile;
- essere lavoratori dipendenti che, al momento della richiesta di accesso dell'APE sociale, svolgono o abbiano svolto in Italia, da almeno 6 anni in via continuativa, una o più delle attività lavorative elencate nell'allegato A, D.P.C.M. 88/2017. I 6 anni si considerano continuativi anche se interrotti, per un periodo massimo di 12 mesi, da periodi di inoccupazione o di svolgimento di attività diverse da quelle elencate nell'allegato A) annesso al D.P.C.M.. Per tale categoria è richiesta un'anzianità contributiva di almeno 36 anni.

Il beneficiario dell'APE sociale può svolgere un'attività lavorativa, in Italia o all'estero, durante il godimento dell'indennità, purché i redditi da lavoro dipendente o da co.co.co. percepiti non superino gli **8.000 euro** lordi annui, e quelli derivanti da lavoro autonomo non superino i **4.800 euro** lordi annui. In caso di superamento dei limiti annui il soggetto decade dall'APE sociale, l'indennità percepita nel corso dell'anno diviene indebita e l'Inps procede al relativo recupero.

L'indennità dell'APE sociale è riconosciuta entro i limiti annuali di spesa: per il 2017 300 milioni di euro.

Gli assicurati interessati all'APE sociale devono, preliminarmente alla domanda di accesso al beneficio, presentare una domanda di riconoscimento delle condizioni di accesso al beneficio. Entro il 15 ottobre 2017 l'Inps attesterà la sussistenza, anche in via prospettica, delle condizioni previste dal decreto, nonché la presenza di copertura finanziaria.

I soggetti che si trovano, o potrebbero venire a trovarsi nelle condizioni previste entro il 31 dicembre 2017, devono presentare domanda di riconoscimento delle condizioni di accesso al beneficio entro il **15 luglio 2017**.

Coloro che potrebbero trovarsi nelle predette condizioni entro il 31 dicembre 2018 devono presentare la domanda entro il 31 marzo 2018.

PREMI DI PRODUTTIVITÀ E TASSAZIONE ORDINARIA

Si comunica che l'Agenzia delle entrate, con risoluzione 9 giugno 2017, n. 67/E, ha precisato che nei modelli 730/2017 e Redditi Persone Fisiche 2017 è prevista l'indicazione delle **somme percepite per premi di risultato** al fine di fruire delle misure fiscali agevolative (applicazione **dell'aliquota del 10%**).

Qualora il datore di lavoro, pur in assenza dei requisiti previsti, abbia comunque riconosciuto al contribuente l'agevolazione fiscale, il contribuente è tenuto a tassare ordinariamente tutte le somme percepite, compresi i *benefit*, mediante la presentazione della dichiarazione dei redditi.

A tal riguardo l'Agenzia delle entrate precisa che nei modelli dichiarativi sono previsti dei campi distinti per l'indicazione dei compensi per premi di risultato e dei *benefit*, poiché, nel caso in cui il contribuente scelga in dichiarazione la tassazione ordinaria ritenendola più favorevole, la procedura di liquidazione del 730 (o il *software* nel caso del modello Redditi) farà confluire nel reddito complessivo solo i compensi, mentre i *benefit* resteranno detassati.

Se, invece, il datore di lavoro ha riconosciuto la detassazione dei *benefit* in assenza dei requisiti previsti dalla legge, al fine di consentire l'applicazione della tassazione ordinaria su tutte le somme percepite, è necessario aggiungere gli importi erogati sotto forma di *benefit* alle somme assoggettate ad imposta sostitutiva dal datore di lavoro.

In particolare, nel modello 730/2017, l'importo dei *benefit*, risultante dal punto 573 della Certificazione Unica 2017, va indicato nel quadro C, rigo C4, colonna 3 (denominata "Somme imposta sostitutiva").

Lo stesso importo non va, pertanto, inserito nella successiva colonna 5 (denominata "Benefit").

Va ovviamente barrata la colonna 6 (denominata "Tassazione ordinaria") del rigo C4, al fine di ricondurre a tassazione ordinaria l'intero importo esposto nella casella denominata "Somme imposta sostitutiva", comprensivo del *benefit*.

Analogamente, nel modello Redditi Persone Fisiche 2017, nelle ipotesi in argomento, l'importo dei *benefit* risultante dal punto 573 della Certificazione Unica 2017 va indicato nel quadro RC, rigo RC4, colonna 3 (denominata "Somme imposta sostitutiva"), barrando la colonna 6 denominata "Tassazione ordinaria" del medesimo rigo RC4.

Con riferimento ai contribuenti che utilizzano, per la presentazione della dichiarazione dei redditi, la dichiarazione precompilata nel particolare caso sopra descritto, il contribuente dovrà modificare la dichiarazione precompilata eliminando gli importi presenti nelle colonne 5 di ciascun rigo C4 (o RC4 del modello Redditi) e inserendoli nella colonna 3 denominata "Somme imposta sostitutiva" del rigo C4 (o RC4) o aggiungendoli a quelli eventualmente già presenti nel campo. Inoltre, dovrà essere barrata la colonna 6 del rigo C4 (o RC4), denominata "Tassazione ordinaria".

Si ricorda, infine, che per effettuare qualsiasi correzione di modelli 730 già trasmessi mediante l'apposita applicazione *web* è possibile annullare il 730 già inviato, dal 29 maggio al 20 giugno, e presentare una nuova dichiarazione entro il 24 luglio 2017.