

Accertamenti fiscali nel settore immobiliare

Misure promosse dall'Agenzia delle Entrate per la prevenzione ed il contrasto dell'evasione fiscale

L'Amministrazione Finanziaria effettuerà, nel corso del 2007, una serie di interventi per la prevenzione e contrasto dell'evasione fiscale, che interessano anche il settore immobiliare. Questi i primi indirizzi operativi contenuti nella **Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 2/E del 23 gennaio 2007**, in accordo con gli obiettivi che verranno indicati nella Convenzione triennale 2007-2009 da stipulare con il Dipartimento per le Politiche Fiscali.

La legge 296/2006 (*Legge Finanziaria 2007*) ed i documenti collegati hanno evidenziato una forte propensione dell'Amministrazione Finanziaria al controllo dell'evasione fiscale, nonché all'organizzazione di risorse al fine di eliminare le situazioni di economia sommersa. La Circolare n. 2/E/2007 ha evidenziato le prime linee guida per l'intervento del Fisco, che nel corso del 2007, effettuerà una serie di controlli formali e sostanziali in rilevanti settori delle attività economiche. I controlli interesseranno anche i soggetti con volume d'affari, ricavi o compensi fino a 25.822.845 euro, che dovranno concludersi, a livello regionale, entro il 31 luglio 2007, con un numero di verifiche che assicurino un assorbimento della capacità operativa almeno pari al 67% di quella programmata per la complessiva attività di verifica.

In particolare, in tema di imposta di registro, verranno eseguiti dei controlli sostanziali sugli atti di cessione e conferimento di terreni edificabili, nonché di cessioni di azienda, anche alla luce delle novità in materia introdotte dalla legge 296/2006.

Anche l'omessa registrazione dei contratti di locazione sarà oggetto di specifiche verifiche da parte degli Uffici. In seguito all'entrata in vigore della legge 248/2006, che ha convertito con modificazioni il D.L.223/2006, sono stati eliminati i limiti al potere di rettifica della base imponibile per le cessioni di immobili diverse da quelle disciplinate dall'art. 1, comma 497, della legge 266/2005.

Pertanto, le cessioni di terreni agricoli e di fabbricati diversi dalle abitazioni, nonché i trasferimenti di immobili ad uso abitativo, qualora l'acquirente non abbia specificamente manifestato al notaio rogante la volontà di avvalersi della valutazione automatica, sono ora nuovamente suscettibili di accertamento.

L'azione accertatrice riguarderà anche gli atti di successione e donazione, vista la reintroduzione dell'imposta di successione nell'ultima manovra finanziaria.

Festività infrasettimanali e applicazione della Cig

Nota dell'Inps 29/11/06

L'Inps con la nota del 29 novembre scorso consente di riepilogare le disposizioni che regolano la materia concernente le festività ai fini delle integrazioni salariali nell'industria ordinaria ed in particolare nelle imprese che appartengono al settore edile.

Al riguardo l'Istituto previdenziale distingue i lavoratori retribuiti in misura fissa mensile da quelli non retribuiti in misura fissa, ma in rapporto alle ore lavorate

Relativamente ai primi, le festività civili nazionali e quelle religiose infrasettimanali (1° giorno dell'anno, Epifania (6 gennaio), lunedì dopo Pasqua (mobile), Assunzione della Beata Vergine Maria (15 agosto), Ognissanti (1° novembre), Immacolata Concezione (8 dicembre), il giorno di Natale (25 dicembre) il giorno 26 dicembre ed eventuale festa del patrono) non comportano in ogni caso una riduzione della misura settimanale delle integrazioni salariali, sempre che la retribuzione pattuita si riferisca a tutti i giorni lavorativi del mese senza peraltro subire variazioni nel caso in cui alcune di queste giornate coincidano con le suddette festività (circolare Inps n. 50943 dell'8 febbraio 1973 lett. b) punto 6).

In questo caso, il trattamento economico inerente tali festività infrasettimanali rientra fra gli elementi integrabili da parte della Cassa.

Quanto ai lavoratori retribuiti non in misura fissa la nota, nel richiamare gli artt. 1 e 2 della L. n. 90/54, esclude per le festività civili nazionali ricadenti nei giorni 25 aprile, 1 maggio e 2 giugno la possibilità di integrazione salariale, essendo tali giornate sempre a carico del datore di lavoro. Analogamente non sono integrabili, ai sensi dell'art. 3 della suddetta legge, tutte le altre festività infrasettimanali che ricadano nei primi quindici giorni di sospensione, prevedendosi, anche per tali circostanze, che la retribuzione sia a carico dell'azienda.

Viceversa, le suddette festività sono da considerarsi ore integrabili, nel caso in cui non siano pagate dal datore di lavoro, a causa del protrarsi della sospensione per più di due settimane.

Le ore relative alle festività infrasettimanali che ricorrono nell'ambito di una settimana ad orario ridotto, invece, devono sempre essere considerate non integrabili e, pertanto, a carico del datore di lavoro, seguendo i criteri di computo riportati dalla circolare Inps n. 64183 G.S./207 del 19 ottobre 1972, che prevede espressamente che: *«le festività infrasettimanali cadenti nel corso di una settimana ad orario ridotto siano sempre a carico del datore di lavoro e quindi computate fra le ore lavorate nella settimana medesima»*.

Infine, la nota richiama i concetti di *«settimana di sospensione»* e *«settimana di riduzione»*, i quali individuano rispettivamente la settimana di sospensione a zero ore dell'attività dal lunedì al sabato e la settimana nella quale il lavoratore effettua solo alcune ore di lavoro. Pertanto, relativamente ai suddetti concetti, l'eventuale sospensione del lavoratore dall'attività nel corso della settimana, ad esempio il mercoledì, farà considerare la medesima una settimana a riduzione di orario, con tutte le conseguenze che ne derivano al fine del riconoscimento della Cig.

Procedimento penale e obbligo di comunicazione al datore di lavoro

Sentenza della Cassazione n. 18150 del 10 agosto 2006

Il lavoratore sottoposto a procedimento penale deve darne personalmente immediata notizia al datore di lavoro. E' quanto affermato dalla Corte di Cassazione, sentenza n. 18150 del 10 agosto 2006.

Con tale sentenza e' stato sancito il diritto del datore di lavoro di essere informato direttamente dal lavoratore, in modo preciso e puntuale, sulle vicende che possono arrecare lesione a quel rapporto fiduciario con lo stesso, che e' alla base del contratto di lavoro.

La gravita` di tali vicende, ai fini della prosecuzione del rapporto di lavoro, deve naturalmente essere rapportata alla qualita` e all'importanza delle mansioni svolte dal lavoratore.

Nel rapporto di lavoro l'elemento fiduciario di cui sopra assume infatti una fondamentale importanza.

Al riguardo, la giurisprudenza e' concorde nel ritenere che sussiste la giusta causa di licenziamento, ex art. 2119 c.c., anche nel caso di comportamenti e di fatti estranei all'ambito contrattuale e verificatisi al di fuori dell'attivita` lavorativa, purche` determinino una irreparabile compromissione appunto del suddetto elemento fiduciario.

La sentenza in commento concerne il caso di un lavoratore bancario sottoposto a procedimento penale per i reati di usura e di bancarotta fraudolenta.

La Cassazione ha confermato la decisione dei giudici di merito, ritenendo che il rifiuto del lavoratore di fornire al datore di lavoro informazioni in merito alla pendenza del procedimento penale a carico dello stesso sia idoneo a violare il vincolo fiduciario, particolarmente rilevante nell'ambito del rapporto di lavoro bancario, legittimando il licenziamento per giusta causa.

La pronuncia in parola ha carattere innovativo, in quanto non risultano precedenti al riguardo.

E' la prima volta, infatti, che la Cassazione affronta il tema della comunicazione da parte del lavoratore al datore di lavoro in merito alla pendenza di un procedimento penale a carico del primo.

Secondo la Cassazione, inoltre, il diritto del datore di lavoro a ricevere una corretta e puntuale informazione non e' soddisfatto nel caso in cui il medesimo apprenda da fonti indirette, ovvero comunque diverse da quella del dipendente interessato, notizie circa l'andamento del procedimento penale in corso.

In altre parole, la Corte di Cassazione si e' espressa circa l'irrilevanza della conoscibilita` aliunde da parte del datore di lavoro, modificando, a breve distanza di tempo, il proprio orientamento rispetto alla recente sentenza del 30 gennaio 2006, n. 2023, che aveva invece posto a carico del datore stesso l'onere di assumere informazioni circa gli sviluppi del procedimento penale a cui viene sottoposto il lavoratore e, di conseguenza, il dover attivarsi, con tempestivita` e diligenza, nel compimento delle iniziative necessarie per l'accertamento e la valutazione dei fatti.

Patente a punti

Le modifiche del collegato alla Finanziaria 2007

L'articolo 2 comma 164 della Legge 286 del 24 novembre 2006 (GU 277 del 28 novembre 2006) di conversione del Decreto Legge 262/06 ha modificato l'art. 126-bis del Codice della strada per la parte relativa all'obbligo di comunicazione alle autorità di polizia dei dati relativi al soggetto che ha commesso l'infrazione nel caso in cui non si sia potuto procedere alla sua identificazione diretta.

Il comma 2 dell'art. 126-bis come riformulato prevede infatti che oltre al proprietario anche l'obligato in solido con questi (ossia l'usufruttuario, l'acquirente con patto di riservato dominio o l'utilizzatore a titolo di locazione finanziaria) sia tenuto a fornire agli organi di polizia, entro 60 giorni dalla notifica del verbale di contestazione, i dati personali e della patente dell'effettivo conducente del veicolo al momento in cui è stata commessa l'infrazione.

In caso di omessa comunicazione, senza giustificato e documentato motivo sarà applicata una sanzione da 250 a 1000 euro oltre ovviamente a quella dovuta per la specifica infrazione stradale.

Si prevede, infine, che siano riattribuiti automaticamente i punti tolti alle patenti di quei proprietari di veicoli che, in base all'originaria formulazione dell'art. 126-bis (dichiarata illegittima con la sentenza della Corte Costituzionale n. 27 del 24/1/2005), non avevano comunicato i dati dell'effettivo colpevole dell'infrazione e pertanto la decurtazione dei punti era stata effettuata nei loro confronti.

Sgravio contributivo per i nuovi assunti

Risposta all'interpello ai sensi dell'art. 9 d.lgs n. 124/04

Per il diritto allo sgravio contributivo triennale per i nuovi assunti dai datori di lavoro operanti nel Mezzogiorno occorre vi sia effettivamente un incremento occupazionale. Lo sgravio - previsto dall'art. 3, della legge n. 448/98 e dall'art. 44, della legge n. 448/01 - non spetta quindi nell'ambito di una operazione societaria che, a seguito di accordi sindacali, prevede il trasferimento di impresa e il conseguente passaggio dei lavoratori, il tutto finalizzato al mero mantenimento dei livelli occupazionali anche se, formalmente, cioè avviene con la presentazione delle dimissioni dei lavoratori stessi e la loro successiva riassunzione da parte sempre della medesima impresa. Pertanto, nel caso di specie, non si è in presenza di una nuova impresa in quanto risulta assente una reale creazione di nuovi posti di lavoro. Quanto sopra è stato precisato nella allegata nota prot. n. 3509 dello scorso 14 settembre, in risposta ad un interpello sollevato dalla Confcommercio di Caltanissetta, con la quale il Ministero del lavoro conferma l'orientamento dell'Inps che, con la circolare n. 188/99 aveva affermato che, per fruire del beneficio di cui alla citata legge n. 488/99, l'impresa, anche di nuova costituzione, deve realizzare un incremento del numero dei dipendenti con contratti a tempo pieno e indeterminato.