

**AREA PAYROLL**

**LAVORO NEWS                      2014              Roma li                      /2014**

[Lavoro & Previdenza](#)

[Ancora sulla previdenza dei soci di Srl](#)

Il periodo delle dichiarazioni dei redditi rappresenta il momento in cui i **clienti dello studio** professionale sperimentano sulla propria pelle le **stranezze del nostro sistema** fiscale e contributivo. Un caso lampante di questa situazione è rappresentato dalla **vicenda dei contributi INPS** dovuti dai **soci delle SRL**, iscritti o iscrivibili alla mutua dei commercianti o degli artigiani.

Per quanto attiene il **caso delle SRL artigiane**, la vicenda è tutto sommato abbastanza semplice; perché si possa guadagnare l'iscrizione all'Albo è necessaria la prevalenza del lavoro dei soci e degli amministratori, con la conseguenza che gli eventuali benefici che si ritraggono dall'appartenenza alla particolare categoria portano con sé il contraltare dell'obbligo contributivo.

Di comprensione assai più difficile è la vicenda dei soci di **SRL commerciali**, i quali sono obbligati al versamento dei **contributi** su una quota di **reddito del tutto "figurativo"** che è rappresentato dall'utile della società, a prescindere dall'avvenuta distribuzione del medesimo.

In tal senso, appare ancora emblematico il contenuto della [circolare INPS n. 102 del 12.06.2003](#), ove si afferma che per i soci lavoratori di S.r.l., iscritti in quanto tali alle Gestioni dei commercianti e degli artigiani, la base imponibile è costituita dalla **parte del reddito d'impresa** dichiarato dalla S.r.l. ai fini fiscali ed **attribuita al socio in ragione della quota di partecipazione agli utili, prescindendo dalla destinazione** che l'assemblea ha riservato a detti utili e, quindi, ancorché non distribuiti ai soci. Qualora il **periodo di imposta** della società **non coincida con l'anno solare**, per l'individuazione del reddito d'impresa dovrà farsi riferimento all'ultima dichiarazione della società relativa al periodo di imposta in corso al 31 dicembre; i versamenti a titolo di acconto dovranno essere determinati in base al reddito dichiarato nel periodo d'imposta precedente.

Il medesimo documento, poi, precisa che, in presenza della predetta quota del reddito d'impresa della SRL, la stessa costituisce **base imponibile** ai fini che qui interessano sia allorché **il socio sia tenuto all'iscrizione** alle Gestioni degli artigiani e dei commercianti **per l'attività svolta nella società** a responsabilità limitata, **sia allorché** il titolo all'iscrizione **derivi da altra attività esercitata** in qualità di imprenditore individuale o di socio di una società di persone.

Purtroppo la questione è tanto **chiara dal punto di vista operativo**, quanto **oscura da quello concettuale**: il socio **paga i contributi** previdenziali **su un reddito che potrebbe non avere ricevuto**, né mai ricevere, quindi deve **provvedere autonomamente a procurarsi la provvista**.

Questa situazione determina **l'abitudine di attribuire agli stessi soci** (ove siano amministratori) **dei compensi**, in modo da far pervenire loro la liquidità necessaria anche per effettuare i pagamenti dei contributi; quindi, scatta il **secondo problema della c.d. "doppia contribuzione"**, anch'essa risolta in modo negativo per il contribuente, in quanto **ritenuta legittima dalla giurisprudenza**, anche a seguito di una **"bizzarra" norma di interpretazione autentica**.

Su tale ultima questione, in verità, il vero **problema** è quello della **doppia gestione previdenziale ma non della doppia contribuzione**, per il semplice fatto che i compensi all'organo amministrativo rappresentano (Cassazione permettendo!) un **componente negativo deducibile** nella determinazione del reddito di impresa, con ovvia **compressione della base di computo** dei contributi della gestione commercianti.

Insomma, la **situazione** è davvero **ingarbugliata** e risulta che **l'INPS** stia promuovendo **ampie verifiche** su gran parte del territorio nazionale. Al momento, la posizione del contribuente è di piena sconfitta e, pertanto, vale la pena di effettuare una ultima analisi sulle posizioni che risultano dalle dichiarazioni dei redditi appena chiuse.

**ROMA**

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2  
00198 Roma  
Tel. 06 85301700  
inforoma@studiocastellano.com

**ARIANO IRPINO**

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.  
83031 Ariano Irpino (AV)  
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642  
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Per il futuro non resta che **continuare a battere su un fronte specifico**: i **contributi** previdenziali delle gestioni artigiani e commercianti debbono essere **applicati sul reddito di impresa** ed il **reddito figurativo della SRL certamente non è tale per il socio**. Si potrebbe invece legittimamente sostenere che la prestazione dell'attività lavorativa configuri l'obbligo di versamento dei soli contributi minimali, a copertura del periodo di iscrizione. Ma tale soluzione sarebbe troppo logica!

PENALE TRIBUTARIO

## Omessi versamenti previdenziali ancora al vaglio della Cassazione

Per avvalersi della causa di non punibilità necessario estinguere il debito entro il termine

La valenza penale del **piano di rateizzazione del debito contributivo** è la questione affrontata dalla Cassazione con la sentenza n. 32598 depositata ieri.

Il sistema precettivo e sanzionatorio che scaturisce dall'art. 2 del DL 463/1983 (conv. L. 638/1983) prevede, da un lato, che le **ritenute previdenziali ed assistenziali** operate dal datore di lavoro sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti debbano essere **comunque versate** senza che possano essere portate a conguaglio con le somme anticipate, nelle forme e nei termini di legge, dal datore di lavoro ai lavoratori per conto delle **gestioni previdenziali ed assistenziali** (comma 1); dall'altro, che l'**omesso versamento** delle ritenute è punito con la reclusione fino a tre anni e con la multa fino a 1.032 euro, con

[Lavoro & Previdenza](#)

## Edilizia: il rinnovo contrattuale recepisce le novità del DL 34/2014

Nell'attesa che il **Ministero del Lavoro** emani le proprie interpretazioni, la contrattazione collettiva non perde tempo nell'attuare le disposizioni introdotte dal [DL 34/2014](#): è la volta dell'**edilizia**, con l'accordo datato **1° luglio 2014**.

La prima fase attuativa del DL 34/2014 è **segnata da un discreto fermento della contrattazione collettiva**, con la sottoscrizione di importanti accordi per settori come il turismo e l'edilizia, a cui si contrappone lo stallo, da parte del Ministero del Lavoro, nell'emanazione delle attese interpretazioni di prassi che possano dare il dettaglio operativo, almeno, di quelle disposizioni che interessano gli accessi ispettivi e le sanzioni amministrative. È probabile che, a causa degli ordini del giorno approvati durante l'iter per la conversione in legge del DL 34/2014, che impegnavano il Ministero del Lavoro a emanare determinate interpretazioni, quasi a voler demandare a organi amministrativi quanto il legislatore non era riuscito a normare, si siano creati problemi non di poco conto, visto che la base di partenza di ogni attività interpretativa è il diritto positivo.

Ma torniamo alla contrattazione.

### **ROMA**

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2  
00198 Roma  
Tel. 06 85301700  
[inforoma@studiocastellano.com](mailto:inforoma@studiocastellano.com)

### **ARIANO IRPINO**

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.  
83031 Ariano Irpino (AV)  
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642  
[info@studiocastellano.com](mailto:info@studiocastellano.com) - [castellanovincenzo@virgilio.it](mailto:castellanovincenzo@virgilio.it)

Professionisti d'Impresa  
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

Come detto, tra i primi a muoversi, a seguito anche delle ordinarie dinamiche delle scadenze contrattuali, vi è il **settore edile, industria e cooperative, con l'accordo del 1° luglio 2014.**

Particolare attenzione è stata dedicata al contratto a termine.

La disposizione contrattuale in materia di proroga richiama quasi letteralmente la disposizione normativa, con le 5 proroghe nei complessivi 36 mesi, indipendentemente dal numero dei rinnovi se riferite alla stessa attività lavorativa, quasi a confermare i dubbi nell'interpretazione della norma.

Riguardo agli stacchi obbligatori tra un contratto a termine e l'altro, in **attuazione della possibilità di deroga prevista dall'art. 5 del D.Lgs. 368/2001, vengono ridotti a 5 o a 10 giorni**, rispetto agli ordinari 10 e 20, a seconda che il primo contratto sia di durata inferiore o superiore a 6 mesi, nel caso in cui il secondo contratto sia stipulato in occasione di:

1. Avvio di un nuovo cantiere;
2. Avvio di una specifica fase lavorativa nel corso di un lavoro edile;
3. Proroga dei termini di un appalto;
4. Assunzione di giovani fino a 29 anni e soggetti di età superiore ai 45 anni;
5. Assunzione di cassaintegrati;
6. Assunzioni di disoccupati e inoccupati da almeno 6 mesi;
7. Assunzione di donne, di qualsiasi età, prive di impiego retribuito da almeno 6 mesi residenti in aree geografiche il cui tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% di quello maschile.

Il settore edile, nel **ridurre gli stacchi, sceglie una via un poco contorta, dando largo spazio a condizioni soggettive di difficoltà occupazionale**: per poter beneficiare della riduzione, ad esempio con lavoratori disoccupati, è necessario che il primo contratto a termine non sia di durata superiore a 6 mesi (e con reddito superiore agli 8.000 euro), se così non fosse, il primo contratto farebbe perdere la condizione soggettiva. Con questi lavoratori, quindi, lo stacco corto opera nel caso di successioni tra contratti di breve durata.

In materia di limiti di contingentamento, il **settore Edile fissa come limite, cumulativamente con i contratti di somministrazione, il 25% dei rapporti di lavoro con contratto a tempo indeterminato in forza mediamente nell'anno civile precedente l'assunzione. In più, un'ulteriore quota pari al 15% è garantita per i lavoratori iscritti a BLEN.IT, la borsa del lavoro del settore edile.**

La soglia minima di rapporti lavoro a termine è confermata: almeno un contratto fino a 5 dipendenti, a cui si aggiunge un'ulteriore soglia di 7 rapporti, con contratto a termine o somministrazione, comunque non eccedenti la misura di un terzo del numero dei lavoratori a tempo indeterminato da calcolarsi necessariamente alla fine dell'anno civile di competenza.

Infine, viene previsto un diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate nei rapporti a termine con la stessa azienda di durata complessiva pari a 36 mesi (se mansioni equivalenti). **Tenuto conto della possibilità di deroga prevista dall'art. 5 del D.Lgs. 368/2001, la disposizione contrattuale rende inapplicabile il diritto di precedenza legale, dove il diritto scatta superati i 6 mesi con un singolo contratto.**

**ROMA**  
Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2  
00198 Roma  
Tel. 06 85301700  
inforoma@studiocastellano.com

**ARIANO IRPINO**  
Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.  
83031 Ariano Irpino (AV)  
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642  
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it