Il gioco dell'Irap in cui perdono solo i professionisti

scritto da goal | 31 Maggio 2016

di Maria Luisa De Cia*

In questi giorni si è aperta la stagione delle "deduzioni IRAP". La legge 190/2014, nell'ambito della politica di abbattimento del costo del lavoro e quindi del cuneo fiscale, ha inteso alleggerire le imprese dell'impatto dell'IRAP sul costo del personale – per i contratti a tempo indeterminato – nell'ottica della promozione della stabilità dei rapporti di lavoro. Per gli esercizi successivi al 31/12/2014 il costo del lavoro dei dipendenti a tempo indeterminato risulta interamente deducibile dalla base imponibile IRAP. Tutto il costo, TFR maturato nell'anno compreso. Fin qui sembrerebbe tutto facile. Infatti per una azienda che ha solo dipendenti a tempo indeterminato, il gioco è fatto: costo del personale in bilancio = costo deducibile. Ma anche questa volta è stata persa l'occasione di semplificare! Almeno di semplificare la vita ai professionisti che devono predisporre ed elaborare le dichiarazioni dei redditi delle imprese e calcolare le imposte di competenza. Chi maneggia i numeri, come i Commercialisti, non può semplicemente estrapolare un dato che già ha per trasferirlo nella dichiarazione IRAP, deve "spacchettare" questo dato in:

- deduzioni forfettarie;
- contributi previdenziali e assistenziali;
- deduzione per incremento occupazionale;
- deduzione del costo residuo per il personale dipendente;

non solo, deve anche evidenziare a parte le eventuali eccedenze tra il costo complessivo e la somma delle deduzioni di cui sopra. Si capisce allora che non c'è semplificazione se non per chi si occupa dei conti dello Stato. Questi ultimi,

senza sforzo per loro né costi per l'erario, ottengono – *in real time* – il costo complessivo della manovra di riduzione del cuneo fiscale disposta dalla legge 190/2014. Tornando allo "spacchettamento" l'operazione è, in realtà, più complessa di quanto sembri, essendo necessario determinare le deduzioni forfettarie verificando il luogo della prestazione: sì, perché tra Nord e Sud le deduzioni variano, come variano tra uomo oltre 35 anni e donna, quindi … date di nascita alla mano e giù conteggi! Poi occorre calcolare la quota di contributi Inps a carico del datore di lavoro, gli oneri relativi a fondi ed enti bilaterali nonché gli incrementi occupazionali, questi ultimi ripartiti tra assunzioni a tempo determinato ed indeterminato, tenendo presente le cessazioni e non dimenticando i rapporti trasformati o modificati nel corso dell'anno! Ma il "gioco" non è ancora finito, dovendo a questo punto individuare il costo di ciascun lavoratore e determinare i casi in cui le deduzioni lo superano, al fine di evidenziare la differenza nel rigo "eccedenze delle deduzioni rispetto alle retribuzioni".

Tutto questo ove il datore di lavoro abbia solo lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato (ordinario), ma se dovesse avere in forza anche apprendisti, disabili, ricercatori? Il "gioco" continua, dovendo quantificare il costo complessivo annuo per ciascuna di queste categorie ed evidenziarlo nel relativo riquadro "*spese per apprendisti, disabili, personale con contratto di formazione e lavoro* (ma il contratto di formazione e lavoro non è stato sostituito dai contratti di inserimento?)*, addetti alla ricerca e sviluppo*" e, ovviamente, stornarlo dal costo complessivo dei lavoratori a tempo indeterminato che hai già calcolato. Ma se, come spesso accade, il datore di lavoro avesse anche occupato lavoratori a tempo determinato? Nel caso in cui i *componenti positivi che concorrono alla formazione del valore della produzione non superiori nel periodo d'imposta ad euro 400.000*, si scelgono cinque lavoratori a termine e si calcolano le deduzioni sulla base dei giorni di

calendario di occupazioni nell'anno e, Ça *va sans dire*, si decurta l'importo del costo complessivo dei lavoratori a tempo determinato dal costo complessivo che già hai in contabilità. E dopo una estenuante lotta con i numeri, ecco fatto il calcolo delle deduzioni, sperando che effettivamente il tutto quadri con i dati della contabilità, altrimenti vai a cercare dove si annida l'errore e così se ne va, se non proprio una giornata di lavoro, sicuramente molte ore che potrebbero essere diversamente e in modo più fruttuoso, impegnate.

Per i professionisti poi le cose sono più complicate perché debbono rilevare le deduzioni IRAP secondo il principio di cassa (Risoluzione Agenzia delle Entrate n. 265/E del 28/10/2009), quindi occorre anche verificare le date di pagamento di stipendi, contributi e di tutti gli oneri accessori. Stipendi di dicembre pagati a Gennaio o a Dicembre? E se poi i contributi Inps non sono stati pagati perché, diciamocelo, di questi tempi anche i professionisti "stanno in crisi", come si procede? Stornando i contributi Inps non pagati sembrerebbe la risposta giusta e considerando, ove ci siano, quelli relativi ad anni precedenti pagati nel 2015 e, nel caso, sottraendo i lavoratori a termine, estrapolando il costo di apprendisti, disabili e ricercatori, senza neppure poter sperare nella cartella *"fate tre passi indietro con tanti auguri",* che nel Monopoli è sempre stata un'onorevole via di fuga!

* *Presidente Gruppo Odcec Area lavoro Comitato scientifico*