

Contratti di affitto, così funziona il nuovo modello F24

Come funziona il nuovo F24 Elide (al posto del modello F23) per il versamento delle imposte inerenti i contratti di affitto?

Dal 1° febbraio 2014 è possibile versare con il modello "F24 Versamenti con elementi identificativi" (F24 Elide) l'imposta di registro, i tributi speciali e compensi, l'imposta di bollo, le sanzioni e gli interessi, relativi alla registrazione dei contratti di locazione e affitto di beni immobili. Per versare le imposte relative alla registrazione dei contratti di locazione o affitto di beni immobili, i contribuenti che non sono titolari di partita IVA potranno presentare l'F24 Elide sia online, direttamente o tramite intermediari abilitati, sia presso banche, Poste Italiane e agenti della riscossione. I titolari di partita IVA, invece, dovranno versare gli importi con l'F24 Elide esclusivamente online, direttamente o tramite intermediari abilitati. L'imposta dovuta per la registrazione dei contratti di locazione e affitto di beni immobili esistenti nel territorio dello Stato, nonché per le cessioni, risoluzioni e proroghe anche tacite degli stessi, è liquidata dalle parti contraenti e assolta entro 30 giorni mediante versamento del relativo importo. Sono state pertanto estese le modalità di versamento con F24 alle somme dovute in relazione alla registrazione dei contratti di locazione e affitto di beni immobili esistenti nel territorio dello Stato, prima effettuate tramite F23. Per consentire il versamento delle predette somme è stato istituito il codice tributo

v(1503) da utilizzare esclusivamente nel modello "F24 Versamenti con elementi identificativi" per il versamento dell'imposta di Registro per risoluzioni del contratto. Per consentire la corretta identificazione nel modello "F24 Versamenti con elementi identificativi" del soggetto "controparte" del contratto, è stato istituito il codice identificativo "63" denominato "Controparte". I campi del modello di pagamento "F24Versamenti con elementi identificativi" vanno così compilati: nella sezione "CONTRIBUENTE", è indicato il "codice fiscale" e "dati anagrafici", della parte che effettua il versamento (locatore o locatario, dato che c'è responsabilità solidale nel versamento); nel campo "Codice fiscale del coobbligato, erede, genitore, tutore o curatore fallimentare", il codice fiscale del soggetto, quale controparte (oppure di una delle controparti - nel nostro caso del locatario o locatore), unitamente al codice identificativo "63", da indicare nel campo "codice identificativo"; nella sezione "ERARIO ED ALTRO", è indicato: nei campi "codice ufficio" e "codice atto", nessun valore; nel campo "tipo", la lettera "F" (identificativo registro); nel campo "elementi identificativi", il codice identificativo del contratto (composto da 17 caratteri e reperibile nella copia del modello di richiesta di registrazione

del contratto restituito dall'ufficio o, per i contratti registrati per via telematica, nella ricevuta di registrazione). Tale codice è formato nel modo seguente: nei caratteri da 1 a 3 è inserito il codice Ufficio presso il quale è stato registrato il contratto; nei caratteri da 4 a 5 sono inserite le ultime due cifre dell'anno di registrazione; caratteri da 6 a 7 è inserita la serie di registrazione - in caso di numero inferiore di caratteri, completare gli spazi, a partire da sinistra, con gli zeri ("0"); nei caratteri da 8 a 13 è inserito il numero di registrazione - in caso di numero inferiore di caratteri, completare gli spazi, a partire da sinistra, con gli zeri ("0"); nei caratteri da 14 a 16 è inserito, se presente, il sotto-numero di registrazione oppure "000"; nel campo "codice", il codice tributo "1503"; nel campo "anno di riferimento", l'anno di scadenza dell'adempimento, nel formato "AAAA"; nel campo "importi a debito versati", gli importi da versare. Per non disorientare i contribuenti e per consentire agli intermediari di adeguare le procedure, dall'1 febbraio 2014 al 31 dicembre 2014 i contribuenti potranno ancora utilizzare alternativamente l'F23 o l'F24 Elide. Dal 1° gennaio 2015, invece, i versamenti dovranno essere eseguiti esclusivamente con il modello F24 Elide.

Fabio Ferrara
dottore commercialista

LAVORO / 1

Il ritardatario non recupera trattenendosi



A volte arrivo sul posto di lavoro con ritardo: posso recuperare il tempo trattenendomi oltre l'orario di servizio? Il mio datore di lavoro può comminarmi una qualche sanzione?

La Corte di Cassazione in un caso analogo afferma che il lavoratore ritardatario non si salva trattenendosi oltre l'orario di servizio. Infatti il lavoratore non può modificare unilateralmente l'orario di lavoro perché l'utilizzabilità della prestazione lavorativa in un determinato orario consegue all'organizzazione produttiva propria del datore di lavoro. Il datore di lavoro dunque può legittimamente sottrarre dalla retribuzione l'ammontare relativo alla prestazione non effettuata nell'orario prestabilito, a nulla rilevando lo svolgimento della prestazione al di fuori dell'orario di lavoro stesso (cfr. Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza n. 18462/14; depositata il 29 agosto).

Giuseppe Colucci
avvocato

LAVORO / 2

Più privacy sulle assenze dei colleghi

Ho sentito che recentemente il Garante della Privacy ha disposto il divieto per il datore di lavoro di pubblicare in bacheca le motivazioni delle assenze dei lavoratori?

Il Garante della Privacy si è espresso con provvedimento 03.07.2014 n° 341. Il datore di lavoro non deve comunicare infatti il motivo dell'assenza dei dipendenti. In particolare, ha vietato ad una società di trasporto pubblico di affiggere sulle bacheche aziendali ed in intranet aziendale i turni di lavoro e le motivazioni delle assenze degli autisti. Anche se il fine di quanto sopra è semplicemente quello di ottimizzazione del servizio offerto dall'azienda e quello di evitare contestazioni dei dipendenti in merito alle sostituzioni. In particolare la legenda esplicativa (es. "MA" per "malattia" o "PAD" per "permesso assistenza disabili", o ancora "PS" per "permesso sindacale") dei motivi delle assenze restava a disposizione di tutti i dipendenti.

Giuseppe Colucci
avvocato

LAVORO / 3

La Cassazione contro i furbi del cartellino

Quale novità in merito al licenziamento per motivi di assenteismo?

Non è una novità che il lavoratore possa essere licenziato per assenteismo se accumula un numero di assenze che supera il cosiddetto periodo di comporto; il superamento di tale periodo rimane ammesso solo se il lavoratore ha avuto una malattia o incidente che comporta la riduzione permanente delle sue prestazioni e comunque spettava al datore decidere se tenere o meno il lavoratore. Ora, in forza di una sentenza della Cassazione, può essere licenziato anche il lavoratore che "strategicamente" si destreggia tra periodi di malattia ferie e riposi (cfr. sent. 18678/14; depositata il 4 settembre 2014). Le assenze in particolare venivano piazzate in coincidenza dei fine settimana o dei turni di notte e comunicate all'ultimo momento. Per la Cassazione un tale comportamento è indice di scarso rendimento. Ora il lavoratore rischia il licenziamento anche quando si assenta tatticamente dal lavoro creando difficoltà di organizzazione del lavoro aziendale.

Giuseppe Colucci
avvocato