

Edizione di martedì 22 Giugno 2021

CASI OPERATIVI

Credito d'imposta R&S: quali conseguenze ha l'omessa esposizione del credito in dichiarazione?

di **EVOLUTION**

AGEVOLAZIONI

Credito adeguamento ambienti di lavoro nel modello Redditi 2021

di **Clara Pollet, Simone Dimitri**

ENTI NON COMMERCIALI

La riforma dello sport: che caos con i rinvii

di **Biagio Giancola, Guido Martinelli**

FISCALITÀ INTERNAZIONALE

Spetta la retribuzione convenzionale al dipendente in smart working?

di **Marco Bargagli**

ACCERTAMENTO

Legittimo l'accertamento anche se il professionista sta avviando l'attività

di **Lucia Recchioni**

LEGGERE PER CRESCERE

Empatia digitale di Assunta Corbo - Recensione

di **Francesca Lucente - Bookblogger & Copywriter**

CASI OPERATIVI

Credito d'imposta R&S: quali conseguenze ha l'omessa esposizione del credito in dichiarazione?

di **EVOLUTION**

Special Event

**TUTTOCASISTICHE COMPILAZIONE DICHIARAZIONE
REDDITI D'IMPRESA E IRAP**

 Disponibile in versione web: partecipa comodamente dal Tuo studio!

[accedi al sito >](#)

Quali sono le conseguenze dell'omessa esposizione del credito R&S nel quadro RU del modello redditi e quali sono i rimedi?

La disciplina del credito d'imposta R&S, all'articolo 3, comma 8, D.L. 145/2013 e all'articolo 6 D.M. 27.05.2015, prevede l'obbligo di indicazione del credito:

- nella dichiarazione dei redditi relativa al periodo d'imposta di sostenimento dei costi;
- nelle dichiarazioni dei redditi dei periodi d'imposta successivi fino a quello in cui si conclude l'utilizzo in compensazione.

La circolare AdE 13/E/2017, dedicando il paragrafo 4.9.1 all'indicazione del credito in dichiarazione dei redditi, evidenzia come l'inadempimento dell'obbligo dichiarativo:

[CONTINUA A LEGGERE SU EVOLUTION...](#)



AGEVOLAZIONI

Credito adeguamento ambienti di lavoro nel modello Redditi 2021

di Clara Pollet, Simone Dimitri

Special Event

**TUTTOCASISTICHE COMPILAZIONE DICHIARAZIONE
REDDITI D'IMPRESA E IRAP**

 Disponibile in versione web: partecipa comodamente dal Tuo studio!

[accedi al sito >](#)

Il decreto Rilancio ([articolo 120 D.L. 34/2020](#)) ha introdotto un credito d'imposta per i contribuenti che, durante l'emergenza epidemiologica, hanno sostenuto delle spese per adottare **misure di adeguamento degli ambienti di lavoro**.

Trattasi di un **credito di imposta riconosciuto a favore degli operatori con attività aperte al pubblico**, a fronte delle spese sostenute per gli interventi necessari al **rispetto delle prescrizioni sanitarie** e delle **misure di contenimento contro la diffusione del virus**. Pertanto, la platea dei soggetti possibili beneficiari è costituita tipicamente da bar, ristoranti, alberghi, teatri e cinema.

Il credito spettava nella misura del **60 per cento delle spese ammissibili sostenute nel 2020**, fino ad un massimo di 80.000 euro; l'ammontare del credito di imposta, dunque, non poteva eccedere il limite di 48.000 euro.

Le spese in relazione alle quali veniva conteggiato tale credito erano suddivise in **due gruppi**: quello degli **interventi agevolabili** e quello degli **investimenti agevolabili**.

In particolare:

1) tra gli **interventi agevolabili** ricordiamo quelli necessari al rispetto delle prescrizioni sanitarie e delle misure finalizzate al contenimento della diffusione del virus SARS-Co V-2, tra cui:

- quelli edilizi necessari per il **rifacimento di spogliatoi e mense**, per la realizzazione di spazi medici, di ingressi e spazi comuni, nonché per l'acquisto di arredi di sicurezza,
- gli interventi per l'acquisto di arredi finalizzati a garantire la riapertura delle attività commerciali in sicurezza (cosiddetti "**arredi di sicurezza**");

2) tra gli **investimenti agevolabili** rientravano quelli connessi ad attività innovative, tra cui lo

sviluppo o l'acquisto di **strumenti e tecnologie necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa** e l'acquisto di apparecchiature per il **controllo della temperatura** (c.d. termoscanter) dei dipendenti e degli utenti.

Per poter accedere al credito d'imposta i contribuenti interessati hanno dovuto **trasmettere all'Agenzia delle Entrate**, tramite apposito modello di comunicazione, l'**ammontare delle spese sostenute** (fino al mese precedente alla data di sottoscrizione della domanda) **o previsionali** (da sostenere entro il 31.12.2020).

Con il provvedimento del 10 luglio 2020 sono stati in seguito definiti i **criteri** e le **modalità per la fruizione del credito** d'imposta in argomento e per **la relativa cessione**.

In sede di **dichiarazione dei redditi 2021**, in base alle **istruzioni ministeriali**, occorre esporre il credito maturato nel 2020 nel **quadro RU** e nel **quadro RS (Rigo RS401, codice Aiuto 63)**.

Nel **quadro RU** occorre compilare la **sezione I** con il **codice credito "I6"**, esponendo il credito spettante, per le spese sostenute nel 2020 in relazione agli interventi necessari per far rispettare le prescrizioni sanitarie e le misure di contenimento contro la diffusione del virus Covid-19, ivi compresi quelli **edilizi** necessari per il **rifacimento di spogliatoi e mense**, per la realizzazione di **spazi medici**, ingressi e spazi comuni, per l'acquisto di **arredi di sicurezza**, nonché in relazione agli investimenti in attività innovative, ivi compresi quelli necessari ad **investimenti di carattere innovativo** quali lo sviluppo o l'acquisto di strumenti e tecnologie necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa e per l'acquisto di apparecchiature per il controllo della temperatura dei dipendenti e degli utenti.

Il credito d'imposta è utilizzabile **dal 1° gennaio al 30 giugno 2021** in compensazione ai sensi dell'[articolo 17 D.Lgs. 241/1997](#), utilizzando il **codice tributo "6918"**. Al credito d'imposta **non si applicano i limiti** di cui all'[articolo 1, comma 53, L. 244/2007](#) e di cui all'[articolo 34 L. 388/2000](#).

Il credito d'imposta **può inoltre essere ceduto** ai sensi dell'[articolo 122 D.L. 34/2020](#).

Nella **sezione I del quadro RU** possono essere compilati esclusivamente i righe RU3, RU5, colonna 3, RU6, RU8, RU9, colonna 1 e RU10.

In particolare, nel **rigo RU5, colonna 3**, va indicato l'ammontare del **credito d'imposta maturato con riferimento alle spese sostenute nell'anno 2020**.

I soggetti con periodo d'imposta 2020/2021 devono indicare anche il credito maturato in relazione alle spese sostenute nella frazione dell'anno 2020 ricadente nel precedente periodo d'imposta.



**REDDITI
QUADRO RU**
Crediti di imposta concessi a favore
delle imprese

PERIODO D'IMPOSTA 2020

CODICE FISCALE

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Mod. N.

--	--

SEZIONE I Crediti d'imposta (I crediti da indicare nella sezione sono elencati nelle istruzioni)	RU1	Dati identificativi del credito d'imposta spettante		Codice credito				
		adeguamento ambienti lavoro		I 6				
	RU2	Credito d'imposta residuo della precedente dichiarazione				,00		
	RU3	Credito d'imposta ricevuto (da riportare nella sezione VI-A)				,00		
	RU5	Credito d'imposta spettante nel periodo (di cui: 1, 2, B2, C2, D2, 3)				,00		
	RU6	Credito utilizzato in compensazione con il mod. F24				,00		
	RU7	Ritenute	IVA (Periodici e acconto)	IVA (Saldo)	IRES (Acconti)	IRES (Saldo)	Imposta sostitutiva	IRAP
		1	2	3	4	5	6	7
	RU8	Credito d'imposta riversato				,00		
	RU9	Credito d'imposta ceduto (da riportare nella sezione VI-B)				Art. 1260 c.c. 1, 2		
	RU10	Credito d'imposta trasferito (da riportare nel quadro GN o GC o TN o PN)				,00		
	RU11	Credito d'imposta richiesto a rimborso				,00		
RU12	Credito d'imposta residuo (da riportare nella successiva dichiarazione)				Vedere istruzioni 1, 2			

La sezione deve essere compilata **solo dai soggetti che maturano il diritto al beneficio, anche in caso di cessione**, totale o parziale, del credito medesimo. I **cessionari**, invece, **non devono compilare il quadro RU**.

Nel rigo RU6 va indicato l'ammontare del credito utilizzato entro il termine di scadenza del 30 giugno 2021.

Si ricorda, infatti, che l'[articolo 1, commi 1098-1100, L. 178/2020](#), ha anticipato il termine di utilizzo del credito d'imposta per l'adeguamento degli ambienti di lavoro, disponendone la fruizione dal 01.01.2021 al 30.06.2021 e fissandone il termine per l'esercizio dell'opzione della cessione del credito al 30.06.2021.

Segnaliamo infine che, al momento, non è chiaro se tale credito debba **concorrere o meno alla formazione del reddito d'impresa e di lavoro autonomo**.

Ad **avviso di chi scrive** dovrebbe prevalere quanto previsto dall'[articolo 10-bis, comma 1, D.L. 137/2020](#) (decreto Ristori) convertito, con modificazioni, dalla **L. 176/2020**, secondo cui **tutti i contributi, indennità e ogni altra misura** a favore di imprese e lavoratori autonomi, **erogati a seguito dell'emergenza epidemiologica Covid-19, possono beneficiare del regime di detassazione** previsto espressamente solo per alcune tipologie di aiuti economici, superando di fatto le indicazioni fornite dall'Agenzia delle entrate con la [circolare 20/E/2020](#).

ENTI NON COMMERCIALI

La riforma dello sport: che caos con i rinvii

di Biagio Giancola, Guido Martinelli

Seminario di specializzazione

I CONTRATTI DI LAVORO CON GLI OPERATORI DEI CENTRI SPORTIVI E CULTURALI. ANALISI E SCHEMI TIPO

 Disponibile in versione web: partecipa comodamente dal Tuo studio!

[accedi al sito >](#)

Come è noto, la **L. 69/2021** (in G.U. n. 120 del 21.05.2021 – conversione in legge del primo decreto sostegni) ha, al suo **articolo 30**, commi da 7 a 11, **previsto il rinvio della applicazione delle norme dei cinque decreti di riforma dello sport (D.Lgs. 36, 37, 38, 39, 40/2021) al 31 dicembre 2023**, ad eccezione di alcune norme contenute nel primo decreto la cui entrata in vigore appare al momento confermata per il **1° gennaio 2022**.

Le norme di rinvio, forse redatte frettolosamente, lasciano aperti numerosi **problemi applicativi**.

Quello sicuramente di maggior rilievo è relativo alle **attività sportive professionistiche**.

Infatti la legge che oggi le disciplina, la **L. 91/1981**, ai sensi di quanto previsto dall'[articolo 52, comma 1, D.Lgs. 36/2021](#), **sarà abrogata a decorrere dal 1° luglio 2022**.

Ma la nuova disciplina sulle società professionistiche, recata dagli articoli 13 e 14 del citato D.Lgs. 36/2021 entrerà in vigore il **1° gennaio 2022** mentre la più rilevante parte sul lavoro sportivo professionistico, recata dall'articolo 27, **esplicherà i suoi effetti solo dal 31.12.2023**.

Se la **coesistenza per i primi sei mesi del prossimo anno** sia della **L. 91/1981** che degli articoli sulle **società sportive professionistiche** della riforma dello sport appare priva di conseguenze pratiche, stante la loro sostanziale **sovrapposizione**, l'assenza di norme in vigore che disciplinino il **lavoro sportivo professionistico**, per il periodo che va dal **1° luglio 2022 al 31 dicembre 2023** (e la conseguente applicazione delle norme generali sul rapporto di lavoro) appare notevolmente **problematica** (si pensi, uno per tutti, ad esempio, al tema del **rapporto di lavoro dell'atleta a tempo indeterminato**!).

Ci saranno conseguenze anche di carattere fiscale.

Ad esempio l'**articolo 15, comma 2** della vigente legge sul professionismo sportivo prevede

che **il trattamento di fine rapporto degli sportivi professionisti, ove convenuto, sia soggetto a tassazione separata.**

Questa norma perderà di efficacia al 01.07.2022 mentre la sua “omologa”, inserita al comma 1 dell'[articolo 36 D.Lgs. 36/2021](#) entrerà in gioco, con la medesima previsione, solo da fine dicembre 2023.

Ma lo scarso coordinamento tra le norme di rinvio produce alcune conseguenze anche per il mondo dello **sport dilettantistico.**

Infatti **il premio di addestramento e formazione tecnica** che le società professionistiche debbono versare alla società di ultimo tesseramento dell'atleta dilettante che mettono sotto contratto **è da intendersi operazione equiparata a quelle esenti da Iva in vigore del [comma 4 dell'articolo 15 L. 91/1981](#), e lo sarà nuovamente quando entrerà in vigore il [comma 4 dell'articolo 36 della novella di riforma dello sport.](#)**

Ma nel periodo intermedio?

E cosa faranno le migliaia di pubblici dipendenti che operano, dietro compenso, in favore dello sport?

Ad oggi trova applicazione il [comma 23](#) dell'**articolo 90 L. 289/2002** che consente loro di:
*“prestare la propria attività nell'ambito delle **società e associazioni sportive dilettantistiche** fuori dall'orario di lavoro purché **a titolo gratuito** e fatti salvi gli obblighi di servizio previa comunicazione alla amministrazione di appartenenza. Ai medesimi soggetti possono essere riconosciuti esclusivamente le **indennità e i rimborsi di cui all'articolo 67 primo comma lett. m del Tuir ...**”*

Detta norma sarà abrogata dal 1° gennaio 2022 ma la corrispondente, inserita nella novella (articolo 25, comma 6) troverà applicazione solo dal 31.12.2023.

Quindi tutti gli atleti e i tecnici dei gruppi sportivi militari e di Stato in questo periodo intermedio (che ricomprende anche i giochi olimpici invernali di Pechino di febbraio 2022) non potranno ricevere integrazioni al loro stipendio di pubblici dipendenti da parte delle Federazioni di appartenenza? Ci vogliamo pensare?

Ma la parte che preoccupa maggiormente, che non possiamo fare a meno di evidenziare anche in questa occasione, appare l'indubbia **natura interpretativa delle disposizioni di cui al D.Lgs. 36/2021.**

In questa logica non possiamo fare a meno di sottolineare come la **definizione di lavoratore sportivo** (*“l'atleta, l'allenatore, l'istruttore, il direttore tecnico, il direttore sportivo, il preparatore atletico e il direttore di gara che senza alcuna distinzione di genere e indipendentemente dal settore professionistico o dilettantistico **esercitano l'attività sportiva verso un corrispettivo**”*)

contenuta nell'**articolo 2, comma 1, lett. dd)**, i cui effetti ufficialmente decorreranno dal **prossimo 1° gennaio** e che richiama quanto in senso analogo già indicato nella **L. 86/2019** diventa difficile da coniugare senza, in via interpretativa, fare riferimento alla **disciplina specifica del lavoro sportivo** i cui effetti risultano decorrere dalla **fine del 2023**.

Il rischio diventa che la palla della riforma del lavoro sportivo dilettantistico, che il legislatore con la conversione del Decreto Sostegni aveva gettato in tribuna, torni in campo per volere della magistratura.

E questo potrebbe diventare un **grosso problema per il mondo dello sport**.

FISCALITÀ INTERNAZIONALE

Spetta la retribuzione convenzionale al dipendente in smart working?

di **Marco Bargagli**

Seminario di specializzazione

IL SUPERBONUS E LE ULTIME NOVITÀ

 Disponibile in versione web: partecipa comodamente dal Tuo studio!

[accedi al sito >](#)

Come noto, l'[articolo 2 Tuir](#) prevede che un **soggetto passivo è residente in Italia** se, per la maggior parte del periodo d'imposta (183 giorni o 184 in caso di anno bisestile):

- è iscritto nell'anagrafe della popolazione residente;
- ha il domicilio nel territorio dello Stato, definito come la sede **principale degli affari e interessi** ([articolo 43, comma 1, cod. civ.](#));
- ha stabilito la propria residenza nel territorio dello Stato, identificabile come la **dimora abituale** del soggetto ([articolo 43, comma 2, cod. civ.](#)).

Per **determinare compiutamente la residenza fiscale di un soggetto passivo**, occorre anche valutare le disposizioni previste dall'**articolo 4, paragrafo 2**, del modello Ocse di Convenzione, il quale prevede che nei **casi di particolare incertezza**, la persona fisica sarà **considerata residente nello Stato** in cui dispone di un'**abitazione permanente**.

Inoltre, qualora il soggetto passivo **disponga di un'abitazione permanente in entrambi gli Stati**, la sua residenza è determinata secondo i **seguenti criteri residuali** disposti in **ordine decrescente**:

- **ubicazione del centro degli interessi vitali** (la persona fisica che dispone di un'abitazione principale in entrambi gli Stati sarà considerata residente nel Paese nel quale le sue **relazioni personali ed economiche sono più strette**);
- **dimora abituale** (ove non sia possibile individuare la residenza del contribuente in base ai due criteri sopra citati, una persona fisica sarà considerata residente dello Stato in cui **soggiorna abitualmente**);
- **nazionalità della persona fisica** (quando i primi tre criteri non sono dirimenti, il contribuente sarà considerato residente dello Stato contraente la **Convenzione** di cui possiede la **nazionalità**).

Con particolare riferimento al **regime fiscale riservato al reddito conseguito da un dipendente distaccato all'estero**, operante in regime di *smart working* a causa del **particolare contesto epidemiologico "Covid-19"**, si è recentemente **pronunciata l'Agenzia delle entrate** con la [risposta all'interpello n. 345/2021 del 17.05.2021](#).

Prima di entrare nel merito della vicenda, si segnala che sia a livello internazionale, nel **documento pubblicato il 3 aprile 2020** denominato **"OECD Secretariat Analysis of Tax Treaties and the Impact of the COVID-19 Crisis"**, l'Ocse ha invitato le autorità fiscali dei vari Paesi a **valutare attentamente le particolari circostanze derivanti dall'epidemia in corso, prevedendo periodi più idonei nella valutazione della residenza**.

Tale documento è stato oggetto di un **successivo aggiornamento apportato in data 21 gennaio 2021**, con contestuale diffusione delle **nuove linee guida** *"update guidance on tax treaties and the impact of the COVID-19 pandemic"*.

In particolare, l'Ocse ha raccomandato alle amministrazioni fiscali e alle **autorità competenti** di tenere in debita **considerazione il carattere di eccezionalità rivestito dall'emergenza da Covid-19**.

Passiamo adesso ad esaminare il caso prospettato nell'interpello ove è stato evidenziato che:

- la società istante, in considerazione della dimensione internazionale del Gruppo cui appartiene, utilizza **la mobilità internazionale del proprio personale**;
- l'organico della società è parzialmente composto da dipendenti che **svolgono la propria attività lavorativa all'estero presso le sedi del Gruppo**.

In tale contesto, è frequente che il **personale dipendente della società svolga la propria attività lavorativa all'estero**, attraverso l'**istituto giuridico del distacco** o **attraverso contratti di lavoro di diritto estero** con le altre consociate estere del Gruppo.

L'improvvisa **crisi sanitaria internazionale determinata dal diffondersi del Covid-19** ha **stravolto le modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa**, determinando casi di **"immobilismo forzato"** ossia, in altre circostanze, la **necessità di rientri improvvisi nei Paesi di origine impedendo poi ai dipendenti il ritorno nel luogo in cui normalmente l'attività veniva prestata** in precedenza.

In tale contesto, si è anche reso necessario fare ricorso al c.d. *"smart working"* dalla propria abitazione, in considerazione della **sopravvenuta impossibilità di frequentare gli uffici aziendali** per effetto di **raccomandazioni governative** e dell'implementazione delle correlate **politiche aziendali**.

Nello specifico è stato prospettato il caso di un **dipendente fiscalmente residente in Italia**, assunto con contratto a tempo indeterminato e inquadramento di dirigente, **distaccato a decorrere dal 1° maggio 2019 presso una consociata estera** con sede di lavoro presso gli uffici

della società a Parigi.

Il predetto dipendente, durante il 2019 e nel 2020, è stato qualificato come **soggetto fiscalmente residente in Italia** in quanto, nonostante il distacco in Francia, ha **mantenuto l'iscrizione anagrafica e il domicilio nello Stato italiano per la maggior parte di ciascun periodo d'imposta** e, contestualmente, la sede principale degli **interessi familiari e sociali in Italia**.

A causa della **straordinarietà della situazione e delle restrizioni alla libertà di circolazione** imposte derivanti dall'emergenza Covid-19, il lavoratore è **rientrato in Italia nel mese di febbraio 2020** continuando a **svolgere la propria prestazione lavorativa** in regime di **"remote working"**, con la diretta conseguenza che il luogo di svolgimento della prestazione lavorativa del dipendente è diventato, eccezionalmente e temporaneamente, **l'abitazione del lavoratore in Italia ove la famiglia del dipendente ha sempre vissuto**.

Tutto ciò premesso, dopo avere descritto il **rinnovato scenario lavorativo**, occorre chiarire se il **reddito di lavoro dipendente prestato all'estero** possa essere assoggettato a tassazione assumendo come base imponibile la **retribuzione convenzionale** fissata dal decreto del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali ([articolo 4, comma 1, D.L. 317/1987](#)), senza tener conto della **retribuzione effettivamente corrisposta al lavoratore**.

In merito, per espressa disposizione normativa, le **agevolazioni previste dalla normativa** spettano al contribuente **solo al ricorrere di determinate condizioni**.

L'[articolo 51, comma 8-bis, Tuir](#) prevede infatti che *"il reddito di lavoro dipendente, prestato all'estero in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto da dipendenti che nell'arco di dodici mesi soggiornano nello Stato estero per un periodo superiore a 183 giorni, è determinato sulla base delle retribuzioni convenzionali definite annualmente con il decreto del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali (...)".*

A tal fine, a parere dell'Agenzia delle entrate, la **citata disciplina fiscale trova applicazione a condizione che:**

- **l'attività lavorativa sia svolta all'estero** per un determinato periodo di tempo con carattere di permanenza o di sufficiente stabilità;
- **l'attività lavorativa** svolta all'estero costituisca l'oggetto esclusivo del rapporto di lavoro e, pertanto, **l'esecuzione della prestazione lavorativa sia integralmente svolta all'estero**;
- il lavoratore, nell'arco di dodici mesi, **soggiorni nello Stato estero per un periodo superiore a 183 giorni**.

Sul punto, i vari **documenti di prassi emanati nel tempo** hanno chiarito che il criterio adottato dal legislatore ai fini dell'applicazione delle norme interne che disciplinano la tassazione del reddito di lavoro dipendente **è quello della presenza fisica del lavoratore nello Stato in cui viene effettuata la prestazione lavorativa** (circolare Ministero delle Finanze 16.11.2000, n. 207

e [circolare AdE 17/E/2017](#)).

In definitiva, come indicato nella [risposta all'interpello n. 345/2021](#), il **requisito del soggiorno nel Paese estero per un periodo superiore a 183 giorni nell'arco di dodici mesi** si ritiene soddisfatto nell'arco temporale intercorrente tra il **1° maggio 2019 (giorno del distacco in Francia) fino al 22 febbraio 2020 (ultimo giorno di permanenza all'estero)**, dal momento che in tale arco temporale il **lavoratore ha soggiornato nel Paese estero per 298 giorni**.

Inoltre, in relazione a quanto chiarito dalla **circolare 20/E/2011**, la **retribuzione convenzionale relativa al mese di febbraio 2020** deve essere **riproporzionata tenendo conto che dal 23 febbraio 2020 il dipendente soggiorna in Italia** e, conseguentemente, **da tale data non è rispettata una delle condizioni richieste dal legislatore**.

Quindi, in relazione al **reddito di lavoro dipendente prodotto a decorrere dal 23 febbraio 2020**, occorrerà necessariamente **rideterminare il reddito di lavoro dipendente prodotto dal lavoratore ai sensi dell'[articolo 51, commi da 1 a 8, Tuir](#)**.

ACCERTAMENTO

Legittimo l'accertamento anche se il professionista sta avviando l'attività

di Lucia Recchioni

Seminario di specializzazione

LA FISCALITÀ DELLE OPERE D'ARTE

 Disponibile in versione web: partecipa comodamente dal Tuo studio!

[accedi al sito >](#)

Gravi **incongruenze** tra i **ricavi**, i **compensi** e i **corrispettivi dichiarati** e quelli desumibili dalle **caratteristiche dell'attività svolta** possono fondare l'**accertamento** di un maggior reddito in capo al contribuente, anche se risulta essere stata raggiunta la **congruità** ai fini degli **studi di settore**.

Sono questi i principi ribaditi dalla **Corte di Cassazione** con l'**ordinanza n. 17596**, depositata ieri, **21 giugno**.

Il caso riguarda un **odontoiatra** in fase di **avviamento dello studio professionale** al quale veniva notificato un **avviso di accertamento** ai fini Irpef, Irap, addizionali regionali e comunali. L'Agenzia delle entrate aveva infatti rideterminato il reddito secondo il **metodo analitico-induttivo**, ex [articolo 39, comma 1, lettera d, D.P.R. 600/1973](#).

Più precisamente, l'Agenzia delle entrate aveva utilizzato, ai fini della **ricostruzione del reddito**, il **metodo comparativo**, **confrontando l'incidenza dei costi sui compensi** di altri **331 professionisti della stessa attività e area geografica**. A fronte di un'**incidenza sui compensi** compresa tra il 16 e il 53%, il professionista in questione vedeva **rideterminarsi i ricavi** in considerazione di una **incidenza calcolata in misura pari al 76,59%**.

Il contribuente, soccombente in secondo grado, investiva della questione la **Corte di Cassazione**, evidenziando, tra gli altri, **due motivi di ricorso**: denunciava infatti che la CTR non avesse considerato la **congruità del contribuente rispetto agli studi di settore**, così come non aveva tenuto in debito conto il fatto che il professionista fosse nella **fase di avvio dell'attività** e **svolgeva l'attività solo part-time**, a causa degli **impegni accademici** già assunti.

Con riferimento al **primo** dei richiamati motivi la Corte di Cassazione è tornata a ribadire che **"gli studi di settore costituiscono ... solo uno degli strumenti utilizzabili dall'Amministrazione**

*finanziaria per accertare in via **induttiva**, pur in presenza di una **contabilità formalmente regolare**, ma **intrinsecamente inattendibile**, il **reddito reale del contribuente**: tale accertamento, infatti, può essere **presuntivamente condotto anche sulla base del riscontro di gravi incongruenze tra i ricavi, i compensi e i corrispettivi dichiarati e quelli formalmente desumibili dalle caratteristiche e dalle condizioni di esercizio della specifica attività svolta, a prescindere, quindi, dalle risultanze degli specifici studi di settore e della conformità alle stesse dei ricavi aziendali dichiarati**" ([Cassazione, n. 16840/2020](#))*

La Corte di Cassazione, dunque, **non ha dato alcun rilievo all'asserita congruità**, non essendo stata ritenuta accompagnata da alcun **supporto probatorio**.

Allo stesso modo **irrilevante** è stata poi ritenuta la circostanza che il professionista avesse **appena avviato la sua attività**.

La **CTR**, invero, aveva già analizzato la questione in esame, evidenziando che la giovane età del professionista e la nuova apertura dello studio **non potevano comunque giustificare onorari inferiori a quelli di un infermiere**, soprattutto in considerazione del fatto che il professionista vantava già importanti **collaborazioni** con il mondo **accademico**.

Il **ricorso** del contribuente è stato pertanto **respinto**.

LEGGERE PER CRESCERE

Empatia digitale di Assunta Corbo - Recensione

di **Francesca Lucente** - Bookblogger & Copywriter



Empatia digitale è l'ultimo libro di **Assunta Corbo**, giornalista affermata e *Founder* del **Constructive Network** in Italia. Pubblicato da *Do it Human* Editori, è un libro che profuma di buono, così come mi piace definirlo.

L'**empatia** è un concetto che dovrebbe essere talmente presente ed alla base di qualsiasi relazione umana, che spesso viene dato per scontato o non ne comprendiamo veramente a fondo l'**importanza** e l'**essenza**.

Cos'è l'empatia? Da dizionario, potremmo rispondere che è la capacità di mettersi nei panni degli altri, provando le loro stesse emozioni. Una definizione breve che tuttavia apre un mondo di emozioni.

In questo libro, in gran parte **autobiografico**, Assunta parla dell'**empatia in senso più ampio**. Nell'era dei **social** è diventata infatti **anche digitale**, o meglio, dovrebbe diventarlo necessariamente, laddove non sia ancora così. La trama del libro si sviluppa, quindi, intorno a questo concetto, apparentemente un ossimoro.

“Le parole ci appartengono: vibrano intorno a noi. Le usiamo tutti i giorni. Ad alcune diamo l'opportunità di portare con sé un significato profondo. Ad altre, invece, permettiamo di vivere come fossero un dono al vento senza alcuna importanza. Ma non è mai così.”

Empatia digitale è un **libro autentico**. Esattamente come l'autrice si propone – e ci ripropone – di essere, sia di fronte ad una persona che seduti alla nostra scrivania, con le mani sulla tastiera.

Il libro di Assunta Corbo nasce dal desiderio di attuare una **condivisione di informazioni o di pensieri**, finalizzati a **costruire una versione costruttiva delle storie e delle esperienze**. Anche **quella online**, perché non possiamo immaginare quale potrà essere la portata emotiva e il tipo

di impatto che un nostro messaggio lanciato nella rete possa avere.

Così come fondando il *Constructive Network* – che oggi annovera oltre 70 giornalisti italiani – Assunta ha scelto di non porre l'accento sulla tragicità della notizia, al fine di investire sulla sua vendibilità, bensì di raccontare la **versione utile e realmente costruttiva**.

Empatia digitale è composto da 9 capitoli e termina con il numero zero, quello che chiude il cerchio, dopo aver trattato di vulnerabilità, gratitudine, autenticità ed azione – per citarne alcuni – grazie all'incontro ed al contributo di persone a lei care e che, nel corso degli anni, l'hanno ispirata. Parlo di Stefano Pigolotti, Alberto Manieri, Mariagrazia Villa, Riccardo Scandellari, Elisa Bonandini, Antonio Quaglietta, Paolo Schianchi e Giulia Bezzi, *Founder* de LeROSA.

Il capitolo che mi ha colpita di più è quello relativo alla **gratitudine**: un'attitudine che va continuamente allenata, come un muscolo.

Che lo vogliamo o meno, dobbiamo prendere coscienza del fatto che **sui social siamo tutti autori**. Il contenuto è nostro, tuttavia, dal momento in cui scegliamo di condividerlo, diventerà di tutti.

“Di persona, diresti le stesse cose che scrivi?”.

Con questa domanda, posta da Assunta Corbo, ti lascio il [link](#) alla mia recensione completa e spero tanto che deciderai di leggere il libro perché è lui il pezzo forte.

