

**Circolare informativa al servizio delle Imprese**

Tavagnacco, 16 settembre 2016

n. 9/2016

# Possibile la riduzione delle rimanenze di magazzino

Le rimanenze di magazzino rappresentano quei beni destinati alla produzione e alla vendita all'interno di un'impresa, e si riferiscono a cicli produttivi non conclusi nell'esercizio, ma che termineranno negli esercizi successivi. Si pone, dunque, il problema, al 31 dicembre di ogni anno, della quantificazione e della valutazione delle rimanenze finali di magazzino. Il valore delle rimanenze di magazzino, è un elemento che può avere conseguenze sul piano accertativo, anche nel caso in cui, il calcolo si discostasse da quanto ritenuto congruo e coerente dallo studio di settore utilizzato. Un'eventuale eccedenza, potrebbe indurre l'Amministrazione Finanziaria a ritenere l'esistenza di ricavi occulti. Quindi sembra opportuno verificare se "esistono" rimedi per poter ridurre o svalutare il magazzino. L'impresa, che, a fine esercizio, si trovi con merce invendibile in magazzino, può optare, al fine di riportare il magazzino a corretti valori, per la loro cessione gratuita. A tal proposito, una recente circolare della Agenzia delle Entrate, ha illustrato la novità introdotta dalla Legge di Stabilità 2016. In particolare tale Legge ha innalzato, da

5.164,57 euro a 15.000 euro, il limite del costo dei beni ceduti a titolo gratuito, al di sotto del quale è possibile avvalersi della semplificazione consistente in una autocertificazione. Viceversa oltre tale limite è necessario inviare la prescritta comunicazione all'Amministrazione Finanziaria per poterli eliminare. Tale comunicazione resta, in ogni caso, facoltativa, senza limiti di valore, quando i beni ceduti gratuitamente siano facilmente deperibili. Nello specifico, quindi, la Legge di Stabilità ha introdotto una disposizione che intende semplificare la cessione gratuita di prodotti facilmente deperibili, a enti associazioni o fondazioni aventi esclusivamente finalità di assistenza, beneficenza, educazione, istruzione, studio o ricerca scientifica e alle ONLUS. La presunzione non opera se è dimostrato che i beni stessi, siano stati impiegati per la produzione, perduti o distrutti ovvero siano stati consegnati a terzi in lavorazione, deposito, comodato o in dipendenza di contratti estimatori, di contratti di opera, appalto, trasporto, mandato, commissione o di altro titolo non traslativo della proprietà.

# Nuove dimissioni on line - Chiarimenti

Com'è noto, è da poco entrata in vigore la nuova procedura relativa alle dimissioni online; ciò nonostante sono ancora presenti dubbi in capo ai protagonisti del mondo del lavoro in merito al funzionamento della stessa. Uno dei punti principali su cui si dibatte è quello relativo al caso in cui il lavoratore non si presenti più al lavoro e non abbia cura di trasmettere il nuovo modulo di dimissioni. Ad oggi, l'opinione prevalente in proposito

è quella che ritiene che l'unica possibilità a disposizione del datore di lavoro sia rappresentata dall'avvio di un procedimento disciplinare secondo l'iter e con i tempi disposti dalla legge, dalla contrattazione collettiva o dal regolamento aziendale. Soltanto al termine di tale procedura, il datore di lavoro potrà proseguire con il licenziamento. La Riforma Fornero del 2012 aveva introdotto la cosiddetta «convalida delle dimissioni», la



## Circolare informativa n.9/2016

quale prevedeva che, affinché queste fossero efficaci, fosse necessario avviare una procedura ad hoc presso la Direzione Territoriale del Lavoro e al centro per l'impiego competente. A partire dal 2016, il lavoratore che intende recedere dal rapporto di lavoro ha anche l'obbligo di trasmettere il modulo di dimissioni o di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro a mezzo telematico, inviandolo al Ministero del lavoro; se ciò non viene fatto la pena prevista è quella dell'inefficacia. In generale, quest'ultima è dettata dalla mancata o non corretta effettuazione della procedura: in tal caso il rapporto di lavoro prosegue. Per i datori di lavoro che alterino i moduli, è poi prevista una sanzione che parte da 5.000 e può arrivare fino a 30.000 euro; la violazione non è inoltre sanabile. L'obiettivo di tutto ciò è sicuramente arrivare ad una disciplina più rigida, volta a contrastare il fenomeno delle dimissioni "in bianco", e ricondurre sia le dimissioni che la risoluzione del rapporto lavorativo ad una procedura tipica, inquadrata in regole precise, che se non osservata renda inefficace l'atto.

### A chi si applica:

Ad esclusione dei lavoratori domestici, dei dipendenti del settore pubblico e delle cessazioni intervenute in sedi conciliative protette, sono tenuti a seguire la nuova procedura tutti i lavoratori dipendenti. Non sono comprese le cessazioni che riguardano le lavoratrici madri o i lavoratori padri soggette a convalida fino ai 3 anni di età del bambino (per i quali rimane valida la procedura di convalida presso le DTL). La disciplina in questione non si applica inoltre con riferimento ai lavoratori assunti presso una società privata a partecipazione pubblica totalitaria. Per quanto concerne il socio lavoratore di cooperativa nel caso del recesso, il

lavoratore è tenuto ad effettuare la trasmissione telematica delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali.

### Procedura online:

Il lavoratore può optare per il ricorso ad un soggetto abilitato fra quelli individuati dalla norma. Tali soggetti, apponendo la firma digitale, sono pienamente responsabili con riferimento alla corretta individuazione del soggetto che richiede la compilazione del modulo di dimissioni. I soggetti competenti individuati dalla norma sono: a) patronato; b) organizzazione sindacale; c) ente bilaterale; d) commissione di certificazione. Entro 7 giorni dalla trasmissione del modulo, è fatta salva per il lavoratore la possibilità di revocare le dimissioni o la risoluzione consensuale con le medesime modalità. L'obbligo del preavviso, previsto dalla contrattazione collettiva, resta confermato anche con la nuova procedura: una comunicazione che non rispetti il periodo di preavviso può comportare per il lavoratore l'obbligo di corrispondere al datore di lavoro la relativa indennità sostitutiva. Una volta che il datore di lavoro riceve il modello correttamente compilato e sottoscritto da parte del lavoratore, scatta il momento da cui decorre l'efficacia dell'atto. Le dimissioni potranno considerarsi perciò valide soltanto dopo la ricezione del modulo a mezzo di posta elettronica. Si coglie l'occasione per rammentare che l'Ente Bilaterale di Confcommercio (EBITER) è soggetto abilitato alla trasmissione telematica delle dimissioni; tutti i dipendenti di aziende clienti di Servizi Imprese Udine potranno rivolgersi fissando appuntamento e portando con sé un documento d'identità, copia dell'ultima busta paga ed indirizzo di Posta Elettronica Certificata (PEC) del datore di lavoro.

**Visita il nostro sito [www.servizi.imprese.ud.it](http://www.servizi.imprese.ud.it)**

**Troverai tutti gli approfondimenti, le informazioni sui servizi, le attività della società, news, le circolari sulle problematiche che interessano le imprese**