

Caso PER CASO

In tema di regime fiscale relativo
alle spese sostenute per i dipendenti

La novità contenute nell'ultima legge di Bilancio offrono il pretesto per aggiornare il decalogo apparso su queste pagine nel lontano 2009 sui diversi regimi fiscali cui la farmacia deve sottostare qualora debba sostenere costi di varia natura per i propri dipendenti. Per ogni casistica il legislatore ha infatti predisposto adempimenti e limitazioni che hanno il duplice scopo di rendere difficili elusioni contributive (quali tipicamente l'erogazione di compensi "in natura" sotto forma di beni e

servizi) o fiscali (come le deduzioni di costi non inerenti in quanto di natura personale). Aggravate dal fatto che in determinate fattispecie o qualora non vengano rispettate determinate soglie di spesa, l'erogazione da parte dell'azienda viene considerata *fringe benefit* a favore del collaboratore, con la conseguenza che il valore di tale *benefit* sarà assoggettato a contribuzione anche a carico della farmacia e comporterà per il dipendente una riduzione della busta paga in misura pari alla tassazione del *benefit* stesso.

Vediamo quindi sinteticamente quale trattamento fiscale è riservato alle varie tipologie di spese più facilmente ricorrenti nel nostro ambito, tenendo presente che di solito le disposizioni previste per i dipendenti

valgono anche per gli amministratori delle società.

RIMBORSI SPESE PER TRASFERTE

Un principio di base sottende alla disciplina: i costi sostenuti dal lavoratore fuori dal Comune in cui ha sede la farmacia (indipendentemente dal numero degli abitanti) e rimborsati dalla stessa seguono gli ordinari criteri di deducibilità mentre se sostenuti all'interno del territorio comunale, a eccezione di quelli

relativi al trasporto comprovati da documenti emessi dal vettore (taxi, bus, eccetera), restano deducibili per l'azienda (parzialmente per quanto riguarda il vitto e l'alloggio) ma concorrono a formare il reddito del collaboratore. Ciò vale anche per i rimborsi chilometrici e i rimborsi non documentati di altre spese sostenute in trasferta. Entrando nello specifico:

- i costi per alberghi e ristoranti sono deducibili sino a un ammontare giornaliero di 180,76 euro per ogni dipendente, se fuori dal territorio comunale; la deducibilità è invece ridotta al 75 per cento e l'importo va in busta paga se sostenuti all'interno del Comune; l'Iva è sempre interamente detraibile, per cui vale il consiglio di farsi rilasciare in ogni caso la fattura;

- i costi per servizi di trasporto sono interamente deducibili. Non costituiscono reddito per il dipendente anche quelli sostenuti nel territorio comunale se comprovati da biglietti emessi dal vettore. L'Iva è indetraibile;

- sono deducibili interamente e non costituiscono reddito per il dipendente (se fuori dal Comune) i rimborsi di altre spese (parcheggio, telefono, eccetera), anche non documentabili, se analiticamente attestati in una dichiarazione scritta del collaboratore, nel limite di 15,49 euro giornalieri. Ovviamente l'Iva non è recuperabile perché non documentata da fattura;

- i rimborsi chilometrici per l'utilizzo dell'auto di proprietà del collaboratore vedono limitata la deduzione al costo di percorrenza relativa ad autoveicoli di potenza non superiore a 17 cavalli fiscali, ovvero 20 se con motore diesel. Ciò non significa che se il dipendente ha un'auto che supera tali valori di potenza l'indennità chilometrica non sia deducibile, ma che lo sia nei limiti di un'auto simile. Per ottenere l'esclusione dal reddito del collaboratore dell'indennità chilometrica non è necessaria un'autorizzazione scritta del datore di lavoro alla trasferta, ma è comunque consigliabile riassumere in un modulo, da consegnare al consulente per la registrazione, tutti i dati necessari per individuare e quantificare la trasferta effettuata e il rimborso concesso. I mede-



simi criteri si applicano al rimborso spese chilometrico concesso al socio amministratore di una farmacia che non possieda auto aziendale.

Tutti i rimborsi analizzati sono deducibili dall'Irap a eccezione dell'indennità chilometrica.

La documentazione a sostegno sarà costituita per quanto possibile da fatture elettroniche che permettono la detrazione dell'Iva. Si rammenta che tali fatture, se relative a vitto e alloggio, devono risultare intestate alla farmacia ma riportare (anche su nota elettronica a parte) anche il nome del fruitore del servizio (da inserire nel corpo della fattura elettronica). Il documento commerciale "parlante", spesso preferito per semplicità amministrativa, è ugualmente probante ma comporta la perdita della detraibilità dell'Iva. Gli oneri di trasporto e altri minori saranno regolarmente documentati da biglietti, ricevute del tassista, eccetera.

CORSI DI FORMAZIONE

Le spese che l'impresa sostiene per corsi di formazione professionale dei dipendenti sono considerate costi di produzione dell'impresa e non una forma di retribuzione in natura (Circolare n. 326/E del 23/12/97) anche se producono un indubbio arricchimento professionale del partecipante. Pertanto, il riconoscimento fiscale degli stessi è totale, anche per quanto ri-

guarda l'Irap. La deducibilità e la conseguente non imponibilità in capo ai collaboratori non è limitata a quanto previsto obbligatoriamente dal contratto collettivo a carico della farmacia, così pure non è condizionata dalla tipologia di contratto in essere (a termine, a tempo indeterminato, a tempo pieno o parziale, eccetera). I costi possono essere sostenuti direttamente dalla farmacia, la quale riceverà dall'organizzatore dell'evento una fattura (o ricevuta, quietanza o altro documento connotato alla specifica situazione giuridica dell'emittente) intestata alla azienda e recante la descrizione del servizio erogato e dei partecipanti. In tal caso l'eventuale Iva sarà interamente detraibile mentre nella situazione del dipendente che provvede a pagare per proprio conto la spesa di partecipazione al corso, il documento rilasciato a quest'ultimo permetterà la deducibilità ai fini delle imposte dirette del rimborso effettuato, ma non il recupero dell'Iva.

BUONI PASTO

I limiti giornalieri entro i quali il buono pasto corrisposto al dipendente non costituisce per quest'ultimo reddito, e pertanto non è assoggettato alla contribuzione obbligatoria e contemporaneamente il costo è interamente deducibile per la farmacia (anche ai fini Irap) a partire dal primo gennaio 2020 (legge di Bilancio 2020), sono di 8 euro (erano 7) per i ticket elettronici e 4

euro (erano 5,29) per i ticket cartacei. È chiaro l'intento del legislatore di favorire l'utilizzo delle card elettroniche, tant'è che anche la detrazione, integrale, dell'Iva (al 4 per cento) è limitata all'utilizzo dei buoni elettronici. È facile comprendere che l'utilizzo di buoni pasto può essere una apprezzata soluzione per una integrazione della remunerazione mensile senza dovere caricare la farmacia di oneri accessori.

UTILIZZO AUTO AZIENDALE

Il più usuale dei *fringe benefit* normalmente concesso ai manager di grandi realtà aziendali, cioè l'utilizzo promiscuo dell'auto aziendale, potrebbe avere la sua ragione d'essere anche nelle piccole realtà delle farmacie, anche se difficilmente a favore dei dipendenti ma più realisticamente a favore di un amministratore. Si tratta della normativa che ha subito le maggiori modifiche da parte dell'ultima legge di Bilancio e si presenta ora ancor più articolata. Per le finalità "cautelative" riportate in premessa, il legislatore fiscale agisce su due fronti:

- determinazione di un valore convenzionale dell'utilizzo dell'auto dato dal costo chilometrico delle tabelle Aci moltiplicato per 15.000 a cui viene applicata l'aliquota specifica come di seguito dettagliata. Tale valore costituisce la base imponibile del *fringe benefit* venendo a costituire una integrazione del reddito del dipendente/amministratore con la conseguente necessità di effettuare le ritenute Irpef/Inps e corrispondere i contributi.

Le aliquote previste dalla legge di Bilancio 2020 variano a seconda del grado di emissioni di anidride carbonica dell'autovettura, con il chiaro intento di aggravare l'utilizzo di veicolo maggiormente inquinanti:

- fino a 60 g/km: 25 per cento;
- da 61 a 160 g/km: 30 per cento;
- da 161 a 190 g/km: 40 per cento, aumentato al 50 per cento, a partire dal 2021;
- oltre 190 g/km: 50 per cento, aumentato al 60 per cento, a partire dal 2021.

Un esempio: per una vettura rientrante nella seconda categoria, quale una Alfa Romeo Giulietta 1.4 T Multiair a benzina da 150 cavalli, il cui costo chilometrico Aci è di 52,06 centesimi, il *fringe benefit* assom-

ma a 7.809 euro (0,5206x15.000), l'imponibile annuo a 2.342,64 euro (30 per cento del *fringe benefit*) e l'imponibile mensile a 195,22 euro (2.342,62:12).

È da tenere presente che se l'azienda addebitasse al fruitore dell'auto una somma (Iva compresa) pari al *fringe benefit* convenzionale così calcolato (nel nostro esempio 195,22 euro al mese), il compenso in natura si annullerebbe e nessuna conseguenza si avrebbe in termini di ritenute e contributi.

La nuova disciplina è comunque applicabile unicamente alle auto immatricolate a partire dal primo gennaio 2020 e per contratti con i dipendenti siglati a partire dal primo luglio 2020. Per quelli attualmente in corso continuerà ad applicarsi il precedente regime, che prevede un'unica aliquota del 30 per cento sempre sulla percorrenza figurativa di 15.000 chilometri/anno;

- limitazione della deducibilità dei costi per la società proprietaria dell'autovettura. In questo caso nessuna novità è intervenuta: se l'autovettura è concessa in uso promiscuo a un dipendente per la maggior parte del periodo d'imposta (da ragguagliarsi ad anno, in caso di assunzione successiva al primo gennaio) è pari al 70 per cento. Mentre in caso di assegnazione all'amministratore la deduzione dei costi è del 100 per cento, nel limite del *fringe benefit* tassato, mentre l'eccedenza è deducibile al 20 per cento.

OMAGGI

Anche per gratificare i propri collaboratori di un semplice presente evitando di incorrere in comportamenti fiscalmente inadeguati, occorre munirsi di pazienza per seguire le numerose regole previste, che nel caso specifico, impongono di considerare diversamente i beni oggetto o meno dell'attività dell'azienda.

Se vengono ceduti oggetti il cui commercio rientra nell'attività propria di farmacia, qualunque sia il loro valore unitario:

- il costo, sia ai fini delle imposte sui redditi che dell'Irap, è interamente deducibile;
- l'Iva in acquisto è detraibile ma essendo tali cessioni assoggettabili a Iva, se pur quest'ultima non viene corrisposta, vengono consentite (circolare n. 32 del 27/04/73)

procedure alternative rispetto all'ordinaria fatturazione con esercizio della rivalsa (fattura elettronica con addebito dell'Iva al cessionario a titolo gratuito). In particolare è possibile alternativamente:

a) l'emissione di autofattura in unico esemplare per ciascuna cessione, ovvero globale mensile per tutte le cessioni gratuite effettuate nel mese con l'indicazione del valore normale

dei beni ceduti, dell'aliquota (o delle aliquote) applicabile e della relativa imposta, oltre all'annotazione sulla stessa che si tratta di autofattura per omaggi. Questa autofattura dovrà essere numerata secondo la numerazione propria delle fatture di vendita;

b) l'annotazione su un apposito registro degli omaggi dell'ammontare globale dei valori normali delle cessioni gratuite effettuate in ciascun giorno e delle relative imposte distinte per aliquota. Anche in questo caso l'imposta dovrà confluire normalmente nelle liquidazioni periodiche. In considerazione dell'introduzione generalizzata dell'invio telematico dei corrispettivi, si ritiene (ma non c'è ancora un chiarimento ufficiale) che i dati del registro debbano essere parimenti trasmessi.

In tutti i casi il farmacista perderà l'Iva sulle vendite perché riversata allo Stato e non incassata. La soluzione b) è comunque da sempre ben poco utilizzata.

Se vengono invece omaggiati di beni estranei all'attività di farmacia di qualsiasi valore unitario:

- il costo è interamente deducibile ai fini delle imposte sui redditi e dell'Irap;
- l'Iva in acquisto è totalmente indetraibile (R.M. 66350 del 16/10/1990), ma al momento della cessione non occorre battere né documento commerciale né compilare l'autofattura.

Occorre tuttavia porre attenzione a evitare che anche gli omaggi costituiscano redditi in capo ai dipendenti con le solite conseguenze più volte evidenziate. Sarà quindi opportuno utilizzare la normativa che esclude tale eventualità in caso di erogazioni liberali sotto forma di beni o servizi (non quindi di denaro) non superiori nel pe-

riodo d'imposta a 258,23 euro *pro capite*, da intendersi come valore di prezzo al pubblico. Pertanto è consigliabile che gli

omaggi in natura ai dipendenti siano mantenuti entro detto limite annuo complessivo, da calcolare sommando tutti i benefici in natura erogati ai dipendenti. Detta soglia peraltro non costituisce una

franchigia, per cui il superamento anche per importi minimi comporta la perdita dell'intero beneficio.

CENE AZIENDALI

Diverso ancora il trattamento delle cene offerte dal titolare, solitamente in occasione di ricorrenze o festività. L'amministrazione finanziaria è stata risolta nell'escluderle dal computo delle "spese di rappresentanza". Per farle uscire dal limbo di una mancata qualifica e dal serio rischio di essere considerate come oneri "non inerenti" all'attività dell'azienda e per tale motivo indeducibili, potrebbero essere ricondotte nelle previsioni dell'articolo 100 del Tuir, per il quale «le spese relative a opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti volontariamente sostenute per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, sono deducibili per un ammontare complessivo non superiore al 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi». Le condizioni quindi per la deducibilità (anche Irap) è che le cene siano offerte non al singolo collaboratore ma a tutti o a intere categorie (per esempio i laureati in Farmacia) e nel limite dello 0,5 per cento del costo complessivo di tutti i dipendenti comprensivo dei contributi e del Tfr. Se si pensa che, indicativamente, il costo per una persona a tempo pieno è di circa 36.000 euro annui, il tetto da rispettare è di 180 euro, (al netto dell'Iva, che è detraibile) che inoltre non costituisce reddito per il dipendente e non si cumula con quanto sopraesposto in tema di omaggi aziendali. ●

