



# Ma quanto mi costi

**A partire da questo numero, analizziamo il trattamento fiscale riservato alle somme che, a diverso titolo, vengono erogate ai dipendenti della farmacia**

DI **STEFANO DE CARLI**  
STUDIO GUANDALINI, BOLOGNA

**S**ono numerose le situazioni in cui la farmacia deve sostenere costi per i propri dipendenti che non siano quelli usuali per stipendi e contributi. La disciplina fiscale di tali spese è piuttosto articolata (questo non è una novità...) ma è anche molto originale. I vincoli imposti dal legislatore hanno infatti l'intento di evitare abusi di duplice natura: da una parte l'usuale tentativo, da parte dell'azienda, di spostare o di mettere in deduzione costi non inerenti perché di natura personale, dall'altra quella di evitare che quanto concesso ai collaboratori nasconda compensi "in natura" sotto forma di forniture di beni e servizi che hanno una loro valorizzazione economica, che, se non evidenziata, porterebbe a un'evasione di imposte oltre che di contributi assistenziali e previdenziali. Da ciò, una costante in tutte le fattispecie che verranno esaminate: limiti alla deducibi-

lità da parte dell'imprenditore e inserimento delle varie utilità erogate nel reddito del dipendente, quali "fringe benefit". 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.

Occorre inoltre tenere presente che generalmente le disposizioni previste per i dipendenti valgono per gli amministratori delle società. E qui si innesta una particolarità del mondo delle farmacie gestite in forma societaria, nelle quali ben difficilmente si incontra una figura di amministratore disgiunta da quella del socio lavoratore.

Anche nei casi in cui vengano erogati compensi, normalmente ciò viene fatto per bilanciare un diverso apporto lavorativo di un socio rispetto a un altro ma non per retribuire una funzione

gestionale specifica. Ne consegue che, anche se l'Amministrazione finanziaria non si è mai espressa chiaramente su tale punto, le spese sostenute dagli amministratori delle società di farmacisti saranno da qualificare (salvo casi particolari) come oneri sostenuti direttamente dall'imprenditore, da intendersi nell'accezione allargata intesa dal legislatore fiscale, cioè, in sostanza, direttamente dall'azienda.

Di seguito, si cercherà di fornire un'analisi organica del trattamento fiscale delle diverse tipologie di spese più facilmente ricorrenti nel nostro ambito.

## **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 (senza distinzione se si tratta di una città o un paesino di poche centinaia di abitanti) e rimborsati dalla stessa non comportano conseguenze particolari 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 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 dipenden-



te (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 è nei limiti consentiti per 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.

Si ritiene che possa costituire eccezione a quanto esposto in premessa il rimborso spese chilometrico concesso al socio amministratore di una farmacia che non possieda auto aziendale, che seguirà pertanto le regole proprie dei dipendenti.

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

La documentazione a sostegno sarà costituita, per quanto possibile, da fatture 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 a parte) anche il nome del fruitore del servizio.

La ricevuta fiscale, spesso preferita per semplicità amministrativa, è ugualmente probante ma, oltre alla perdita

dell'Iva, comporta la mancata deduzione della parte di costo divenuto tale per la mancata detrazione Iva (Circolare 6/2009).

Gli oneri di trasporto e altri minori saranno regolarmente documentati da biglietti, ricevute del tassista eccetera.

#### FORESTERIA

Qualora il farmacista intenda favorire alcuni suoi collaboratori offrendo loro gratuitamente un alloggio, si dovrà scontrare con pesanti limitazioni, in particolare quelle poste dagli articoli 51 e 95 del Tuir.

Nel caso di acquisto dell'immobile, l'eventuale Iva in acquisto, qualora il venditore fosse un soggetto operante in regime d'impresa, è indetraibile. L'ammortamento del costo sostenuto per l'acquisto nonché le spese di gestione dell'immobile (gas, acqua, condominio, elettricità eccetera) non sono deducibili in quanto gli immobili di tipo abitativo non sono considerati "strumentali" per l'attività di farmacia. Non solo, ma il fabbricato, pur non avendo una redditività propria, concorrerà a formare il reddito della farmacia in misura pari alla sua rendita catastale. Gli eventuali interessi passivi necessari per l'acquisto sono invece deducibili interamente.

Tuttavia, qualora l'immobile sia concesso in uso a un dipendente che trasferisca la residenza anagrafica per esigenze di lavoro nel Comune in cui presta l'attività, le spese di gestione e gli ammortamenti sono deducibili e non viene considerata reddito la rendita catastale, limitatamente all'esercizio in cui si verifica il trasferimento e nei due successivi.

Ma non è finita: la concessione dell'alloggio in uso gratuito costituisce per il dipendente un "fringe benefit" che è convenzionalmente equiparato alla rendita catastale oltre alle eventuali utenze pagate dal datore di lavoro.

Nel caso in cui, invece, la farmacia si

limitasse a prendere in locazione un immobile per concederlo gratuitamente al collaboratore, i canoni di locazione e le spese di manutenzione dell'immobile sono deducibili solo nel limite di quanto costituisce reddito per il dipendente, cioè, come abbiamo appena visto, la rendita catastale e le eventuali utenze pagate dall'azienda. Così, per esempio, se la locazione dell'appartamento costa 6.000 euro all'anno e la rendita catastale è di 1.300 euro, mentre le utenze vengono concordate a carico del dipendente, la farmacia potrà dedursi solo 1.300 euro, quota che costituirà anche la base imponibile nella busta paga del dipendente su cui calcolare sia la tassazione sia i contributi.

Qualora si verifichi la situazione di trasferimento di residenza illustrata precedentemente, viene riproposta l'agevolazione di considerare interamente deducibili i canoni e le spese di gestione ma sempre nell'arco temporale sopra menzionato.

Occorre chiarire, comunque, che anche nel corso del triennio agevolato, la concessione dell'immobile costituisce sempre "fringe benefit" per il dipendente, con le relative conseguenze in termini di tassazione e oneri contributivi.

Molto complessi sono i riflessi per quanto riguarda l'Irap: i costi di gestione e gli ammortamenti dell'appartamento o i canoni di locazione risultano deducibili solo se la farmacia ha esercitato l'opzione per determinare l'imposta come le società di capitali; diversamente, i criteri sono i medesimi previsti per l'Irpef.

È evidente che si tratta di un quadro normativo particolarmente penalizzante e tale da porre in serio dubbio la convenienza dell'operazione.

Prossimamente ci occuperemo di altre fattispecie forse più usuali nel nostro settore, quali gli oneri sostenuti per i corsi di formazione, i "buoni pasto", l'utilizzo dell'auto aziendale, gli omaggi e le cene offerte ai dipendenti, per le quali le recenti modifiche legislative e interpretative hanno riservato più di un cambiamento.

(1- continua)

**Qualora il farmacista intenda favorire alcuni suoi collaboratori offrendo loro gratuitamente un alloggio, si dovrà scontrare con pesanti limitazioni, in particolare quelle poste dagli articoli 51 e 95 del Tuir**