

A.R.T. – Accademia di Ricerche Tributarie



DIPARTIMENTO AZIENDE n. – 0/2018 – 01/04/2018

Coordinatore scientifico e Responsabile A.R.T.: Dott. Lelio Cacciapaglia

Comitato Scientifico:

- Avv. Carlo Nocera
- Dott.ssa Marianna Annicchiarico
- Dott.ssa Paola Carosi
- Dott. Giuseppe Mercurio

Redazione: Dott.ssa Annalisa Zurlo, Dott.ssa Annalisa Talamo

Sommario

- 1. Nasce il Dipartimento Aziende – Lelio Cacciapaglia**
- 2. Perché l'auto in uso promiscuo al dipendente – Marianna Annicchiarico**
- 3. Perché la Privacy? – Carlo Nocera**
- 4. Quella causa legale in corso va contabilizzata al 31 dicembre? – Giuseppe Mercurio**



1. Nasce il Dipartimento Aziende – Lelio Cacciapaglia

Nasce il Dipartimento aziende, una rivista concepita per le imprese e per gli uomini e donne d'azienda.

Il Progetto si basa su una consapevolezza: se i professionisti hanno poco tempo per leggere e informarsi, le aziende ne hanno ancora meno: gli impegni amministrativi, le relazioni con i clienti e con i fornitori, i delicati e a volte critici rapporti con le banche, la gestione delle trasferte degli amministratori, disordinati per definizione, lasciano veramente poco tempo per dedicarsi all'aggiornamento, magari minimale ma "essenziale" per stare al passo delle incalzanti novità normative e interpretative, per non commettere errori e per non perdere occasioni e vantaggi per la società di cui si fa parte.

Questa rivista, con periodicità mensile, non ha certo la presunzione né di sostituirsi al professionista che con diligenza e professionalità segue da vicino l'azienda, né di trattare in modo completo ed esaustivo le migliaia (non è un modo di dire) di problematiche contabili, societarie e fiscali che, peraltro, hanno anche una forte caratterizzazione settoriale e sono soggette a modifiche continue.

La Rivista telematica "Dipartimento Aziende" si pone il principale obiettivo di attirare l'attenzione dell'uomo d'azienda su aspetti (selezionati) di generale interesse che, sulla base dell'esperienza del Comitato tecnico - scientifico di **A.R.T. – Accademia di Ricerche Tributarie**, iniziativa del Gruppo Progetto Studio, sono talvolta gestiti in modo non ottimale o che comunque presentano profili di criticità.

Ma non finisce qui... seguiteci e vedrete.

Buon lavoro!

2. Perché l'auto in uso promiscuo al dipendente – Marianna Annicchiarico

Cosa significa concedere in uso promiscuo l'autovettura

Concedere in uso promiscuo l'autovettura della impresa/società vuol dire consentire al dipendente di utilizzare la stessa, oltre che per motivi di lavoro, anche per uso personale o familiare. L'autovettura può essere di proprietà della società, ovvero posseduta in leasing o ancora acquisita con contratto di noleggio a lungo termine. Per beneficiare delle agevolazioni fiscali che verranno oltre illustrate è necessario che l'uso promiscuo si protragga (anche in capo a dipendenti diversi) per oltre il 50% dei giorni che compongono il periodo d'imposta.

E' bene sin d'ora far presente che le agevolazioni competono solo se si tratta di un lavoratore dipendente (qualunque sia la qualifica e l'inquadramento), mentre non si estende a collaboratori e amministratori collaboratori.

Quali sono i vantaggi Iva

Se il datore di lavoro fattura al dipendente un corrispettivo per l'utilizzo privato, l'autovettura si considera utilizzata esclusivamente nell'ambito dell'attività d'impresa e, pertanto, l'IVA è detraibile al 100% (sia il costo d'acquisto dell'auto, sia i canoni di leasing o di noleggio, sia le manutenzioni e riparazioni, sia il carburante). La base imponibile da indicare in fattura deve essere almeno pari all'importo stabilito con apposito (annuale) provvedimento ACI. Si tratta del 30% dell'importo corrispondente alla percorrenza convenzionale di 15.000 km – calcolato sulla base del costo chilometrico desumibile dalle tabelle ACI –al netto dell'importo eventualmente trattenuto al dipendente a titolo di corrispettivo per l'utilizzo stesso. Si tratta di importi oggettivamente modesti soprattutto se il dipendente fa un numero consistente di km per fini personali. Il costo chilometrico è comprensivo di IVA, per cui anche il corrispettivo addebitato al dipendente deve essere considerato al lordo di IVA. Inoltre, il calcolo deve essere rapportato ai giorni in cui il veicolo è assegnato in uso promiscuo al dipendente.

Ecco il link: <http://www.aci.it/i-servizi/servizi-online/fringe-benefit.html>

Se il veicolo, invece, è concesso in uso promiscuo al dipendente senza corrispettivo, l'Iva relativa all'acquisto e alla gestione dell'autovettura è detraibile nella misura del 40%.

Quali sono i vantaggi in materia di imposte sul reddito

I costi e spese relativi ad una autovettura concessa in uso promiscuo a dipendenti per la maggioranza del periodo d'imposta sono deducibili per l'azienda per il 70% del loro ammontare, in luogo dell'ordinario 20%. Inoltre, non vi alcun limite di costo in valore assoluto (mentre nella generalità dei casi il limite per il costo d'acquisto è di € 18.076 o di € 25.823 se l'azienda svolge attività di agenzia e rappresentanza di commercio).

Il fringe benefit imponibile in capo al dipendente è determinato forfetariamente sempre in base al 30% dell'importo corrispondente alla percorrenza convenzionale di 15.000 km – calcolato sulla base del costo chilometrico desumibile dalle tabelle ACI. Se, però, l'azienda fattura al dipendente detto valore, il dipendente non ha alcun fringe benefit da dover tassare.

Quale è la gestione Irap

La contabilizzazione dei costi riferiti ai veicoli in uso promiscuo al dipendente deve essere effettuata in base alla natura di tali costi; ad esempio, per le società di capitali nel Conto Economico, carburanti nella voce B6 (acquisti), assicurazioni in B7 (Servizi), canoni leasing in B8 (Utilizzo beni di terzi), ammortamenti in B10, bollo in B14 (oneri diversi di gestione). Conseguentemente, tutti i costi sono deducibili al 100% ai fini Irap.

Viceversa, se si tratta di una società di persone o una impresa individuale che NON ha optato per il metodo "da bilancio" (irrevocabile per tre anni) I costi sono favorevolmente deducibili per il 70% del loro ammontare in base al cd. metodo "a valori fiscali".

L'eventuale accordo sulle regole di utilizzo

La concessione in uso promiscuo deve essere formalizzata con una lettera sottoscritta per accettazione dal dipendente. È onere dell'azienda far firmare al lavoratore un documento con le regole di utilizzo (rispetto del Codice della strada, divieto di far utilizzare l'auto a terzi, obbligo di comunicare tempestivamente ogni guasto, incidente o furto, divieto di utilizzare il veicolo per finalità estranee rispetto a quella in relazione alla quale il bene viene concesso in uso). Se l'utilizzo si protrae per oltre 60 giorni consecutivamente occorrerà annotare sulla carta di circolazione il nominativo dell'utilizzatore (pratica da fare al PRA).

L'accordo può anche prevedere che il carburante per fini personali è a diretto carico del dipendente.

3. Perché la Privacy? – Carlo Nocera

Quasi tutto il mondo produttivo, imprese e professionisti, ritiene che l'adeguamento al nuovo regolamento 2016/679, che entra in vigore il prossimo 25 maggio, rappresenti l'ennesimo adempimento burocratico che non serve a nulla, se non a complicare la vita di chi produce ricchezza. Niente di più sbagliato! Si tratta di una norma che finalmente tutela il diritto fondamentale dell'individuo, i suoi "dati personali", oggi sin troppo "ricercato" – ma lui probabilmente non ne è pienamente cosciente – nel mondo digitale e non soltanto per fini commerciali e di *marketing* (il caso *Facebook* alla ribalta dovrebbe averlo reso chiaro a chiunque ne abbia letto, anche sommariamente, i resoconti). A breve, una corretta *policy* aziendale in materia di trattamento e protezione dei dati rappresenterà una caratteristica dell'impresa che maggiormente inciderà sulla scelta dei propri fornitori e consulenti: "vado da loro, perché sono certo che oltre alla bontà del prodotto o del servizio, proteggono come si deve anche i miei dati".

Gli attori sulla scena e le attribuzioni

Sul palcoscenico della *privacy* si muovono le diverse figure previste dalla legge:

L'INTERESSATO	Ossia la persona fisica – perché la disciplina <i>privacy</i> tutela le sole persone fisiche – che presta il consenso al trattamento dei propri dati personali, nell'ambito di un rapporto di tipo economico. Un esempio? Il dipendente dell'impresa presta il consenso al trattamento dei suoi dati personali per l'instaurazione e la permanenza del rapporto di lavoro
IL TITOLARE DEL TRATTAMENTO DEI DATI	Ossia a quel soggetto, nel nostro caso l'impresa, con il quale la persona fisica entra in rapporti economici ed al quale rilascia il consenso al trattamento dei propri dati. Continuando nel nostro esempio, per quanto attiene al rapporto di lavoro con il dipendente è la società Alfa che assume nei confronti della legge la <i>titolarità del trattamento dei dati</i> .
IL RESPONSABILE AL TRATTAMENTO DEI DATI	Il titolare del trattamento, a sua volta, può delegare a terzi l'adempimento in questione, nominando un responsabile del trattamento dei dati; si tratta di una stregua di contratto stipulato tra le parti il quale disciplina puntualmente gli adempimenti ai quali sono tenute le parti contraenti. Nel nostro esempio il responsabile del trattamento dei dati è il consulente del lavoro al quale la società Alfa ha delegato la tenuta della busta paga del dipendente
IL DPO	Infine, si staglia all'orizzonte delle aziende che effettuano trattamenti su larga scala e di categorie particolari di dati – gli attuali "dati sensibili" – anche la figura del responsabile della protezione dei dati personali, anche conosciuto con l'acronimo inglese DPO. Si tratta di una figura "di garanzia", preposta a monitorare costantemente la corretta applicazione del Regolamento e a prestare collaborazione al titolare e al responsabile del trattamento dei dati proprio per tale finalità. L'incarico può essere conferito ad una persona fisica, anche un dipendente, o a un soggetto esterno, persona fisica o persona giuridica: l'importante, e anche in questo caso la responsabilità grava sul titolare, è che il soggetto prescelto abbia l'adeguata professionalità per lo svolgimento di questo delicato incarico.

Le responsabilità

Vi sarete chiesti se questi “passaggi” non frammentino la catena della responsabilità: una perplessità del tutto dovuta. Ma il Regolamento, in proposito, non fa sconti: la responsabilità è comunque del titolare del trattamento dei dati (nell’esempio, il datore di lavoro), eventualmente da ripartire con il responsabile del trattamento (il consulente del lavoro).

Conseguentemente, le eventuali azioni legali di tutela dell’interessato potranno riguardare questi due soggetti, a seconda delle mancanze riscontrate e dei danni creati.

Ciò che è importante sapere e che mai e in nessun caso il titolare (nel nostro caso il datore di lavoro) potrà dirsi scevro da responsabilità nel caso in cui la normativa non sia stata correttamente applicata.

Gli adempimenti richiesti dalla nuova legge

Già, ma cosa devo fare, visto che in azienda stanno giungendo proposte di ogni tipo e di ogni prezzo? Deve essere chiaro che non può esistere una *privacy compliance* standard, così come non esiste un abito che vada bene, se non a tutti, nemmeno a due individui di corporatura simile.

Ogni impresa è unica e irripetibile, con le sue variabili e modalità produttive, commerciali e di gestione che la caratterizzano; perciò, fatta eccezione delle attività imprenditoriali minimali – in termini di trattamento dei dati – per tutti gli altri serve un’analisi personalizzata.

Un esempio? Immaginiamo due imprese “gemelle”, che producono entrambi calzature a poche centinaia di metri l’una dall’altra e che si rivolgono ai medesimi mercati di riferimento, avendo il medesimo numero di dipendenti con la stessa qualifica e mansioni e gli stessi fornitori.

Tutto facile, no? No: niente facile!

Perché se vado a vedere le caratteristiche scopro due mondi diversissimi.

L’impresa A, infatti, si limita a dovere disciplinare il trattamento dei dati limitatamente agli aspetti legati ai dipendenti e a taluni fornitori persone fisiche: niente di trascendentale, quasi una *privacy basic*.

Nella dirimpettaia impresa B, invece, scopriamo invece che tratta i dati personali dei dipendenti tramite una piattaforma di un’associazione di categoria, che a sua volta rimanda ad un *cloud* gestito da una società estera (come quasi sempre accade). A questo *cloud* possono accedere da remoto tutti e 3 i dipendenti dell’area amministrativa, anche dal loro personale *smartphone*.

Inoltre, l'azienda B fa un servizio personalizzato per soggetti che hanno problemi ortopedici, realizzando scarpe già comprensive di plantari prescritti in ambito sanitario: ricevono, quindi, e trattano “categorie particolari di dati”. Questo servizio viene effettuato via *web* con trasmissione della relativa documentazione, che risiede su un *server* fisicamente ubicato presso l'azienda.

Infine, l'azienda ha avviato anche l'attività di commercializzazione nella Rete, mediante un sito sul quale oltre alla scelta dei prodotti ne permette anche la personalizzazione da parte della clientela: per qualunque navigatore, inoltre, mediante il rilascio del consenso al trattamento dei dati personali è possibile ottenere una tesserina che da diritto allo sconto del 15% sul primo acquisto sia in Rete sia presso lo spaccio aziendale.

Bene: ora siete in grado di valutare e classificare come incompetente chiunque affermi di avere una “bacchetta magica” al cui tocco, sempre lo stesso, qualsiasi *privacy compliance* si trasforma in un volo di farfalle tra suoni di campanellini.

Affidatevi, quindi, a soggetti competenti: il *team* ideale è composto da legali, con comprovata esperienza nella normativa specifica di riferimento, e da tecnici, meglio se dotati di competenze specifiche sulle norme tecniche ISO e sulle linee guida e raccomandazioni ENISA e NIST e pretendete la dimostrazione di dette competenze!

In fondo, state consegnando a loro l'azienda ma la responsabilità resta sempre su di voi!

Le pesanti sanzioni

Milioni di euro, addirittura sino al 4% del fatturato mondiale: non facciamo terrorismo, le sanzioni sono pesanti ma queste misure sono state previste per i cosiddetti *over the top* (i Google, gli Amazon, i Facebook di turno, insomma). Scelgo di non parlarne, deliberatamente: nella consapevolezza che sia stato compreso quale debba essere il “movente” delle nuove regole. Assicurare una delle libertà fondamentali dell'individuo, a cominciare dalla propria: e, forse, parlare di sanzioni e di danaro, in questo caso, può anche essere riduttivo.

4. Quella causa legale in corso va contabilizzata al 31 dicembre? -

Giuseppe Mercurio

Come deve essere contabilizzata la cause legale in corso al 31 dicembre

Se al termine dell'esercizio è in essere contro l'azienda una causa legale (un dipendente, un fornitore, un cliente, fisco, etc.) occorre valutare l'ipotesi di iscrivere al 31/12 un fondo rischi in relazione al pericolo che si debba sostenere prima o poi un costo. Evidentemente la valutazione del rischio e dell'importo da accantonare al fondo rischi compete agli amministratori che si faranno supportare da pareri motivati di professionisti (avvocati, commercialisti, a seconda della materia).

Come contabilizzare il fondo rischi al 31 dicembre

I principi OIC prevedono che l'accantonamento (costo) deve interessare la voce del conto economico individuata in base alla natura del componente di rischio. Dunque:

- ✓ B9) – se si tratta di una vertenza di un dipendente
- ✓ B6) o B7) - se si tratta di un fornitore che reputa di dover essere pagato

Se non si è in grado di attribuire il rischio ad una categoria specifica allora si adopera la voce residuale:

- ✓ B12) – come nel caso di un cliente che rifiuta di pagare

La contropartita in passivo di stato patrimoniale sarà in tutti i casi il Fondo Rischi (B4)

Un esempio

L'azienda al 31/12/17 ha in corso una vertenza con un dipendente che rivendica € 100.000. Con il supporto dell'avvocato e del consulente del lavoro si decide che il rischio presumibile è circoscritto a € 70.000.

Accantonamento per rischi (B12)	A	Fondo rischi (B4)	70.000
---------------------------------	---	-------------------	--------

Cosa succede quando la causa va a sentenza

La sentenza che viene emanata l'anno successivo (o in anno ancora successivo) può prevedere:

- 1) un onere maggiore rispetto a quello stimato e accantonato a fondo rischi;

- 2) un onere inferiore rispetto a quello che è stato a suo tempo accantonato a fondo rischi
- 3) nessun onere perché l'azienda risulta completamente vincitrice

La definizione, dopo la chiusura dell'esercizio, di una **causa legale in essere alla data di bilancio** per un importo diverso da quello previsto a tale data (31/12/17 per i soggetti "solari) comporta la necessità di adeguare i valori di bilancio, al fine di rispettare il principio della competenza.

Nel caso in cui dopo la data di chiusura del bilancio intervenga la sentenza, ad esempio in data 15/2/18, che prevede un importo maggiore rispetto a quello stimato precedentemente, dal momento che il bilancio 2017 non è ancora approvato, si rende necessario adeguare il fondo rischi incrementando al 31/12/2017 l'accantonamento.

E' evidente che, poi alla data del 15/2/2018 essendo intervenuta la certezza della sentenza (se non appellata dalla società) il fondo andrà stornato e in contropartita andrà iscritto il debito.

Fondo rischi (B4)	A	Debiti verso dipendente	70.000
-------------------	---	-------------------------	--------

La questione non deve essere confusa con l'ipotesi diversa di contenziosi relativi a **fatti sorti o operazioni effettuate dopo la chiusura dell'esercizio 2017**, di competenza quindi dell'esercizio successivo (2018), che non devono essere rilevati nei valori di bilancio ma, se di rilevante impatto, vanno evidenziati nella nota integrativa del bilancio 2017.

Vediamo con l'ausilio di alcuni esempi numerici, la relativa contabilizzazione.

Onere maggiore rispetto a quello stimato e accantonato a fondo rischi

Esempio

- Accantonamento a fondo rischi nel bilancio 2017 per 70.000 euro per un contenzioso civile
- La definizione della causa intervenuta il 15/6/18 porta alla liquidazione di un risarcimento danni dovuto per complessivi 120.000 euro.

Fondo rischi (B4)	D		70.000
Salari e stipendi (B9)	D		50.000
	A	Debiti verso dipendenti (D14)	120.000

Onere inferiore rispetto a quello che è stato a suo tempo accantonato a fondo rischi

Esempio

- Accantonamento a fondo rischi nel bilancio 2017 per 70.000 euro per un contenzioso civile
- La definizione della causa intervenuta il 15/6/18 porta alla liquidazione di un risarcimento danni dovuto per complessivi 50.000 euro.

Fondo rischi (B4)	D		70.000
	A	Sopravvenienze attive (A5)	20.000
	A	Debiti verso dipendenti (D14)	50.000

Nessun onere perché l'azienda risulta completamente vincitrice

Esempio

- Accantonamento a fondo rischi nel bilancio 2017 per 70.000 euro per un contenzioso civile
- La definizione della causa intervenuta il 15/2/18 porta alla completa vittoria dell'azienda

Fondo rischi (B4)	A	Sopravvenienze attive (A5)	70.000
-------------------	---	----------------------------	--------

La diversa gestione fiscale degli accantonamenti a fondi rischi

Per le imprese si crea un doppio binario tra contabilità e imponibile fiscale poiché i meri "accantonamenti per rischi" non sono deducibili ai fini delle imposte sui redditi e Irap. La deducibilità è rinviata alla data della sentenza (dunque al 2018) ed è limitata all'importo stabilito dalla stessa.

Quindi, una volta indicati tra i "costi" l'accantonamento sulla base del rischio stimato, questo deve essere per l'intero importo ripreso a tassazione nella dichiarazione dei redditi dell'azienda posto che non è deducibile (cd. variazione in aumento del reddito).

Quando poi interverrà la sentenza, allora e solo allora, l'onere effettivamente stabilito dal giudice risulterà deducibile ai fini delle imposte sui redditi e Irap.

Ne consegue che la deduzione passa attraverso una variazione in diminuzione del reddito

da effettuare nella dichiarazione dei redditi dell'anno in cui è intervenuta la sentenza.

Conclusioni

E' evidente che la corretta gestione contabile e fiscale degli accantonamenti ai fondi rischi comporta un attento monitoraggio dell'iter contenzioso e della sua conclusione perché nell'anno in cui interviene la sentenza il conto economico non sarà interessato (se non eventualmente e solo in parte) alla contabilizzazione di alcun costo. Se non si gestisce in dichiarazione dei redditi tale aspetto si rischia di perdere la deducibilità per "dimenticanza".

Appuntamento al prossimo 1° maggio ma in caso di necessità ed urgenza ci faremo vivi con

CODICE ROSSO!!!

[Torna al Sommario](#)