



DAL CONTO DELLA S.R.L. AL PATRIMONIO DEL SOCIO

*Guida tecnica 2026 alle forme legittime di remunerazione, rimborso,
rendimento e restituzione*

Imposte, contributi, documenti, convenienza e rischi

Saggio operativo per soci, amministratori e professionisti

Scritto da: Dott. Rag. Denis Russo

Aggiornamento: 20 luglio 2026

Milano, luglio 2026

*La liquidità della società non è liquidità del socio. Ogni uscita deve avere una causa, un prezzo, una
prova e un trattamento coerente.*

Abstract

La domanda “come posso tirare fuori soldi dalla S.r.l.?” è formulata spesso in modo volutamente semplice, ma contiene almeno quattro problemi diversi: remunerare un’attività, restituire una spesa, attribuire il rendimento del capitale oppure pagare l’uso di un bene o di un diritto. Confondere questi piani produce errori costosi. Un rimborso spese non può sostituire lo stipendio; una royalty non può mascherare il lavoro dell’amministratore; un prestito soci non può essere inventato a posteriori; il dividendo non è una voce mensile liberamente prelevabile.

La guida ricostruisce, per ciascun canale, la causa giuridica, la fiscalità del socio, la contribuzione, la deducibilità per la società, i documenti necessari, i vantaggi e le criticità. Sono trattati il compenso dell’amministratore, l’assunzione del socio, le prestazioni professionali e occasionali, le trasferte, le indennità chilometriche, i rimborsi forfetari e misti, i buoni pasto, i fringe benefit, il welfare, la previdenza integrativa, il TFR, il trattamento di fine mandato, i dividendi, le riserve, i finanziamenti soci, i canoni, le royalties, le cessioni di beni e diritti, il recesso, la liquidazione e l’assegnazione agevolata dei beni prevista per il 2026.

Una parte centrale è dedicata alla doppia contribuzione del socio-amministratore operativo. Il punto non è individuare la gestione previdenziale “più economica”, ma verificare se esistano due attività autonome: l’amministrazione remunerata e la partecipazione personale, abituale e prevalente al lavoro dell’impresa. Quando entrambe ricorrono, i due obblighi possono convivere. Evitarli con etichette contrattuali o pagamenti alternativi espone a recuperi, sanzioni e perdita di credibilità del fascicolo.

Il lavoro non propone una formula universale. Costruisce invece un metodo: separare le cause, attribuire un valore di mercato, deliberare prima, pagare in modo tracciabile, conservare le prove e verificare ogni anno la posizione fiscale e previdenziale del socio. La soluzione migliore nasce quasi sempre da una combinazione equilibrata, non dalla ricerca di un unico canale “senza tasse”.

Parole chiave: S.r.l.; socio; amministratore; compenso; lavoro subordinato; Gestione Separata; commercianti; artigiani; doppia contribuzione; dividendi; rimborsi spese; welfare; fringe benefit; TFM; royalties; finanziamento soci; assegnazione beni.

Nota metodologica e avvertenza

La guida è aggiornata al 20 luglio 2026 e tiene conto del nuovo Testo unico delle imposte sui redditi approvato con il decreto legislativo 19 giugno 2026, n. 117, entrato in vigore il 4 luglio 2026, delle circolari INPS 2026 e della legge di bilancio 2026. Per agevolare la lettura professionale, alcuni richiami riportano anche la numerazione storica del D.P.R. 917/1986, ancora presente nella prassi e nella giurisprudenza.

Le percentuali contributive del lavoro dipendente variano in base a settore, inquadramento INPS, CCNL, qualifica, dimensione aziendale, agevolazioni e fondi applicabili. Le simulazioni sono quindi dichiaratamente esemplificative. Anche addizionali IRPEF, detrazioni, acconti e regimi locali dipendono dalla posizione personale.

Il documento non sostituisce la verifica su statuto, delibere, poteri dell’amministratore, effettiva attività del socio, contratti, fatture, flussi bancari e contabilità. La forma più conveniente che non corrisponde ai fatti è, in concreto, la forma più rischiosa.

Indice ragionato

1. Il denaro della società e il denaro del socio: il principio di separazione
 2. La mappa completa dei canali di uscita
 3. Compenso dell'amministratore: cedolino, IRPEF e Gestione Separata
 4. Socio lavoratore dipendente: quando l'assunzione è vera e sostenibile
 5. Parcelle, prestazioni occasionali e incarichi distinti
 6. Rimborsi spese, trasferte e indennità chilometriche
 7. Buoni pasto, fringe benefit e welfare aziendale
 8. Previdenza integrativa, sanità, TFR e trattamento di fine mandato
 9. Dividendi, riserve e utili: il rendimento del capitale
 10. Finanziamenti soci, interessi e restituzioni di capitale
 11. Royalties, loghi, marchi, software, know-how e diritti della persona
 12. Canoni, locazioni, noleggi, vendita di beni e garanzie personali
 13. Recesso, esclusione, liquidazione e distribuzioni in natura
 14. Assegnazione agevolata dei beni ai soci nel 2026
 15. Piani azionari, stock option e strumenti partecipativi
 16. Doppia contribuzione: quando nasce e come non farla nascere artificialmente
 17. Confronto economico e costruzione del piano annuale
 18. Casi pratici
 19. Operazioni da non fare e segnali di rischio
 20. Checklist, fascicolo e conclusioni professionali
- Appendici: matrici, documentazione, fonti e glossario.

1. Il denaro della società e il denaro del socio

Il primo errore è ragionare sulla S.r.l. come se fosse un conto corrente personale con una veste societaria. La personalità giuridica separa patrimoni, responsabilità e decisioni: la società può pagare il socio, ma deve sapere perché lo paga.

1.1 La causa viene prima del bonifico

Ogni movimento a favore del socio deve poter essere ricondotto a una causa economica e giuridica verificabile. La descrizione inserita nella distinta bancaria non crea quella causa: la documenta, se esiste già. Per questo un “rimborso” senza nota spese, una “royalty” senza diritto posseduto o un “anticipo utili” senza bilancio non diventano legittimi soltanto perché sono contabilizzati con un nome rassicurante.

Le cinque cause giuridiche che legittimano l'uscita

Il bonifico non basta: prima viene il titolo, poi il documento, infine il pagamento.



Figura 1 – Le cinque cause che devono precedere ogni uscita a favore del socio.

1.2 I quattro test professionali

1. Esistenza: il rapporto è reale? Il socio svolge davvero l'attività, ha sostenuto davvero la spesa, possiede davvero il bene o il diritto?
2. Interesse sociale: la prestazione o il bene servono alla S.r.l., oppure la società sta semplicemente sostenendo un costo privato del socio?
3. Congruità: il prezzo è compatibile con mercato, funzioni, responsabilità, risultati e condizioni contrattuali?
4. Traccia: delibera, contratto, cedolino, nota spese, fattura, stima, bonifico e registrazione contabile raccontano la stessa operazione?

REGOLA ESSENZIALE

Quando causa, documento, pagamento e contabilità non coincidono, il problema non è soltanto fiscale. Possono emergere responsabilità degli amministratori, distribuzioni occulte di utili, violazioni dei doveri verso creditori e altri soci, contestazioni contributive e difficoltà probatorie.

1.3 Ottimizzazione non significa azzeramento

Una pianificazione corretta riduce duplicazioni e sceglie il trattamento coerente con i fatti; non trasforma reddito da lavoro in somme esenti. Il punto di equilibrio considera contemporaneamente: fabbisogno personale, utile e liquidità societaria, copertura previdenziale, capacità di indebitamento, tutela assicurativa, stabilità del rapporto, deducibilità e rischio di controllo.

Spesso il risultato migliore è ibrido: compenso amministratore sufficiente e deliberato, rimborsi analitici per le spese effettive, welfare se esiste una vera platea di lavoratori, dividendi soltanto sull'utile distribuibile, restituzione di finanziamenti quando il socio ha realmente finanziato la società. Ogni voce svolge una funzione diversa.

2. La mappa completa dei canali di uscita

La tabella seguente non sostituisce l'analisi dei singoli capitoli. Serve a orientare il socio e a impedire che canali profondamente diversi vengano confrontati soltanto sulla base dell'aliquota apparente.

Canale	Causa	Tasse socio	Contributi	S.r.l.	Presidio
Compenso amministratore	Attività gestoria	IRPEF ordinaria	GS 35,03% o 24%	Per cassa	Delibera, cedolino, CU
Premio/partecipazione agli utili amministratore	Attività gestoria	Assimilato al lavoro	Gestione Separata	Per cassa	Criteri preventivi e delibera
Stipendio socio dipendente	Lavoro subordinato	IRPEF ordinaria o regimi speciali	Dipendente + datore	Di regola deducibile	Contratto, CCNL, subordinazione
Parcella professionale	Prestazione autonoma distinta	Reddito professionale	Cassa o GS	Deducibile se inerente	Contratto, fattura, congruità
Prestazione occasionale	Attività sporadica	20% ritenuta, dichiarazione	GS oltre €5.000 annui aggregati	Deducibile se reale	Ricevuta e prova occasionalità
Rimborso analitico	Restituzione spesa	Neutro se regolare	Nessuno	Deducibile se inerente	Nota spese e giustificativi
Indennità forfetaria trasferta	Trasferta	Esente entro soglie	Nessuno entro soglie	Deducibile nei limiti	Autorizzazione e missione
Indennità chilometrica	Uso auto propria	Neutra entro costo ACI congruo	Nessuno	Deducibile con limiti	Percorso, km, veicolo, ACI
Buoni pasto/mensa	Benefit lavorativo	Esente entro limiti	Nessuno entro limiti	Deducibile secondo regole	Policy e titoli tracciati
Fringe benefit	Retribuzione in natura	Esente entro soglia 2026	Nessuno entro soglia	Costo del personale	Policy, assegnazione, valorizzazione
Welfare collettivo	Utilità sociale	Esente se requisiti	Nessuno	Deducibilità variabile	Regolamento e platea
Previdenza complementare	Benefit previdenziale	Deducibile fino al plafond	Regole del fondo	Costo del personale	Adesione e versamenti
TFR	Fine rapporto dipendente	Tassazione separata	Contributo al fondo/Tesoreria se dovuto	Accantonamento	Rapporto subordinato
TFM	Fine mandato amministratore	Tassazione separata se requisiti	Di regola no GS	Accrual/payment secondo assetto	Atto anteriore con data certa
Dividendo	Rendimento capitale	26% persona fisica privata	Nessuno	Non deducibile	Bilancio, delibera, riserve
Restituzione prestito soci	Rimborso debito	Capitale neutro	Nessuno	Neutro	Contratto e tracciabilità
Interessi al socio	Rendimento debito	Di regola 26%	Nessuno	Deduzione con limiti	Finanziamento e tasso congruo
Royalties/licenze	Uso diritto	Dipende da titolare e diritto	Dipende da abitudine	Deducibile se congrua	Titolarità, contratto, stima
Canone locazione/noleggio	Uso bene	Reddito fondiario/diverso/impresa	Di regola nessuno	Deducibile se inerente	Contratto, mercato, registrazione
Vendita bene al soggetto societario	Trasferimento bene	Eventuale plusvalenza	Di regola nessuno	Costo/cespite	Perizia, fattura/atto, pagamento
Riduzione capitale/riserve	Restituzione patrimonio	Neutro entro costo fiscale; eccedenze tassate	Nessuno	Patrimoniale	Delibera e opposizione creditori
Recesso/liquidazione	Liquidazione quota	Eccedenza sul costo: reddito di capitale	Nessuno	Patrimoniale	Valutazione e procedimento
Assegnazione agevolata 2026	Trasferimento beni	Regime sostitutivo societario e imposte indirette	Nessuno	Operazione straordinaria	Requisiti e scadenze 2026

Canale	Causa	Tasse socio	Contributi	S.r.l.	Presidio
Compenso per garanzia	Fideiussione personale	Reddito secondo inquadramento	Caso per caso	Deducibile se inerente	Delibera, rischio e prezzo di mercato

COME LEGGERE LA TABELLA

“Nessun contributo” non significa automaticamente “nessuna imposta” e “deducibile” non significa che la società possa fissare qualunque importo. La deduzione presuppone inerenza, congruità, competenza o cassa secondo la specifica disciplina e documenti idonei.

3. Compenso dell'amministratore

È il canale ordinario per remunerare l'attività di gestione. La sua forza sta nella coerenza: chi amministra viene pagato come amministratore. La sua debolezza è il costo contributivo, soprattutto quando il socio non possiede altra copertura previdenziale obbligatoria.

Causa giuridica	Remunerazione dell'incarico gestorio e delle responsabilità connesse.
Tassazione del socio	Reddito assimilato a quello di lavoro dipendente: ritenute IRPEF, addizionali e conguaglio; detrazioni secondo la posizione personale.
Contributi	Gestione Separata INPS: nel 2026, 35,03% per amministratore senza altra copertura obbligatoria e non pensionato; 24% se pensionato o assicurato presso altra forma obbligatoria. Onere ripartito 1/3 amministratore e 2/3 società.
Effetto per la S.r.l.	Compenso deducibile secondo il principio di cassa; quota contributiva a carico società è costo.
Documenti minimi	Statuto/nomina, delibera preventiva o decisione dei soci, criteri di variabilità, cedolino, F24, CU, bonifico e contabilizzazione.

3.1 La delibera non è una formalità

Il compenso deve risultare dallo statuto oppure da una decisione dei soci adottata secondo le regole societarie. La delibera dovrebbe precedere la maturazione e il pagamento, indicare l'importo fisso o il criterio di determinazione della parte variabile, disciplinare rimborsi, eventuali benefit e trattamento di fine mandato. La ricostruzione a fine anno, dopo aver visto l'utile, espone a contestazioni sulla deducibilità e sul conflitto di interessi.

Nelle società a socio unico il presidio formale è ancora più importante: decisione iscritta nel libro soci o nel libro delle decisioni, tracciabilità bancaria e separazione tra conto personale e conto societario. La coincidenza tra socio e amministratore non cancella il rapporto tra due soggetti giuridici distinti.

3.2 Le aliquote 2026

Posizione amministratore	Aliquota totale	Quota amministratore	Quota S.r.l.	Versamento
Senza altra copertura e non pensionato	35,03%	1/3, trattenuto	2/3, costo aggiuntivo	F24 entro il 16 del mese successivo
Pensionato o iscritto ad altra previdenza obbligatoria	24,00%	1/3, trattenuto	2/3, costo aggiuntivo	F24 entro il 16 del mese successivo

Il massimale contributivo 2026 della Gestione Separata è pari a euro 122.295. Il minimale di reddito utile all'accredito dell'intero anno pensionistico è euro 18.808; un compenso inferiore non genera contribuzione minima aggiuntiva, ma può comportare un accredito previdenziale proporzionalmente ridotto.

3.3 Esempio: compenso lordo di euro 60.000

Voce	Aliquota 35,03%	Aliquota 24%
Compenso lordo	€ 60.000	€ 60.000
Contributi totali	€ 21.018	€ 14.400
Quota trattenuta al socio	€ 7.006	€ 4.800
Quota a carico della S.r.l.	€ 14.012	€ 9.600
Costo finanziario S.r.l. prima di altri oneri	€ 74.012	€ 69.600
Base per ritenute, in prima approssimazione	€ 52.994	€ 55.200

La stima IRPEF non può essere completata senza residenza, addizionali, altri redditi, detrazioni, familiari, spese deducibili e data dei pagamenti. L'esempio serve a mostrare il peso della previdenza, non a promettere un netto.

3.4 Fisso, variabile e partecipazione agli utili

La remunerazione può essere fissa, variabile in base a parametri predefiniti o collegata ai risultati. Il collegamento all'utile non trasforma automaticamente il compenso in dividendo: rimane corrispettivo dell'attività gestoria e conserva il relativo trattamento fiscale e contributivo. I criteri devono essere stabiliti prima, misurabili e compatibili con l'interesse sociale. Una percentuale decisa dopo la chiusura del bilancio somiglia più a una distribuzione discrezionale che a un sistema premiante.

PUNTI DI FORZA • Deducibilità per la società e coerenza con l'incarico. • Flusso periodico e programmabile, utile per la vita personale e la bancabilità. • Copertura previdenziale e assicurativa collegata alla Gestione Separata. • Possibilità di parte variabile, benefit e TFM se correttamente deliberati.	LIMITI E RISCHI • Costo contributivo rilevante, soprattutto al 35,03%. • IRPEF progressiva e addizionali, con conguagli se esistono altri redditi. • Rischio di indeducibilità se manca una valida delibera o l'importo è ricostruito a posteriori. • Possibile doppia contribuzione se il socio lavora anche operativamente nell'impresa.
---	--

PARERE PROFESSIONALE

Ridurre il compenso a zero e sostituirlo con spese personali, royalties o prelievi non è pianificazione. È molto più difendibile fissare una remunerazione ragionevole, commisurata alle funzioni, e separare con rigore le altre cause di pagamento.

4. Socio lavoratore dipendente

L'assunzione del socio è possibile soltanto quando esiste un vero rapporto di subordinazione. Non basta emettere una busta paga: occorre che qualcuno, diverso dal lavoratore stesso, eserciti in modo effettivo potere direttivo, organizzativo, disciplinare e di controllo.

Causa giuridica	Prestazione di lavoro subordinato, distinta dalle funzioni societarie e amministrative.
Tassazione del socio	Reddito di lavoro dipendente: IRPEF, detrazioni, addizionali, eventuali regimi agevolati per premi o aumenti contrattuali.
Contributi	Contribuzione dipendente e datore secondo settore, CCNL, qualifica, dimensione e inquadramento INPS; possibili fondi bilaterali e assicurazione INAIL.
Effetto per la S.r.l.	Costo del lavoro deducibile; maturano ferie, mensilità aggiuntive, TFR e altri istituti contrattuali.
Documenti minimi	Contratto, comunicazione UNILAV, libro unico, CCNL, mansioni, orario, organigramma, prove di eterodirezione e separazione dai poteri gestori.

4.1 Quando il socio può essere dipendente

- Il socio di minoranza, privo di poteri dominanti, può normalmente essere assunto se il rapporto è effettivo.
- Il socio amministratore può essere dipendente per mansioni tecniche o operative distinte, purché il consiglio o altro organo eserciti realmente il potere datoriale.
- Il socio unico non può, in concreto, essere subordinato a se stesso.
- Il socio "sovrano", che controlla da solo assemblea, amministrazione e organizzazione, difficilmente può dimostrare subordinazione autentica.
- L'amministratore unico o il presidente con deleghe generali incompatibili con controlli altrui presenta una criticità strutturale; deleghe limitate e poteri collegiali richiedono invece analisi caso per caso.

PROVA SOSTANZIALE

Orario, ferie autorizzate, direttive, valutazione, contestazioni, responsabile gerarchico, mansioni e retribuzione fissa sono indizi. Un contratto perfetto sulla carta non supera l'assenza di un effettivo datore di lavoro.

4.2 Quanto costano i contributi

Non esiste una percentuale universale. La quota trattenuta al lavoratore è spesso nell'ordine del 9-10 per cento, mentre il costo datoriale complessivo può collocarsi, in molti settori, intorno o oltre il 30 per cento della retribuzione imponibile. Sono però valori orientativi: apprendistato, dirigenti, edilizia, commercio, industria, agricoltura, fondi di solidarietà, sgravi e dimensione aziendale cambiano il risultato. Una guida corretta non deve trasformare una media in una regola.

Elemento	Effetto per il socio	Effetto per la S.r.l.
Retribuzione ordinaria	IRPEF e contributi a carico lavoratore	Retribuzione + contributi datore + oneri accessori
Tredicesima/quattordicesima	Tassazione e contribuzione ordinaria	Costo maturato per competenza
TFR	Tassazione separata alla cessazione	Accantonamento o versamento al fondo/Tesoreria
Ferie e permessi	Retribuiti secondo CCNL	Debito e organizzazione del lavoro
Malattia/maternità/infortuni	Tutele previdenziali e assicurative	Adempimenti e integrazioni secondo disciplina
Welfare e buoni pasto	Possibile esclusione da reddito	Costo con regole agevolate

4.3 Premi e aumenti detassati nel 2026

Per il 2026 la legge di bilancio prevede regimi sostitutivi specifici per alcune somme da lavoro dipendente privato: gli aumenti riconducibili a rinnovi contrattuali qualificati possono beneficiare, nei limiti soggettivi previsti, dell'imposta sostitutiva del 5 per cento; i premi di risultato e le somme di partecipazione agli utili possono essere assoggettati, per il 2026 e 2027, all'imposta sostitutiva dell'1 per cento entro il limite di euro 5.000, quando ricorrono tutti i requisiti normativi e contrattuali. Non basta chiamare una somma "premio": servono contratto collettivo, indicatori incrementali, deposito e condizioni reddituali.

Questi regimi riguardano il socio nella sua qualità autentica di dipendente. Non si trasferiscono al compenso amministratore e non sanano un rapporto di lavoro fittizio.

PUNTI DI FORZA • Tutele del lavoro, continuità reddituale, TFR e accesso a welfare strutturato. • Possibile utilizzo di premi di risultato e regimi sostitutivi quando ne ricorrono i presupposti. • Deducibilità del costo e maggiore leggibilità bancaria del reddito. • Copertura previdenziale piena e assicurazione contro gli infortuni.	LIMITI E RISCHI • Costo aziendale elevato e rigidità organizzativa. • Necessità di subordinazione reale; rischio di disconoscimento per soci dominanti. • Possibile sovrapposizione con il compenso amministratore e con la gestione commercianti/artigiani. • Applicazione del CCNL e di tutti gli istituti, non soltanto del netto in busta.
---	---

5. Parcelle, prestazioni occasionali e incarichi distinti

Il socio può essere anche professionista o prestatore autonomo, ma la parcella è lecita soltanto per un'attività distinta da quella dovuta come amministratore e realmente svolta secondo le regole della professione.

5.1 Fattura professionale del socio

Causa giuridica	Prestazione professionale autonoma, specifica e separabile dall'incarico sociale.
Tassazione del socio	Reddito di lavoro autonomo: compenso, IVA se dovuta, ritenuta normalmente del 20% salvo regimi particolari; tassazione secondo ordinario o forfetario se compatibile.
Contributi	Cassa professionale oppure Gestione Separata, secondo albo, attività e posizione.
Effetto per la S.r.l.	Deducibile se inerente, effettiva, congrua e correttamente fatturata.
Documenti minimi	Incarico, oggetto e risultati, tariffa/benchmark, fattura, relazione, assenza di sovrapposizione con doveri gestori.

Un commercialista socio può fatturare una consulenza fiscale straordinaria; un ingegnere può progettare un impianto; un avvocato può difendere la società. Non può invece trasformare in parcella la convocazione dell'assemblea, la firma dei contratti o la gestione ordinaria che rientrano nel mandato di amministratore.

REGIME FORFETARIO

Il controllo diretto o indiretto di una S.r.l. che svolge attività riconducibili a quella del professionista, unito a rapporti economici con la società, può determinare una causa ostativa al regime forfetario. La verifica va rifatta ogni anno sulla concreta attività, non sul solo codice ATECO.

5.2 Prestazione occasionale

È una soluzione residuale per attività non abituali, episodiche e prive di organizzazione. Di regola la S.r.l. applica la ritenuta del 20 per cento. L'obbligo di Gestione Separata sorge sulla parte che supera complessivamente euro 5.000 annui di compensi occasionali; la soglia non trasforma in occasionale un'attività ripetuta. Se la prestazione è ricorrente, inserita nell'organizzazione e prevedibile ogni anno, il problema è la qualificazione, non il superamento della soglia.

PUNTI DI FORZA • Adatta a un incarico davvero isolato e documentabile. • Gestione amministrativa relativamente semplice. • Nessun obbligo IVA in assenza di abitualità.	LIMITI E RISCHI • Incompatibile con prestazioni ricorrenti o con funzioni amministrative continuative. • Rischio di riqualificazione come lavoro autonomo abituale o subordinato. • Soglia di euro 5.000 solo contributiva, non fiscale né definitiva dell'occasionalità.
--	--

5.3 Compenso per patto di non concorrenza o obblighi ulteriori

Un patto di non concorrenza, riservatezza rafforzata o permanenza può generare un'indennità autonoma soltanto se l'obbligo è reale, circoscritto, proporzionato e distinto dai doveri già derivanti dalla carica o dal lavoro. La fiscalità segue il rapporto di origine e la struttura contrattuale. L'importo non deve diventare un contenitore generico utilizzato per spostare compensi ordinari.

6. Rimborsi spese, trasferte e indennità chilometriche

Il rimborso non è una forma di utile occulto: è la restituzione di un costo sostenuto nell'interesse della società. Proprio perché può essere fiscalmente neutro, richiede una prova più rigorosa, non più debole.

6.1 Spese analitiche fuori dal comune

Causa giuridica	Restituzione di spese di trasferta sostenute per conto della società fuori dal territorio comunale della sede di lavoro o del luogo ordinario di attività.
Tassazione del socio	Viaggio, trasporto, vitto e alloggio documentati non concorrono, nei presupposti, al reddito. Per altre spese non documentabili opera un piccolo limite giornaliero.
Contributi	Nessuno sulle somme correttamente escluse da reddito.
Effetto per la S.r.l.	Deducibilità secondo inerenza e limiti fiscali; per alcune spese nazionali è essenziale la tracciabilità del pagamento.
Documenti minimi	Incarico/autorizzazione, nota spese, data, luogo, motivo, giustificativi, prova di pagamento e approvazione.

Nel metodo analitico, le spese documentate di viaggio, trasporto, vitto e alloggio restano fuori dal reddito. Sono inoltre escluse altre spese, anche non documentate, entro euro 15,49 al giorno per trasferte in Italia ed euro 25,82 all'estero. Il limite non è una diaria aggiuntiva automatica: riguarda le piccole spese residuali sostenute in trasferta.

6.2 Metodo forfetario e metodo misto

Metodo	Italia	Eestero	Effetto di vitto/alloggio
Forfetario puro	€ 46,48 al giorno	€ 77,47 al giorno	L'indennità entro soglia è esclusa; viaggio e trasporto possono essere rimborsati a parte
Misto: vitto oppure alloggio rimborsato/fornito	Soglia ridotta di 1/3	Soglia ridotta di 1/3	Una categoria è analitica, la diaria si riduce
Misto: vitto e alloggio rimborsati/forniti	Soglia ridotta di 2/3	Soglia ridotta di 2/3	Entrambe le categorie sono analitiche, resta una diaria minima

La scelta del metodo deve essere coerente per la singola trasferta. Non è corretto sommare integralmente diaria, vitto, alloggio e rimborsi residuali scegliendo ogni volta il trattamento più favorevole senza una policy.

6.3 Trasferte nel comune

Per gli spostamenti all'interno del territorio comunale, l'esclusione riguarda in via ordinaria soltanto le spese di trasporto comprovate. Pranzi, parcheggi, indennità giornaliera o altre somme sono normalmente imponibili, salvo che rientrino in una diversa disciplina aziendale o siano costi sostenuti direttamente dalla società con una causa autonoma. Confondere il pranzo abituale con una trasferta è uno dei rilievi più frequenti.

6.4 Indennità chilometrica

Quando il socio, amministratore o dipendente usa il proprio veicolo per una missione aziendale, il rimborso può essere calcolato sui costi chilometrici ACI riferiti al modello e alla percorrenza. La nota deve indicare data, destinazione, motivo, percorso, chilometri, veicolo e tariffa applicata. Il tragitto casa-sede ordinaria non è una missione aziendale.

Dati minimi nota chilometrica	Esempio
Soggetto e qualifica	Amministratore / dipendente / collaboratore
Data e finalità	15 settembre 2026 – incontro cliente Alfa
Percorso e distanza	Milano–Bergamo–Milano, 110 km
Veicolo	Marca, modello, alimentazione, targa
Costo ACI	Tabella 2026 applicabile, ad esempio € 0,55/km
Rimborso	$110 \times € 0,55 = € 60,50$
Approvazione	Firma o validazione digitale del responsabile

TRACCIABILITÀ 2026

Per la deducibilità e la non imponibilità di numerose spese di trasferta sostenute in Italia è richiesto il pagamento con strumenti tracciabili. La carta personale è ammessa se il pagamento è provato e la società rimborsa analiticamente; il contante indebolisce o impedisce il trattamento agevolato nei casi previsti.

6.5 Carta aziendale e anticipazioni

Il pagamento diretto con carta aziendale non elimina la nota spese. Trasforma il rimborso in rendiconto di anticipazioni: il soggetto deve comunque spiegare chi, dove, quando e perché. Le spese private devono essere restituite immediatamente e contabilizzate come credito verso il socio, non lasciate tra i costi aziendali.

PUNTI DI FORZA • Neutralità fiscale e contributiva quando la spesa è reale. • Riduzione del costo personale senza trasformare spese aziendali in reddito. • Buona tracciabilità se esiste una policy e un flusso digitale. • Possibilità di anticipazione diretta da parte della società.	LIMITI E RISCHI • Non può remunerare tempo o responsabilità. • Rischio elevato per giustificativi generici, trasferte inesistenti o percorsi abituali. • Limiti diversi tra dentro/fuori comune e tra metodo analitico, forfetario e misto. • Le spese personali pagate dalla società possono diventare compenso, dividendo occulto o credito non recuperato.
---	---

7. Buoni pasto, fringe benefit e welfare aziendale

Le utilità in natura non sono “regali senza tasse”. Sono componenti retributive o sociali che il legislatore esclude dal reddito entro condizioni precise. La convenienza dipende soprattutto da platea, soglia, finalità e corretta valorizzazione.

7.1 Buoni pasto e mensa

Strumento	Limite di esclusione	Osservazioni
Buono pasto cartaceo	€ 4 al giorno	L'eccedenza concorre al reddito
Buono pasto elettronico	€ 8 al giorno	Più efficiente fiscalmente e tracciabile
Mensa aziendale o servizio sostitutivo	Valore del servizio, se conforme	Richiede organizzazione e utilizzo lavorativo
Indennità sostitutiva in denaro	Di regola imponibile, salvo casi specifici	Non equivale al buono pasto

Per l'amministratore il trattamento può essere riconosciuto quando il rapporto è assimilato e l'utilità è coerente con l'incarico. Una prassi ordinata prevede una delibera o policy, giornate effettive e divieto di cumulo con rimborsi del medesimo pasto.

7.2 Fringe benefit 2026

Per il triennio 2025–2027 il limite annuale è euro 1.000 per la generalità dei lavoratori dipendenti ed euro 2.000 per chi ha figli fiscalmente a carico, previa dichiarazione. Nel plafond rientrano anche rimborsi o pagamenti di utenze domestiche, locazione dell'abitazione principale e interessi sul relativo mutuo, nei casi previsti. Se il limite è superato, diventa imponibile l'intero valore e non soltanto l'eccedenza.

Esempio	Valore	Trattamento
Lavoratore senza figli a carico	€ 950	Interamente escluso, se tutte le utilità sono eleggibili
Lavoratore senza figli a carico	€ 1.150	Intero € 1.150 imponibile
Lavoratore con figli a carico e dichiarazione	€ 1.850	Interamente escluso
Lavoratore con figli a carico	€ 2.100	Intero € 2.100 imponibile

La soglia riguarda i lavoratori dipendenti. L'estensione agli amministratori va gestita con prudenza, distinguendo le utilità ammesse per redditi assimilati e le disposizioni speciali che richiamano espressamente i dipendenti.

7.3 Auto, telefono, abitazione e altri beni

L'uso promiscuo dell'auto aziendale genera un fringe benefit determinato con criteri convenzionali collegati al veicolo e alle emissioni; telefono, computer e connessione sono imponibili per la componente privata se non prevale e non è dimostrata l'esigenza aziendale. L'alloggio concesso dalla società segue regole specifiche di valorizzazione. L'errore tipico è considerare fiscalmente irrilevante ciò che è intestato alla società: conta l'uso, non il nome sulla fattura.

7.4 Welfare aziendale

Prestazioni di educazione, istruzione, assistenza a familiari, ricreazione, servizi sociali, trasporto collettivo, sanità integrativa e altre utilità possono essere escluse dal reddito se offerte alla generalità o a categorie omogenee di dipendenti e se rispettano la disciplina. Il welfare costruito per il solo socio-dipendente, senza una categoria credibile, perde la propria logica collettiva e merita particolare cautela.

Area	Esempi	Condizione decisiva
Educazione e famiglia	Asilo, scuola, libri, centri estivi, assistenza anziani	Finalità ammessa e documenti
Ricreazione e cultura	Sport, abbonamenti, corsi, iniziative culturali	Offerta a generalità/categorie
Trasporto	Navetta, abbonamenti al trasporto pubblico	Regole specifiche e non monetizzazione
Sanità	Fondi e casse assistenziali	Fondo conforme e limite annuo
Previdenza	Contributi a fondo pensione	Plafond complessivo e adesione
Conversione premio	Welfare in sostituzione di premio agevolato	Accordo e requisiti del premio

PUNTI DI FORZA

- Valore percepito elevato rispetto al costo netto.
- Esclusione da IRPEF e contributi se requisiti e soglie sono rispettati.
- Possibilità di costruire una politica di retention e protezione familiare.
- Integrazione con premi di risultato e previdenza.

LIMITI E RISCHI

- Non è un bancomat individuale del socio.
- Soglie con effetto “tutto o niente” per i fringe benefit.
- Necessità di regolamento, platea e documentazione.
- Valorizzazione complessa per auto, alloggio e beni a uso promiscuo.

8. Previdenza integrativa, sanità, TFR e trattamento di fine mandato

Le somme differite non aumentano subito il conto corrente del socio, ma possono trasformare una parte del costo aziendale in protezione previdenziale o in capitale futuro. Sono strumenti di pianificazione, non di prelievo immediato.

8.1 Previdenza complementare

I contributi alla previdenza complementare, versati dal lavoratore e dal datore, sono deducibili dal reddito complessivo entro il limite annuo di euro 5.164,57, salvo discipline particolari. Il plafond è unico e comprende i versamenti effettuati in più forme. La prestazione finale segue una tassazione agevolata legata alla durata della partecipazione e alla tipologia di prestazione.

Per il socio dipendente il canale è lineare. Per l'amministratore occorre verificare che la forma pensionistica accetti la posizione e che il versamento sia correttamente imputato; non tutte le regole pensate per il datore di lavoro si applicano automaticamente ai redditi assimilati.

8.2 Assistenza sanitaria

I contributi versati a enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale possono non concorrere al reddito entro euro 3.615,20, se ricorrono i requisiti. Anche qui la struttura del fondo, il rapporto del beneficiario e l'eventuale rimborso di spese sanitarie devono essere verificati. Una polizza sanitaria individuale pagata dalla società non coincide necessariamente con un contributo a cassa sanitaria.

8.3 TFR del socio dipendente

Il trattamento di fine rapporto matura soltanto nel rapporto di lavoro subordinato. È costo per competenza, viene accantonato o destinato al fondo pensione/Tesoreria secondo la disciplina applicabile e, alla cessazione, è assoggettato a tassazione separata. Non può essere attribuito al socio che non sia un dipendente autentico.

8.4 TFM dell'amministratore

Causa giuridica	Indennità differita collegata alla cessazione del mandato amministrativo.
Tassazione del socio	Tassazione separata se il diritto risulta da atto avente data certa anteriore all'inizio del rapporto e ricorrono i requisiti; altrimenti tassazione ordinaria. Per importi molto elevati operano limiti specifici.
Contributi	In via ordinaria non assoggettato a Gestione Separata quale indennità di fine mandato; verificare la concreta qualificazione.
Effetto per la S.r.l.	Deducibilità per accantonamento o al pagamento è tema sensibile: impostazione prudente con diritto preventivo, determinato e documentato.
Documenti minimi	Statuto o delibera con data certa prima del mandato, formula di calcolo, congruità, accantonamenti, eventuale polizza e verbale di cessazione.

Il TFM non dovrebbe essere deliberato retroattivamente quando l'amministratore è prossimo alla cessazione. Il diritto deve nascere prima dell'incarico cui si riferisce. La formula può essere percentuale del compenso, importo annuo o criterio misto, ma deve restare ragionevole rispetto a durata, funzioni, compensi e capacità della società.

DATA CERTA

La data certa anteriore non è una decorazione. È il confine tra un diritto differito programmato e un'attribuzione costruita a posteriori. PEC, registrazione, autentica o altro mezzo idoneo devono essere valutati prima della nomina o del rinnovo.

8.5 Polizze D&O, infortuni e tutela del ruolo

La polizza D&O tutela il patrimonio degli amministratori per responsabilità connesse alla carica e può rispondere a un interesse diretto della società. Una copertura vita o infortuni con beneficiario personale, invece, può generare un benefit imponibile. Il contratto assicurativo va letto: contraente, assicurato, beneficiario e rischio coperto determinano il trattamento, non la generica parola "polizza".

PUNTI DI FORZA

- Costruzione di capitale previdenziale e protezione sanitaria.
- Differimento della tassazione e, nei casi previsti, aliquote agevolate.
- TFM utile per remunerare la continuità del mandato e programmare l'uscita.
- Tutele che riducono il rischio personale dell'amministratore.

LIMITI E RISCHI

- Liquidità indisponibile nel breve periodo.
- Regole diverse tra dipendente e amministratore.
- TFM vulnerabile se retroattivo, sproporzionato o privo di data certa.
- Polizze individuali possono diventare fringe benefit imponibili.

9. Dividendi, riserve e utili

Il dividendo è il rendimento del capitale di rischio. È il canale più intuitivo per il socio, ma non è deducibile per la società e può essere distribuito soltanto dopo che l'utile esiste, è stato approvato e non è assorbito da perdite o vincoli.

Causa giuridica	Attribuzione al socio dell'utile distribuibile o di riserve di utili.
Tassazione del socio	Per persona fisica residente che detiene la quota fuori dall'impresa: ritenuta a titolo d'imposta del 26%.
Contributi	Nessun contributo previdenziale sul dividendo in quanto tale.
Effetto per la S.r.l.	Non deducibile. L'utile è già stato assoggettato a IRES e, se dovuta, IRAP.
Documenti minimi	Bilancio approvato, copertura perdite, riserva legale, delibera di distribuzione, verbale registrato quando richiesto, ritenuta e modello 770.

9.1 Il costo combinato

Passaggio	Esempio su € 100.000
Utile ante IRES, ignorando IRAP e altre variazioni	€ 100.000
IRES 24%	€ 24.000
Utile dopo IRES	€ 76.000
Ritenuta dividendo 26%	€ 19.760
Netto al socio	€ 56.240
Prelievo combinato nominale	43,76%

L'esempio non considera IRAP, variazioni fiscali, riserva legale, perdite pregresse o altre imposte. Serve a mostrare perché il confronto tra 26 per cento sul dividendo e IRPEF sul compenso sia fuorviante: il dividendo arriva dopo la tassazione societaria e non riduce l'utile imponibile.

9.2 Quando è preferibile

È spesso efficiente per il socio che non necessita di copertura previdenziale aggiuntiva, quando la società ha utili realmente distribuibili e un patrimonio adeguato. È meno adatto come unica fonte mensile, perché dipende dal bilancio, dalla delibera e dalla liquidità. Una S.r.l. ordinaria non dovrebbe utilizzare "acconti utili" informali durante l'anno: i prelievi devono essere classificati come crediti verso socio e restituiti, oppure avere un'altra causa valida.

9.3 Riserve di utili e riserve di capitale

La distribuzione di riserve di utili segue il regime del dividendo. La restituzione di riserve di capitale può ridurre il costo fiscale della partecipazione e diventare imponibile quando eccede tale costo, ma la qualificazione contabile non è sempre decisiva: il sistema fiscale presume, in determinati casi, la prioritaria distribuzione di utili. Prima della delibera occorre ricostruire origine, vincoli, costo fiscale della quota e patrimonio netto.

9.4 Socio società e holding

Quando il socio è una società di capitali, il regime dei dividendi è diverso: in presenza delle condizioni vigenti, una quota molto ampia può essere esclusa da IRES, con tassazione effettiva limitata. La legge di bilancio 2026 ha introdotto soglie partecipative e di valore da verificare. La holding può separare patrimonio e reinvestimenti, ma non elimina la tassazione personale quando la liquidità viene infine distribuita alla persona fisica.

9.5 Trasparenza fiscale

Le S.r.l. che rispettano i requisiti possono optare per la trasparenza: il reddito viene imputato ai soci anche se non distribuito e le successive distribuzioni di utili già tassati non subiscono una seconda imposizione. È uno strumento di pianificazione, non un modo automatico di prelevare denaro. Il principale rischio è evidente: il socio può dover pagare imposte senza aver ricevuto liquidità.

PUNTI DI FORZA	LIMITI E RISCHI
• Nessun contributo previdenziale sul dividendo. • Tassazione personale definitiva e semplice per il socio privato. • Flessibilità della delibera: distribuzione totale, parziale o accantonamento. • Utile per remunerare il capitale senza simulare lavoro.	• Non deducibile e preceduto da IRES/IRAP. • Disponibile solo dopo bilancio, vincoli e delibera. • Indebolimento della patrimonializzazione e possibile impatto bancario. • Prelievi anticipati o mascherati possono essere distribuzioni occulte.

10. Finanziamenti soci, interessi e restituzioni di capitale

Il rimborso di un prestito vero non è reddito: è restituzione di capitale. È uno dei canali più efficienti, ma soltanto perché il socio ha prima messo a disposizione della società proprie risorse, assumendo un rischio di credito.

10.1 Rimborso del finanziamento

Causa giuridica	Restituzione di un debito della società verso il socio.
Tassazione del socio	Il rimborso del capitale è fiscalmente neutro; gli interessi sono reddito di capitale e, di regola, subiscono ritenuta del 26%.
Contributi	Nessun contributo previdenziale.
Effetto per la S.r.l.	Il capitale rimborsato è neutro; gli interessi sono deducibili nei limiti delle regole sugli oneri finanziari, inerenza e congruità.
Documenti minimi	Contratto o delibera, bonifico iniziale, causale, condizioni, eventuale postergazione, piano rientro, bilancio e ritenute sugli interessi.

Un versamento soci privo di chiara qualificazione genera contenzioso: finanziamento, versamento in conto capitale, copertura perdite e futuro aumento di capitale producono conseguenze diverse. La causale del bonifico deve essere coerente con verbali e contabilità. Il rimborso non può essere superiore al credito effettivo del socio.

10.2 Postergazione e situazione finanziaria

I finanziamenti concessi in una situazione di eccessivo squilibrio tra indebitamento e patrimonio, o quando sarebbe stato ragionevole un conferimento, possono essere postergati rispetto agli altri creditori. Prima di rimborsare il socio occorre verificare liquidità, continuità, debiti scaduti, patrimonio e doveri dell'amministratore. Un rimborso formalmente neutro può essere illecito se danneggia i creditori.

10.3 Interessi

Voce	Trattamento
Interessi lordi al socio	Reddito di capitale; ritenuta generalmente 26%
Contributi	Nessuno
Tasso	Congruo rispetto a durata, garanzie e rischio
Società	Deduzione soggetta a limiti e regole sugli interessi passivi
Esempio	€ 10.000 lordi – ritenuta € 2.600 – netto € 7.400

10.4 Prestito dalla società al socio

È l'operazione opposta e non rappresenta un'uscita definitiva legittima. La società vanta un credito: servono interesse sociale, contratto, tasso, scadenza, capacità di rimborso e rispetto di eventuali limiti.

Un finanziamento senza rientri, reiterato o concesso per spese personali può essere riqualificato come compenso o distribuzione occulta e può esporre l'amministratore a responsabilità.

10.5 Restituzione di versamenti e riduzione del capitale

La restituzione di riserve di capitale o la riduzione reale del capitale richiede verifica civilistica, tutela dei creditori e ricostruzione del costo fiscale della partecipazione. Entro il costo fiscale può essere neutra; l'eccedenza segue il trattamento dei redditi di capitale. Non è un bonifico libero: la procedura societaria viene prima della liquidità.

PUNTI DI FORZA • Rimborso del capitale fiscalmente neutro. • Nessun contributo previdenziale. • Possibilità di remunerare il capitale di debito con interessi. • Flessibilità di rimborso se la società è solida.	LIMITI E RISCHI • Il socio deve aver realmente finanziato la società. • Postergazione e doveri verso i creditori possono impedire il rimborso. • Interessi eccessivi sono indeducibili e sospetti. • Prestiti dalla società al socio non sono un sostituto del reddito.
--	--

11. Royalties, loghi, marchi, software e know-how

Il diritto immateriale può produrre un canone legittimo, ma è anche uno dei terreni più esposti ad abusi. Prima della percentuale occorre rispondere a tre domande: chi possiede il diritto, che valore ha e perché la società non lo possiede già?

11.1 Logo e denominazione: non sono la stessa cosa

Un logo originale può essere opera creativa tutelata dal diritto d'autore; un marchio è un segno distintivo, registrato o di fatto; la denominazione sociale identifica la società. Non ogni nome genera una royalty personale. Se il segno è stato creato per la società, pagato dalla società o registrato a suo nome, il socio non può attribuirsi a posteriori la proprietà. La catena dei titoli è decisiva.

11.2 Le categorie principali

Diritto	Titolarità da provare	Possibile corrispettivo	Rischio tipico
Opera grafica/logo creativo	Autore e cessione/licenza	Royalty fissa o percentuale	Confondere autore e titolare del marchio
Marchio	Registrazione o uso e titolarità	Canone di licenza	Marchio già appartenente alla S.r.l.
Software	Codice, autore, contratto di sviluppo	Licenza, manutenzione distinta	Sviluppo svolto come dipendente/amministratore
Brevetto/modello	Titolo registrato e inventore/titolare	Royalty o cessione	Valore non documentato
Know-how	Segretezza, contenuto, misure di protezione	Canone e assistenza separata	Conoscenze generiche prive di esclusività
Nome/immagine	Consenso e sfruttamento commerciale	Compenso per uso	Sovrapposizione con attività promozionale dovuta
Dominio/database	Titolarità e valore economico	Licenza o cessione	Bene creato con risorse societarie

11.3 Tassazione e contributi

Il trattamento cambia a seconda che il percettore sia l'autore o inventore, un soggetto che ha acquistato il diritto, un professionista che sfrutta abitualmente il bene immateriale oppure un imprenditore. Possono applicarsi ritenute, riduzioni forfetarie della base imponibile previste per l'autore, IVA e contribuzione. Non esiste una generica aliquota "royalty del socio". La qualificazione viene prima del calcolo.

Per la società il canone è deducibile soltanto se il diritto è utile, il contratto è effettivo, l'importo è congruo e l'operazione non trasferisce impropriamente utili al socio. Percentuale sul fatturato, esclusiva, territorio, durata, controllo qualità, manutenzione e facoltà di sublicenza devono essere disciplinati.

11.4 Fascicolo minimo della licenza

1. Documento che prova la creazione o l'acquisto del diritto e la data anteriore al suo sfruttamento societario.
2. Eventuale registrazione di marchio, brevetto, disegno, software o dominio.
3. Valutazione indipendente o benchmark del canone.

4. Contratto con oggetto, durata, territorio, esclusiva, base di calcolo, rendicontazione e cessazione.
5. Delibera societaria che gestisce il conflitto di interessi e motiva l'utilità.
6. Prova dell'uso effettivo e calcolo periodico della royalty.
7. Corretta fattura, ritenuta, IVA e dichiarazione del percettore.

RISCHIO DI RIQUALIFICAZIONE

Se il socio "concede" un logo privo di valore autonomo e riceve ogni mese una somma proporzionata al proprio lavoro, l'Ufficio può vedere un compenso amministratore o un dividendo occulto. Il contratto non salva un'operazione senza sostanza.

PUNTI DI FORZA	LIMITI E RISCHI
• Remunera un diritto realmente creato o posseduto dal socio. • Può essere proporzionata all'uso e alla crescita del business. • Separa proprietà intellettuale e rischio operativo. • Consente una gestione patrimoniale del marchio o del software.	• Qualificazione fiscale complessa e non uniforme. • Congruità difficile da provare nelle operazioni con parti correlate. • Rischio elevato se la S.r.l. ha già sostenuto i costi di creazione. • Non può sostituire compensi per lavoro o amministrazione.

12. Canoni, locazioni, noleggi, cessioni e garanzie

Il socio può mettere a disposizione della S.r.l. un immobile, un'attrezzatura o un altro bene. Anche qui il pagamento è legittimo se il bene esiste, serve alla società, il prezzo è di mercato e il contratto disciplina rischi e spese.

12.1 Immobile del socio concesso alla S.r.l.

Il canone immobiliare può produrre reddito fondiario o diverso secondo il bene e il contratto; occorre verificare imposta di registro, IVA, cedolare secca e destinazione. La cedolare secca non è una soluzione generale per gli immobili utilizzati dalla società. Il canone deve essere congruo, il contratto registrato e le spese ripartite. La società deduce il costo se l'immobile è inerente e correttamente utilizzato.

12.2 Attrezzature, veicoli e altri beni mobili

Il noleggio o la locazione di un bene personale può generare reddito diverso o d'impresa in funzione di abitudine e organizzazione. Un'auto privata "noleggiata" stabilmente alla propria S.r.l. richiede confronto con il rimborso chilometrico, copertura assicurativa, manutenzione, responsabilità e limiti di deducibilità. Spesso la soluzione più semplice non è il canone, ma il rimborso delle missioni effettive.

12.3 Vendita del bene alla società

Causa giuridica	Trasferimento definitivo di proprietà di un bene o diritto dal socio alla S.r.l.
Tassazione del socio	Possibile plusvalenza o reddito in base a natura del bene, provenienza e attività del socio; imposte indirette e IVA secondo il caso.
Contributi	Di regola nessuno, salvo che l'operazione sia riqualificata come attività lavorativa o d'impresa.
Effetto per la S.r.l.	Il prezzo diventa costo o cespite ammortizzabile; deduzione secondo regole specifiche.
Documenti minimi	Perizia/benchmark, delibera sul conflitto, contratto o atto, prova proprietà, pagamento tracciato, consegna e iscrizione cespite.

La vendita non deve servire a creare liquidità artificiale attraverso un prezzo superiore al mercato. Per beni rilevanti è opportuno un valutatore indipendente. Se la società acquista un bene inutile o personale, il problema è l'interesse sociale prima ancora della fiscalità.

12.4 Compenso per fideiussione o garanzia personale

Il socio che garantisce debiti bancari della S.r.l. assume un rischio patrimoniale. Un compenso può essere giustificato se previsto, deliberato, proporzionato all'esposizione e confrontato con commissioni di mercato. La classificazione fiscale va valutata sul contratto e sull'abitudine. In assenza di prezzo, la garanzia resta un apporto gratuito; non si può inventare una commissione retroattiva quando il finanziamento è già scaduto.

12.5 Affitto d'azienda o ramo

Se il socio possiede realmente un'azienda o un complesso organizzato distinto, può concederlo in affitto alla S.r.l. È un'operazione straordinaria con effetti su reddito, IVA, registro, responsabilità, dipendenti e contratti. Non va confusa con il semplice noleggio di singoli beni o con l'uso del nome personale.

PUNTI DI FORZA	LIMITI E RISCHI
• Possibilità di remunerare patrimoni personali utilizzati dalla società. • Deducibilità del canone o ammortamento del bene se inerente. • Separazione tra proprietà e rischio operativo. • Flessibilità tra licenza, locazione e vendita.	• Prezzi con parti correlate facilmente contestabili. • Imposte indirette, registrazione e limiti di deducibilità. • Conflitto di interessi dell'amministratore-socio. • Rischio di acquistare o noleggiare beni non realmente utili alla società.

13. Recesso, esclusione, liquidazione e distribuzioni in natura

Queste operazioni non sono strumenti di remunerazione ricorrente. Intervengono quando cambia o termina il rapporto partecipativo e richiedono valutazioni societarie, patrimoniali e fiscali più profonde di un normale pagamento.

13.1 Recesso del socio

Il socio che esercita un diritto di recesso ha diritto alla liquidazione della partecipazione secondo il valore di mercato e la procedura societaria. Fiscalmente, la parte che eccede il costo della quota è generalmente trattata come reddito di capitale. La società deve verificare possibilità di acquisto da parte degli altri soci o di terzi, utilizzo di riserve, riduzione del capitale e tutela dei creditori.

13.2 Esclusione e liquidazione

Esclusione e liquidazione finale producono una somma o beni in sostituzione della partecipazione. La differenza tra quanto ricevuto e il costo fiscale rileva per il socio. In liquidazione, i tempi dipendono dalla realizzazione dell'attivo e dal pagamento dei creditori: distribuire prima di conoscere i debiti espone il liquidatore a responsabilità.

13.3 Distribuzioni in natura

La società può attribuire beni anziché denaro quando l'operazione è civilisticamente ammessa e correttamente valutata. Occorre considerare valore normale, eventuali plusvalenze, IVA, registro, ipotecarie e catastali, oltre al trattamento del socio. La distribuzione in natura non elimina la tassazione: cambia l'oggetto ricevuto.

13.4 Acquisto di quote proprie

La S.r.l. non può, in via ordinaria, acquistare o accettare in garanzia proprie partecipazioni. Il "buy-back" tipico delle società per azioni non è quindi un canale disponibile per far uscire liquidità a favore del socio di una S.r.l. Occorre utilizzare gli strumenti previsti per cessione a terzi, recesso, riduzione o operazioni straordinarie.

VALUTAZIONE

Nelle operazioni sul capitale, il valore della quota non coincide automaticamente con il patrimonio netto contabile. Redditività prospettica, avviamento, debiti, liquidità, vincoli e patti sociali richiedono una stima difendibile.

14. Assegnazione agevolata dei beni ai soci nel 2026

La legge di bilancio 2026 riapre una finestra straordinaria per assegnare o cedere ai soci determinati beni con imposta sostitutiva. È un'opportunità temporanea, non un metodo ordinario per prelevare cassa.

14.1 Perimetro essenziale

Entro il 30 settembre 2026 le società che rispettano le condizioni possono assegnare o cedere ai soci beni immobili diversi da quelli strumentali per destinazione e beni mobili iscritti in pubblici registri non utilizzati come strumentali. Possono rientrare anche trasformazioni in società semplice nei casi previsti. La compagine e la titolarità devono rispettare i requisiti temporali della norma.

14.2 Imposte sostitutive e scadenze

Voce	Regola 2026
Imposta sostitutiva ordinaria	8% sulla differenza agevolata
Società considerate non operative	10,5%
Riserve in sospensione d'imposta annullate	13%
Imposta di registro	Aliquote proporzionali ridotte alla metà nei casi previsti
Ipotecarie e catastali	In misura fissa nei casi previsti
Termine operazione	30 settembre 2026
Pagamento	60% entro 30 settembre 2026; saldo 40% entro 30 novembre 2026

14.3 Quando può convenire

Può essere interessante per immobili patrimoniali o veicoli non strumentali che la società non intende più detenere, specie quando la tassazione ordinaria della plusvalenza e delle imposte indirette sarebbe superiore. La convenienza va calcolata su valori fiscali, catastali o normali ammessi, riserve utilizzate, costo fiscale della quota e successiva fiscalità personale.

OPERAZIONE A DUE LIVELLI

L'imposta sostitutiva pagata dalla società non esaurisce automaticamente ogni effetto sul socio. Occorre coordinare valore assegnato, annullamento di riserve, costo fiscale della partecipazione e natura delle riserve utilizzate.

PUNTI DI FORZA

- Finestra agevolata con aliquote sostitutive definite.
- Possibile uscita di beni non più coerenti con l'attività.
- Razionalizzazione patrimoniale tra società e soci.

LIMITI E RISCHI

- Scadenze ravvicinate e necessità di stime precise.
- Impatto sul socio e sulle riserve non sempre intuitivo.
- Operazione irreversibile che può impoverire il patrimonio societario.



DAL CONTO DELLA S.R.L.
AL PATRIMONIO DEL SOCIO

15. Piani azionari, stock option e strumenti partecipativi

La S.r.l. può utilizzare partecipazioni e diritti patrimoniali per allineare il socio-manager ai risultati. Non è un prelievo immediato, ma una forma di remunerazione e incentivazione che può produrre valore futuro.

15.1 Quote e diritti particolari

Lo statuto può attribuire diritti particolari e la società può strutturare aumenti di capitale, piani di incentivazione o strumenti partecipativi compatibili con la disciplina societaria. La fiscalità dipende dal rapporto, dal prezzo pagato, dal valore normale, dai vincoli e dalla successiva cessione.

L'assegnazione gratuita o sotto prezzo può costituire reddito di lavoro.

15.2 Stock option e piani per dipendenti

Per il socio-dipendente o amministratore, la differenza tra valore della partecipazione e prezzo può essere imponibile come reddito di lavoro o assimilato, salvo specifiche condizioni. La successiva plusvalenza segue le regole dei redditi finanziari. Il piano richiede valutazione, vesting, condizioni di permanenza, eventi di liquidità e disciplina di bad leaver/good leaver.

15.3 Partecipazione agli utili

Il dipendente può ricevere somme di partecipazione agli utili nel quadro dei premi agevolati, se ricorrono i requisiti; l'amministratore può avere un compenso variabile legato agli utili, ma rimane reddito assimilato e contributivo; il socio riceve il dividendo in base alla quota o ai diritti statutari. Tre espressioni simili, tre regimi diversi.

NON CONFONDERE

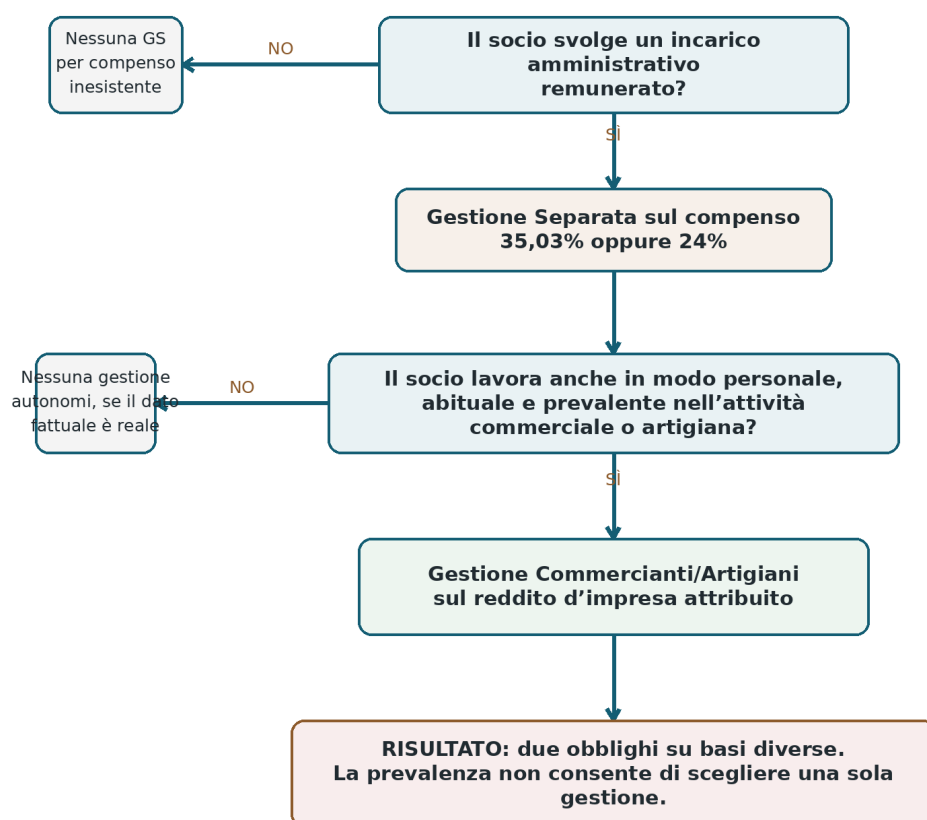
Partecipazione agli utili del lavoratore, compenso variabile dell'amministratore e dividendo del socio possono dipendere dallo stesso risultato economico, ma la causa giuridica e la tassazione non coincidono.

16. Doppia contribuzione: quando nasce e come gestirla

La doppia contribuzione è il punto più delicato per il socio che amministra e lavora nell'impresa. Non è una sanzione e non è, in sé, un errore: è la conseguenza di due attività protette da gestioni diverse.

Doppia contribuzione: non è una scelta tra due casse

Si verificano separatamente l'attività amministrativa e il lavoro operativo nell'impresa.



Per "evitare" legittimamente la doppia contribuzione deve mancare davvero uno dei due presupposti; non basta rinominare il pagamento

Figura 2 – Verifica separata dei presupposti della Gestione Separata e della gestione commercianti/artigiani.

16.1 I due presupposti

Attività	Gestione	Base contributiva	Presupposto
Amministrazione remunerata	Gestione Separata	Compenso amministratore effettivamente corrisposto	Incarico gestorio e pagamento
Lavoro commerciale/artigiano	Gestione Commercianti o Artigiani	Reddito d'impresa attribuito secondo le regole INPS	Partecipazione personale, abituale e prevalente al lavoro aziendale
Lavoro subordinato reale	Fondo pensioni lavoratori dipendenti	Retribuzione imponibile	Subordinazione autentica e mansioni

Nel 2026 le aliquote delle gestioni autonome sono 24 per cento per artigiani e 24,48 per cento per commercianti fino a euro 56.224, con un punto aggiuntivo oltre tale fascia. Il minimale è euro 18.808; i contributi minimi annui sono euro 4.521,36 per artigiani ed euro 4.611,64 per commercianti. Questi importi possono essere dovuti anche se la società non distribuisce utili.

16.2 Perché la prevalenza non consente di scegliere

Il criterio di prevalenza opera tra attività autonome omogenee nei casi previsti, ma non elimina la Gestione Separata collegata alla carica amministrativa. La giurisprudenza e la normativa interpretativa hanno chiarito che l'amministrazione e il lavoro operativo sono attività distinte. Se il socio svolge entrambe e riceve un compenso gestorio, può dover versare in entrambe le gestioni.

16.3 Il reddito rilevante per commercianti e artigiani

La base non coincide con il dividendo incassato. Per il socio lavoratore di S.r.l. iscritto alla gestione autonoma rileva il reddito d'impresa attribuibile in base alla partecipazione secondo le regole INPS, anche se l'utile non viene distribuito. Il dividendo, come flusso finanziario, non è di per sé base contributiva: è la partecipazione al reddito d'impresa a generare l'obbligo.

16.4 Come evitare legittimamente la doppia contribuzione

La parola "evitare" deve essere usata con precisione. La doppia contribuzione non si elimina scegliendo il pagamento più comodo; non nasce soltanto quando uno dei presupposti manca davvero. Le soluzioni lecite sono organizzative e sostanziali:

- Incarico amministrativo gratuito, deliberato e realmente gratuito: non esiste base Gestione Separata, ma restano rimborsi e benefit solo se spettanti e documentati.
- Socio che non partecipa in modo abituale e prevalente al lavoro operativo: mera presenza in assemblea, controllo da investitore o interventi sporadici non bastano per la gestione commercianti/artigiani.
- Delega dell'operatività a dipendenti o altri amministratori, purché il socio non continui di fatto a svolgere il lavoro quotidiano che dichiara di non svolgere.
- Rapporto di lavoro subordinato reale per mansioni operative, quando la governance consente vera eterodirezione. Non è una scorciatoia per socio unico o dominante.
- Presenza di altra copertura previdenziale obbligatoria o pensione: riduce al 24 per cento l'aliquota Gestione Separata sul compenso, ma non cancella l'obbligo.
- Riorganizzazione societaria o dei ruoli motivata da esigenze reali, non retroattiva e non costruita soltanto in prossimità di un controllo.

CIÒ CHE NON FUNZIONA

Sostituire il compenso con dividendi, royalties, rimborsi o fatture non elimina l'attività amministrativa svolta; rinominare il lavoro operativo come "supervisione" non elimina i fatti; assumere il socio unico come dipendente non crea un datore di lavoro diverso da lui.

16.5 Matrice di autovalutazione

Domanda	Sì	No	Conseguenza da approfondire
Esiste compenso amministratore?	GS	Nessuna base GS	Verificare delibera e pagamenti indiretti
Il socio lavora ogni settimana nell'attività?	Possibile autonoma	Meno probabile	Ore, mansioni, sostituzione, organizzazione
Il lavoro è essenziale e personale?	Rafforza iscrizione	Indebolisce	Prove sostanziali

Domanda	Sì	No	Conseguenza da approfondire
Esiste un vero superiore gerarchico?	Possibile dipendente	Subordinazione critica	Poteri assembleari e amministrativi
Il socio è unico o dominus?	Dipendente incompatibile/difficile	Valutare caso	Governance effettiva
Esiste altra previdenza obbligatoria?	GS 24% sul compenso	GS 35,03%	Non esonera gestione autonoma

PARERE PROFESSIONALE

La gestione migliore non è quella con meno aliquote, ma quella che descrive il lavoro realmente svolto. Una posizione previdenziale coerente resiste nel tempo; una costruzione nominale spesso produce recuperi su più anni, con sanzioni e interessi superiori al risparmio cercato.

17. Confronto economico e piano annuale di uscita

La pianificazione non parte da “quanto voglio prelevare”, ma da quattro bilanci: quello della società, quello fiscale, quello previdenziale e quello familiare del socio.

Il costo non coincide con l'aliquota nominale

Confronto concettuale: ogni canale sposta in modo diverso imposte, contributi, deducibilità e rischio.

Canale	Prelievo sul socio	Effetto per la S.r.l.	Lettura professionale
Compenso amministratore	IRPEF + Gestione Separata	Deducibile per cassa	Costante, pensionistico
Stipendio socio	IRPEF + contributi da CCNL	Deducibile per competenza	Tutele ampie, più struttura
Dividendo	IRES a monte + 26% al socio	Non deducibile	Semplice, ma solo dopo utile
Rimborso analitico	Neutro se inerente e documentato	Deducibile se inerente	Ottimo, ma non crea reddito
Royalties/canoni	Regime dipendente dal diritto	Deducibile se congruo e inerente	Elevato rischio se artificiale
Rimborso prestito soci	Capitale: neutro; interessi 26%	Interessi con limiti	Serve finanziamento reale

Non esiste il canale “più conveniente” in assoluto: esiste quello coerente con la causa economica, la posizione previdenziale e la documentazione.

Figura 3 – Imposta nominale, deducibilità e rischio devono essere letti insieme.

17.1 Le domande da porre prima dei numeri

1. Qual è il fabbisogno mensile netto del socio e quanto deve rimanere in azienda?
2. Il socio lavora, amministra, investe capitale, finanzia o concede beni? In quali proporzioni?
3. Quale copertura previdenziale possiede già e quale pensione vuole costruire?
4. La società produce utile ma anche cassa, oppure l'utile è assorbito da crediti e magazzino?
5. Esistono perdite, finanziamenti bancari, covenant, rating o investimenti imminenti?
6. Quali somme possono essere giustificate con documenti già esistenti e quali richiedono una decisione preventiva?
7. Quali rapporti con parti correlate devono essere valutati a mercato?

17.2 Confronto sintetico

Canale	Liquidità subito	Deducibilità	Previdenza	Rischio se ben gestito	Uso tipico
Compenso amministratore	Alta	Sì, per cassa	Sì	Medio	Reddito periodico del gestore
Stipendio	Alta	Sì	Sì, ampia	Medio/alto se socio dominante	Mansioni subordinate reali
Rimborso spese	Solo spese	Sì	No	Basso con prove	Neutralizzare costi aziendali
Welfare/benefit	Utilità, non sempre cassa	Sì/variabile	No	Basso/medio	Protezione e retention

Canale	Liquidità subito	Deducibilità	Previdenza	Rischio se ben gestito	Uso tipico
Dividendo	Dopo bilancio	No	No	Basso	Rendimento capitale
Rimborso prestito	Alta se credito esiste	Neutro	No	Basso	Restituzione capitale di debito
TFM/TFR	Differita	Sì secondo regole	No/indiretto	Medio	Capitale di fine rapporto
Royalty/canone	Periodica	Sì se congruo	Caso per caso	Alto	Uso di bene o diritto reale
Assegnazione bene	Patrimonio, non cassa	Straordinaria	No	Medio/alto	Razionalizzazione 2026

17.3 Un piano equilibrato

Un piano annuale può prevedere: compenso amministratore deliberato e sostenibile; rimborso mensile delle spese reali; buoni pasto o benefit entro soglia se spettanti; versamento a previdenza complementare; dividendo dopo approvazione del bilancio; restituzione programmata di finanziamenti soci. Le royalties o i canoni entrano soltanto se esiste un patrimonio personale effettivamente utilizzato dalla società.

Il piano deve essere simulato sul costo aziendale e sul netto personale, ma anche sulla patrimonializzazione. Prelevare tutto l'utile può aumentare il netto dell'anno e peggiorare la capacità della S.r.l. di finanziare crescita, ottenere credito, assorbire perdite o pagare imposte future.

COSTO NASCOSTO DEL DIVIDENDO TOTALE

Una società sottocapitalizzata paga spesso più interessi, riceve meno credito e dipende dai finanziamenti del socio. Distribuire oggi per rifinanziare domani può creare un circuito fiscalmente e finanziariamente inefficiente.

18. Casi pratici

I casi non indicano una soluzione automatica. Mostrano come la stessa somma cambi trattamento quando cambia la causa economica.

Caso 1 – Socio unico, amministratore, nessun lavoro operativo

La società di consulenza ha dipendenti e il socio si occupa di strategia, contratti e controllo. Non svolge personalmente l'attività produttiva. La soluzione ordinaria è un compenso amministratore con Gestione Separata, rimborsi analitici per trasferte e dividendi sull'utile. L'assunzione come dipendente è incompatibile con la sostanziale assenza di un datore distinto; l'iscrizione commercianti va valutata sui fatti, non sulla sola qualità di socio.

Canale	Valutazione
Compenso amministratore	Coerente e deducibile; GS 35,03% salvo altra copertura
Stipendio	Critico per socio unico/dominus
Dividendo	Possibile dopo bilancio, 26%, nessun INPS
Rimborsi	Ammessi se trasferte reali e documentate
Royalties	Solo se possiede un diritto anteriore e valutato

Caso 2 – Socio-amministratore che lavora ogni giorno nel negozio

Il socio firma contratti, gestisce personale e cassa, vende al banco e organizza il magazzino. Riceve compenso amministratore. L'attività gestoria genera Gestione Separata; l'attività personale abituale nel commercio genera Gestione Commercianti. Ridurre il compenso amministratore diminuisce la base GS, ma non elimina la contribuzione commercianti. Sostituirlo con dividendi non cambia il lavoro svolto.

Caso 3 – Socio di minoranza assunto come tecnico

Il socio possiede il 20 per cento, non è amministratore, lavora come responsabile tecnico sotto il direttore generale, con orario, ferie e valutazione. Il lavoro subordinato è coerente. Può beneficiare di buoni pasto, welfare, previdenza e premi di risultato. Il dividendo remunera separatamente la quota. La documentazione deve mostrare la distinzione tra rischio di capitale e lavoro.

Caso 4 – Amministratore pensionato

Il pensionato che amministra la società e riceve euro 40.000 applica in Gestione Separata l'aliquota 24 per cento: contributi totali euro 9.600, di cui euro 3.200 a suo carico ed euro 6.400 a carico della società. La pensione non rende il compenso esente e non trasforma il dividendo in alternativa equivalente.

Caso 5 – Logo creato personalmente prima della società

Il socio ha creato e depositato un marchio prima della costituzione, conserva la titolarità e la S.r.l. lo utilizza in esclusiva. Una licenza è possibile con stima del valore, contratto, delibera sul conflitto e

corretta fiscalità. Se invece il logo è stato commissionato e pagato dalla S.r.l., la royalty personale è priva di base.

Caso 6 – Socio che ha finanziato la società

Il socio ha versato euro 150.000 con contratto di finanziamento infruttifero e bonifici. Dopo tre anni la società ha liquidità e nessun debito scaduto. Il rimborso di euro 50.000 è restituzione di capitale e non reddito. Se il finanziamento fosse stato contabilizzato in conto capitale, servirebbe una procedura diversa; se la società fosse in squilibrio, il rimborso potrebbe essere postergato.

Caso 7 – Immobile personale usato come sede

Il socio concede un ufficio alla S.r.l. Un contratto registrato e un canone di mercato consentono di separare il patrimonio immobiliare dall'attività. Va confrontato il canone con alternative, imposte indirette, spese e deducibilità. Pagare un canone molto superiore al mercato per sostituire il compenso è una distribuzione di valore, non una strategia.

Caso 8 – Società con utile ma senza cassa

Il bilancio mostra euro 200.000 di utile, ma i crediti verso clienti sono elevati. Deliberare tutto il dividendo crea un debito verso soci che la società non riesce a pagare e peggiora il rating. La soluzione è distribuire una quota compatibile con la cassa e mantenere riserve. L'utile contabile non è automaticamente liquidità disponibile.

19. Operazioni da non fare e segnali di rischio

Le contestazioni più serie nascono raramente da una norma oscura. Nascono da pagamenti privi di causa, documenti creati dopo, valori non credibili e ripetizione di eccezioni che diventano la regola.

Segnale	Perché è pericoloso	Correzione
Prelievi mensili "socio c/prelevamenti"	La S.r.l. non è impresa individuale	Attribuire causa o restituire subito
Spese personali sulla carta aziendale	Costo non inerente e possibile benefit/distribuzione	Separare carte e rimborsare
Compenso senza delibera	Deducibilità e conflitto di interessi	Deliberare prima con criteri chiari
Royalties su logo della società	Manca titolarità personale	Ricostruire diritti o rinunciare
Prestazioni occasionali ogni mese	Abitualità incompatibile	Inquadrare professione, lavoro o incarico
Trasferite sempre identiche e senza clienti	Possibile rimborso fittizio	Agenda, incarichi, prove e controlli
Prestito soci senza bonifico originario	Debito non provato	Riconciliare contabilità e banca
Prestito dalla società mai restituito	Possibile distribuzione occulta	Contratto, interessi e piano rientro
Auto personale "noleggiata" senza mercato	Canone artificiale	Confrontare ACI, leasing e uso reale
Assunzione del socio unico	Subordinazione inesistente	Usare incarico amministrativo coerente
Dividendi durante l'anno senza bilancio	Utile non accertato	Attendere approvazione o usare altra causa
TFM deliberato alla cessazione	Diritto retroattivo e tassazione ordinaria	Istituire prima del mandato
Canoni/compensi tondi e variabili con il fabbisogno	Importo non collegato alla causa	Parametri di mercato e formule
Contanti e giustificativi illeggibili	Prova e tracciabilità insufficienti	Pagamenti elettronici e conservazione

DISTRIBUZIONE OCCULTA

Quando la società sostiene un costo personale del socio o paga un prezzo eccessivo senza interesse, l'Amministrazione può recuperare la deduzione e tassare il vantaggio come utile o compenso, oltre a contributi, IVA, sanzioni e interessi. Il rischio è multilivello.

19.1 Il contante

Il contante non rende illecito un pagamento, ma riduce la prova e può violare limiti o condizioni di tracciabilità. In una relazione tra società e socio, la regola professionale dovrebbe essere più severa della soglia legale: bonifico, causale precisa, documento precedente e riconciliazione contabile.

19.2 Costi personali pagati dalla società

Vacanze, scuola dei figli, spesa familiare, mutuo personale, assicurazioni private e utenze domestiche non diventano costi aziendali perché pagati dalla S.r.l. Possono essere fringe benefit nei limiti e per i

beneficiari ammessi, compensi in natura, crediti verso socio o distribuzioni, ma non voci generiche di rappresentanza o trasferta.

20. Checklist e conclusioni professionali

Una buona strategia di uscita non si misura dal numero di canali utilizzati. Si misura dalla capacità del fascicolo di spiegare, anche dopo anni, perché ogni euro è uscito e quale funzione economica ha svolto.

20.1 Checklist annuale del socio

- Governance aggiornata: nomina, poteri, compenso, benefit e TFM risultano da atti validi?
- Il socio svolge lavoro operativo? Con quale frequenza, ruolo, autonomia e prevalenza?
- Esiste un rapporto subordinato reale o soltanto una busta paga?
- La posizione INPS è coerente con amministrazione, lavoro e altre coperture?
- Le note spese contengono data, luogo, scopo, giustificativi e approvazione?
- Le spese italiane soggette a tracciabilità sono pagate correttamente?
- Fringe benefit e welfare sono monitorati sul plafond annuale?
- Previdenza e sanità rispettano limiti e requisiti del fondo?
- Il TFM è stato istituito prima del mandato con data certa?
- Il bilancio consente dividendi e la società ha cassa sufficiente?
- Finanziamenti soci e versamenti in capitale sono distinti e riconciliati?
- Canoni, royalties e prezzi con parti correlate sono supportati da mercato e contratti?
- Esistono beni assegnabili con il regime agevolato 2026 e la convenienza è stata simulata?
- Tutte le ritenute, CU, F24, registrazioni e dichiarazioni sono allineate?
- Il piano lascia alla società patrimonio e liquidità sufficienti per imposte, debiti e investimenti?

20.2 Il fascicolo per ciascun canale

Canale	Documenti da conservare
Amministratore	Statuto, nomina, delibera, cedolini, F24, CU, bonifici, criteri del variabile
Dipendente	Contratto, UNILAV, CCNL, organigramma, presenze, ferie, direttive, LUL, INAIL
Rimborsi	Policy, incarico, nota, giustificativi, pagamenti, ACI, approvazione
Welfare/benefit	Regolamento, platea, assegnazioni, fatture, dichiarazioni figli, monitor soglie
Dividendi	Bilancio, verbale, riserve, ritenuta, 770, prova pagamenti
Prestiti soci	Contratto/delibera, bonifici, saldi, interessi, postergazione, ritenute
Royalties/canoni	Titolarità, registrazioni, perizia, contratto, utilizzo, fatture, delibera conflitto
TFM	Atto anteriore con data certa, formula, accantonamenti, polizza, cessazione
Assegnazione 2026	Requisiti, valori fiscali, perizie, riserve, delibere, imposte e scadenze

20.3 Parere conclusivo

La domanda iniziale non dovrebbe essere “come tiro fuori più denaro con meno tasse?”, ma “quale rapporto economico esiste oggi tra il socio e la sua società?”. Da questa risposta discendono i canali. Il socio che amministra merita un compenso; chi lavora sotto direzione può essere dipendente; chi anticipa spese deve essere rimborsato; chi investe capitale può ricevere dividendi; chi presta denaro ha diritto al rimborso; chi concede un bene o un diritto reale può percepire un canone.

La ricerca di un'unica via fiscalmente perfetta è quasi sempre un errore. Il compenso costruisce previdenza ma costa contributi; il dividendo evita l'INPS ma arriva dopo IRES e non è deducibile; il rimborso è neutro ma non remunera; il welfare produce utilità ma non sempre liquidità; il TFM differisce il beneficio; royalties e canoni sono validi solo se esiste un patrimonio autonomo e valorizzabile.

La soluzione professionale è una combinazione misurata, deliberata prima e verificata dopo. Il vantaggio non è soltanto fiscale: è la possibilità di presentare a soci, banche, revisori, INPS e Agenzia delle Entrate un sistema comprensibile. La chiarezza riduce il rischio e, nel lungo periodo, vale più di un risparmio ottenuto forzando la causa di un pagamento.

CONCLUSIONE

Il denaro può uscire dalla S.r.l. in molti modi. Nessuno è “gratuito”; quasi tutti sono efficienti quando corrispondono ai fatti. La vera pianificazione consiste nel non pagare due volte per la stessa causa e nel non utilizzare una causa falsa per ottenere il trattamento di un'altra.

Appendice A – Schede rapide per tipologia

Tipologia	Liquidità	Tasse	Contributi	Punto decisivo	Rischio
Compenso amministratore	Sì, cedolino	IRPEF	GS 35,03%/24%	Delibera prima	Alta
Stipendio	Sì, busta paga	IRPEF	Contributi dipendente	Subordinazione	Alta
Parcella	Sì, fattura	Autonomo	Cassa/GS	Distinzione incarico	Medio-alta
Rimborso analitico	No reddito	Neutro	No	Nota e prova	Bassa
Diaria	Entro limiti	Neutra entro soglie	No	Trasferta fuori comune	Media
Buoni pasto	Entro €4/€8	Neutro entro limiti	No	Giornate e policy	Bassa
Fringe benefit	Entro €1.000/€2.000	Neutro entro soglia	No	Monitor annuale	Media
Welfare	Se requisiti	Neutro	No	Plateau/categoria	Media
Previdenza	Fino a plafond	Deducibile	Regime fondo	Adesione	Bassa
TFM	Differito	Separata se requisiti	Di regola no	Data certa anteriore	Alta
Dividendo	Dopo bilancio	26%	No	Utile e delibera	Bassa
Rimborso prestito	Se credito	Neutro	No	Finanziamento vero	Bassa
Interessi	Periodico	26%	No	Tasso e limiti	Media
Royalty	Periodico	Variabile	Variabile	Titolarità e stima	Alta
Canone	Periodico	Variabile	Di regola no	Contratto e mercato	Media
Recesso/liquidazione	Una tantum	Eccedenza tassata	No	Procedura e stima	Alta
Assegnazione 2026	Bene	Sostitutive	No	Requisiti/scadenze	Alta

Formula di lavoro per il professionista

1. Mappare ruoli e attività del socio prima di parlare di somme.
2. Ricostruire i rapporti finanziari già esistenti: crediti, finanziamenti, riserve e anticipazioni.
3. Determinare il fabbisogno netto e il costo massimo sostenibile dalla S.r.l.
4. Simulare almeno tre combinazioni su orizzonte annuale, includendo previdenza e addizionali.
5. Verificare doppia contribuzione e compatibilità del lavoro subordinato.
6. Deliberare e contrattualizzare prima dell'erogazione.
7. Creare un flusso mensile per rimborsi, benefit, F24 e riconciliazione.
8. Rivedere il piano dopo il preconsuntivo e prima della chiusura dell'esercizio.

Appendice B – Fonti essenziali e riferimenti

Fonti normative e istituzionali consultate, nella versione disponibile alla data di aggiornamento:

- Decreto legislativo 19 giugno 2026, n. 117 – nuovo Testo unico delle disposizioni legislative in materia di imposte sui redditi, in vigore dal 4 luglio 2026.
- D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 – numerazione storica del TUIR, richiamata da prassi e giurisprudenza.
- INPS, circolare n. 8 del 3 febbraio 2026 – aliquote, minimale e massimale della Gestione Separata 2026.
- INPS, circolare n. 14 del 9 febbraio 2026 – contribuzione artigiani e commercianti 2026.
- INPS, circolare n. 84 del 10 giugno 2021 – imponibile contributivo dei soci di S.r.l. iscritti alle gestioni autonome.
- INPS, messaggio n. 3359 del 17 settembre 2019 – compatibilità tra cariche societarie e rapporto di lavoro subordinato.
- Decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, art. 12, comma 11 – interpretazione sull'iscrizione previdenziale per attività distinte.
- Legge 30 dicembre 2025, n. 199 – bilancio di previsione 2026 e misure su assegnazione beni, premi e aumenti contrattuali.
- Agenzia delle Entrate – istruzioni e prassi su redditi di lavoro, fringe benefit, welfare, rimborsi, dividendi e ritenute.
- ACI – Tabelle nazionali 2026 dei costi chilometrici di esercizio di autovetture e motocicli.
- Codice civile – amministrazione, bilancio, distribuzione utili, finanziamenti soci, recesso, riduzione del capitale e divieto di acquisto di proprie quote.
- Legge 22 aprile 1941, n. 633 e Codice della proprietà industriale – diritto d'autore, marchi, brevetti e licenze.

La guida privilegia fonti ufficiali. Circolari e messaggi amministrativi non sostituiscono la legge, ma indicano l'orientamento operativo seguito dagli enti. Giurisprudenza e prassi possono evolvere; per operazioni rilevanti è opportuno acquisire un parere scritto e, se necessario, una valutazione indipendente.

Appendice C – Glossario essenziale

Termine	Significato
Causa giuridica	Ragione economico-legale che giustifica il pagamento.
Congruità	Coerenza dell'importo con mercato, funzioni, rischio e utilità.
Gestione Separata	Gestione INPS applicata, tra gli altri, ai compensi amministratore.
Gestione Commercianti/Artigiani	Gestione INPS dei soci che lavorano personalmente e abitualmente nell'impresa.
Doppia contribuzione	Coesistenza di obblighi su attività diverse; non duplicazione sulla stessa identica base.
Fringe benefit	Bene, servizio o rimborso concesso in relazione al lavoro, valorizzato fiscalmente.
Welfare	Utilità sociali offerte secondo requisiti e platee previste.
TFM	Indennità di fine mandato dell'amministratore.
TFR	Trattamento di fine rapporto del dipendente.
Riserve di utili	Utili accantonati, distribuibili se non vincolati.
Riserve di capitale	Apporti dei soci o altre poste patrimoniali non originate da utili.
Finanziamento soci	Debito della società verso il socio, oneroso o infruttifero.
Royalty	Corrispettivo per l'uso di un diritto immateriale.
Parte correlata	Soggetto legato alla società, con rischio di condizioni non di mercato.
Inerenza	Collegamento del costo con l'attività e l'interesse della società.
Data certa	Prova opponibile del momento in cui un atto è stato formato.

Chiusura



Dott. Rag. Denis Russo

Aggiornamento: 20 luglio 2026

Documento di studio e orientamento professionale. Ogni applicazione richiede verifica della posizione concreta.