

IL FISCO



FRINGE E REDDITO

# Si tassa il valore di mercato del bene

## Il Tuir fa riferimento al prezzo mediamente praticato

Nell'ambito della disciplina relativa ai fringe benefit, una serie di ipotesi si riferiscono ai beni ed ai servizi che possono essere forniti dal datore di lavoro al lavoratore e che, in assenza di disposizioni specifiche previste dall'articolo 51 del TUIR, Testo unico in materia di imposte sui redditi, devono essere valorizzati in base al valore normale costituendo a tutti gli effetti reddito di lavoro dipendente al netto della parte addebitata o rimborsata dal lavoratore.

**Il contributo è al netto della parte addebitata al lavoratore**

Per valore normale, il primo periodo del comma 3 dell'art. 51 sancisce che si intenda il prezzo o il corrispettivo mediamente praticato per i beni e i servizi della stessa specie o similari, in condizioni di libera concorrenza e al medesimo stato di commercializzazione, nel tempo e nel luogo in cui i beni o i servizi sono stati acquistati o prestati e, in mancanza, nel tempo e nel luogo più prossimi.

Il secondo periodo del comma 3 prevede, però, che il valo-



La mensa aziendale è un benefit classico. Le norme sulla tassazione si applicano anche ai beni e servizi erogati in convenzione

re normale dei generi in natura prodotti dall'azienda e ceduti ai dipendenti venga determinato in misura pari al prezzo mediamente praticato dalla stessa azienda nelle cessioni al grossista.

La disciplina di carattere generale va analizzata con riferimento all'aspetto oggettivo e soggettivo: per la determinazio-

ne del fringe benefit si fa riferimento ai beni ed ai servizi direttamente ceduti od erogati dal datore di lavoro, nonché a quelli per i quali ha il diritto di ottenerli da soggetti terzi (ad esempio tramite convenzione).

La norma è destinata non solo al lavoratore dipendente, ma anche al coniuge dello stesso ed ai familiari indicati nell'art. 13

del TUIR, anche se fiscalmente non a carico.

Con tutta probabilità, ciò è stato stabilito per evitare possibili manovre elusive attraverso le quali, invece dell'erogazione dei beni e dei servizi direttamente al dipendente, si transitasse attraverso i suoi familiari.

L'ultimo periodo del comma 3 dell'art. 51 del TUIR propone

un limite di rilevanza generale dei fringe benefits nell'ambito della formazione del reddito di lavoro dipendente:

1. Non concorre alla formazione del reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se, complessivamente, di importo non superiore a 258,23 euro nel periodo d'imposta;

2. Se questo limite viene su-

perato nel corso del periodo d'imposta, l'importo concorre integralmente alla formazione del reddito: pertanto, il limite non opera come una franchigia esente da imposta ma da vero e proprio limite oltre il quale l'intero benefit viene assunto a tassazione;

3. Tale limite è di carattere generale e vale, dunque, anche con riferimento ai beni per i quali sono previsti criteri di forfetizzazione;

4. Nell'ambito di tale disposizione non si deve tenere conto delle erogazioni liberali di importo complessivamente non superiore a 258,23 euro concesse in occasione di festività o ricorrenze.

Non costituiscono fringe benefit, infine, i premi di assicurazione corrisposti dal datore di lavoro nel suo esclusivo interesse, senza che questo comporti un arricchimento patrimoniale del dipendente.

A CURA DI  
PAOLO MENEGHETTI  
ALESSANDRO PERINI

I servizi esclusi / Ristorazione e trasporti

## Quando il buono-taxi e il ticket restaurant sono beni «protetti»

La normativa fiscale sancisce al comma 1 dell'art. 51 del TUIR che concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro.

Il comma 2 dello stesso articolo restringe il campo di appli-

dovranno essere assoggettate integralmente a tassazione.

Tra questi i più ricorrenti sono le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro, le somministrazioni in mense organizzate direttamente dal datore di lavoro o gestite da terzi, le prestazioni sostituite del servizio di mensa (tickets restaurant), queste ultime fino all'importo giornaliero di 5,29 euro.

### Un televisore in regalo

Quattro casi di tassazione dello stesso bene

#### ESEMPIO 1

Un'azienda che non produce televisori regala a una categoria di dipendenti per Natale un televisore acquistato per 400 euro al lordo di Iva.

I dipendenti non hanno contribuito con propri esborsi.

**Valore tassato:** 333,33 euro

#### ESEMPIO 2

Un'azienda che non produce televisori regala a una categoria di suoi dipendenti in occasione del Natale un televisore acquistato per 200,00 euro al lordo di Iva. I dipendenti non hanno contribuito con propri esborsi.

**Valore tassato:** 0 euro, in quanto il valore al netto dell'Iva è inferiore a 258,23 euro

#### ESEMPIO 3

Un'azienda che non produce televisori regala a una categoria di dipendenti per Natale un televisore acquistato per 400,00 euro al lordo di Iva. I dipendenti hanno contribuito con propri esborsi per 40 euro.

**Valore tassato:** 293,33 euro, in quanto il valore al netto dell'Iva e al netto di quanto hanno contribuito i dipendenti è superiore al limite indicato dalla norma fiscale: (400 - 66,67 - 40) euro = 293,33 euro

#### ESEMPIO 4

Un'azienda che produce televisori regala a una categoria di dipendenti per Natale un televisore acquistato per 400 euro al lordo di Iva il cui prezzo mediamente praticato nelle cessioni al grossista è di 300 euro al lordo di Iva. I dipendenti non hanno contribuito con propri esborsi.

**Valore tassato:** 0 euro, in quanto il valore al netto dell'Iva (250 euro) è inferiore al limite indicato dalla norma fiscale

cazione di tale principio, limitando a dieci fattispecie l'elenco di quelle somme e valori che, pur potendo essere considerati benefit nell'ambito del reddito di lavoro dipendente, vengono esclusi dalla tassazione.

Si tratta di opere e servizi utilizzati da parte dei dipendenti, mentre nel caso in cui siano erogate dal datore di lavoro anche somme in relazione a tali opere e servizi, queste ultime

zo 2004, considerare o meno un bene in natura (e quindi assoggettare o meno a tassazione) l'utilizzo di un'opera o di un servizio, messo a disposizione volontariamente dal datore di lavoro, a seconda se le strutture impiegate siano o meno di proprietà dello stesso datore di lavoro, determinerebbe un'ingiustificata disparità di trattamento tra lavoratori dipendenti che ricevono un beneficio sostanzialmente identico.

Finanziamenti / I prestiti

## Niente tasse per i cassintegrati

Per alcuni fringe benefit il legislatore fiscale ha previsto, con il comma 4 dell'articolo 51, la tassazione in capo al dipendente in base ad un valore normale convenzionale, in deroga al criterio base del primo periodo del comma 3, cioè il valore normale. In relazione ai prestiti concessi dalla società ai dipendenti, viene disposto che costituisce reddito di lavoro dipendente il 50 per cento della differenza tra l'importo degli interessi calcolati al tasso ufficiale di sconto (dal 1° gennaio 1999 divenuto TUR - Tasso ufficiale di riferimento) vigente al termine di ciascun anno e l'importo degli interessi determinato in base al tasso che viene applicato al prestito da parte del datore di lavoro. Tale disposizione non si applica ai prestiti concessi prima del 1° gennaio 1997 e a quelli di durata inferiore a 12 mesi consecuti, in seguito ad accordi aziendali, ai dipendenti in contratto di solidarietà o in cassa integrazione o a dipendenti vittime dell'usura. Rientrano nella normativa tutte le forme di finanziamento concesse dal datore di lavoro o da terzi con i quali il datore di lavoro abbia stipulato accordi o convenzioni (per esempio istituti di credito), anche in assenza di oneri specifici da parte del datore di lavoro stesso.

Alloggio e mobilità / Le regole sui fabbricati e le carte ferroviarie

## Valore della casa, quali spese calcolare

Quelle non sostenute dall'utilizzatore vanno aggiunte alla rendita catastale

L'attribuzione dell'alloggio, da parte del datore di lavoro, costituisce un fringe benefit per il dipendente. Il suo valore è determinato mediante la differenza tra la rendita catastale del fabbricato, effettiva, o, in mancanza, presunta, aumentata di tutte le spese inerenti il fab-

bricato, pagate dal datore di lavoro (per esempio luce, gas, telefono, tariffa rifiuti, spese condominiali). Mentre non vanno considerate le spese che, per definizione, rientrano nella determinazione della rendita catastale, come ad esempio, le spese di ordinaria manutenzione, di assicurazione, di amministrazione del fabbricato, le spese relative ai servizi comuni. Le spese per l'arredo ed i mobili non rientrano nel computo delle spese rilevanti ai fini della determinazione della rendita catastale e costituiscono, dunque, un benefit in natura tassato come reddito di lavoro dipendente in capo all'individuo. Se il fabbricato è concesso in locazione, uso o comodato a più dipendenti, l'importo come sopra determinato dovrà essere ripartito in

proporzioni alle parti del fabbricato assegnate a ciascuno di loro. Per i fabbricati concessi ai custodi di aziende o ai portieri dello stabile, cioè soggetti per i quali è previsto l'obbligo di dimorare nell'alloggio stesso, si considera computo in natura tassabile il 30 per cento della differenza citata. Nel caso in cui il datore di lavoro riconosca una somma per contribuire al pagamento del canone di locazione sostenuto direttamente dal dipendente, l'intera somma sarà soggetta a tassazione.

Un criterio diverso è stabilito per i fabbricati che non devono essere iscritti nel catasto, quali, ad esempio, i fabbricati situati all'estero. Per tali fattispecie costituisce reddito di lavoro dipendente la differenza tra il valore del canone di locazione determinato in regime vincolistico o, in mancanza, quello determinato in regi-

me di libero mercato, e quanto corrisposto o trattenuto per il godimento del fabbricato. Tale criterio si applica, senza alcuna riduzione, anche ai fabbricati concessi in connessione all'obbligo di dimorare nell'alloggio stesso, qualora non siano iscritti in catasto.

Per i servizi di trasporto ferroviario di persone prestati gratuitamente dalle aziende ferroviarie ai propri dipendenti o a dipendenti di società dello stesso gruppo societario (le cosiddette carte di circolazione), concorre a formare il reddito l'importo corrispondente all'introito medio per passeggero/chilometro, desunto dal Conto nazionale dei trasporti e stabilito con decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, al netto degli ammontari eventualmente trattenuti, per una percorrenza media convenzionale di 2.600 chilometri.

**Per gli immobili all'estero sono stabiliti criteri differenti**

cato, purché non sostenute dal dipendente utilizzatore e quanto corrisposto dal dipendente stesso per il suo godimento.

Il ministero delle Finanze, nella Circolare n. 326/E del 23 dicembre 1997, ha chiarito che nelle suddette spese rientrano le utenze

la rendita catastale e costituiscono, dunque, un benefit in natura tassato come reddito di lavoro dipendente in capo all'individuo. Se il fabbricato è concesso in locazione, uso o comodato a più dipendenti, l'importo come sopra determinato dovrà essere ripartito in

Strumenti di lavoro / Telefoni cellulari

## «Pronto, chi parla» con il dipendente

Come comportarsi in mancanza di una normativa chiara sull'utilizzo dell'apparecchio aziendale

La tassazione sulla base del «valore normale» viene superata dal criterio cosiddetto «convenzionale» per le auto date in uso promiscuo ai dipendenti, gli alloggi concessi in locazione, uso o comodato e infine, per i prestiti a tasso agevolato. Con tale sistema di determinazione forfetaria del compenso in natura il legislatore ha cercato da un lato, di agevolare gli operatori nella ricerca del valore da assoggettare a tassazione dei compensi in natura di più frequente utilizzo e, dall'altro di «calmierarne» il valore imponibile. Nulla è ancora previsto relativamente alla modalità di tassazione dei telefoni cellulari dati in uso ai dipendenti dal datore di lavoro. Infatti, nelle imposte sui redditi, i telefoni cellulari sono regolamentati unicamente nell'articolo 102 del TUIR che, sia per gli esercenti arti e professioni che per gli imprenditori (in qualsiasi forma organizzati), limita al 50% la deducibilità di tutte le spese afferenti tale bene.

Per quanto riguarda quindi la tassazione dell'utilizzo da parte dei dipendenti del telefono cellulare di proprietà aziendale, in mancanza di una norma in proposito o di una presa di posizione ministeriale, si possono fare solo delle considerazioni o ipotesi di lavoro.

Nel caso in cui il dipendente venga dotato di un telefono cellulare abilitato a raggiungere solo utenti con i quali intercorrono unicamente rapporti «di utilità aziendale», con



(Rea)

numerati appositamente predisposti e memorizzati, si ritiene che non sussistano i presupposti di corresponsione di un compenso in natura. Nell'ipotesi in cui l'assegnazione del telefono cellulare consegua dall'attività svolta dal dipendente (frequenti spostamenti, ma contestualmente necessità di una continua reperibilità sia da parte dell'azienda che della clientela) e formalmente — quindi nella lettera di assegnazione — ne sia precluso l'uso privato, sembra lecito sostenere che tale bene assuma le caratteristiche di «puro» strumento di lavoro. Pertanto, l'eventuale

uso privato dello stesso non dovrebbe essere trattato in modo diverso — e quindi con lettera di ammonimento eccetera — dall'uso, per fini personali, della fotocopiatrice, del telefono da tavolo o del computer aziendali.

L'utilizzo solo per fini personali del telefono cellulare di proprietà aziendale sarà invece, in linea di principio, tassato in capo al dipendente sulla base del valore normale costituito dall'importo risultante dalla fattura intestata all'azienda a cui dovrà essere aggiunto il valore di acquisto del bene.

Più complicata (e forse più discutibile) è la ricerca della quantificazione del fringe benefit nell'ipotesi in cui venga ammesso l'uso, anche privato, del telefono cellulare aziendale e quindi venga affidato al dipendente in uso promiscuo, con lettera di assegnazione che ne regolamenti l'utilizzo. In questo caso è dubbio, vista l'esistenza della normativa sulla privacy, che si possa automaticamente ricorrere al controllo delle bollette telefoniche. Fatta salva, eventualmente, l'ipotesi in cui sia possibile dotare il dipendente di un apparecchio e di un contratto telefonico che

**Dipendenti al telefono.** Nelle imposte sui redditi, i telefoni cellulari sono regolamentati solo nell'articolo 102 del TUIR che limita al 50% la deducibilità di tutte le spese relative a questo bene per gli esercenti arti e professioni e per gli imprenditori. Non esistono norme sulla tassazione dell'utilizzo da parte dei dipendenti del cellulare di proprietà aziendale.

permettano di ottenere una bolletta che evidenzi gli scatti ad uso privato e quelli ad uso aziendale senza che compaia il numero di telefono raggiunto durante la comunicazione di carattere privato. Nell'eventuale impossibilità di procedere ad un controllo «analitico» dell'utilizzo si potrà ricorrere ad un criterio forfetario ad esempio utilizzando il «vecchio» sistema di ripartizione del costo sulla base delle giornate lavorate (2/7, più giornate trascorre in ferie).

Un'ultima considerazione. Poiché a differenza di quanto accade per le auto aziendali, la limitazione alla deducibilità dal reddito dei telefoni cellulari rimane ferma al 50% anche nell'ipotesi in cui questi ultimi siano attribuiti, di fatto, in uso promiscuo ai dipendenti, si potrebbe sostenere che l'assenza di deroghe a tale limitazione confermerebbe, implicitamente, la scelta legislativa — nell'attesa di una più organica regolamentazione — di non tassare il dipendente dell'utilizzo, anche per fini personali, del telefonino precludendone in ogni caso la totale deducibilità in capo al datore di lavoro che rimarrebbe, quindi, inciso delle imposte parzialmente, o interamente, dovute dal dipendente. In pratica, la parzialità deducibile del costo il capo al datore di lavoro comporterebbe che si «scarichi» sullo stesso l'onere, per lo Stato, della perdita di gettito riferibile all'uso privato del cellulare da parte del dipendente.

MICHELA MAGNANI

DALLA PRIMA PAGINA

## I premi in Silicon Valley

Non mancano i benefit più effimeri, come dimostra il caso della Electronic Arts di Redwood City (California), il più grande produttore indipendente di videogiochi, 5.800 dipendenti. La società offre un numero considerevole di benefit mirati alla giovane età dei propri assunti: si va dalle ipermedie strutture della palestra aziendale alla mensa particolarmente attenta al menu: un aspetto non secondario in California dove le diete speciali (vegetariane, vegan, Atkins, kosher sono all'ordine del giorno), dagli orari di lavoro flessibili che permettono ai dipendenti di potersi assentare per frequentare le strutture di svago messe loro a disposi-

legare il rendimento del dipendente alle performance aziendali.

Il ritorno di interesse è anche dovuto alla ripresa degli Ipo a Wall Street, primo tra tutti quello di Google. Secondo il Wall Street Journal circa la metà dei duemila dipendenti di Google possiede stock options valutate dal milione di dollari in su, creando — paradossalmente — il caso limite in cui il fringe benefit arriva a livelli tali da rischiare la demotivazione del dipendente o addirittura la sua fuoriuscita. Uno dei benefit che recentemente ha incontrato i favori delle aziende e dei dipendenti sono i servizi di consulenza finanziaria messi a disposizione di chi è prossimo al pensionamento (ma non solo). La Honeywell ha appaltato questo servizio alla società Ayco, che organizza corsi periodici il cui costo (coperto dal datore di lavoro) arriva fino a 150 dollari per partecipante e comprende anche una hot line per rispondere di persona a casi specifici.

**Dopo gli eccessi delle dot.com c'è un ritorno al realismo**

Benefit di questo genere sono particolarmente importanti per attrarre e ritenere una forza lavoro giovane, e sono più diffusi nelle aziende che si occupano di innovazione e tecnologia. Tra i benefit che stanno ritornando in auge un ruolo particolare spetta alle stock option — simbolo degli anni d'oro delle dot.com — che sempre più spesso vengono offerte a complemento della retribuzione. Tuttavia, l'entrata in vigore entro la fine dell'anno di nuove regole contabili che obbligano le aziende a spesare le opzioni sul conto economico aziendale hanno portato a un uso più razionale e moderato di questo strumento che consente di

avvicinarsi alla pensione della generazione dei baby-boomers (prevista per il 2008) è uno dei fattori che spinge verso l'erogazione di benefit mirati a soddisfare il bisogno di pianificazione finanziaria e fiscale adeguata. La Ayco, che gestisce il servizio per numerose società, riceve una media quotidiana di 1.600 telefonate alla sua hot line. Da questi esempi si evidenzia come la stagione degli eccessi di qualche anno fa che mirava ad attrarre risorse sempre più scarse abbia lasciato il posto a politiche di benefit in armonia con gli obiettivi di gestione delle risorse umane e, soprattutto, in linea con la missione aziendale.

GIANLUCA GRECHI