

Strumenti di lavoro n. 2/2018

Concessione e revoca *fringe benefit* e riflessi retributivi

di Carlo Cavalleri e Ilaria Conte - consulenti del lavoro

La retribuzione è la principale obbligazione che sorge in capo al datore di lavoro, a fronte della prestazione resa dal lavoratore.

La nostra Costituzione, che ha recentemente tagliato il traguardo dei 70 anni, prevede, all'[articolo 36](#), il diritto del lavoratore a percepire una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del lavoro prestato. Le fondamenta sono piantate dalla contrattazione collettiva, che stabilisce i minimi retributivi, e in alcuni casi anche elementi in natura, quali le coperture assicurative.

*La contrattazione individuale apre un ventaglio di mille possibilità: dagli elementi tipicamente monetari, quali lo straordinario forfetizzato, il superminimo (assorbibile o non), agli elementi in natura, come i *fringe benefit*.*

Introduzione

Trattandosi di retribuzione vera e propria, i *fringe benefit* sono normalmente soggetti a contribuzione previdenziale e fiscale. Qualora, però, il valore del reddito in natura fosse inferiore a 258,23 euro, e non vi fossero altri *fringe benefit* a concorrere alla formazione di detto ammontare, l'importo non costituisce reddito per il dipendente. Se, invece, il predetto valore supera il limite citato, lo stesso concorre interamente a formare il reddito del lavoratore dipendente.

Per la determinazione del valore imponibile vi sono regole diverse, che variano a seconda della tipologia di *fringe benefit*.

I *fringe benefit* come scritto pocanzi, sono molteplici, i casi più classici sono l'auto concessa a uso promiscuo, l'indennità di pasto, il telefono cellulare, il pc, l'utilizzo di un'abitazione o la concessione di azioni (c.d. *stock option*), la concessione di prestiti.

Andremo ora ad analizzare alcune di queste tipologie.

Indennità di pasto

Sono essenzialmente 4 le modalità previste dalla normativa in vigore per la gestione di queste indennità in favore dei lavoratori dipendenti:

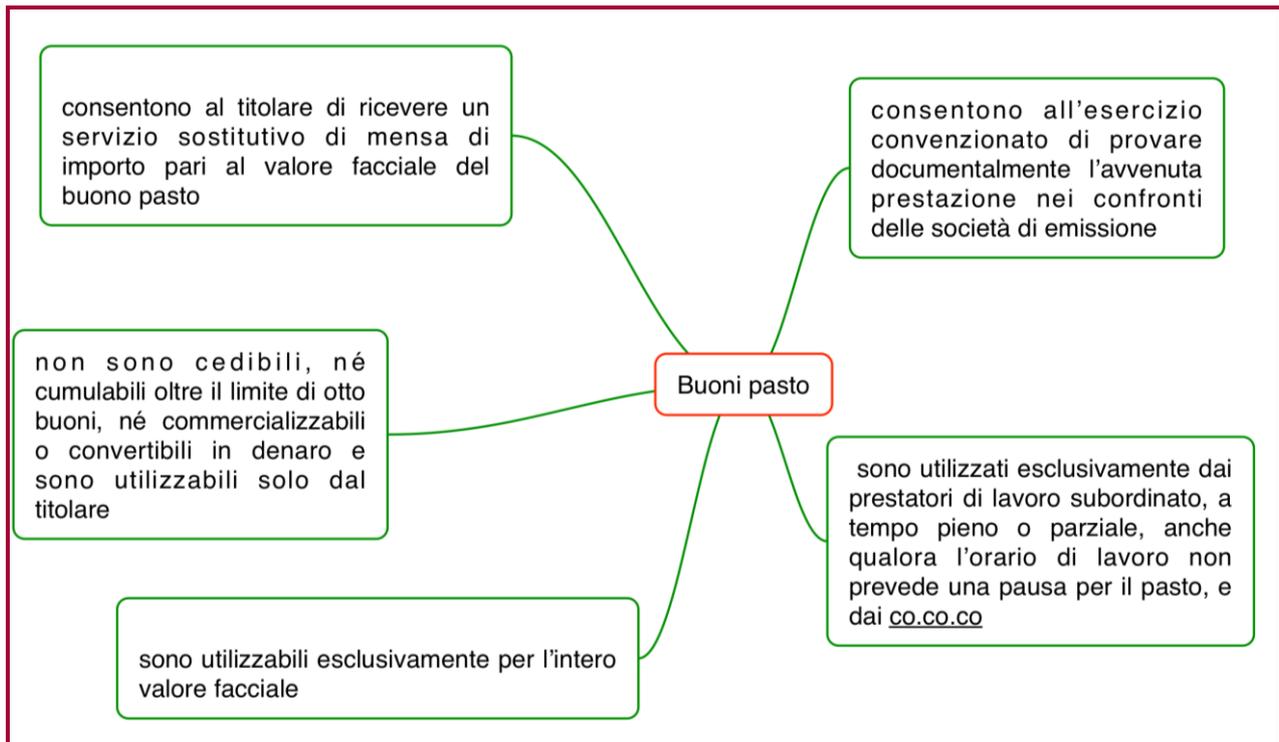
- la concessione di buoni pasto: esenti da oneri fiscali e previdenziali fino a 5,29 euro. L'importo del valore nominale del *ticket* che eccede tale limite costituisce retribuzione imponibile e non può mai essere considerato assorbibile dalla franchigia di 258,23 euro annui, stabilita con riferimento ai beni ceduti o ai servizi prestati dal datore di lavoro;
- le indennità di mensa, imponibili sotto il profilo contributivo e fiscale;
- l'erogazione del servizio attraverso apposite mense aziendali: in questo caso non opera il limite di esenzione sia per le mense interne, che per i pubblici esercizi essenzialmente sulla base e nei limiti di importo stabiliti con apposite convenzioni o contratti d'appalto tra datore di lavoro e pubblico esercizio;
- le indennità sostitutive corrisposte agli addetti alle strutture lavorative a carattere temporaneo, come gli addetti ai cantieri edili, o le unità produttive ubicate in zone dove mancano servizi di ristorazione, esenti fino al limite di 5,29 euro al giorno.

La Legge di Stabilità 2015 ha introdotto, a far data dal luglio 2015, i buoni pasto elettronici, la cui soglia di esenzione fiscale è stata aumentata a 7 euro al giorno. Lo scopo è stato quello di stringere il cerchio al non corretto utilizzo di tale strumento, nato per essere utilizzato come sostentamento al pasto del lavoratore e di fatto utilizzato in modo improprio dal lavoratore stesso o dai familiari per gli acquisti presso piccoli e grandi centri di distribuzione o altri esercizi commerciali.

Il vincolo iniziale della spendibilità di un unico buono solamente nei giorni lavorativi e per la somministrazione di cibi e bevande, e la tracciabilità degli stessi, avrebbero dovuto perseguire tal fine. Come accade spesso, la norma e la prassi non vanno di pari passo e, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 144, comma 5, D.Lgs. 50/2017, il Ministero dello sviluppo economico con il decreto 122/2017, ha introdotto diverse modifiche all'utilizzo dei buoni pasto, individuando gli esercizi commerciali presso i quali sono spendibili (tra i quali anche gli agriturismi), le caratteristiche degli stessi e il contenuto degli accordi stipulati tra le società di emissione di buoni pasto e i titolari degli esercizi convenzionabili.

La novità sicuramente più rilevante è la possibilità di cumulare fino a 8 buoni per un unico acquisto.

Vediamo ora, dal punto di vista fiscale, l'incidenza per il lavoratore, confrontando anche la fascia di esenzione del *ticket* cartaceo ed elettronico.



Modalità di calcolo

Ticket cartaceo

Valore nominale € 10

Imponibile previdenziale € 10 - € 5,29 = € 4,71

Contributi € 4,71 x 9,19% = € 0,43

Imponibile fiscale € 4,71 - € 0,43 = € 4,28

Irpef € 4,28 x 23% (ipotizzando l'aliquota corrispondente al primo scaglione di reddito) = € 0,98

Importo netto € 10 - € 0,43 - € 0,98 = € 8,59

Ticket elettronico

Valore nominale € 10

Imponibile previdenziale € 10 - € 7 = € 3

Contributi € 3 x 9,19% = € 0,28

Imponibile fiscale € 3 - € 0,28 = € 2,72

Irpef € 2,72 x 23% (ipotizzando l'aliquota corrispondente al primo scaglione di reddito) = € 0,63

Importo netto € 10 - € 0,28 - € 0,63 = € 9,09

Naturalmente, sul singolo buono la differenza non sembra così evidente ma, in un'ottica prospettiva, ipotizzando la concessione per 20 giornate mensili per 11 mesi, avremo, per un totale di 220 *ticket*, un valore netto di:

- 1.889,80 euro per i *ticket* cartacei;
- 1.999,80 euro per i *ticket* elettronici.

Concessione di fabbricato

Al lavoratore può essere concesso l'uso, il comodato d'uso o anche la locazione di fabbricati. In tal caso, secondo quanto previsto dall'[articolo 51](#), comma 4, lettera c), Tuir, il valore da attribuire al *fringe benefit*, ai fini della tassazione corrisponde alla differenza tra la rendita catastale del fabbricato, aumentata di tutte le spese inerenti al fabbricato stesso, comprese le utenze non a carico dell'utilizzatore, e quanto corrisposto dal dipendente per il godimento del fabbricato stesso.

Per i fabbricati che non devono essere iscritti al catasto (ad esempio gli immobili situati all'estero) si assume come valore del *fringe benefit* la differenza tra il valore del canone di locazione determinato in regime vincolistico, c.d. equo canone, o, in mancanza, quello determinato in regime di libero mercato, e quanto corrisposto dal dipendente per il godimento del fabbricato stesso.

Qualora il fabbricato sia concesso con il vincolo di dimorare nell'alloggio stesso, per ragioni lavorative (è il caso tipico del portiere o del custode), il valore imponibile si riduce al 30% della predetta differenza.

Modalità di calcolo – CASO 1

Al dipendente viene concesso un appartamento in uso.

Rendita catastale: € 700

Spese condominiali: € 900, interamente a carico azienda

Utenze (luce, gas, telefono): interamente a carico del lavoratore

Valore imponibile: annuo € 700 + € 900 = € 1.600

Valore imponibile mensile: € 1.600 : 12 = € 133,33

Modalità di calcolo – CASO 2

Qualora il dipendente paghi un importo di canone di locazione pari a € 300, il valore del *fringe benefit* andrebbe ridotto come segue.

Rendita catastale: € 700

Spese condominiali: € 900, interamente a carico azienda

Utenze (luce, gas, telefono): interamente a carico del lavoratore

Canone di locazione: € 300 a carico del lavoratore

Valore imponibile annuo € 700 + € 900 - € 300 = € 1.300

Valore imponibile mensile € 1.300 : 12 = € 108,33

Nel caso in cui l'immobile sia concesso a più dipendenti bisogna distinguere:

- se l'alloggio è concesso in via generale a tutti i dipendenti, il *benefit* verrà diviso tra gli stessi in parti eguali;
- se, invece, l'immobile è concesso a ciascun dipendente, secondo un criterio di divisione specifica, il *benefit* verrà calcolato in maniera proporzionale a quanto stabilito

Autovettura

Qualora al dipendente venga riconosciuto l'uso di un'autovettura, si possono verificare 3 diverse situazioni:

1. concessione dell'auto per uso esclusivamente aziendale;
2. concessione dell'auto per uso esclusivamente personale;
3. concessione dell'auto per uso promiscuo.

Concessione dell'auto per uso esclusivamente aziendale

In questo caso l'auto non rientra nel concetto di retribuzione in natura, trattandosi di uno strumento di lavoro, pertanto non vi sarà alcun riflesso di imponibilità, previdenziale e fiscale.

Concessione dell'auto per uso esclusivamente personale

È una situazione meno frequente, ma potenzialmente verificabile. Si tratta sicuramente di un *fringe benefit*, e la normativa prevede, ai fini della determinazione dell'importo imponibile, il riferimento al concetto di "valore normale", ai sensi dell'[articolo 9](#), Tuir:

“si intende 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 stadio di commercializzazione, nel tempo e nel luogo in cui i beni o servizi sono stati acquisiti o prestati, e, in mancanza, nel tempo e nel luogo

più prossimi. Per la determinazione del valore normale si fa riferimento, in quanto possibile, ai listini o alle tariffe del soggetto che ha fornito i beni o i servizi”.

Questa modalità di calcolo si considera se il veicolo è di proprietà dell'azienda. Se, invece, l'autovettura è in *leasing*, la determinazione del reddito di lavoro dipendente è pari ai canoni di *leasing* praticati per veicoli della stessa specie.

Concessione dell'auto per uso promiscuo

La concessione dell'auto può essere definita in sede di assunzione o in corso di rapporto di lavoro: è sicuramente il caso più tipico.

Ai sensi dell'[articolo 51](#), comma 4, lettera a), D.P.R. 917/1986, l'attribuzione di un veicolo a uso promiscuo determina un *fringe benefit* pari al 30% dell'importo, corrispondente a una percorrenza convenzionale di 15.000 Km, determinabile sulla base del costo chilometrico stabilito dalle tabelle Aci (per il 2018, si vedano le [tabelle](#) pubblicate sulla G.U. n. 302/2017, S.O. n. 63).

Le tabelle Aci sono distinte a seconda della modalità di alimentazione (benzina, gasolio, elettrica, ibrida, etc.), se in produzione o fuori produzione, e all'interno di ogni tabella si trova la distinzione della marca e del modello dell'auto con le relative caratteristiche (ad esempio, cavalli vapore, cilindrata, numero di porte, etc.).

Il valore del *fringe benefit* si riduce qualora al dipendente venga effettuata una trattenuta. Tale eventualità deriva da accordi individuali e spesso si verifica quando l'azienda ha un *target* di auto e il dipendente chiede che l'assegnazione di un veicolo di categoria superiore, o con maggiori *optional*, e quindi questi si fa carico del maggior costo.

Modalità di calcolo

Al dipendente viene assegnata un'auto con un valore chilometrico di € 0,7350

$€ 0,7350 \times 15.000 \text{ km} = € 11.025 \times 30\% = € 3.307,50$ valore annuo del *fringe benefit*

$€ 3.307,50 : 12 = € 275,62$ valore mensile del *fringe benefit*

Qualora il mezzo venisse assegnato in corso di mese il valore verrà riproporzionato, ovvero:

assegnazione il 13 dicembre: $€ 3.307,50 : 365 \times 19 = € 172,17$

Qualora al dipendente venga effettuata una trattenuta annua di € 1.200, il valore del *fringe benefit* sarebbe così ridotto:

$€ 3.307,50 - 1.200,00 = € 2.107,50$ valore annuo *fringe benefit*

$€ 2.107,50 : 12 = 175,63$

Concessione di prestiti ai dipendenti

Rientra tra i *fringe benefit* anche il prestito riconosciuto al dipendente. Il vantaggio è dato dal fatto che l'azienda applica un tasso di interesse ridotto, o anche pari a 0, rispetto a quello praticato da banche o società di finanziamento.

Per determinare il valore imponibile ci aiuta l'[articolo 51](#), comma 4, lettera b), Tuir, che prevede che, in caso di concessione di prestiti, costituisce reddito di lavoro dipendente il 50% della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al tasso ufficiale di riferimento (Tur) vigente al termine di ciascun anno e l'importo degli interessi calcolato al tasso effettivamente praticato al dipendente.

Si precisa che la norma sopra citata non trova invece applicazione nei seguenti casi:

- per i prestiti stipulati anteriormente al 1° gennaio 1997, per i quali resta in vigore, ai fini della determinazione dell'importo che deve concorrere a formare il reddito di lavoro dipendente, il criterio del costo specifico;
- per i prestiti di durata inferiore ai 12 mesi, concessi, a seguito di accordi aziendali, dal datore di lavoro ai dipendenti in contratto di solidarietà o in Cig;
- per i prestiti concessi a dipendenti vittime dell'usura;
- per i prestiti concessi a dipendenti ammessi a fruire delle erogazioni pecuniarie a ristoro dei danni conseguenti a rifiuto opposto a richieste estorsive.

Modalità di calcolo

Prestito concesso al dipendente € 50.000

Tur: 0,30%

Tasso applicato dall'azienda: 0,10%

€ 50.000 x 0,30% = € 150

€ 50.000 x 0,10% = € 50

€ 150 - € 50 = € 100 x 50% = € 50

Essendo inferiore a € 258,33, non è soggetto a imposizione

In caso di un prestito di maggior entità, ad esempio € 100.000 senza applicazione di alcun interesse da parte dell'azienda, e ipotizzando un Tur, assolutamente fittizio, pari al 2%, si avrebbe:

€ 100.000 x 2% = € 2.000

€ 2.000 - € 0 = € 2.000 x 50% = € 1.000 valore annuo del *fringe benefit*

€ 1.000 : 12 = € 83,33 valore mensile del fringe benefit

Revoca del *fringe benefit*

A conclusione della disamina su alcune tipologie di *fringe benefit*, analizziamo il caso della revoca dello stesso.

Ipotizziamo che al dipendente che, per ragioni lavorative, era stata assegnata un'auto, concessa a uso promiscuo, per ragioni organizzative venga variata la mansione, tale per cui l'auto non sia più necessaria per l'attività e, quindi, l'azienda ne comunichi la revoca.

La giurisprudenza ormai consolidata ha decretato *“il diritto dei lavoratori a mantenere il livello retributivo conseguito attraverso il beneficio dell'uso dell'auto; in assenza di criteri certi, la determinazione del controvalore in denaro dell'utilizzo dell'auto si determina in conformità con la previsione dell'art. 51 TUIR”*.

Restando in tema di revoca, si segnala l'interessante sentenza del Tribunale di Milano, Sez. lav., 1 aprile 2016, n. 1022/2016. Nel caso di specie un lavoratore, al quale, dopo diversi anni di fruizione dell'auto aziendale a uso promiscuo, era stato revocato il beneficio.

Nel corso del rapporto era stata operata consensualmente una trattenuta mensile in busta paga, di entità superiore al valore attribuito dalle vigenti tabelle Aci.

Preso atto della revoca dell'auto aziendale, il lavoratore agiva in giudizio, per vedere affermata la natura retributiva del beneficio e, quindi, l'illegittimità della stessa (in base al principio di irriducibilità della retribuzione), e chiedendo la condanna del datore di lavoro al pagamento del c.d. controvalore dell'uso privato dell'auto, quale *fringe benefit*.

Il giudice ha rigettato le domande del lavoratore, affermando che la fruizione della suddetta auto, pur se a uso promiscuo, non aveva natura retributiva. È stato infatti sostenuto che, vista la trattenuta effettuata mensilmente al lavoratore, lo stesso aveva sostenuto integralmente al pagamento del *benefit* in questione, con conseguente inconfigurabilità della natura retributiva dello stesso.



Preleva
il documento

Fac simile di concessione di automezzo a uso promiscuo

CARTA INTESTATA

Alla c.a. Sig.

Cod. fiscale

Oggetto: Concessione di automezzo a uso promiscuo.

Poiché le mansioni che Lei svolge impongono frequenti spostamenti, la _____ ha previsto di destinarLe in uso promiscuo – personale oltre che finalizzato allo svolgimento delle mansioni di cui alla lettera di assunzione, la vettura _____ targata _____.

Lei ha l'obbligo di mantenerla nelle condizioni migliori di efficienza e presentabilità, adottando un comportamento diligente, coerentemente con quanto previsto dall'articolo 1176 cod. civ..

Inoltre, così come previsto nell'articolo 48, Tuir (D.P.R. 917/1986), che indica le regole di determinazione del valore del *benefit* connesso all'utilizzo dell'auto aziendale, La informiamo che la Società Le applicherà un valore pari al 30% dell'importo corrispondente a una percorrenza convenzionale di 15.000 km, calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio desumibile dalle tabelle nazionali che l'ACI deve elaborare entro il 30 novembre di ciascun anno e comunicare al Ministero delle finanze, che provvede alla pubblicazione entro il 31 dicembre, con effetto dal periodo d'imposta successivo. Salvo modifiche all'articolo 48 che dovessero avvenire in date successive.

Le ricordiamo, inoltre, che tutte le spese sostenute durante l'espletamento delle Sue mansioni devono sempre essere supportate da giustificativi. Esistono norme rigide che disciplinano tale materia.

Distinti saluti.