

**Roberta Braga**

**FRINGE BENEFITS E RIMBORSI SPESE 2023**

**Aspetti fiscali e previdenziali**

**Aggiornato con la Legge di Bilancio**

**29 dicembre 2022, n. 197** 

**Contiene le Tabelle Aci 2023**



# Sintesi

Il lavoro si struttura in due sezioni fondamentali: l’una dedicata ai fringe benefits corrisposti a dipendenti e amministratori e l’altra ai rimborsi spese erogati a dipendenti e collaboratori di varia natura (amministratori, lavoratori autonomi anche occasionali, titolari di altri redditi di lavoro autonomo).

Nella prima sezione viene offerta una panoramica ricca ed esaustiva delle diverse tipologie di fringe benefits erogabili ai dipendenti e agli amministratori aziendali.

Notevole risalto viene dato anche ai flexible benefits che stanno ricoprendo un ruolo sempre più strategico nell’ambito delle politiche aziendali di welfare finalizzate a migliorare il benessere dei dipendenti.

Il punto di osservazione adottato è duplice, quello del soggetto beneficiario e quello, contrapposto, del soggetto erogante.

Viene destinata un’attenzione puntuale agli aspetti di natura fiscale e previdenziale, oltre che ai documenti giustificativi richiesti con riferimento a ciascuna tipologia di benefit in natura.

La trattazione è corredata da numerose tabelle esplicative e riassuntive, dalle tabelle ACI, da esempi applicativi articolati e, da ultimo, da un utile foglio di calcolo del fringe benefit spettante al dipendente o collaboratore per l’uso promiscuo dell’auto.

Nella seconda sezione una trattazione approfondita e a tutto tondo è riservata agli aspetti fiscali e previdenziali dei rimborsi spese percepiti dai dipendenti e collaboratori, anche a titolo occasionale, di un’impresa o ente e di uno studio professionale, nonché dagli artisti e professionisti, dai soggetti titolari di altri di reddito di lavoro autonomo e dagli sportivi dilettantistici.

Sono esaminate nello specifico le differenti modalità di erogazione dei rimborsi spese con numerosi e variegati esempi a supporto.

Un adeguato spazio è destinato ai documenti giustificativi da utilizzare a corredo delle spese oggetto di rimborso.

***Roberta Braga***

Laurea in economia e commercio presso l'Università degli studi di Verona.

Master in Business Administration presso la Pace University di New York City.

Master in Diritto e Pratica Tributaria Internazionale presso Euroconference a Verona.

Iscrizione all'Ordine dei dottori commercialisti e degli esperti contabili di Mantova.

Iscrizione all'Albo dei consulenti tecnici del giudice presso il Tribunale di Mantova.

Iscrizione nel Registro dei revisori legali presso il Ministero dell’economia e delle finanze.

Iscrizione nel registro dei revisori dei conti degli enti locali presso il Ministero dell’interno.

Varie pubblicazioni in materia fiscale, contabile e di diritto societario.

ISBN: 9788891660916

Gennaio 2023

© Copyright 2023 by Maggioli

[www.fiscoetasse.com](http://www.fiscoetasse.com)



**Indice**

[PRIMA PARTE: I FRINGE BENEFITS 7](#_Toc80032994)

[1.](#_Toc80032995) [Generalità sui fringe benefits 7](#_Toc80032996)

[1.1 La definizione di fringe benefits 7](#_Toc80032997)

[1.2 Il corretto inquadramento fiscale in capo al percettore 8](#_Toc80032998)

[1.3 La quantificazione in denaro del fringe benefit 9](#_Toc80032999)

[1.4 Il criterio generale del valore normale 10](#_Toc80033000)

[1.5 Gli autoveicoli, i motoveicoli e i ciclomotori e il fringe benefit 13](#_Toc80033001)

[1.6 Le regole generali sulle auto aziendali 15](#_Toc80033002)

[1.7 La franchigia di € 258,23 17](#_Toc80033003)

[2.](#_Toc80033004) [Gli aspetti fiscali e previdenziali dei fringe benefits per il dipendente 21](#_Toc80033005)

[2.1 I sistemi di pagamento dei fringe benefits da parte del dipendente 21](#_Toc80033006)

[2.2 I fringe benefits dal punto di vista del lavoratore 21](#_Toc80033007)

[2.3 I fringe benefits dal punto di vista del datore di lavoro 58](#_Toc80033008)

[3.](#_Toc80033009) [Gli aspetti fiscali e previdenziali dei fringe benefits per l’amministratore 80](#_Toc80033010)

[3.1 Il sistema di pagamento dei fringe benefits da parte dell’amministratore 80](#_Toc80033011)

[3.2 I fringe benefits dal punto di vista dell’amministratore 80](#_Toc80033012)

[3.3 I fringe benefits dal punto vista della società o ente 90](#_Toc80033013)

[4.](#_Toc80033014) [I documenti giustificativi 100](#_Toc80033015)

[5.](#_Toc80033016) [Generalità sui flexible benefits 103](#_Toc80033017)

[5.1 Il welfare aziendale e il welfare sostitutivo 103](#_Toc80033018)

[5.2 I flexible benefits 104](#_Toc80033019)

[5.3 L’accordo collettivo alla base del welfare 105](#_Toc80033020)

[5.4 I soggetti beneficiari del welfare 105](#_Toc80033021)

[5.5 I piani di welfare 106](#_Toc80033022)

[5.6 Le modalità di erogazione dei benefits ai dipendenti 107](#_Toc80033023)

[5.7 La sostituibilità dei premi di risultato con il welfare aziendale 110](#_Toc80033024)

[6.](#_Toc80033025) [Gli aspetti fiscali dei flexible benefits 121](#_Toc80033026)

[6.1 L’imponibilità IRPEF/INPS dei flexible benefit per il lavoratore 121](#_Toc80033027)

[6.2 La deducibilità IRPEF/IRES dei flexible benefit per il datore di lavoro 122](#_Toc80033028)

[6.3 La deducibilità IRAP dei flexible benefit per il datore di lavoro 122](#_Toc80033029)

[6.4 La detraibilità dell’IVA sull’acquisto dei flexible benefits 123](#_Toc80033030)

[7.](#_Toc80033031) [I documenti giustificativi dei flexible benefits 125](#_Toc80033032)

[Esemplificazioni 126](#_Toc80033033)

[1. Auto aziendali 126](#_Toc80033034)

[2. Prestiti 129](#_Toc80033035)

[3. Fabbricati 130](#_Toc80033036)

[4. Buoni pasto 131](#_Toc80033037)

[5. Cellulare 132](#_Toc80033038)

[6. Benefits sostitutivi del premio monetario (welfare aziendale) 133](#_Toc80033039)

[Allegati 136](#_Toc80033040)

[SECONDA PARTE: I RIMBORSI SPESE 137](#_Toc80033041)

[1.](#_Toc80033042) [Generalità sui rimborsi spese 137](#_Toc80033043)

[1.1 La definizione di rimborso spese 137](#_Toc80033044)

[1.2 La trasferta e l’ambito comunale 138](#_Toc80033045)

[1.3 La residenza anagrafica 141](#_Toc80033046)

[1.4 La sede di lavoro 141](#_Toc80033047)

[1.5 I tre sistemi di rimborso delle spese di trasferta 143](#_Toc80033048)

[1.6 Le caratteristiche dei tre sistemi di rimborso delle spese di trasferta 143](#_Toc80033049)

[1.7 Le tabelle ACI 146](#_Toc80033050)

[1.8 Il calcolo del rimborso chilometrico 146](#_Toc80033051)

[1.9 L’utilizzo delle tabelle ACI in caso di auto aziendali concesse in uso promiscuo al lavoratore 148](#_Toc80033052)

[1.10 La distinzione tra spese documentate e non documentate 149](#_Toc80033053)

[2.](#_Toc80033054) [Gli aspetti fiscali e previdenziali dei rimborsi spese 152](#_Toc80033055)

[2.1 Il dipendente, il collaboratore a progetto e il co.co.co. 153](#_Toc80033056)

[2.2 L’amministratore 165](#_Toc80033057)

[2.3 Il titolare di altri redditi di lavoro autonomo 165](#_Toc80033058)

[2.4 Il lavoratore autonomo occasionale 167](#_Toc80033059)

[2.5 Il professionista e l’artista 169](#_Toc80033060)

[3.](#_Toc80033061) [I documenti giustificativi 173](#_Toc80033062)

[3.1 Il dipendente 173](#_Toc80033063)

[3.2 L’amministratore 176](#_Toc80033064)

[3.3 Il titolare di altri redditi di lavoro autonomo 176](#_Toc80033065)

[3.4 Il lavoratore autonomo occasionale 177](#_Toc80033066)

[3.5 Il professionista e l’artista 177](#_Toc80033067)

[4.](#_Toc80033068) [La lettera di incarico 178](#_Toc80033069)

[4.1 Il dipendente 178](#_Toc80033070)

[4.2 L’amministratore 178](#_Toc80033071)

[4.3 Il titolare di altri redditi di lavoro autonomo 179](#_Toc80033072)

[4.4 Il lavoratore autonomo occasionale 179](#_Toc80033073)

[4.5 Il professionista e l’artista 179](#_Toc80033074)

[Esempi 180](#_Toc80033075)

[Allegati 185](#_Toc80033076)

# PRIMA PARTE: I FRINGE BENEFITS

# 1.

# Generalità sui fringe benefits

1.1 La definizione di fringe benefits

I fringe benefits costituiscono dei benefici accessori e complementari rispetto alla remunerazione principale e sono finalizzati a valorizzare e a fidelizzare le risorse umane aziendali.

Si considerano dei regali marginali concessi a determinati soggetti e rappresentano, diversamente dall’emolumento principale, dei compensi corrisposti in natura e non in denaro (artt. 51 e 52 del D.P.R. n. 917/1986).

Sono riconosciuti, con maggiore frequenza, dal datore di lavoro o committente (da identificare di volta in volta con l’impresa, individuale o societaria, ovvero con l’ente o il libero professionista) ai seguenti soggetti che prestano la loro attività lavorativa a suo favore:

* **Dipendente** o soggetto ad esso equiparato (ad esempio, pensionato o cassintegrato);
* **Amministratore.**

I fringe benefits possono eventualmente essere attribuiti al coniuge ed ai familiari di cui all’art. 12 del D.P.R. n. 917/1986, anche se tali soggetti non sono fiscalmente a carico del beneficiario.

Viene escluso sia l’amministratore che appartiene ad un ordinamento professionale, nel cui ambito rientra l’attività in parola, sia quello che esplica un’attività professionale simile a quella svolta dalla società amministrata perché in entrambe le ipotesi si configura un reddito di lavoro autonomo (ad esempio, geometra ovvero dottore o ragioniere commercialista).

Ai fini della trattazione seguente, si precisa che per amministratore si intende il soggetto titolare di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.), che consegue un reddito assimilato a quello di lavoro dipendente, considerato che l’art. 34 della L. n. 342/2000 assimila il trattamento fiscale dei redditi derivanti da rapporti di collaborazione coordinata e continuativa ai redditi di lavoro dipendente.

In base alla Circolare dell’agenzia delle entrate n. 5/E/2001, tale assimilazione concerne le modalità di determinazione del reddito del collaboratore ai fini delle imposte dirette, ma non si configura quale assimilazione delle due tipologie di rapporto di lavoro a tutti gli effetti di legge.

Per quanto riguarda i contratti di collaborazione a progetto (co.co.pro.), a partire dall'1/1/2016, non potranno più esserne attivati di nuovi, mentre quelli già in essere potranno proseguire fino alla loro scadenza.

In ogni caso, a partire dall'1/1/2016, ai rapporti di collaborazione personali che si concretizzino in prestazioni di lavoro continuative ed etero-organizzate dal datore di lavoro sono applicate le norme del lavoro subordinato.

**Schema. Elementi fondamentali del fringe benefit.**

|  |
| --- |
| - Intervengono due soggetti: soggetto erogante e soggetto percipiente;  - **Sono compensi in natura**;  - Sono accessori e complementari rispetto alla retribuzione;  - **Mirano a fidelizzare le risorse umane dell’impresa o del professionista**. |

1.2 Il corretto inquadramento fiscale in capo al percettore

Dal punto di vista tributario, il fringe benefit si qualifica come un:

1. **reddito di lavoro dipendente**, nel caso del lavoratore subordinato (art. 51, comma 1, del D.P.R. n. 917/1986);
2. **reddito assimilato a quello di lavoro dipendente o reddito di lavoro autonomo**, nell’ipotesi dell’amministratore titolare di un rapporto co.co.co. (art. 52, comma 1, D.P.R. 917/1986).

Nella prima ipotesi, il reddito di lavoro dipendente è dato da tutte le somme ed i valori in generale a qualsiasi titolo percepiti nel periodo d’imposta, anche nella forma di erogazioni liberali, in base al rapporto di lavoro (criterio di cassa).

Sono inquadrabili in questa categoria tutti i redditi che sono in un qualunque modo riconducibili al rapporto di lavoro, anche se erogati da soggetti diversi dal datore di lavoro medesimo.

Sono di competenza del periodo d’imposta anche le somme ed i valori in genere corrisposti al lavoratore dipendente entro il 12/1 del periodo d’imposta successivo a quello di riferimento.

Infine, scontano l’imposizione in quanto riconducibili al rapporto di lavoro dipendente i compensi in natura.

Nella seconda ipotesi, sono assimilati ai redditi di lavoro dipendente le somme e i valori in genere a qualunque titolo percepiti nel periodo d’imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, per l’ufficio di amministratore di società, associazioni e altri enti con o senza personalità giuridica, qualora tale incarico non rientri nell’oggetto dell’arte o professione.

In caso contrario, i redditi derivanti dal mandato di amministratore vengono classificati tra quelli di lavoro autonomo.

In seguito all’assimilazione dei redditi derivanti dai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa a quelli di lavoro dipendente, il regime degli elementi accessori della retribuzione applicabile ai percettori di redditi di lavoro dipendente (ad esempio, dirigenti o quadri intermedi d’azienda) vale, in linea di massima, anche per i percettori di redditi derivanti da rapporti di collaborazione coordinata e continuativa.

Il principio generale vigente in materia di reddito di lavoro dipendente ed assimilato prevede che costituisca reddito della specie tutto quello che il dipendente o collaboratore riceve, anche da soggetti terzi, in relazione al rapporto di lavoro.

Pertanto, se un terzo cede beni o presta servizi a dipendenti di un datore di lavoro per effetto di un qualunque collegamento esistente con quest’ultimo o con il sottostante rapporto di lavoro, anche se non in forza di un accordo o di una convenzione che questi ha stipulato con lui, il valore di tali beni e servizi confluisce nel reddito del dipendente.

In sostanza, il trattamento fiscale e previdenziale dei fringe benefits non è sempre identico per il co.co.co. rispetto al dipendente (ad esempio, è differente nella fattispecie dell’uso promiscuo dell’auto).

Quando un dipendente, in base al proprio contratto di lavoro, agisce anche come amministratore della società per la quale lavora, per società del gruppo o anche per terze società, il compenso in natura percepito confluisce nel reddito di lavoro dipendente e si cumula con la retribuzione.

1.3 La quantificazione in denaro del fringe benefit

I fringe benefit sono corrisposti **in natura** e, quindi, per quantificarne il valore, occorre effettuarne una stima.

Il criterio generale di valutazione consiste **nel valore normale** (art. 51, comma 3, del D.P.R. n. 917/1986).

Concorrono alla formazione del reddito del dipendente o del collaboratore le somme e i valori, inclusi i beni ceduti e i servizi prestati al coniuge e ai familiari a carico dello stesso (ad esempio, i figli) in misura pari al valore normale.

Il reddito da assoggettare a tassazione è pari al valore normale solo se il bene è ceduto oppure il servizio è prestato a titolo gratuito, anche nel caso di beni prodotti dall’azienda, che vengono ceduti gratuitamente ai dipendenti.

1.4 Il criterio generale del valore normale

Il valore normale ex art. 9, comma 3, del D.P.R. n. 917/1986, corrisponde al criterio generale di determinazione dei beni ceduti e dei servizi prestati al dipendente o al collaboratore ovvero ai familiari anche non fiscalmente a carico.

Rappresenta **il prezzo o corrispettivo mediamente applicato per i beni e servizi della stessa specie** od analoghi, in una situazione di libera concorrenza e nella stessa fase di commercializzazione, nel luogo e nel tempo in cui i beni sono stati acquisiti o prestati e, in mancanza, nel luogo e nel tempo più vicini.

Il valore normale di un bene o servizio corrisponde, pertanto, **al suo prezzo o corrispettivo di mercato.**

In ogni caso, per stabilire il valore normale, occorre fare riferimento, nei limiti del possibile, ai listini ed alle tariffe del soggetto che ha fornito i beni o i servizi o, in mancanza, alle mercuriali e ai listini delle Camere di commercio e alle tariffe professionali, tenendo conto degli sconti d’uso.

La Risoluzione dell’Agenzia delle entrate n. 26/E/2010 ha chiarito che non esistono criteri alternativi al valore normale di cui all’art. 9, comma 3, del D.P.R. n. 917/1986, per la valorizzazione dei beni o servizi offerti ai dipendenti e che la norma citata, per la definizione del valore normale, tiene conto degli sconti d’uso e di quelli praticati dai fornitori in seguito ad apposite convenzioni stipulate con il datore di lavoro acquirente.

Per i beni ed i servizi soggetti a disciplina dei prezzi (ad esempio, le tariffe elettriche o quelle telefoniche), si fa riferimento ai provvedimenti in vigore.

Valgono regole autonome di determinazione del valore normale per le azioni, le quote di partecipazione societarie, le obbligazioni e gli altri titoli.

Il valore normale si determina secondo una procedura speciale (criterio forfetario), nel caso di determinate categorie di fringe benefits quali:

1. **gli autoveicoli,** le autovetture, gli autocaravan, i motoveicoli e i ciclomotori **concessi in uso promiscuo;**
2. **i prestiti;**
3. **gli alloggi;**
4. **i servizi di trasporto ferroviario;**
5. **i beni prodotti dal datore di lavoro o committente.**

**Tabella. Regole di determinazione del valore normale dei fringe benefit.**

|  |  |
| --- | --- |
| **CRITERI UTILIZZABILI** | **BENI O SERVIZI INTERESSATI** |
| Criterio forfetario | * gli autoveicoli, le autovetture, gli autocaravan, i motoveicoli e i ciclomotori concessi in uso promiscuo; * i prestiti; * gli alloggi; * i servizi di trasporto ferroviario; * i beni prodotti dal datore di lavoro o committente. |
| Criterio autonomo | * le azioni; * le quote di partecipazione societarie; * le obbligazioni; * gli altri titoli. |
| Criterio generale | Tutti gli altri beni e servizi. |

La quantificazione del valore normale del bene o servizio va operata in modo diverso a seconda che gli stessi siano ceduti o prestati dal:

* **produttore;**
* **grossista;**
* **dettagliante.**

Di seguito è riportata una tabella che riguarda la determinazione del valore normale dei beni e servizi ceduti, gratuitamente o in cambio di un prezzo, ai dipendenti.

**Tabella Regole di computo del valore normale per i beni e servizi ceduti ai dipendenti dell’azienda.**

|  |  |
| --- | --- |
| **BENI IN NATURA PRODOTTI DALL’AZIENDA E CEDUTI GRATUITAMENTE AI DIPENDENTI** | **BENI E SERVIZI PRODOTTI O MENO DALL’AZIENDA E PAGATI PARZIALMENTE DAI DIPENDENTI** |
| * Il valore normale è costituito dal prezzo mediamente praticato dalla stessa azienda nelle cessioni ai grossisti; * Il valore normale di riferimento per i beni e servizi offerti dal datore di lavoro ai dipendenti può essere costituito dal prezzo scontato che il fornitore pratica in base ad apposite convenzioni ricorrenti nella prassi commerciale, inclusa l’eventuale convenzione stipulata con il datore di lavoro.     ***NOTA BENE:***   1. Tali disposizioni sono applicabili solo ai dipendenti delle aziende che producono beni e che effettuano cessioni ai grossisti oppure che effettuano contemporaneamente cessioni all’ingrosso e al dettaglio; 2. Da tale previsione sono esclusi i dipendenti di:  * artisti e professionisti; * aziende che producono beni per la vendita soltanto al dettaglio; * aziende che producono servizi; * aziende che effettuano solo commercializzazione dei beni per le quali il reddito da assoggettare a tassazione è pari al valore normale solo se il bene è ceduto oppure il servizio è prestato gratuitamente. | * Se, per la cessione del bene, prodotto o meno dall’azienda, oppure per la prestazione del servizio, il dipendente corrisponde delle somme, con il sistema del versamento o della trattenuta, occorre determinare il valore da assoggettare a tassazione sottraendo tali somme dal valore normale del bene o del servizio; * Delle somme versate o trattenute al dipendente è consentito tenere conto soltanto nel periodo d’imposta in cui avviene effettivamente la trattenuta o il versamento; * Il valore normale di riferimento per i beni e servizi offerti dal datore di lavoro ai dipendenti può essere costituito dal prezzo scontato che il fornitore pratica in base ad apposite convenzioni ricorrenti nella prassi commerciale, inclusa l’eventuale convenzione stipulata con il datore di lavoro. |

1.5 Gli autoveicoli, i motoveicoli e i ciclomotori e il fringe benefit

L’utilizzo personale del veicolo aziendale dà luogo ad **un beneficio tassabile.**

Si considerano unicamente gli autoveicoli che non rientrano nella categoria degli autocarri, degli autoveicoli carrozzati a pianale o a cassone con cabina profonda o a furgone anche finestrato.

Pertanto, gli autoveicoli possono consistere in (art. 54, comma 1, lettere a), c) ed m), del Codice della strada di cui al D.Lgs. n. 285/1992):

* **autovetture** che sono veicoli destinati al trasporto di persone, aventi al massimo nove posti, compreso quello del conducente;
* **autoveicoli per trasporto promiscuo** vale a dire veicoli aventi una massa complessiva a pieno carico non superiore a 3,5 t (o 4,5 t, se a trazione elettrica o a batteria) destinati al trasporto di persone e di cose e capaci di contenere al massimo nove posti compreso quello del conducente;
* **autocaravan** quali veicoli aventi una speciale carrozzeria ed attrezzati permanentemente per essere adibiti al trasporto e all'alloggio di sette persone al massimo, compreso il conducente.

I motoveicoli e i ciclomotori sono quelli previsti rispettivamente dagli artt. 52 e 53 del D.L.G.S. n. 285/1992.

Gli autoveicoli e i motocicli possono essere concessi in uso:

1. **esclusivo aziendale** se il lavoratore li utilizza per scopi aziendali e, quindi, se, nei weekend e durante le ferie, l’auto rimane in ditta.
2. **promiscuo** (aziendale e personale) quando il mezzo, necessario al dipendente o all’amministratore che svolge la sua attività fuori sede nell’interesse dell’impresa (vendita, assistenza ai clienti, etc.), è utilizzabile in primo luogo per esigenze di servizio e secondariamente per scopi personali. A tal fine occorre verificare se l’impiego aziendale avviene per la maggior parte del periodo d’imposta (metà più uno dei giorni che compongono il periodo d’imposta del committente) o meno. Non è necessario che l’impiego sia avvenuto in modo continuativo né che il veicolo sia stato impiegato da un solo lavoratore in quanto i giorni di uso promiscuo sono cumulabili anche se non consecutivi. Considerato che il calcolo avviene in giorni civili e che l’anno civile è formato da 365 giorni (366 se bisestile), si parla di uso per la maggior parte del periodo d’imposta quando si utilizza per scopi aziendali l’autoveicolo per almeno 183 giorni. Se il mezzo è acquistato nel corso dell’esercizio, nel conteggio dei giorni di utilizzo del veicolo da parte del lavoratore, si tiene conto del periodo che decorre dalla data di acquisto fino alla chiusura dell’esercizio (se, per esempio, l’acquisto si è verificato il 1° agosto di un determinato anno, si computano 152 giorni fino alla chiusura dell’esercizio). Con decorrenza dall’1/1/2017, è consentito convertire i premi di risultato nella concessione di veicoli aziendali ad uso promiscuo ai sensi dell’art. 1, comma 160, della Legge di stabilità 2017.
3. **personale.**

Se il committente, oltre al veicolo, concede al lavoratore, gratuitamente o meno, altri beni o servizi correlati (ad esempio, il box o il garage dove si custodisce il mezzo o il servizio di parcheggio), tali beni o servizi vanno valutati separatamente in quanto rappresentano fringe benefits distinti.

Sussiste l’obbligo di effettuare l’annotazione del veicolo sulla carta di circolazione e nell’Archivio Nazionale dei veicoli, nel caso in cui un soggetto diverso dall’intestatario disponga di un veicolo per un periodo di tempo superiore a 30 giorni.

Tuttavia, il Ministero delle infrastrutture e trasporti, con la Circolare n. 23743/2014, ha limitato i casi in cui va adempiuto tale obbligo.

Infatti, non ricorre l’obbligo di annotazione sulla carta di circolazione nelle ipotesi di seguito esposte:

* **veicoli utilizzati in disponibilità a titolo di fringe benefit,** non configurandosi l’ipotesi di comodato in assenza del carattere di gratuità, indipendentemente dall’effettiva tassazione del fringe benefit;
* **veicoli impiegati per l’esercizio dell’attività lavorativa** ed utilizzati dal dipendente per raggiungere la sede di lavoro o la propria abitazione, o nel tempo libero, non sussistendo l’uso esclusivo e personale del veicolo;
* **qualora più dipendenti utilizzino alternativamente il medesimo veicolo aziendale,** posto che in tal caso non solo viene meno l’esclusività e la personalità dell’utilizzo del veicolo aziendale, ma anche la continuità temporale dello stesso.

È opportuno che l’impresa o il professionista che assegna le auto aziendali in uso al dipendente aggiorni la policy aziendale in considerazione delle nuove tecnologie e dell’utilizzo dell’auto.

Si tratta di un manuale d’uso sulle modalità con cui va utilizzata l’auto aziendale.

Nell’ipotesi di impiego dell’auto aziendale per fini unicamente aziendali, il veicolo è preso in consegna presso la sede dell’azienda e riconsegnato presso la stessa sede a fine giornata lavorativa.

Quanto al veicolo concesso al dipendente sia per ragioni di servizio sia per le esigenze della vita privata, la policy aziendale deve specificare espressamente le modalità di utilizzo.

In particolare, la policy aziendale sia per i veicoli ad uso esclusivamente aziendale che per quelli ad uso promiscuo deve precisare una serie di obblighi e divieti a carico dell’utilizzatore:

* **obbligo di rispettare il codice della strada;**
* **divieto di concedere l’auto a terzi,** che non siano preventivamente autorizzati dal proprietario del veicolo (ad esempio, datore di lavoro ovvero società di leasing o di noleggio a lungo termine);
* **obbligo di comunicare immediatamente** al datore di lavoro eventuali guasti, furti, incidenti o altri eventi dannosi concernenti l’auto aziendale;
* **divieto di mettersi alla guida del veicolo** in stato di alterazione per l’uso di alcool o droghe o simili;
* **divieto di impiegare il veicolo per fini estranei** rispetto a quelli in relazione ai quali il veicolo è concesso in uso (ad esempio, per offrire passaggi a terzi a pagamento utilizzando le app di condivisione come BLABLACAR o UBERPOOL oppure per partecipare a competizioni sportive anche amatoriali).

Infine, la policy aziendale deve evidenziare l’eventuale contributo parziale del lavoratore alle spese di gestione del veicolo e le eventuali limitazioni all’impiego del mezzo da parte dello stesso.

In caso di concessione in uso dell’auto aziendale, per prevenire qualunque tipo di dissidio, è bene specificare che l’auto non è utilizzabile per fini diversi da quelli del servizio o dello svago per sé e per la famiglia (ad esempio, per il trasporto di estranei), pena l’applicazione delle sanzioni disciplinari.

1.6 Le regole generali sulle auto aziendali

In merito al regime tributario delle auto, la deducibilità ai fini delle imposte dirette dei costi relativi ai mezzi di trasporto identificati dall’art. 164 del D.P.R. n. 917/1986 varia in base al tipo di autoveicolo e all’utilizzo che ne viene fatto, così come emerge dalla tabella riportata di seguito.

**Tabella. I limiti di deducibilità dei costi auto ex art. 164 del D.P.R. n. 917/1986. \***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **TIPOLOGIA DEL VEICOLO UTILIZZATO** | **MODALITÀ DI ACQUISIZIONE O IMPIEGO DEL VEICOLO** | **PERCENTUALE DI DEDUCIBILITÀ DEL COSTO AGLI EFFETTI DELLE IMPOSTE SUI REDDITI** |
| Veicoli esclusivamente strumentali all’attività di impresa | Proprietà, leasing, noleggio, locazione | 100% |
| Veicoli ad uso pubblico | Proprietà, leasing, noleggio, locazione | 100% |
| Veicoli usati da artisti/professionisti | Proprietà | 20% (costo fiscalmente riconosciuto di € 18.075,99 per autovetture e autocaravan, € 4.131,66 per motocicli, € 2.065,83 per ciclomotori) \*\* |
| Leasing | 20% (costo fiscalmente riconosciuto di € 18.075,99 per autovetture e autocaravan, € 4.131,66 per motocicli, € 2.065,83 per ciclomotori) \*\* |
| Noleggio | 20% (costo fiscalmente riconosciuto di € 18.075,99 per autovetture e autocaravan, € 4.131,66 per motocicli, € 2.065,83 per ciclomotori) \*\* |
| Veicoli ad uso promiscuo assegnati ai dipendenti per la maggior parte dell’anno | Proprietà, leasing, noleggio, locazione | 70% |
| Veicoli non esclusivamente strumentali all’attività d’impresa | Proprietà | 20% (costo fiscalmente riconosciuto di € 18.075,99 per autovetture e autocaravan, € 4.131,66 per motocicli, € 2.065,83 per ciclomotori) \*\* |
| Leasing | 20% (costo fiscalmente riconosciuto di € 18.075,99 per autovetture e autocaravan, € 4.131,66 per motocicli, € 2.065,83 per ciclomotori) \*\* |
| Noleggio | 20% (costo fiscalmente riconosciuto di € 3.615,20 per autovetture e autocaravan, € 774,69 per motocicli, € 413,17 per ciclomotori) \*\* |
| Veicoli utilizzati da agenti/rappresentanti di commercio/promotori finanziari/agenti di assicurazione \*\*\* | Proprietà | 80% (costo fiscalmente riconosciuto di € 25.822,84 per autovetture e autocaravan, € 4.131,66 per motocicli, € 2.065,83 per ciclomotori) \*\* |
| Leasing | 80% (costo fiscalmente riconosciuto di € 25.822,84 per autovetture e autocaravan, € 4.131,66 per motocicli, € 2.065,83 per ciclomotori) \*\* |
| Noleggio | 80% (costo fiscalmente riconosciuto di € 5.164,57 \*\*\*\* per autovetture e autocaravan, € 774,69 per motocicli, € 413,17 per ciclomotori) \*\* |

\* La deducibilità dei costi auto ha effetto sulle seguenti categorie di spese relative ai veicoli impiegati: ammortamento del costo d’acquisto; canoni di leasing; spese di locazione e di noleggio; carburante e lubrificanti; assicurazione; spese di manutenzione e riparazione; spese di custodia (parcheggio). In base alla Circolare dell’agenzia delle entrate n. 12/E/2008, i limiti di deducibilità non si applicano sul costo deducibile preso a base per determinare l’ammontare degli ammortamenti stanziabili per l’intera vita utile del bene, ma, al contrario, essi devono essere applicati esercizio per esercizio sulle singole quote di ammortamento dei beni. Per la Risoluzione dell’agenzia delle entrate n. 179/E/2001, la deducibilità dell’ammortamento e delle spese di impiego per l’autovettura uso ufficio è integrale solo se il veicolo è effettivamente utilizzato come ufficio mobile nell’ambito del ciclo produttivo dell’impresa. Inoltre, la Circolare dell’agenzia delle entrate n. 47/E/2008 precisa che gli interessi passivi sui finanziamenti per acquisti di automezzi sono assoggettati alle disposizioni dell’art.164 del T.U.I.R.. Da ultimo, la Risoluzione dell’agenzia delle entrate n. 59/E/2007 chiarisce che i veicoli utilizzati esclusivamente dall’impresa per l’attività di vendita non possono essere considerati beni strumentali.

\*\* I limiti di deducibilità riferiti al valore dei contratti di locazione anche finanziaria o di noleggio vanno ragguagliati ad anno. Inoltre, in generale, i tetti di deducibilità possono essere modificati anche in base alle variazioni dell’indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e di impiegati verificatesi nell’anno precedente con decreto del Ministro delle finanze e dell’economia di concerto con il Ministro dell’industria, del commercio e dell’artigianato.

\*\*\* Ai sensi della Circolare dell’agenzia delle entrate n. 48/E/1998, i promotori finanziari e gli agenti di assicurazione sono equiparati agli agenti e rappresentanti di commercio.

\*\*\*\* Dall’1/1/2017 la soglia annua di deducibilità dei canoni di noleggio a lungo termine per gli autoveicoli utilizzati dagli agenti e rappresentanti è pari a € 5.164,57 ex art. 1, comma 37, della L. n. 232/2016 (Legge di stabilità 2017).

1.7 La franchigia di € 258,23

Non contribuisce a formare il reddito del dipendente o collaboratore il valore di tutte le erogazioni in natura sotto forma di beni e servizi o anche buoni rappresentativi degli stessi (ad esempio, buoni carburante), se non supera complessivamente l’importo di € 258,23, nel periodo di imposta ai sensi dell’art. 51, comma 3, del T.U.I.R..

Si tratta dei c.d. **beni di modico valore.**

Al contrario, se il loro ammontare, nell’anno di imposta, è superiore a € 258,23, tale valore partecipa interamente al reddito.

Per verificare se il valore è non superiore complessivamente, nel periodo d’imposta, a € 258,23, occorre fare riferimento agli importi tassabili in capo al percettore del reddito.

In particolare, al fine di verificare il limite di esenzione previsto dalla norma, è necessario tenere conto non solo del valore di tutti i benefit riconosciuti al lavoratore (ad esempio, lo smartphone o l’autovettura ad uso promiscuo), ma anche del controvalore dell’eventuale **welfare previsto dalla contrattazione collettiva, nazionale o aziendale,** o da politiche di welfare aziendali.

Pertanto, si considera l’ammontare dei beni e dei servizi di cui il lavoratore ha beneficiato al netto di quanto il dipendente o collaboratore ha già corrisposto, con il metodo del versamento o della trattenuta ed al lordo dell’eventuale IVA posta a suo carico, per tutti i beni o servizi di cui ha fruito nello stesso periodo d’imposta, tenendo conto di tutti i redditi percepiti, ancorché derivanti da altri rapporti di lavoro eventualmente intrattenuti nel corso dello stesso periodo d’imposta.

Se, ad esempio, il datore di lavoro regala ad un dipendente un buono benzina di valore inferiore ad € 258,23 ed è certo che non ci sia la concomitanza di altri benefits nello stesso periodo di imposta, tale assegnazione è totalmente esente da contributi e ritenute fiscali.

Si rileva che non è necessario che tale benefit sia riconosciuto alla totalità dei lavoratori, ma può essere accordato liberamente, a scelta del datore di lavoro e non è necessario che il riconoscimento venga effettuato in occasione di festività o ricorrenze.

Si osserva che, dall’1/1/2017, il premio di risultato può essere fruito con l’assegnazione di beni o servizi prestati se complessivamente di valore non superiore a € 258,23 nel periodo di imposta, anche **con l’emissione di voucher** (art. 1, comma 160, della Legge di stabilità 2017).

In sede di applicazione delle ritenute d’acconto di cui all’art. 23 del D.P.R. n. 600/1973, il sostituto d’imposta deve considerare tutti i valori percepiti dal dipendente o collaboratore nel corso dei rapporti intrattenuti con lui, nonché, se quest’ultimo ha chiesto di conguagliare altri redditi di lavoro dipendente o assimilati, i valori percepiti nel corso di altri rapporti.

Ai fini del computo del limite, il valore di € 258,23 va considerato al netto dell’IVA.

Inoltre, il limite di € 258,23 è di carattere generale e vale, quindi, anche con riferimento **ai beni per i quali sono previsti dei criteri di forfetizzazione.**

In sede di tassazione alla fonte del reddito di lavoro dipendente, il sostituto d’imposta deve applicare la ritenuta nel periodo di paga in cui viene superata la soglia di € 258,23 e, in aggiunta, se risulta chiaro che il valore, tenuto conto dell’intero periodo d’imposta, sarà complessivamente superiore a tale ammontare, deve operare la ritenuta fin dal primo periodo di paga.

Ai soli fini previdenziali (INPS), in caso di superamento del tetto di € 258,23, l’azienda che effettua il conguaglio deve provvedere al versamento dei contributi solo sul valore dei fringe benefits da essa erogati.

Le operazioni di conguaglio devono avvenire secondo le seguenti modalità:

* **si porta in aumento della retribuzione imponibile** del mese cui si riferisce la denuncia l’importo del benefit erogato dall’azienda se, anche a seguito di cumulo con quanto corrisposto dal precedente datore di lavoro, risulta complessivamente superiore a € 258,23 nel periodo d’imposta e se non è già stato assoggettato a contribuzione nel corso dell’anno;
* **si provvede a trattenere al lavoratore, in sede di liquidazione dello stipendio,** la differenza dell’importo della quota di contributo posta a suo carico che non è stata trattenuta in busta paga nel corso dell’anno.

Ai sensi dell’art. 112 del D.L. n. 104/2020 e dell’art. 6 – quinquies del D.L. n. 41/2021, n. 41, convertito con la L. n. 69/2021, limitatamente ai periodi d'imposta 2020 e 2021, la soglia di esenzione fiscale dei fringe benefit è raddoppiata e innalzata a € 516,46.

Ai sensi dell’art. 12 del D.L. n. 115/2022, limitatamente al periodo d'imposta 2022, non partecipano al reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti, nonché le somme a questi ultimi erogate o rimborsate dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, entro il limite complessivo di € 600,00.

Successivamente il c.d. Decreto aiuti quater ha innalzato la soglia di non imponibilità dei fringe benefits per il 2022 da € 600,00 a € 3.000,00.

In merito, per i consumi effettuati nell’anno di imposta 2022, la Circolare Agenzia delle entrate 4 novembre 2022, n. 35/E, ha precisato la necessità che il datore di lavoro, nel rispetto del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016 (protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali) e del D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 (codice in materia di protezione dei dati personali), acquisisca e conservi, per eventuali controlli, la relativa documentazione per giustificare la somma spesa dal dipendente e la sua inclusione nel limite di cui all’art. 51, comma 3, del T.U.I.R..

In alternativa, il datore di lavoro può acquisire una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà ex D.P.R. n. 445/2000 con cui il lavoratore richiedente attesta di essere in possesso della documentazione comprovante il pagamento delle utenze domestiche, avendo cura di riportare gli elementi necessari per identificarle quali il numero e l’intestatario della fattura o delle fatture e, se diverso dal lavoratore, il rapporto intercorrente con quest’ultimo (coniuge o familiari indicati nell’art. 12 del T.U.I.R. o, in caso di riaddebito analitico, locatore), oltre alla tipologia di utenza, all’importo pagato, alla data e alle modalità di pagamento.

In ogni caso, per evitare che il dipendente fruisca più volte del beneficio in relazione alle medesime spese, è necessario che il datore di lavoro acquisisca anche una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà che attesti che le medesime fatture non siano già state oggetto di richiesta di rimborso, totale o parziale, non solo presso il medesimo datore di lavoro, ma anche presso altri.

Resta fermo che tutta la documentazione indicata nella predetta dichiarazione sostitutiva deve essere conservata dal dipendente in caso di controllo da parte dell’Amministrazione finanziaria.

Infine, se, in sede di conguaglio, il valore dei beni o dei servizi prestati, nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell’energia elettrica e del gas naturale, risultino superiori al predetto limite, il datore di lavoro deve assoggettare a tassazione l’intero importo corrisposto, vale a dire anche la quota di valore inferiore al medesimo limite di euro 3.000,00.

# 

# 2.

# Gli aspetti fiscali e previdenziali dei fringe benefits per il dipendente

2.1 I sistemi di pagamento dei fringe benefits da parte del dipendente

Il dipendente può corrispondere il prezzo dei benefici accessori al datore di lavoro secondo due sistemi alternativi:

* **versamento diretto**, tenendo presente che le fatture emesse dal datore di lavoro vanno saldate entro al fine dell’esercizio;
* **trattenuta in busta paga**, con cadenza normalmente mensile ed eventuale conguaglio a fine anno.

2.2 I fringe benefits dal punto di vista del lavoratore

Le somme e i valori, diversi dalle indennità e dai compensi, percepiti a carico di terzi non sostituti d’imposta, per incarichi svolti in relazione a tale qualità, devono essere indicati dal lavoratore nella dichiarazione dei redditi unitamente alla retribuzione in denaro percepita nello stesso periodo d’imposta.

In generale, la corresponsione di un compenso in natura **è assoggettabile a tassazione quale reddito di lavoro dipendente** in tutti i casi in cui il corrispettivo pagato dal dipendente per usufruire di un servizio o bene offerto dalla società sia inferiore al valore del servizio a lui attribuito.

Si osserva che le erogazioni del datore di lavoro, che configurano il c.d. welfare aziendale, consistono in prestazioni, opere, servizi corrisposti al dipendente o in natura o sotto forma di rimborso spese con finalità di rilevanza sociale e che sono escluse dal concorso al reddito di lavoro dipendente.

A tal fine, il datore di lavoro può predisporre dei piani di welfare aziendale **(c.d. piani di flexible benefit)** che mettono a disposizione dei dipendenti un paniere di utilità nel cui ambito gli stessi hanno la possibilità di scegliere i beni o servizi più rispondenti alle loro esigenze (Circolare dell’agenzia delle entrate n. 28/E/2016).

Dal 2017, ai sensi dell’art. 1, commi 160-162, della Legge di stabilità 2017, il lavoratore può optare per uno o più benefit messi a sua disposizione dal datore di lavoro al posto del premio di risultato in denaro godendo della piena detassazione IRPEF.

In generale, quando un importo costituisce materia imponibile ai fini fiscali, **lo stesso importo viene assoggettato anche ai contributi previdenziali.**

Analogamente, se il godimento di un bene oppure il rimborso di una spesa è esente ai fini IRPEF, la stessa disciplina vale anche ai fini previdenziali (ad esempio, INPS).

Infine, i fringe benefits erogati dall’ex datore di lavoro agli ex dipendenti ora pensionati (ad esempio, sconti sul prezzo dell’energia elettrica ovvero del carburante) devono essere sottoposti a tassazione in conformità alla Risoluzione dell’Agenzia delle entrate n. 137/E/2009 e, pertanto, l’ente previdenziale, in qualità di soggetto erogatore degli emolumenti pensionistici, previa comunicazione da parte dell’ex datore di lavoro degli importi dei benefici in natura fruiti dai pensionati ex dipendenti, ha l’obbligo di operare la ritenuta fiscale ai sensi dell’art. 23 del D.P.R. n. 600/1973.

**a) GLI AUTOVEICOLI, I MOTOVEICOLI E I CICLOMOTORI**

**1) Auto di proprietà del datore di lavoro concessa in uso esclusivo aziendale**

L’utilizzo per le sole esigenze di servizio del mezzo di trasporto non concorre a formare il reddito imponibile del lavoratore.

Se il veicolo aziendale è utilizzato esclusivamente per effettuare trasferte fuori dal comune per svolgere l'attività di lavoro per conto dell’impresa, non si configura alcun beneficio imponibile fiscalmente né dal punto di vista previdenziale.

**2) Auto di proprietà del datore di lavoro concessa in uso promiscuo**

Il compenso in natura è calcolato considerando una percorrenza convenzionale annua di km. 4.500, essendo pari al 30% dell’ammontare corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15.000 km. (15.000 x 30% = 4.500), tenendo conto del costo chilometrico di esercizio ex art. 15-bis, commi 7 – 8, della D.L. n. 81/2007, convertito con la L. n. 127/2007.

Tale disciplina si rende applicabile per i veicoli concessi in uso promiscuo ai dipendenti con contratti stipulati entro il 30/6/2020 (art. 1, comma 633, della L. 27/12/2019, n. 160).

In base all’art. 1, comma 632, della L. 27/12/2019, n. 160, per i veicoli di cui all’art. 54, lettere a), c) e m), del D.Lgs. n. 285/1992, i motocicli e i ciclomotori di nuova immatricolazione, concessi in uso promiscuo ai dipendenti con contratti stipulati dall’1/7/2020, si assume, ai fini del reddito di lavoro dipendente, la percentuale sottoelencata che va computata sull’importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15.000 chilometri in base al costo chilometrico di esercizio desunto dalle Tabelle nazionali ACI pubblicate entro il 31/12 a cura del MEF:

* 25%, se i valori di emissione di anidride carbonica sono non superiori a grammi 60 per chilometro (g/km di CO2);
* 30%, se i valori di emissione di anidride carbonica sono superiori a 60 g/km ma non a 160 g/km;
* 50% se i valori di emissione di anidride carbonica sono superiori a 160 g/km ma non a 190 g/km;
* 60%, se i valori di emissione di anidride carbonica sono superiori a 190 g/km.

La Risoluzione dell’Agenzia delle entrate n. 46/E/2020 ha precisato che la nuova disciplina concerne i veicoli assegnati al dipendente a decorrere dal 1/7/2020, tenendo presente che la data dell’1/7/2020 costituisce uno spartiacque sia per l’immatricolazione delle auto che per gli accordi tra le parti.

**Tabella. Percentuali di benefit tassabile sulle auto aziendali concesse in uso promiscuo per i contratti stipulati dall’1/7/2020.**

|  |  |
| --- | --- |
| **ALIQUOTA DI FRINGE BENEFIT APPLICABILE** | **VALORI DI EMISSIONE DI CO2 DEL VEICOLO** |
| 25% | non superiori a 60 grammi per km |
| 30% | superiori a 60 g/Km ma non a 160 g/Km |
| 50% | superiori a 160 g/Km ma non a 190 g/Km |
| 60% | superiori a 190 g/Km |

Tenuto conto dell’unificazione della base imponibile previdenziale e di quella fiscale apportata dal D.Lgs. n. 314/1997, le medesime considerazioni sopra esposte valgono anche per la determinazione dell’imponibile previdenziale.

Si distinguono due casi:

1. **il dipendente paga per l’utilizzo del veicolo aziendale;**
2. **il dipendente non paga per l’utilizzo del veicolo.**

Nell’ipotesi a), l’impresa emette fattura comprensiva di IVA nella misura ordinaria.

Nell’ipotesi b), l’ammontare forfetario si considera reddito di lavoro dipendente e partecipa alla formazione del reddito di lavoro dipendente, indipendentemente dai reali costi di utilizzo del mezzo e dall’effettiva percorrenza che il lavoratore effettua (valore normale presunto).

Se manca una clausola del contratto collettivo del settore di appartenenza che espressamente esclude dalla base di calcolo del TFR (trattamento di fine rapporto) e delle mensilità aggiuntive (tredicesima e quattordicesima) il valore convenzionale dell’auto concessa in uso promiscuo al dipendente, si ritiene corretto tenere conto di tale valore ai fini indicati, sempre che si tratti di una retribuzione in natura erogata in via continuativa.

Come ha confermato la Risoluzione dell’Agenzia delle entrate n. 46/E/2020, la concessione dell’uso promiscuo del veicolo non deriva da un atto unilaterale da parte del datore di lavoro perché il dipendente deve accettare l’addebito del benefit, sottoscrivendo le condizioni previste per l’utilizzo del mezzo, ma può anche chiedere che il corrispondente importo gli venga trattenuto dallo stipendio e che non concorra alla base imponibile.

Sono possibili due soluzioni, in base agli accordi contrattuali:

1. **l’impresa concede in uso gratuito il veicolo e, quindi, non richiede alcun versamento del forfait;**
2. **l’impresa richiede al dipendente di versare una parte del forfait.**

Nel primo caso, il forfait costituisce parte integrante della retribuzione.

Nel secondo caso, il dipendente deve corrispondere una parte del forfait che gli viene detratta dal reddito imponibile.

Se il lavoratore corrisponde delle somme, con il metodo del versamento diretto o della trattenuta in busta paga, nello stesso periodo d’imposta, in cambio della possibilità di servirsi del mezzo in modo promiscuo, tali importi devono essere sottratti dal valore del veicolo stabilito in via presuntiva dal legislatore fiscale.

Tali ultime somme vanno computate al lordo dell’IVA, che viene conteggiata nella misura ordinaria.

Ne consegue che, se il lavoratore versa esattamente lo stesso ammontare che corrisponde al costo chilometrico per la percorrenza convenzionale annua di 4.500 km., non si ha alcun compenso in natura da sottoporre a tassazione per lo stesso.

Nell’ipotesi in cui l’impresa addebiti gli importi al dipendente con emissione di fattura con IVA ordinaria in base alle tariffe ACI, possono essere adottati due metodi di computo:

1. **schede analitiche.**
2. **forfait.**

Con il primo metodo, il dipendente compila una scheda mensile, annotando i chilometri percorsi per motivi extraaziendali, che gli verranno addebitati in fattura in base alle tariffe ACI.

Inoltre, l’ammontare degli addebiti al dipendente è calcolato in proporzione ai giorni non lavorativi in cui è utilizzata l’auto per motivi personali.

Con il secondo metodo, viene addebitato al lavoratore un importo forfetario per l’uso personale dell'auto al dipendente.

La fattura emessa dall’impresa per l’addebito dei costi per l’uso privato del veicolo va pagata entro la fine dell’esercizio.

Il costo chilometrico di esercizio cambia in base alla marca, al modello e alla serie di veicolo.

Il costo convenzionale (valore convenzionale del fringe benefit) è contenuto in apposite tabelle nazionali elaborate entro il 30/11 di ogni anno dall’ACI ai sensi dell’art. 3, comma 1, del D.L.G.S. n. 314/1997, e comunicate annualmente dal Ministero dell’economia e delle finanze mediante pubblicazione, entro il 31/12 dello stesso anno, con effetto dal periodo d’imposta successivo, sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Da tale calcolo emerge un costo determinato su base annua che dovrà essere ragguagliato al periodo dell’anno durante il quale al lavoratore è concesso l’uso promiscuo del veicolo, conteggiando il numero dei giorni per i quali il veicolo è assegnato al lavoratore, indipendentemente dal suo effettivo utilizzo.

Se il dipendente ha la disponibilità del mezzo in uso promiscuo solamente per una parte dell’anno, occorre ragguagliare l’importo così determinato alla frazione d’anno e, pertanto, se uno stesso veicolo è assegnato a più dipendenti nel corso dell’anno d’imposta, è corretto ridurne proporzionalmente il valore in capo ad ogni dipendente in relazione ai periodi in cui l’auto è attribuita in uso promiscuo ad altri dipendenti.

**Tra i mezzi di trasporto concedibili in uso,** si intendono inclusi anche gli autoveicoli per trasporto promiscuo aventi massa complessiva a pieno carico non superiore a 3,5 tonnellate e, al massimo, capaci di contenere 9 persone, compreso il conducente (se il modello di veicolo usato promiscuamente non è compreso tra quelli elencati nella tabelle ACI, l’ammontare da assoggettare a tassazione va determinato prendendo a riferimento quello che, per le sue caratteristiche di cilindrata, potenza, prezzo e così via, risulta più similare).

L’indennità chilometrica che risulta dalle tabelle ACI è formata da costi annui proporzionali quali la quota capitale, il carburante, il lubrificante, i pneumatici, le manutenzioni e le riparazioni e da costi annui non proporzionali come la quota interessi, la tassa di circolazione ed il premio assicurativo RCA.

Il datore di lavoro può riconoscere al dipendente i soli costi proporzionali oppure sia i costi proporzionali sia una parte dei costi non proporzionali.

In tale ultimo caso, il datore di lavoro non può rimborsare i costi non proporzionali per intero, perché in tal modo si accollerebbe in toto le spese dell’auto senza tenere in considerazione l’uso privato che il lavoratore ne fa.

**Tabella. Composizione del costo chilometrico di esercizio previsto dalle tabelle ACI.**

|  |  |
| --- | --- |
| **Costi annui non proporzionali alla percorrenza** | sono tutti i costi che, in ogni caso, l’automobilista deve sostenere, indipendentemente dal grado di utilizzazione del veicolo (ad esempio, quota di interessi sul capitale d’acquisto, tassa automobilistica, assicurazione RCA). |
| **Costi annui proporzionali alla percorrenza** | Sono tutti i costi che direttamente o indirettamente sono connessi al grado di utilizzazione del veicolo (ad esempio, carburante, usura dei pneumatici e, in generale, manutenzione e riparazione dell’auto). |

L'obbligo di annotazione degli utilizzatori abituali sulla carta di circolazione riguarda solo l'ipotesi di comodato gratuito.

Ne sono esclusi gli utilizzi di veicoli in fringe benefits e, comunque, gli utilizzi promiscui di auto aziendali e quelli alternativi del medesimo veicolo aziendale da parte di più dipendenti (Circolare del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti n. 23743/2014).

Si rileva che:

* **ai fini dell’indennità chilometrica, non conta la circostanza c**he l’impiego del mezzo per scopi extraaziendali prevalga sull’impiego aziendale e nemmeno il rapporto tra il numero di giornate lavorative e il numero di giornate non lavorative;
* **agli effetti del prelievo fiscale e contributivo, non rileva il fatto** che il dipendente, per uso personale, superi o meno la percorrenza di 4.500 km. annui;
* **se è prevista la corresponsione di un canone**, con il metodo del versamento della trattenuta, per il godimento del veicolo in uso promiscuo, il reddito imponibile per il dipendente è dato dalla differenza tra il valore forfetario determinato come sopra indicato e quanto corrisposto dal lavoratore (Circolare dell’agenzia delle entrate n. 1/E/2007);
* **ai fini dell’importo da sottoporre a tassazione**, non importa se il lavoratore sostiene a suo carico tutti o solo alcuni degli elementi posti nella base di commisurazione del costo di percorrenza fissato dall’ACI (ad esempio, RC auto), in quanto occorre comunque fare riferimento al costo totale di percorrenza esposto nelle tabelle ACI e, quindi, in sede di calcolo del benefit, si assume il valore convenzionalmente attribuito ai 4.500 km., detraendo dal reddito imponibile del lavoratore, gli eventuali importi restituiti all’impresa o da questa trattenuti in busta paga;
* considerato che il forfait comprende tutte le voci di spesa, **il datore di lavoro deve rimborsare a piè di lista tutte le note spese,** che gli presenta il dipendente, in base alle carte carburante in dotazione al veicolo, a prescindere dal fatto che riguardino viaggi effettuati per l’azienda oppure a titolo personale.

Alla luce delle precedenti considerazioni, si evidenzia che non costituisce ulteriore benefit il carburante eventualmente fornito dal datore di lavoro per l’utilizzo personale o familiare del veicolo e che le parti possono convenire, per accordo o regolamento, che gli acquisti di carburante nei weekend e durante le ferie siano a carico del dipendente beneficiario del mezzo.

**3) Auto di proprietà del datore di lavoro ad uso esclusivo personale**

Se il lavoratore utilizza il veicolo esclusivamente per scopi personali o familiari (ad esempio, solo per recarsi al lavoro), l’importo del fringe benefit da sottoporre a tassazione è il valore normale.

A tal fine, si fa riferimento alle tariffe praticate per il noleggio del veicolo in oggetto, dal momento che le tariffe ACI riflettono i soli costi sostenuti dall’impresa e non esprimono un prezzo di mercato.

**4) Auto in car sharing**

Oltre alle tradizionali forme di acquisto in proprietà, leasing o noleggio dell’auto, riscontra un interesse via via crescente il c.d. car sharing (auto condivisa).

Si tratta di un servizio con il quale viene utilizzata un’auto su prenotazione, prelevandola dall’area di parcheggio prescelta, in cambio del pagamento di un corrispettivo commisurato all’effettivo utilizzo del veicolo.

Ai sensi della Risoluzione dell’agenzia delle entrate n. 83/E/2016, i rimborsi delle spese per l’utilizzo del servizio di car sharing in occasione di trasferte effettuate nell’ambito del territorio comunale in cui è ubicata la sede di lavoro dell’impresa sono esclusi dal concorso al reddito di lavoro dipendente ex art. 51, co. 5, del D.P.R. n. 917/1986, anche nell’ipotesi di fattura emessa dalla società di car sharing nei confronti del dipendente utilizzatore, a condizione che la fattura individui il destinatario della prestazione, il percorso effettuato, il luogo di partenza e il luogo di arrivo, la distanza percorsa nonché la durata e, infine, l’importo dovuto.

Infatti, tali informazioni presenti nel documento rilasciato dalla società che fornisce il servizio di car sharing risultano idonei ad attestare l’effettivo spostamento dalla sede di lavoro e l’utilizzo del servizio da parte del dipendente, analogamente ai documenti provenienti dal vettore (taxi, aereo, ferrovia, autobus e via dicendo).

**5) Auto in car pooling**

Un’altra forma non tradizionale di utilizzo dell’auto è rappresentata dal car pooling.

Si tratta di un sistema di trasporto, utilizzabile anche dai dipendenti per raggiungere il posto di lavoro attraverso piattaforme web o applicazioni messe a disposizione dal datore di lavoro, che ha natura non professionale e si fonda sull’uso condiviso di veicoli privati tra due o più persone che devono percorrere lo stesso itinerario.

Secondo l’Agenzia delle entrate (Risposta ad interpello n. 461/E/2019), il servizio di car pooling rientra nell’ambito di applicazione dell’art. 51, comma 2, lettera f), del T.U.I.E., per il quale non sono imponibili le opere e i servizi offerti dal datore di lavoro, volontariamente o in base a contratto, accordo o regolamento aziendale, alla generalità o categorie di dipendenti e ai loro familiari per finalità sociali e per le altre finalità delineate dall’art. 100 del T.U.I.R..

**b) I PRESTITI IN DENARO**

Ex art. 51, comma 4, lettera b), del T.U.I.R., la concessione di prestiti è soggetta ad una disciplina convenzionale specifica nel rispetto del limite complessivo di € 258,23 per periodo di imposta.

Il valore normale dei prestiti concessi ai dipendenti che forma il reddito imponibile del dipendente **è pari al 50%** della differenza tra l’ammontare degli interessi conteggiati al tasso ufficiale di riferimento (c.d. TUR) in vigore al termine di ogni anno e quello degli interessi determinato al tasso applicato agli stessi prestiti.

Il fringe benefit va sottoposto a tassazione al momento del pagamento delle singole rate del prestito in base al relativo piano di ammortamento.

Anche i prestiti di modico valore recuperabili entro il termine di 12 mesi rientrano nella disposizione di cui all’art. 51, comma 4, lettera b), del T.U.I.R..

In caso di licenziamento nel corso dell’anno, occorre fare riferimento al tasso vigente al momento dell’effettuazione del conguaglio.

In concreto, il datore di lavoro ha tre modalità alternative di concessione del prestito in forma agevolata:

1. **concede direttamente il prestito** al dipendente (è il caso degli istituti di credito);
2. **consente al lavoratore di fruire di prestiti concessi in virtù di accordi** o convenzioni stipulati tra il datore di lavoro e un istituto di credito ex Circolare dell’Agenzia delle entrate n. 326/E/1997;
3. in considerazione dell’elevata variabilità degli attuali mercati finanziari, l**ascia libero il dipendente di scegliere l’istituto di credito di fiducia** che gli applica le condizioni di prestito ritenute più vantaggiose e contribuisce all’abbattimento del tasso di interesse sul finanziamento così ottenuto dal lavoratore erogando la quota interessi direttamente sul conto corrente utilizzato dal dipendente per pagare il mutuo (Risoluzione dell’Agenzia delle entrate n. 46/E/2010).

Nella terza ipotesi, in caso di mutuo ipotecario stipulato per l’acquisto, la costruzione e la ristrutturazione dell’abitazione principale, il dipendente può beneficiare della detrazione del 19% degli interessi passivi limitatamente alla quota degli interessi effettivamente rimasta a suo carico e, quindi, per la quota degli interessi sul mutuo al netto del contributo aziendale ex art. 15, comma 1, lettera b), del D.P.R. n. 917/1986.

Sempre nella terza ipotesi, ex Risoluzione dell’Agenzia delle entrate n. 46/E/2010, concorre al reddito di lavoro dipendente il 50% dell’ammontare risultante dalla differenza tra gli interessi calcolati al TUR vigente al 31/12 di ciascun anno e gli interessi al tasso praticato dalla banca mutuante e calcolati al netto del contributo erogato dall’azienda.

**1) Eccezioni**

Valgono regole particolari per la determinazione del fringe benefit nelle seguenti ipotesi:

* **I prestiti stipulati prima dell’1/1/1997** concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente per la differenza tra il tasso agevolato e il costo subito dal datore di lavoro (c.d. costo specifico);
* **Per i prestiti di durata inferiore ai 12 mesi concessi in seguito ad accordi aziendali** a dipendenti in Cassa integrazione guadagni, il reddito è dato dal costo specifico (tale norma vale anche quando gli accordi lavorativi non sono ancora stati autorizzati dall’INPS, fermo restando che occorre la convalida, anche in via successiva, da parte di tale ente);
* **Per i prestiti di durata inferiore ai 12 mesi erogati a dipendenti vittime dell’usura** ai sensi della L. n. 108/1996, il reddito è formato dal costo specifico;
* **Per i prestiti di durata inferiore ai 12 mesi erogati a dipendenti ammessi a fruire delle erogazioni pecuniarie per danni conseguenti al rifiuto opposto a richieste estorsive** ai sensi del D.L. n. 419/1991 convertito con modificazioni dalla L. n. 172/1992, il reddito è dato dal costo specifico.

**2) Tipologia di finanziamento**

Secondo la Circolare dell’Agenzia delle entrate n. 326/E/1997, rientrano tra i prestiti agevolati ex art. 51, comma 4, lett. b), del T.U.I.R., sia i finanziamenti concessi direttamente dal datore di lavoro sia le forme di finanziamento concesse da terzi con i quali il datore stesso ha stipulato accordi o convenzioni, anche in assenza di oneri specifici a proprio carico (ad esempio, scoperto di conto corrente, mutuo ipotecario, cessione dello stipendio).

Quindi, la normativa si applica a tutte le forme di finanziamento comunque erogate dal datore di lavoro a prescindere dalla valuta utilizzata.

Sono esclusi dall’elenco dei finanziamenti possibili le dilazioni di pagamento previste per i beni ceduti o i servizi prestati dal datore di lavoro.

**3) Ipotesi specifiche di fringe benefits**

1. Per i prestiti a tasso variabile, in cui il tasso iniziale è soggetto a variazione, il prelievo alla fonte va effettuato alle scadenze delle singole rate di ammortamento del prestito, tenendo anche conto delle variazioni subite dal tasso di interesse iniziale;
2. Per i prestiti a tasso zero, il calcolo dell’importo tassabile va fatto alle scadenze delle singole rate di ammortamento della quota capitale;
3. Nel caso di restituzione del capitale in un’unica soluzione oltre il periodo d’imposta, l’importo maturato va tassato in sede di conguaglio di fine anno;
4. Dall’1/1/2017, è consentito trasformare i premi di risultato in prestiti e mutui erogati direttamente dall’azienda oppure concessi da terzi con i quali l’azienda ha stipulato accordi o convenzioni anche tramite l’accredito diretto degli interessi su conto corrente bancario.

**c) GLI IMMOBILI DATI IN LOCAZIONE, USO O COMODATO**

**Dà luogo a reddito di lavoro dipendente la differenza tra la rendita catastale effettiva** (o, in mancanza, presunta o ancora, in assenza, il canone di locazione in regime vincolistico o di libero mercato del fabbricato), aumentata di tutte le spese inerenti l’immobile quali le utenze pagate dal datore di lavoro per luce, gas, telefono, tariffa rifiuti, spese condominiali, incluse le utenze non a carico dell’utilizzatore, **e la somma corrisposta dal dipendente per il godimento del fabbricato stesso.**

Se il fabbricato è concesso al dipendente in relazione all’obbligo di dimorare nell’alloggio stesso, viene computato il 30% di tale differenza.

Nel caso in cui il fabbricato non sia soggetto all’obbligo di iscrizione in Catasto (ad esempio, fabbricato situato all’estero), si considera la differenza tra il canone di locazione determinato in regime vincolistico (o, in mancanza, in regime di libero mercato) e l’ammontare pagato dal dipendente per l’utilizzo del fabbricato.

Nell’ipotesi di fabbricati ubicati all’estero, il valore imponibile in capo al dipendente è dato dalla differenza tra il valore del canone di locazione determinato in regime vincolisticoo, in mancanza, stabilito in regime di libero mercato, e quanto corrisposto o trattenuto al dipendente per il godimento del fabbricato.

Con decorrenza dall’1/1/2017, è consentito trasformare il premio di risultato nell’utilizzo di immobili abitativi concessi in uso ai dipendenti.

Si distinguono i seguenti casi specifici:

**1) Fabbricato di proprietà dell’azienda, concesso in uso gratuito senza obbligo di dimora**

Diventa beneficio tassabile la rendita catastale effettiva o presunta aumentata delle eventuali spese inerenti al fabbricato sostenute dall’impresa.

**2) Fabbricato di proprietà dell’azienda, concesso in uso gratuito con obbligo di dimora**

Si tratta, ad esempio, del caso del custode di aziende o del portiere dello stabilimento.

Le spese di luce, gas, rifiuti e simili devono restare a carico del dipendente, altrimenti diventano beneficio tassabile e l’uso dell’appartamento è tassabile in misura pari al 30% della rendita catastale.

**3) Fabbricato di proprietà dell’azienda, concesso in locazione senza obbligo di dimora**

Costituisce beneficio l’eventuale differenza tra la rendita catastale aumentata delle spese a carico dell’impresa ed il minor canone effettivamente pagato, mentre, se il canone pagato è maggiore della rendita catastale aumentata delle spese a carico dell’impresa, non si configura alcun benefit.

**4) Fabbricato di proprietà dell’azienda, concesso in locazione con obbligo di dimora**

Rappresenta reddito nella misura del 30% l’eventuale differenza tra la rendita catastale più le spese a carico dell’impresa ed il minor canone effettivamente pagato, mentre, se il canone pagato è maggiore della rendita catastale addizionata delle spese a carico dell’impresa, non si configura alcun benefit.

**5) Fabbricato preso dall’azienda in locazione o leasing, concesso in locazione ad un canone inferiore a quello di costo**

Diventa benefit l’eventuale differenza tra la rendita catastale incrementata dei costi a carico dell’impresa ed il canone pagato.

**6) Fabbricato preso dall’azienda in locazione o leasing, concesso in uso gratuito**

Per il dipendente il canone di locazione o leasing va a formare il reddito di lavoro dipendente.

L’utilizzo di utenze intestate all’impresa (luce, acqua, gas, telefono, etc.), senza riaddebito da parte della stessa del costo determinato pro-quota, implica che il costo specifico costituisce reddito per il dipendente.

Si fa presente che la riduzione al 30% del beneficio tassabile compete solo se il dipendente ha l’obbligo di dimorare nel fabbricato specifico.

Per contro, tale riduzione del 30% non spetta se al dipendente è fatto solo obbligo di dimorare in una certa località.

Si rileva che:

* **Il contributo erogato al dipendente a copertura del maggior canone di locazione** dovuto per l’abitazione locata nel luogo di nuova destinazione lavorativa successivo al trasferimento è da assoggettare integralmente a tassazione (Corte di cassazione, sentenza 25/09/2009, n. 20631); l’indennizzo corrisposto in base al contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) dal datore di lavoro al proprio dipendente per coprire la differenza del maggior canone di locazione sostenuto da quest’ultimo per un trasferimento non richiesto è sottoposto a tassazione, in quanto non ha funzione risarcitoria o di rimborso spese, perché è erogato per far fronte ad una spesa sostenuta non nell’esclusivo interesse dell’azienda, ma anche per soddisfare esigenze personali del dipendente;
* **Non si computano tra le spese inerenti al fabbricato** le spese che, per definizione, rientrano nella determinazione della rendita catastale quali le spese di ordinaria manutenzione, quelle di assicurazione, quelle di amministrazione del fabbricato e quelle relative ai servizi comuni;
* **Le spese per l’arredo e i mobili non si includono tra le spese rilevanti ai fini della determinazione della rendita catastale** e rappresentano, perciò, un benefit in natura tassabile in capo al dipendente;
* Se il fabbricato è concesso in locazione, uso o comodato a più dipendenti, l’ammontare del beneficio tassabile va ripartito **in proporzione alle parti del fabbricato assegnate a ciascuno di loro.**

**d) I SERVIZI DI MENSA ED I BUONI PASTO**

Il servizio di mensa può essere messo a disposizione dei dipendenti con diverse modalità:

1. **servizio mensa gestito direttamente dall’impresa** o servizio interaziendale;
2. **prestazioni sostitutive della mensa** (buoni pasto o ticket restaurant, servizio ristorante in esercizi convenzionati);
3. **indennità di mensa** (somma in denaro);
4. **somministrazione diretta da parte del datore di lavoro.**

Non va a formare il reddito imponibile del dipendente il servizio di mensa previsto per la generalità dei dipendenti o per categorie omogenee di dipendenti (dipendenti dello stesso reparto o turno, etc.).

Non è consentito combinare due sistemi di servizio mensa con riferimento allo stesso dipendente e nella stessa giornata lavorativa.

Pertanto, nel caso in cui vengano assegnati un buono pasto ed un’indennità sostitutiva anche cumulativamente di importo inferiore al tetto giornaliero di € 5,29 (nel caso del buono cartaceo o ticket restaurant) ovvero € 7 (nel caso del buono elettronico o card o badge), uno dei due sistemi (o il buono pasto o l’indennità sostitutiva di mensa) va assoggettato a tassazione.

**1) Mensa aziendale gestita direttamente dall’impresa o tramite struttura interaziendale, anche con appalto del servizio a ditte specializzate per la generalità dei dipendenti o per categorie omogenee**

Non costituisce fringe benefit per il dipendente.

**Tabella. Nozione di categorie omogenee di dipendenti secondo la prassi ministeriale.**

|  |  |
| --- | --- |
| **Definizione generale** | Per categorie di dipendenti non si intendono solo le categorie previste nel codice civile (dirigenti, operai, quadri e impiegati), ma tutti i dipendenti di un certo tipo ai sensi della Circolare dell’agenzia delle entrate n. 326/E/1997. |
| **Esempi specifici** | * tutti i dirigenti o tutti i dipendenti di un certo livello o una certa qualifica (Circolare dell’agenzia delle entrate n. 326/E/1997); * tutti gli operai di uno stesso turno notturno o festivo sono idonei ad individuare una categoria, nell'accezione normativa in esame (Circolare dell’agenzia delle entrate n. 188/E/1998). |

**2) Pasti forniti direttamente dall’impresa**

Non concorrono a formare il reddito del dipendente (ad esempio, pasti consumati dai camerieri nei ristoranti, dal personale sulle navi o sugli aerei).

**3) Pasti sostitutivi della mensa aziendale dei dipendenti offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie omogenee somministrati a mezzo buoni pasto**

I buoni pasto sono dei documenti di legittimazione, emessi o in forma cartacea (ticket restaurant) oppure in forma elettronica (card o badge), aventi la funzione di metodo di pagamento da utilizzare negli esercizi convenzionati in cambio della somministrazione di alimenti o bevande o della cessione di prodotti alimentari.

Da un lato, il titolare del buono pasto acquisisce il diritto di ottenere il servizio sostitutivo di mensa per un ammontare pari al valore facciale (valore della prestazione indicato nel buono pasto) e, dall’altro, l’esercizio convenzionato a cui è ceduto il buono dispone del mezzo per provare nei confronti della società emittente l’avvenuta prestazione di somministrazione di pasti o prodotti alimentari o la cessione di prodotti di uso alimentare.

A partire dal 9/9/2017 decorre il nuovo regolamento di disciplina e di utilizzo dei buoni pasto ad opera del Decreto del Ministero delle infrastrutture e trasporti di concerto con il Ministero delle infrastrutture n. 122/2017.

I buoni pasto sono utilizzabili esclusivamente per l’intero valore facciale del buono, hanno un valore individuale variabile, non sono cedibili né cumulabili oltre il limite di otto tagliandi né commercializzabili né convertibili in denaro e sono utilizzabili solo dal titolare (tali vincoli vanno riportati espressamente sul tagliando dei buoni pasto).

Sono accettati dai soggetti che esercitano la somministrazione di alimenti e bevande, l’attività di mensa aziendale e interaziendale, la vendita al dettaglio di prodotti alimentari, la vendita al dettaglio in mercatini o spacci aziendali, nonché dagli imprenditori agricoli, dagli agriturismi per la vendita e la somministrazione di pasti e bevande costituiti in prevalenza da prodotti delle proprie aziende agricole e dagli ittiturismi per la vendita e somministrazione di prodotti derivanti dall’attività di pesca.

Sono utilizzabili unicamente dai prestatori di lavoro subordinato, a tempo pieno o parziale, anche quando l’orario di lavoro non prevede una pausa per il pasto, oltre che dai soggetti che hanno instaurato con il cliente un rapporto di collaborazione anche non di lavoro dipendente.

I buoni cartacei devono riportare espressamente il codice fiscale o la ragione sociale del datore di lavoro, il codice fiscale e la ragione sociale della società emittente, il valore facciale in valuta corrente, il termine entro cui vanno fruiti, lo spazio per l’indicazione della data di utilizzo, della firma del titolare e del timbro dell’esercizio convenzionato prescelto e la dicitura esplicita che non sono cedibili, né cumulabili oltre il limite di otto buoni, né commercializzabili o convertibili in denaro e che sono utilizzabili solo se datati e sottoscritti dal titolare.

Nell’ipotesi dei buoni elettronici, i dati descritti sono associati elettronicamente ai buoni in fase di memorizzazione sul relativo carnet elettronico ovvero in fase di utilizzo a seconda dei dati interessati.

Gli accordi tra le società di emissione dei buoni pasto e i titolari degli esercizi convenzionati devono precisare la durata del contratto, le condizioni anche economiche, il termine del preavviso per l'eventuale rinegoziazione o la disdetta, le clausole di utilizzabilità del buono pasto (condizioni di validità, limiti di utilizzo e termini di scadenza specificati in modo espresso ed uniforme), lo sconto incondizionato riconosciuto alla società emittente dai titolari degli esercizi convenzionati per effetto dell'utilizzo dei buoni pasto presso i medesimi, il termine di pagamento che la società emittente deve rispettare nei confronti degli esercizi, il termine, non inferiore a sei mesi dalla data di scadenza del buono pasto, entro il quale l'esercizio convenzionato può esigere il pagamento delle prestazioni effettuate, eventuali ulteriori corrispettivi riconosciuti alla società emittente, inclusi quelli per erogare i servizi aggiuntivi offerti.

Compete alle società di emissione l’obbligo di adottare idonee misure antifalsificazione e di tracciabilità del buono pasto.

Ai sensi della Risoluzione dell’Agenzia delle entrate n. 26/E/2010, i buoni pasto sono equiparabili ai compensi in denaro e non alle erogazioni in natura e, pertanto, non sono convertibili in denaro, ferma restando la facoltà di integrazione monetaria, qualora il valore dei buoni impiegati sia inferiore al costo dei prodotti alimentari acquistati.

I lavoratori part time hanno diritto ai buoni pasto **se la distanza tra l’abitazione e l’azienda** r**ende impossibile,** per il lavoratore, consumare il pasto a casa propria (Corte di cassazione, sezione lavoro, sentenza n. 22702/2014).

Anche i lavoratori subordinati a tempo parziale, la cui articolazione dell'orario di lavoro non preveda il diritto alla pausa per il pranzo, ove fruiscano di buoni pasto, sono ammessi a beneficiare della previsione agevolativa di cui all'art. 51, co. 2, lett. c), del D.P.R. n. 917/1986 (Risoluzione dell’agenzia delle entrate n. 118/E/2006).

I buoni sono veri e propri compensi corrisposti ai dipendenti.

Ai sensi dell’art. 1, comma 677, della L. 27/12/2019, n. 160, dall’1/1/2020, il limite di esenzione dei buoni pasto cartacei è pari a € 4, mentre risulta pari a € 8 per i buoni elettronici, **purché i benefici siano offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie omogenee di lavoratori** (Circolari dell’agenzia delle entrate n. 188/E/1998 e n. 326/E/1997) e sempre che siano corrisposti nella misura di uno per ogni giorno effettivamente lavorato, ad esclusione dei giorni nei quali sono stati prestati servizi di mensa o indennità sostitutive di mensa esclusi dall’imposizione tributaria e previdenziale.

**L’eccedenza rispetto a tale soglia, invece, va sottoposta a tassazione,** al netto di eventuali somme addebitate al dipendente.

Non occorre che i buoni pasto siano rivolti necessariamente alle categorie contrattuali (dirigenti, quadri, impiegati, operai), ma è sufficiente che sia adottato uno specifico criterio per evitare concessioni arbitrarie o ad personam (ad esempio, è consentito riconoscere i buoni pasto a tutti i lavoratori a turno oppure a tutti i lavoratori appartenenti ad un determinato livello).

Si osserva che il valore facciale include l’IVA al 4% per la somministrazione al pubblico di alimenti e bevande e, in caso di variazione dell’imposta, il contenuto economico dei contratti stipulati rimane invariato, ma alle parti spetta la facoltà di rinegoziazione.

L’importo del valore nominale del ticket eccedente il limite anzidetto non può mai essere considerato assorbibile dalla franchigia annuale di € 258,23, valida per i beni ceduti e i servizi prestati dal datore di lavoro.

Tale limite va verificato rispetto al valore nominale del ticket restaurant, che non costituisce un’erogazione in natura e, quindi, non può essere computato nella franchigia di esenzione di € 258,23 di cui all’art. 51, co. 3, del D.P.R. n. 917/1986 (Risoluzione dell’Agenzia delle entrate n. 26/E/2010).

Attraverso il D.Lgs. n. 314/1997 la base imponibile fiscale è stata allineata a quella previdenziale e, di conseguenza, la base imponibile per il computo dei contributi previdenziali ed assistenziali va identificata ex art. 51 del D.P.R. n. 917/1986.

**Tabella. Confronto tra le caratteristiche del buono pasto cartaceo e di quello elettronico con decorrenza dal 9/9/2017.**

|  |  |
| --- | --- |
| **Buono pasto cartaceo** | * Deve riportare il codice fiscale o la ragione sociale del datore di lavoro, la ragione sociale e il codice fiscale della società di emissione, il valore facciale espresso in valuta corrente, il termine temporale di utilizzo, uno spazio riservato alla apposizione della data di utilizzo, della firma del titolare e del timbro dell'esercizio convenzionato presso il quale il buono pasto viene utilizzato e, infine, la dicitura “Il buono pasto non è cedibile, né cumulabile oltre il limite di otto buoni, né commercializzabile o convertibile in denaro; può essere utilizzato solo se datato e sottoscritto dal titolare”; * È esente dalle imposte sui redditi del dipendente fino all’importo di euro 4. |
| **Buono pasto elettronico o digitale** | * Le indicazioni relative al codice fiscale o alla ragione sociale del datore di lavoro, alla ragione sociale e al codice fiscale della società di emissione, al valore facciale espresso in valuta corrente e al termine temporale di utilizzo sono associate elettronicamente al buono in fase di memorizzazione sul corrispondente carnet elettronico; * La data di utilizzo e i dati identificativi dell'esercizio convenzionato presso il quale il buono pasto viene utilizzato sono associati elettronicamente al buono in fase di utilizzo; * L’obbligo di firma del titolare del buono si assolve associando ai dati del buono memorizzati nel supporto informatico un numero o un codice identificativo riconducibile al titolare; * Si riporta elettronicamente la dicitura “Il buono pasto non è cedibile, né cumulabile oltre il limite di otto buoni, né commercializzabile o convertibile in denaro; può essere utilizzato solo se datato e sottoscritto dal titolare”; * È esente da imposte sui redditi del dipendente fino all’importo di euro 8. |

**Tabella. Trattamento fiscale e contributivo dei buoni pasto in capo al dipendente/collaboratore e al datore di lavoro/committente.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Deducibilità ai fini delle imposte dirette e dell’IRAP in capo al datore di lavoro/committente** | **Detraibilità IVA in capo al datore di lavoro/committente** | **Imponibilità fiscale e previdenziale in capo al lavoratore subordinato/collaboratore** |
| Il soggetto che acquista i buoni pasto può dedurre il relativo costo agli effetti delle imposte sui redditi e dell’IRAP. | Ai fini IVA, il datore di lavoro che acquista i buoni pasto può detrarre l’IVA assolta. | Dall’1/1/2020, i limiti di esenzione dall’imposizione fiscale e previdenziale sono pari a € 4 al giorno per i buoni cartacei e a € 8 al giorno per quelli elettronici.  L’eccedenza rispetto a tali soglie concorre alla formazione della base imponibile IRPEF ed a quella previdenziale e, di conseguenza, è soggetta alle ritenute fiscali e previdenziali a cura del datore di lavoro. |

**4) Pasti in esercizi convenzionati in sostituzione della mensa aziendale offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie omogenee**

Tali pasti non costituiscono reddito imponibile per il dipendente.

**5) Indennità sostitutiva della mensa aziendale:**

Tali indennità non sono sottoposte a tassazione nei limiti del valore nominale di € 5,29 al giorno, a condizione che siano riconosciute ai dipendenti che sono addetti a cantieri edili o ad altre strutture lavorative temporanee o ad altre unità produttive situate in zone in cui mancano strutture o servizi di ristorazione (sono, dunque, esclusi i soggetti non stabilmente assegnati ad un’unità intesa come sede di lavoro).

L’indennità sostitutiva di mensa non va confusa con l’indennità di mensa, che è interamente imponibile sia dal punto di vista contributivo che fiscale.

Tale indennità non concorre a formare il reddito di lavoro dipendente e, quindi, non è soggetta a tassazione, fino all’importo giornaliero di € 5,29, se ricorrono contemporaneamente le seguenti condizioni (Risoluzione dell’agenzia delle entrate n. 41/E/2000):

* 1. **il dipendente ha un orario di lavoro** che comporta la pausa per il vitto ed è addetto stabilmente ad un’unità produttiva intesa come sede di lavoro;
  2. **l’unità produttiva è ubicata in un luogo** che, in relazione al periodo di pausa concesso per il pasto, non permette al dipendente di recarsi, senza mezzi di trasporto, al più vicino luogo di ristorazione per l’utilizzo di buoni pasto.

**6) Panini e bibite pagati dall’azienda ai dipendenti che si fermano nell’intervallo di lavoro per esigenze aziendali**

In base agli accordi aziendali, possono costituire benefici tassabili in capo al dipendente oltre il limite di € 258,23 per periodo d’imposta.

**7) Pasti consumati dai dipendenti al ristorante**

Tali pasti, che costituiscono servizi, rappresentano un reddito di lavoro dipendente.

**e) I SERVIZI DI TRASPORTO COLLETTIVO**

Non va a formare il reddito di lavoro dipendente, **senza limiti di valore,** il servizio di trasporto collettivo erogato direttamente o indirettamente dal datore di lavoro e rivolto alla generalità o a categorie di prestatori del lavoratore sul posto di lavoro, con o senza esborso di denaro da parte del datore di lavoro (ad esempio, il servizio di navetta casa-lavoro) ex art. 51, comma 2, lettera d), del D.P.R. n. 917/1986.

Sono esenti da imposta gli abbonamenti ai mezzi di trasporto pubblico per la tratta abitazione – luogo di lavoro, a condizione che venga stipulata un’apposita convenzione con gli esercenti dei servizi pubblici e che non si sia in presenza di indennità sostitutive del servizio di trasporto pubblico.

Non rileva la circostanza che il servizio sia gestito con mezzi di proprietà o noleggiati dal datore di lavoro o sia invece affidato a terzi, compresi gli esercenti servizi pubblici (ad esempio, tramite convenzione con ATM ovvero con la società di gestione del servizio taxi).

Le prestazioni di servizio di trasporto tramite taxi rese in modo collettivo sono escluse dal concorso al reddito di lavoro dipendente purché il datore di lavoro stipuli un’apposita convenzione (Circolare dell’agenzia delle entrate n. 326/E/1997).

Il servizio di trasporto collettivo risulta differente dalle concessioni di viaggio ai dipendenti.

A titolo esemplificativo, **la pass mobility** costituisce un benefit defiscalizzato realizzato dalla Sodexo Benefits&Rewards Services in collaborazione su Milano con l’ATM per incentivare l’utilizzo deli mezzi pubblici sia sulle aree urbane che extraurbane a discapito dell’auto privata, dal momento che, da un lato, il datore di lavoro fornisce al dipendente una tessera consentendogli di percorrere il tragitto casa-lavoro e lavoro-casa gratuitamente, scegliendo i mezzi pubblici e, dall’altro, il dipendente può decidere di estendere la tessera anche per i propri spostamenti personali a proprie spese e, in questo caso, si ritiene che l’importo corrispondente all’uso personale configuri un reddito tassabile in capo al lavoratore.

Dall’1/1/2018 le somme erogate direttamente o rimborsate dal datore di lavoro, volontariamente o in base a disposizioni di contratto, accordo o regolamento aziendale, per l’acquisto di abbonamenti al trasporto pubblico, locale, regionale o interregionale, a favore della generalità o di categorie di dipendenti e dei familiari a loro carico, **beneficiano dell’esenzione dal reddito di lavoro dipendente.**

Per accedere all’esonero dal concorso alla formazione del reddito da lavoro dipendente del lavoratore o alla detrazione IRPEF di cui all’art. 15, comma 1, lettera i – decies, del D.P.R. n. 917/1986 (entro la soglia di euro 250), il lavoratore deve possedere una specifica documentazione che comprova il sostenimento della spesa da parte sua o di un suo familiare ovvero del datore di lavoro (ad esempio, nell’ipotesi dell’abbonamento nominativo al trasporto pubblico urbano, occorre il possesso della fattura o della copia dell’abbonamento, mentre nel caso dell’abbonamento al trasporto pubblico non nominativo, si richiede il possesso di un’autocertificazione in cui si dichiara sotto la propria personale responsabilità che l’abbonamento è stato acquistato per il contribuente o per un suo familiare a carico ).

**Eccezioni**

Concorrono al reddito di lavoro dipendenti le indennità sostitutive e i servizi di seguito indicati:

* **l’indennità sostitutiva del servizio di trasporto concessa forfettariamente** dal datore o le somme corrisposte a titolo di rimborso di biglietti o tessere di abbonamento ai mezzi pubblici ex Risoluzione dell’agenzia delle entrate n. 54/E/1999 (invece, restano esclusi da imposizione i soli rimborsi chilometrici relativi a trasferte del dipendente fuori del comune sede di lavoro);
* **la messa a disposizione dei dipendenti di un ticket-trasporto** che riduca l’importo pagato per l’acquisto dell’abbonamento ordinario alla rete del trasporto pubblico, con riferimento alla soglia complessiva di non rilevanza dei fringe benefits pari a € 258,23 annui ai sensi della Risoluzione dell’agenzia delle entrate n. 126/E/2007;
* **i rimborsi chilometrici del tragitto casa-lavoro,** anche se, in base al CCNL, costituiscono una mera restituzione di somme anticipate dal lavoratore per conto del datore in base alla Risoluzione dell’agenzia delle entrate n. 191/E/2000.

Ne deriva che i rimborsi delle spese per abbonamenti o biglietti per il transito su mezzi pubblici e, in genere, tutte le altre spese sostenute dal dipendente per recarsi al lavoro sono assoggettati ad imposizione.

**f) IL SERVIZIO DI TRASPORTO FERROVIARIO**

Relativamente ai servizi di trasporto ferroviario di persone effettuati a titolo gratuito, si determina il fringe benefit assumendo l’importo pari all’introito medio per passeggero/chilometro ricavato dal Conto nazionale dei trasporti fissato con apposito decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, al netto delle somme eventualmente trattenute al lavoratore.

A tal fine, si suppone una percorrenza media convenzionale di 2.600 km e si riferisce complessivamente al dipendente, al coniuge o ai familiari ex art. 12 del T.U.I.R..

**Il decreto del MIT va emesso entro il 31/12 di ogni anno** ed è efficace dal periodo di imposta successivo a quello in corso alla data della sua emissione.

Con decorrenza dal periodo di imposta 2017, il premio di risultato può essere trasformato in servizi di trasporto ferroviario e, quindi, in biglietti ferroviari.

**g) I SERVIZI DI TRASPORTO INDIVIDUALE**

Sono esclusi dal reddito di lavoro dipendente **gli oneri di viaggio, debitamente e analiticamente documentati,** nonché connessi al trasferimento della sede di lavoro, sostenuti dal dipendente e rimborsati dal datore di lavoro, inclusi quelli sostenuti a favore dei familiari fiscalmente a carico ex art. 12 del T.U.I.R..

L’agevolazione vale anche per le spese direttamente sostenute dal datore di lavoro e per il trasloco delle cose, oltre che per il rimborso delle spese e degli oneri sostenuti dal dipendente in qualità di conduttore, per recesso dal contratto di locazione in dipendenza dell'avvenuto trasferimento della sede di lavoro.

Per l'applicazione del regime agevolativo non si richiede l'esistenza di una particolare causa che origini il trasferimento.

L'agevolazione compete, pertanto, anche al dipendente che lascia la sede di servizio per collocamento a riposo (Risoluzione dell’agenzia delle entrate n. 82/E/1999).

**Eccezioni**

Sono soggette a tassazione (ad esclusione del particolare caso dei soggetti espatriati, che soggiacciono al regime previsto dall'art. 51, comma 8-bis, del T.U.I.R.) i rimborsi delle spese riferite alle ipotesi di seguito descritte:

* **i rientri** vale a dire le spese per i viaggi, successivi al trasferimento, che il dipendente nel corso dell'anno fa, ad esempio, per visitare la famiglia che non si è trasferita con lui (Circolare dell’agenzia delle entrate n. 326/E/1997);
* **il trasferimento per nuova assunzione** (si tratta delle spese di viaggio sostenute da parte del datore di lavoro a favore di personale neo-assunto che deve prendere servizio presso la sede di lavoro collocata in un luogo diverso dalla propria residenza, a condizione che lo spostamento intervenga in un momento successivo all'instaurazione del rapporto di lavoro ai sensi della Risoluzione dell’Agenzia delle entrate n. 95/E/2003).

**h) LE STOCK OPTIONS O PIANI DI AZIONARIATO**

Il valore delle azioni assegnate alla generalità dei dipendenti, compresi quelli a tempo determinato e a part -time, non concorre alla formazione del reddito da lavoro dipendente **fino ad un massimo di € 2.065,83 (franchigia) per periodo d’imposta,** a condizione che le azioni non siano riacquistate dalla società emittente o dal datore di lavoro ovvero non siano cedute prima che siano decorsi almeno tre anni dall’assegnazione.

In caso contrario, l’ammontare che non ha concorso a formare il reddito al momento dell’acquisto è assoggettato a tassazione nel periodo d’imposta in cui avviene la cessione (art. 51, comma 2, lettera g), del D.P.R. n. 917/1986).

Il momento impositivo rilevante per determinare l’importo esente è quello dell’assegnazione delle azioni ai dipendenti, in quanto, come ha specificato la Risoluzione dell’Agenzia delle entrate n. 3/E/2002, non contano eventuali clausole che limitano la temporanea disponibilità delle azioni.

Il valore delle azioni assegnate ai dipendenti va calcolato applicando le disposizioni sul valore normale (art. 9, comma 4, del T.U.I.R.).

In particolare, la valutazione avviene:

* **per le azioni negoziate in mercati regolamentati italiani ed esteri**: in base alla media aritmetica dei prezzi rilevati nell’ultimo mese, tenendo presente che, nel calcolo della media vanno assunti come divisore solamente i giorni di effettiva quotazione del titolo e che, per ultimo mese, si intende il periodo che va dal giorno dell’assegnazione allo stesso giorno del mese solare precedente;
* **per le altre azioni**: in proporzione al patrimonio netto della società (tuttavia, per le società di nuova costituzione, in proporzione all’ammontare complessivo dei conferimenti);
* **per i titoli diversi dai precedenti**: comparativamente al valore normale dei titoli aventi caratteristiche analoghe negoziati in mercati italiani ed esteri.

In caso di acquisto in valuta estera di azioni quotate in mercati di Paesi extra – UE, il confronto tra il prezzo di acquisto ed il valore delle azioni alla data dell’offerta va effettuato sulla base dei valori espressi in valuta estera, in quanto non influisce la differenza di cambio.

Si individuano, in generale tre momenti fondamentali in relazione ai piani di assegnazione delle azioni ai dipendenti ((Risposta dell’Agenzia delle entrate a istanza di interpello n. 23/2020).

**Tabella. Fasi fondamentali dei piani di assegnazione delle azioni ai dipendenti.**

|  |  |
| --- | --- |
| **Granting (c.d. diritto di opzione)** | Rappresenta la fase iniziale vale a dire il momento in cui:   * il beneficiario riceve un diritto a divenire azionista della società datrice di lavoro o di altra società appartenente allo stesso gruppo; * viene fissato il prezzo di esercizio (c.d. strike price). |
| **Vesting period** | Costituisce la fase intermedia e, quindi, il periodo di maturazione compreso tra l'offerta dell'opzione e il termine iniziale per il suo esercizio. |
| **Exercising** | È la fase finale e, di conseguenza equivale alla data in cui viene effettivamente esercitato il diritto di opzione e, pertanto, alla data in cui l'azione viene effettivamente acquisita alle condizioni fissate nella fase del granting. |

Nel caso di assegnazione a dipendenti (ad esempio, managers) di titoli rappresentativi di un diritto non cedibile volto ad ottenere un certo numero di azioni, ai sensi della Risposta dell’Agenzia delle entrate n. 23/E/2020, il momento rilevante ai fini impositivi è costituito dal momento in cui è esercitato tale diritto ossia dalla data di exercising indipendentemente dalla data di emissione o di consegna dei titoli stessi.

Inoltre, in tale ipotesi, per l’Amministrazione finanziaria, le azioni devono essere assoggettate a tassazione per un importo pari alla differenza tra il valore normale determinato ai sensi dell'art. 9 del T.U.I.R., al momento dell'esercizio del diritto di opzione, e quanto corrisposto dal lavoratore dipendente a fronte dell'assegnazione stessa (Circolare dell’Agenzia delle entrate 17 maggio 2000, n. 98/E). La Risoluzione dell’Agenzia delle entrate n. 103/E/2012 ha precisato che i dividendi su stock option percepiti dai dipendenti rappresentano dei redditi di capitale di cui all’art. 44, comma 1, lett. e), del D.P.R. n. 917/1986.

La qualifica di lavoratore subordinato od assimilato rileva, ai fini della tassazione delle stock options quali redditi di lavoro dipendente, **solo al momento dell’offerta delle azioni**, mentre la fase successiva (percezione dei dividendi) non riguarda il rapporto di lavoro subordinato che lega l’azionista con la società emittente.

In caso di aumento del capitale sociale tramite emissione di nuove azioni, che vengono assegnate a manager della società in misura non proporzionale ai conferimenti effettuati dagli stessi, si configura il realizzo di un importo tassabile come reddito di lavoro dipendente se i manager sono dipendenti della società o come reddito assimilato a quello di lavoro dipendente qualora i manager siano anche amministratori.

Con decorrenza dal periodo di imposta 2017, i premi di risultato convertiti in fringe benefit consistenti in azioni offerte ai dipendenti sono detassati senza tener conto delle condizioni prescritte dall’art. 51, comma 2, lettera g), del T.U.I.R., ai sensi dell’art. 1, comma 160, della Legge di stabilità 2017.

**i) LE STOCK OPTIONS DELLE START-UP INNOVATIVE**

A norma dell’art. 27 del D.L. n. 179/2012, convertito con la L. n. 221/2012, sono stabilite delle agevolazioni fiscali per i piani di stock options predisposti dalle start-up innovative e dagli incubatori certificati.

Il reddito da lavoro derivante dall’assegnazione da parte delle start-up innovative ai propri dipendenti di azioni, quote, strumenti finanziari partecipativi (c.d. SFP) o di ogni altro diritto od incentivo che preveda l’attribuzione di strumenti finanziari o diritti similari, non concorre al reddito imponibile dei dipendenti né ai fini fiscali né ai fini previdenziali, a condizione che tali strumenti non vengano riacquistati dalla start-up innovativa o dall’incubatore certificato ovvero da società controllanti o controllate da questi.

L’esenzione vale per il reddito di lavoro derivante da strumenti e diritti attribuiti e assegnati dopo il 18/12/2012.

Le agevolazioni cessano allo scadere di 4 anni dalla costituzione o dall’iscrizione della società nella sezione speciale del Registro delle imprese oppure dalla perdita di uno dei requisiti obbligatori prescritti dal legislatore.

Si rileva che, in generale, vale quanto segue:

* **i piani di incentivi e di remunerazione** si estrinsecano nei sistemi di stock option, che includono le restricted stock units e le restricted stock grant plan, e di sistemi di work for equity;
* **permettono alle società di superare eventuali vincoli di liquidità** in quanto stabiliscono non solo per amministratori, dipendenti e collaboratori, ma anche per fornitori (ad esempio, professionisti, consulenti strategici, partner commerciali) dei compensi sotto forma di partecipazioni al capitale o di strumenti finanziari partecipativi (c.d. SFP) in cambio delle proprie prestazioni e dei propri servizi.

**Tabella. Differenze principali tra i sistemi di stock options e quelli di work for equity per le start up innovative.**

|  |  |
| --- | --- |
|  | **CARATTERISTICHE PRINCIPALI** |
| **Stock options** | * Sono diritti di opzione che attribuiscono ai beneficiari il diritto a sottoscrivere, ad un prezzo determinato, azioni o quote di futura emissione della start up presso la quale il beneficiario presta servizio o della società controllante la medesima. * Sono di norma concesse gratuitamente entro un definito lasso di tempo che solitamente inizia a decorrere dopo che siano trascorsi alcuni anni dalla loro attribuzione (c.d. vesting period); * La data di maturazione solitamente coincide con il raggiungimento di obiettivi di performance predeterminati e/o con la continuazione del rapporto di lavoro per un periodo di tempo prestabilito; * I beneficiari diventano titolari delle azioni o delle quote oggetto del piano solo in un momento successivo alla deliberazione del piano; * Esistono tipologie di stock options aventi ad oggetto non l’assegnazione di diritti di opzione ma l’assegnazione di azioni o quote nell’immediato o in un momento successivo come le restricted stock units e le restricted stock grant plan, che sono consigliabili se non vi sono esigenze di ingresso immediato nel capitale sociale della start up. |
| **Work for equity** | * Hanno ad oggetto normalmente le azioni o quote e non i diritti per l’acquisto o la sottoscrizione dei suddetti strumenti finanziari, quali i diritti di opzione di sottoscrizione di azioni o quote; * Prevedono l’ingresso immediato del capitale della start up con assegnazione di azioni o quote a seconda se si tratti di s.p.a. o di s.r.l.; * Se vi è l’esigenza di un ingresso posticipato, il piano potrebbe avere ad oggetto gli SFP con un regolamento di emissione che contempla la conversione degli stessi strumenti in azioni o quote al verificarsi di determinate condizioni o performance della start up emittente, consentendo in tal modo ai beneficiari di diventare soci della stessa in un momento successivo e predeterminato. |

**j) I DIRITTI DI OPZIONE**

Non è sottoposta a tassazione **la cessione di diritti non cedibili di opzione ai dipendenti,** mentre, per i diritti cedibili di opzione, il fringe benefit corrisponde all’intero valore del diritto fin dal momento dell’assegnazione.

È prevista la tassazione, invece, dei titoli e dei valori acquistati con l’esercizio di tali diritti, a meno che non sussistano le condizioni di non imponibilità previste per le azioni.

È tassabile l’assegnazione di diritti non cedibili di opzione ai dipendenti in quanto rappresentano reddito di lavoro dipendente per l’intero valore del diritto fin dal momento dell’assegnazione.

Si rileva che il valore normale dei diritti di opzione assegnati va calcolato prendendo a riferimento il prezzo o il corrispettivo mediamente praticato per i diritti della stessa specie o similari, in condizioni di libera concorrenza, nel tempo e nel luogo in cui tali diritti sono stati acquistati o, in mancanza, nel luogo più prossimo.

**k) LE EROGAZIONI A DIPENDENTI E FAMILIARI DI OPERE E I SERVIZI CON FINALITÀ EDUCATIVE E SOCIO-SANITARIE (C.D. ONERI DI UTILITÀ SOCIALE)**

Non contribuisce al reddito da lavoro dipendente l’utilizzo da parte del dipendente o dei familiari a suo carico delle opere e dei servizi destinati alla generalità o a determinate categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell’art. 12 del T.U.I.R., anche non fiscalmente a carico dei dipendenti, che siano sostenute dal datore di lavoro, **volontariamente o in conformità a disposizioni contrattuali** o ad accordo o regolamento aziendale di natura negoziale, per scopi di istruzione, ricreazione, educazione, assistenza sociale e sanitaria o culto (art. 51, comma 2, lettera f), del D.P.R. n. 917/1986).

Rientrano tra i familiari interessati dal beneficio il coniuge non legalmente ed effettivamente separato, i figli, inclusi i figli nati fuori del matrimonio e riconosciuti, i figli adottivi o affidati, ogni altra persona di cui all’art. 433 c.c. che conviva con il contribuente o percepisca assegni alimentari non risultanti da provvedimenti dell’autorità giudiziaria.

Si tratta, a titolo esemplificativo, delle spese per corsi di lingue, informatica, musica, teatro, danza, per abbonamenti a palestre o teatri, per viaggi di studio e non, per visite di medicina preventiva o diagnostica, per cure odontoiatriche, per assistenza psicologica o per checkup medici.

Si annoverano tra le somme escluse dal reddito anche **i rimborsi (assegni di studio) erogati da una società residente** appartenente ad una multinazionale a propri dipendenti esteri trasferiti in Italia per le spese sostenute per la formazione scolastica dei propri figli (Risoluzione dell'agenzia delle entrate n. 378/E/2007).

Ex art. 23, comma 3, della Legge di bilancio 2017, viene chiarito che, ai fini dell'esenzione IRPEF, per le opere e i servizi riconosciuti dal datore di lavoro, volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, rientrano in tale nozione anche le opere ed i servizi riconosciuti dal datore in conformità a disposizioni di contratti di lavoro nazionali o territoriali, oltre che di contratti aziendali, ovvero di accordo interconfederale.

Pertanto, per l’esclusione di tali servizi dal reddito di lavoro dipendente, devono sussistere contemporaneamente tre condizioni (Risoluzione dell’agenzia delle entrate n. 26/E/2010):

* **La volontarietà ovvero la conformità ad una disposizione contrattuale** o ad accordo o regolamento aziendale, nazionale o territoriale della spesa sostenuta dal datore di lavoro;
* **La destinazione delle opere e servizi alla generalità dei dipendenti** oppure a categorie di dipendenti;
* **La destinazione** d**elle opere e servizi a specifiche finalità di educazione, istruzione,** ricreazione, assistenza sociale o sanitaria, culto.

Si ricorda che vale l’esclusione dalla tassazione anche nell’ipotesi in cui i servizi con finalità educative, ricreative siano messi a disposizione dei dipendenti tramite il ricorso a strutture esterne all’azienda.

Le somme erogate dal datore di lavoro alla generalità o a categorie di dipendenti per la frequenza di asili nido e di colonie climatiche da parte dei familiari, nonché per borse di studio a favore di questi ultimi, non partecipano al reddito di lavoro dipendente, sempre che sussistano tre presupposti (Risoluzione dell’Agenzia delle entrate n. 34/E/2004):

* **Le strutture esterne** non sono di proprietà del datore di lavoro;
* **Il dipendente è estraneo** al rapporto tra l’azienda ed il fornitore effettivo del servizio;
* **Il dipendente non risulta il beneficiario** **dei pagamenti** effettuati dall’azienda in relazione all’obiettivo di fornitura dei servizi stessi.

Beneficiano del regime di esenzione unicamente le erogazioni corrisposte in natura e quelle corrisposte ad un gruppo omogeno di dipendenti.

Le stesse erogazioni per fini di educazione e istruzione, se sono messe a disposizione solo di alcuni lavoratori, partecipano al reddito di lavoro dipendente (Circolare dell’agenzia delle entrate n. 326/E/1997).

Tali spese non possono essere oggetto di rimborso diretto da parte del datore di lavoro.

Infine, non godono del regime esentativo le erogazioni di somme, anche indirette, da parte del datore di lavoro che possono consistere in rimborsi o anticipazioni di spese sopportate dal dipendente, con le eccezioni di cui all’art. 51-bis, comma 2, lettera f-bis), del T.U.I.R.

L’Agenzia delle entrate, con la Risposta n. 10 del 25/1/2019 ad un’istanza di interpello, in relazione all’art. 51, comma 2, lettera f), del T.U.I.R., ha precisato che non concorre al reddito di lavoro dipendente la fruizione del check-up cardiaco da parte degli addetti alla sala, dal momento che questi ultimi configurano una categoria di dipendenti.

Con la stessa risposta, l’Agenzia ha chiarito inoltre che il regime di esenzione spetta sia al titolare di contratto di somministrazione a tempo determinato sia allo stagista titolare di un reddito assimilato a quello di lavoro dipendente, mentre non è applicabile all’amministratore unico della società e al direttore di sala, in quanto costoro non configurano una categoria di dipendenti.

**l) LE EROGAZIONI A DIPENDENTI PER LA FRUIZIONE DI SERVIZI EDUCATIVI DA PARTE DI FAMILIARI, NONCHÈ PER L’ASSISTENZA AI FAMILIARI ANZIANI O NON AUTOSUFFICIENTI**

Non concorrono a formare il reddito le somme in denaro e i servizi erogati alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione da parte di familiari di cui all’art. 12 del T.U.I.R. dei servizi educativi e di istruzione, anche in età prescolare, di quelli integrativi e di mensa ad essi connessi, per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore di tali familiari, nonché le somme e i servizi erogati alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione di **servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti** di cui all’art. 12 del T.U.I.R. (art. 51, comma 2, lettere f-bis) e f-ter), del D.P.R. n. 917/1986, e Circolare dell’Agenzia delle entrate n. 28/E/2016).

Spetta il regime di esenzione nei casi in cui i servizi e le prestazioni di messa a disposizione di asili nido e colonie climatiche, interne o esterne all'azienda, a favore di dipendenti, categorie di dipendenti e loro familiari così come di borse di studio a questi ultimi siano assunti non solo volontariamente ma anche in conformità ad accordi o contratti di lavoro aziendali, nazionali o di altro livello.

Tali servizi possono essere erogati direttamente oppure tramite terzi o ancora mediante rimborso al dipendente delle relative spese purché adeguatamente documentate.

**m) I PREMI PER ASSICURAZIONI**

**1) Assicurazioni di responsabilità civile per perdite patrimoniali**

I premi corrisposti dall’impresa a fronte di polizze assicurative stipulate per garantire la copertura di eventuali perdite patrimoniali che i dirigenti o i quadri direttivi dovessero subire in seguito ad azioni civili intentate da terzi danneggiati da atti compiuti nell’esercizio delle loro funzioni non rappresentano fringe benefits e, di conseguenza, non formano il reddito di lavoro dipendente di tali soggetti.

Infatti, la polizza viene stipulata nell’esclusivo interesse dell’impresa, senza che questo comporti un arricchimento patrimoniale del dipendente e l’eventuale rimborso assicurativo costituisce solo una reintegrazione della perdita patrimoniale subita da tali soggetti.

**2) Assicurazioni sulla vita, sugli infortuni professionali o extracontrattuali**

I premi pagati in via extracontrattuale dal datore di lavoro contraente per una polizza vita a favore di un dipendente, oltre a quelli pagati per infortuni professionali o extra-professionali, costituiscono interamente reddito di lavoro dipendente per il beneficiario.

Ai fini IRPEF, per i contratti vita stipulati o rinnovati fino al 31/12/2000, anche se versati all’estero o a compagnie estere ed a condizione che la loro durata sia non inferiore a 5 anni e non consenta la concessione di prestiti nel periodo di durata minima, i relativi premi sono oneri detraibili ai fini IRPEF ex art. 15 del D.P.R. n. 917/1986.

Si osserva che gli indennizzi per infortuni professionali o extra-professionali dei dipendenti, trattandosi di erogazioni discrezionali e prive di finalità risarcitoria, si annoverano tra le somme e i valori percepiti in relazione al rapporto di lavoro a norma dell’art. 51, comma 1, del D.P.R. n. 917/1986, e che, conseguentemente, sono soggetti alla ritenuta d’acconto ex Risoluzione dell’agenzia delle entrate n. 200/E/2001.

I premi di assicurazioni sanitarie e per infortuni extra-professionali si assoggettano a tassazione nel periodo di paga in cui sono effettuate le erogazioni da parte del sostituto d'imposta (Circolare dell’agenzia delle entrate n. 326/E/1997, n.326/E).

**3) Assicurazioni sanitarie**

I premi per assicurazioni sanitarie pagati dal datore di lavoro ed i rimborsi effettuati dallo stesso a fronte di spese sanitarie che danno diritto alla detrazione ex art. 15, comma 1, lettera c), del T.U.I.R., e che sono sostenute dal lavoratore dipendente vanno a formare il reddito del dipendente (Circolare dell’Agenzia delle entrate n. 326/E/1997).

I premi di assicurazioni sanitarie scontano l’imposizione nel periodo di paga in cui sono effettuate le erogazioni da parte del sostituto d'imposta.

**4) Assicurazioni previste dal contratto di lavoro**

Non sono invece assoggettabili a contribuzione le somme versate a finanziamento di assicurazioni previste espressamente dai contratti collettivi di lavoro, accordi o regolamenti aziendali.

**5) Assicurazioni per rischio morte**

Le somme erogate a titolo di premi per assicurazioni aventi per oggetto il rischio di morte, di invalidità permanente non inferiore al 5% o di non autosufficienza sono interamente soggette ad IRPEF.

Ai fini IRPEF, si tratta di oneri detraibili ex art. 15, comma 1, lett. f), del D.P.R. 917/1986.

**6) Assicurazioni extra professionali**

Dall’1/1/2017, i premi e i contributi versati dal datore di lavoro a favore della generalità o di categorie di dipendenti per prestazioni, anche in forma assicurativa, concernenti **il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana** ex art. 2, comma 2, lettera d), numeri 1) e 2), del Decreto del Ministro del lavoro 27/10/2009, ovvero concernenti il rischio di gravi patologie, in virtù di contratto o accordo aziendale o territoriale o di regolamento specifico, sono escluse dalla partecipazione al reddito di lavoro dipendente.

**7) Assicurazioni per il rischio di contrarre il COVID-19**

Ex Circolare dell’Agenzia delle entrate 6/5/2020, n. 11/E, in considerazione del fatto che l'Organizzazione Mondiale di Sanità ha dichiarato l'epidemia da Covid-19 un'emergenza di sanità pubblica di carattere internazionale, **le polizze sanitarie a copertura del rischio di contrarre il Covid-19** stipulate dai datore di lavoro in favore della generalità dei dipendenti o di categoria di dipendenti vengono equiparate alle polizze sanitarie aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana o il rischio di gravi patologie che non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente, senza limiti di importo, se sono stipulate a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti.

Nel caso in cui le polizze sanitarie vengano stipulate solo in favore di alcuni lavoratori sono da considerarsi fringe benefit e sono esenti nel limite di 258,23 euro annui (aumentati a 516,46 annui euro per l'anno di imposta 2020 e il 2021), mentre se il valore supera detto limite, l'importo concorre interamente alla formazione del reddito di lavoro dipendente.

Se la polizza garantisce prestazioni sia al dipendente che ai familiari, occorre distinguere la quota destinata al dipendente, esente senza limiti, dalla quota destinata ai familiari, che costituirà fringe benefit e sarà quindi esente nel limite di 258,23 euro annui.

**n) I BENI E SERVIZI PRODOTTI DAL DATORE DI LAVORO**

Se l’impresa (ad esempio, una compagnia di trasporto aereo o ferroviario) fornisce ai propri dipendenti, a prezzi ridotti, alcuni servizi quali le concessioni di viaggio prodotti dalla stessa, si configura un compenso in natura che contribuisce a formare il reddito del dipendente per la differenza tra il corrispettivo pagato dal dipendente ed il valore del servizio offerto.

Nel caso dei beni prodotti dal datore di lavoro, (ad esempio, televisori, lettori DVD), che siano ceduti gratuitamente ai dipendenti, emerge un compenso tassabile che concorre alla formazione del reddito in misura pari al relativo valore normale.

**Nel caso dei beni prodotti dall’impresa di produzione**, che vende i beni anche a grossisti, il valore normale è dato dal prezzo mediamente praticato dall’azienda nelle cessioni ai grossisti.

I beni e i servizi erogati come benefici ai dipendenti non configurano reddito tassabile in capo al dipendente se complessivamente non superano, nel periodo d’imposta, la franchigia prevista per i beni di modico valore, al netto di eventuali somme corrisposte dal lavoratore (ad esempio, i pacchi dono natalizi).

In caso contrario, contribuiscono alla formazione del reddito del dipendente per l’intero.

In caso di cessione attuata da imprese o enti soggetti ad IRES, in favore dei propri dipendenti, di computer, non è imponibile come reddito in natura la cessione in cambio di un corrispettivo pari a quello di acquisto di un computer di nuova fabbricazione, eventualmente con annesso il relativo programma di funzionamento, sempre che il bene sia stato acquistato nello stesso esercizio in cui avviene la cessione (Circolare dell’Agenzia delle entrate n. 20/E/2006).

Se vengono ceduti beni prodotti dall’azienda ai propri dipendenti **con assegnazione di un premio**, il valore del premio partecipa autonomamente ed interamente come bene in natura alla formazione del reddito di lavoro dipendente e va assoggettato a ritenuta ex art. 23 del D.P.R. n. 600/1973, secondo quanto chiarito dalla Risoluzione dell'Agenzia delle entrate n. 202 /E/2003.

Si noti che se l’azienda cede beni di sua produzione ai dipendenti concedendo uno sconto, tale riduzione di prezzo non rileva fiscalmente per il dipendente se l’importo pagato è comunque superiore al prezzo mediamente praticato al grossista, dal momento che conta per il Fisco solo il valore eccedente rispetto al prezzo mediamente praticato al grossista.

**o) I BUONI CORRISPETTIVO**

Ex art. 51, comma 3-bis, del D.P.R. n. 917/1986, il datore di lavoro può erogare beni, prestazioni, opere e servizi **mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico,** riportanti un valore nominale o facciale (c.d. buoni corrispettivo o voucher).

Nuove regole sono dettate per i buoni corrispettivo emessi dopo il 31/12/2018 a seguito dell’approvazione del D.Lgs. 29/11/2018, n. 141, che recepisce nell’ordinamento tributario nazionale la Direttiva UE del 27/6/2016, n. 1065.

Conseguentemente è stato modificato l’assetto del D.P.R. n. 633/1972, che accoglie **la disciplina dei buoni corrispettivo** mediante l’introduzione dei nuovi artt. 6-bis, 6-ter e 6-quater e il nuovo comma 5-bis all’interno dell’art. 13.

Il buono corrispettivo costituisce uno strumento contenente l’obbligo di essere accettato come corrispettivo totale o parziale a fronte di una cessione di beni o di una prestazione di servizi, contenente, direttamente sullo strumento stesso oppure nella relativa documentazione, i beni o i servizi da cedere o prestare ovvero le identità dei potenziali cedenti o prestatori e le corrispondenti condizioni generali di utilizzo.

I buoni possono essere emessi sia in forma fisica che elettronica.

Si distinguono due categorie di buoni corrispettivo:

* **I buoni monouso,** per i quali, al momento dell’emissione, è nota la disciplina IVA applicabile alla cessione dei beni o alla prestazione dei servizi a cui danno diritto;
* **I buoni multiuso,** per i quali, al momento dell’emissione o del riscatto, non sono disponibili le informazioni necessarie per il trattamento IVA applicabile alla cessione dei beni o alla prestazione dei servizi a cui danno diritto.

In sostanza, l’obbligo di applicare l’IVA sorge nel momento in cui si emette il buono se l’operazione di cessione di beni o prestazione di servizi è già identificata in ogni suo elemento (buono corrispettivo monouso).

In caso contrario, tale obbligo si verifica nel momento in cui gli elementi di tale operazione diventano certi e, quindi, in sede di utilizzo del buono (buono corrispettivo multiuso).

Si osserva che ogni trasferimento del buono monouso precedente alla cessione di beni o alla prestazione di servizi a cui il buono dà diritto, se è effettuata da un soggetto diverso da quello che ha emesso il buono corrispettivo, rileva ai fini IVA e si considera resa nei confronti del soggetto che ha emesso il buono corrispettivo.

Mentre gli artt. 6-bis, 6-ter e 6-quater del Decreto IVA contengono rispettivamente la definizione generale di buono corrispettivo, quella specifica di buono corrispettivo monouso e quella di buono corrispettivo multiuso, il comma 5-bis dell’art. 13 riporta i criteri di determinazione della base imponibile per i buoni corrispettivo multiuso.

**Tabella. Differenze fondamentali in ambito IVA tra i voucher monouso e quelli cumulativi o multiuso ex D.Lgs. 29 novembre 2018, n. 141 in vigore per i buoni corrispettivo emessi dopo il 31/12/2018.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Tipologia di buono corrispettivo** | **Definizione** | **Trattamento tributario ai fini IVA** | **Normativa IVA di riferimento** |
| **Buono corrispettivo** | È uno strumento contenente l’obbligo di essere accettato come corrispettivo totale o parziale a fronte di una cessione di beni o di una prestazione di servizi, contenente, direttamente sullo strumento stesso oppure nella relativa documentazione, i beni o i servizi da cedere o prestare ovvero le identità dei potenziali cedenti o prestatori e le corrispondenti condizioni generali di utilizzo. | È differente a seconda che si tratti di buono monouso o multiuso. | Art. 6-bis del D.P.R. n. 633/1972 |
| **Buono corrispettivo monouso** | È buono monouso (single-purpose voucher nella denominazione inglese) quello in relazione al quale al momento dell’emissione è nota la disciplina IVA applicabile e, quindi, sono noti:   * il luogo in cui l’operazione si svolge (per regolamentare la territorialità dell’IVA); * l’imposta sul valore aggiunto dovuta; * la natura dell’operazione; * la qualità e la quantità dei beni o servizi; * l’aliquota applicabile (o eventuali regimi di esenzione o di non imponibilità); * ogni altro elemento che possa influire sulla determinazione dell’imposta (ad esempio l’esistenza di determinati requisiti soggettivi del fornitore o dell’acquirente). | Il momento impositivo IVA si verifica al momento dell’emissione e non del suo effettivo utilizzo.  Il trasferimento è soggetto ad imposta ed è equiparato all’effettuazione della cessione di beni o della prestazione di servizi cui si riferisce.  L’emissione, il trasferimento e il riscatto del buono monouso non sono operazioni rilevanti ai fini IVA, in quanto sono già stati sottoposti a imposizione. | Art. 6-ter del D.P.R. n. 633/1972 |
| **Buono corrispettivo multiuso** | Si tratta di tutti i buoni (multi-purpose voucher nella denominazione inglese) che non è possibile qualificare come buoni monouso e, dunque, dei buoni per i quali non è nota la disciplina IVA al momento dell’emissione.  Pertanto, l’IVA verrà applicata solo al momento in cui il buono sarà utilizzato per il pagamento. | Rilevano ai fini IVA non al momento del trasferimento, ma al momento in cui l’operazione è materialmente effettuata, poiché solo in quel momento è possibile conoscere il trattamento IVA applicabile.  L’IVA verrà applicata solo al momento in cui il buono verrà utilizzato per il pagamento.  A seconda dei casi, la base imponibile è pari:   * al corrispettivo dovuto per il buono multiuso (o alla parte corrispondente del corrispettivo del buono in caso di utilizzo parziale); * al valore monetario del buono multiuso, esclusa l’IVA dovuta, in assenza di informazioni sul corrispettivo;   nell’ipotesi di servizi di distribuzione, alla differenza tra il valore monetario del buono e l’ammontare dovuto per il trasferimento dello stesso in assenza di uno specifico corrispettivo.  Per i buoni emessi fino al 31/12/2018 è ininfluente ai fini IVA ogni trasferimento del buono precedente al suo utilizzo. | Artt. 6-bis, 6-quater e art. 13, comma 5-bis, del D.P.R. n. 633/1972 |

**p) I CELLULARI, PC, SMARTPHONE E TABLET**

Non esistono norme specifiche sulla tassazione dell’utilizzo da parte del dipendente di cellulare o smartphone o tablet o personal computer (notebook, netbook, tablet) di proprietà aziendale.

**1) Cellulare di proprietà dell’impresa ad uso esclusivo aziendale**

Non si ha alcun compenso in natura se il dipendente, che effettua spostamenti frequenti e ha la necessità di una continua reperibilità sia da parte dell’azienda che della clientela, è dotato di un cellulare abilitato a raggiungere unicamente utenti con i quali intercorrono solo rapporti di utilità aziendale, utilizzando numeri appositamente predisposti e memorizzati.

**2) Cellulare di proprietà dell’impresa ad uso promiscuo**

In mancanza di diversa specificazione, si presume l’uso promiscuo del telefonino.

La prestazione di servizi resa nei confronti del dipendente può configurarsi con o senza addebito di un corrispettivo che è imponibile ai fini IVA.

Per gli importi dell’uso privato addebitati al dipendente, l’azienda emette fattura con IVA ordinaria.

L’addebito del corrispettivo può avvenire alternativamente in forma:

* **analitica;**
* **forfetaria.**

A causa della normativa sulla privacy, non è consentito ricorrere automaticamente al controllo delle bollette telefoniche.

Appare, tuttavia, possibile dotare il dipendente di un apparecchio e di un contratto telefonico che consentono di ricevere una bolletta in cui sono evidenziati separatamente gli scatti ad uso privato e quelli ad uso aziendale, senza che compaia in chiaro il numero di telefono raggiunto durante la comunicazione di natura privata.

Qualora risulti impossibile effettuare un controllo analitico dell’utilizzo del cellulare, si può procedere ad un calcolo forfetario ripartendo i relativi costi sulla base delle giornate settimanali lavorate e, quindi, imputando al dipendente i relativi costi per 2 giorni su 7 (2/7) alla settimana più i giorni delle ferie.

Non è prevista una quantificazione forfetaria del compenso che deriva dall’uso promiscuo del cellulare per cui si ritiene che valgano i principi di carattere generale (criterio del valore normale).

Se il telefono è abilitato a raggiungere qualunque tipo di utente, il benefit è dato dalla differenza tra il costo effettivo (valore normale del bene più costo delle telefonate private) e l’importo che il datore di lavoro riaddebita al lavoratore al lordo dell’IVA.

Se la differenza è pari a zero, non si configura alcun fringe benefit, mentre, se è inferiore al costo effettivo, la differenza costituisce reddito tassabile in capo al dipendente.

Si osserva che, nel caso di telefonate aziendali per le quali il consumo deve restare a carico dell’impresa, gli importi confluiscono direttamente nella busta paga del dipendente come compenso aggiuntivo e, pertanto, vanno assoggettati a ritenuta fiscale e previdenziale.

**Tabella. Sintesi dei metodi alternativi utilizzabili dal datore di lavoro per addebitare al dipendente l’utilizzo per fini privati del telefono aziendale.**

|  |
| --- |
| 1. Richiesta all’utilizzatore di un rimborso forfetario pari ad una percentuale del costo di gestione, con emissione di fattura soggetta a IVA per l’importo corrispondente; 2. Addebito all’utilizzatore di un beneficio forfetario del 50%, che costituisce compenso tassabile in busta paga per il beneficiario; 3. Addebito all’utilizzatore del costo effettivo delle chiamate private, con emissione di fattura sottoposta a IVA per l’importo corrispondente; 4. **Utilizzo di cellulari con doppio addebito** per cui il datore di lavoro può addebitare direttamente all’utilizzatore le chiamate private e tale addebito costituisce un compenso tassabile; 5. Stipula di un accordo in base al quale il dipendente, prima di selezionare un numero privato, digita un tasto che consente di far pervenire al domicilio dello stesso la bolletta con il costo delle relative telefonate per cui non gli viene addebitato dall’azienda alcun benefit; 6. Pattuizione espressa per iscritto secondo la quale il dipendente non viene tassato per l’utilizzo personale del telefonino. |

**3) Cellulare di proprietà dell’impresa ad uso esclusivo personale**

in caso di utilizzo del cellulare aziendale per fini unicamente privati, viene tassato il valore normale dato dall’importo della fattura intestata all’azienda.

**4) Cellulare di proprietà del dipendente**

Quando il dipendente utilizza il proprio cellulare, addebita all’azienda le spese sostenute per l'uso del proprio cellulare per le telefonate di lavoro.

Per contro, l’impiego del cellulare costituisce un beneficio tassabile se la proprietà resta in capo al dipendente.

**Tabella. Trattamento fiscale dei più importanti benefici in natura erogati ai dipendenti dal punto di vista del lavoratore.**

|  |  |
| --- | --- |
| **DESCRIZIONE DEL BENE O SERVIZIO** | **REDDITO TASSABILE PER IL DIPENDENTE** |
| *Autoveicoli, motoveicoli e ciclomotori ad uso esclusivamente aziendale* | Non si configura alcun fringe benefit. |
| *Autoveicoli, motoveicoli e ciclomotori ad uso promiscuo* | Regole applicabili per i veicoli concessi in uso promiscuo ai dipendenti con contratti stipulati entro il 30/6/2020.  Il reddito tassabile è pari al 30% dell’importo, corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15.000 chilometri, calcolato sulla base del costo chilometrico d’esercizio desumibile dalle tabelle ACI elaborate annualmente e comunicate al Ministero dell’economia e delle finanze al netto di eventuali ammontari trattenuti al dipendente o corrisposti dal dipendente per l’uso personale dell’auto.  Regole applicabili per i veicoli concessi in uso promiscuo ai dipendenti con contratti stipulati dall’1/7/2020.  il reddito tassabile al netto di eventuali ammontari trattenuti al dipendente o corrisposti dal dipendente per l’uso personale dell’auto è pari al:   * 25%, se i valori di emissione di anidride carbonica sono non superiori a grammi 60 per chilometro (g/km di CO2); * 30%, se i valori di emissione di anidride carbonica sono superiori a 60 g/km ma non a 160 g/km; * 50% se i valori di emissione di anidride carbonica sono superiori a 160 g/km ma non a 190 g/km; * 60%, se i valori di emissione di anidride carbonica sono superiori a 190 g/km. |
| *Autoveicoli, motoveicoli e ciclomotori ad uso esclusivamente personale* | Il fringe benefit è pari al valore normale. |
| *Prestiti in denaro* | Il reddito tassabile corrisponde al 50% della differenza tra l’importo degli interessi computati al tasso ufficiale di riferimento in vigore alla fine di ogni anno e quello degli interessi determinato in base al tasso applicato agli stessi. |
| *Immobili iscritti al Catasto dati in locazione, uso o comodato senza obbligo di dimora* | Il fringe benefit equivale alla differenza tra l’importo della rendita catastale dell’immobile, aumentata delle spese inerenti, comprese le utenze a carico dell’utilizzatore, e quello pagato dal dipendente per l’uso del fabbricato. |
| *Immobili iscritti al Catasto dati in locazione, uso o comodato con obbligo di dimora* | Il compenso in natura equivale al 30% della differenza tra la rendita catastale dell’immobile, maggiorata delle spese inerenti, incluse le utenze a carico dell’utilizzatore, e l’importo pagato dal dipendente per l’uso del fabbricato. |
| *Immobili non iscritti al Catasto dati in locazione, uso o comodato* | Il beneficio tassabile è pari alla differenza tra il canone di locazione determinato in regime vincolistico o, in assenza, in regime di libero mercato, e l’importo pagato dal dipendente per l’uso del fabbricato. |
| *Buoni pasto* | Non si configura alcun fringe benefit fino all’importo giornaliero di € 8,00 (se elettronici) ovvero di € 4,00 (se cartacei). L’eccedenza rispetto a tale soglia è tassabile, al netto di eventuali somme addebitate al dipendente. |
| *Fornitura diretta di pasti tramite mense aziendali o interaziendali (anche effettuata direttamente dal datore di lavoro senza mensa)* | Non vi è alcun fringe benefit. |
| *Servizio di trasporto ferroviario* | Il fringe benefit è pari all’introito medio per passeggero/chilometro desunto dal Conto nazionale dei trasporti e stabilito con apposito decreto del MIT per una percorrenza media convenzionale di 2.600 km., al netto di eventuali ammontari trattenuti al lavoratore. |
| *Azioni assegnate alla generalità dei dipendenti* | Non si genera alcun beneficio tassabile fino all’importo di € 2.065,83 per periodo di imposta, a condizione che le azioni non siano riacquistate dall’emittente o dal datore di lavoro ovvero che non siano cedute prima del decorso di almeno tre anni dalla percezione. |
| *Diritti non cedibili di opzione* | Non si configura alcun beneficio tassabile. |
| *Diritti cedibili di opzione* | Il beneficio tassabile corrisponde all’intero valore del diritto fin dal momento dell’assegnazione. |
| *Concessioni di viaggio a prezzi ridotti* | Il compenso in natura è dato dalla differenza tra il corrispettivo pagato dal dipendente ed il valore del servizio offerto. |
| *Premi di assicurazione a dirigenti e quadri direttivi per perdite patrimoniali da azioni civili di terzi* | Non vi è alcun fringe benefit. |
| *Premi di assicurazione sulla vita, infortuni professionali o extraprofessionali, sanitarie ed extracontrattuali* | Il beneficio tassabile è pari all’intero valore del premio. |
| *Premi di assicurazione previsti dal contratto di lavoro* | Non vi è alcun fringe benefit. |
| *Premi di assicurazione sulla morte* | Il beneficio tassabile è uguale all’intero valore del premio. |
| *Beni o servizi ceduti gratuitamente* | Il fringe benefit equivale al valore normale. Se si tratta di beni prodotti dall’impresa che li vende anche ai grossisti, il valore normale è dato dal prezzo mediamente praticato dall’azienda nella cessione ai grossisti. |
| *Beni prodotti dall’azienda ceduti con assegnazione di un premio* | Il beneficio tassabile è uguale all’intero valore del premio. |
| *Cellulari, pc, smartphone e tablet di proprietà dell’impresa ad uso esclusivamente aziendale* | Non vi è alcun fringe benefit |
| *Cellulari, pc, smartphone e tablet di proprietà dell’impresa ad uso esclusivamente personale* | Il reddito tassabile è pari al valore normale. |
| *Cellulari, pc, smartphone e tablet di proprietà dell’impresa ad uso promiscuo* | Il beneficio tassabile è uguale alla differenza tra il costo effettivo (valore normale del bene più costo delle telefonate) e l’importo che il datore di lavoro riaddebita al lavoratore al lordo dell’IVA. |
| *Prestazioni di welfare aziendale* | Non si configura alcun fringe benefit, se le erogazioni sono effettuate dal datore di lavoro volontariamente o in base a contratto o accordo o regolamento aziendale e se sono destinate alla generalità dei dipendenti o ad alcune categorie di dipendenti, in presenza della specifica documentazione. |

2.3 I fringe benefits dal punto di vista del datore di lavoro

I fringe benefits generano per il datore di lavoro delle spese per prestazioni da lavoro dipendente che sono deducibili nella determinazione del reddito d’impresa, secondo i criteri ordinari.

I criteri ordinari per la deduzione dal reddito di impresa sono i seguenti (art. 109, commi 1, 2 e 5, del T.U.I.R.):

* **il principio di certezza dell’esistenza e di determinabilità oggettiva dell’ammontare della spesa;**
* **il principio di competenza;**
* **il principio di inerenza.**

Se le somme e i valori sono erogati da un soggetto obbligato ad effettuare le ritenute alla fonte, il datore di lavoro che agisce come sostituto d’imposta deve operare il prelievo alla fonte anche sull’importo corrispondente ai valori in natura, ricevendo la corrispondente provvista dal sostituito, mentre non va operata la ritenuta sui redditi in natura erogati ai dipendenti, se il datore di lavoro non ha sopportato un costo specifico per produrre il bene il cui valore rientra nella retribuzione.

In linea di principio, tutte le spese sostenute a favore del personale dipendente, sia in denaro sia in natura, anche a titolo di liberalità a favore dei lavoratori sono deducibili dal reddito d’impresa ai sensi dell’art. 95, comma 1, del D.P.R. n. 917/1986.

Costituiscono un’eccezione a tale regola generale le spese per opere o servizi fruibili dalla generalità dei dipendenti o da categorie di dipendenti volontariamente sostenute per specifici scopi di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o di culto, per le quali la deduzione è ammessa entro il 5 per mille delle spese per prestazioni di lavoro dipendente quali risultano dalla dichiarazione dei redditi.

I compensi in natura ai dipendenti vanno rilevati contabilmente dalle imprese, che redigono il bilancio a norma degli artt. 2423 e seguenti del codice civile, nel conto economico, classificandoli per natura in una voce autonoma.

È esclusa la collocazione nella voce voci **B9 "costi per il personale"** (salari e stipendi, oneri sociali, trattamento di fine rapporto, trattamento di quiescenza e simili, altri costi) di quei costi che, seppure riferiti al personale, riguardano acquisti quali il vestiario o la mensa aziendale oppure prestazioni di servizi da parte di terzi o ancora utilizzo di beni di terzi (affitto di locali impiegati per mense, etc.).

Nel caso del professionista, le spese sostenute per i fringe benefits erogati ai dipendenti vanno pure evidenziate per natura e, quindi, per esempio quelle consistenti nell’uso dell’immobile affittato vanno indicate non nella voce “costo del lavoro” ma, per contro, per natura **nella voce “locazioni”** ed è prevista in generale la deducibilità dal reddito di lavoro autonomo professionale ex art. 54 del D.P.R. n. 917/1986.

Nello specifico, se il benefit consiste nell’uso promiscuo del veicolo per la maggior parte del periodo d’imposta, la quota di ammortamento non va riportata nella voce “costo del lavoro”, ma nella voce “quote d’ammortamento” collocata all’interno del modello Unico persone fisiche.

Ai fini della deducibilità IRAP del fringe benefit, si applicano le limitazioni ed i criteri previsti per le imposte sui redditi (ad esempio, i canoni di locazione anche finanziaria e le spese di manutenzione dei fabbricati concessi in uso ai dipendenti, classificabili rispettivamente nelle voci **B8 “costi per godimento di beni di terzi” e B7 “costi per servizi”** del conto economico, sono deducibili per un ammontare non superiore a quello che rappresenta reddito per i dipendenti stessi).

Ai sensi della Circolare dell’agenzia delle entrate n. 36/E/2009, ai fini della deducibilità dalla base imponibile IRAP dei componenti negativi di reddito, è necessario che gli stessi siano connotati dal generale requisito di inerenza al valore della produzione IRAP, tenendo presente che tale inerenza è declinata dal contribuente nella compilazione del conto economico ed è sindacabile dall'Amministrazione finanziaria in sede di controllo.

In particolare, il sindacato di inerenza si pone con riferimento a determinati costi per i quali il T.U.I.R. introduce presunzioni legali di parziale inerenza, ponendo limiti alla relativa deducibilità.

In tali casi, per esigenze di semplificazione, sussiste l'inerenza se il contribuente deduce ai fini IRAP importi di ammontare non superiore a quelli determinati applicando le disposizioni previste per l'applicazione delle imposte sul reddito.

I compensi in natura a dipendenti, che non siano classificabili nelle voci B9 "costi per il personale" e B14 "oneri diversi di gestione" del Conto economico sono deducibili ai fini IRAP anche se costituiscono reddito di lavoro dipendente.

Al contrario, nel caso degli autoveicoli concessi in uso promiscuo ai dipendenti, i costi sostenuti dall’impresa e classificabili, a seconda dei casi, nelle voci B8 “costi per godimento di beni di terzi” o B10, lettera b), “ammortamento delle immobilizzazioni materiali” sono ammessi in deduzione per l’intero ammontare, indipendentemente dall’importo eventualmente tassato in capo al dipendente come reddito di lavoro.

Si sottolinea che, nel modello di certificazione unica rilasciato ogni anno al dipendente dal datore di lavoro, tra le annotazioni, va riportato il valore delle erogazioni liberali in natura e dei compensi in natura comunque erogati e che l’esposizione di tale valore è sempre obbligatoria indipendentemente dall’ammontare erogato.

**a) GLI AUTOVEICOLI AZIENDALI**

**1) Auto di proprietà del datore di lavoro ad esclusivo uso aziendale**

La deducibilità avviene secondo le regole generali fissate per le auto aziendali.

Ne deriva che, in tale fattispecie, per il datore di lavoro, le spese e gli altri componenti negativi relativi alle auto sono interamente deducibili sia ai fini delle imposte sui redditi che ai fini IRAP, se sono destinati ad essere impiegati esclusivamente come beni strumentali nell’attività propria dell’impresa.

**2) Auto di proprietà del datore di lavoro ad uso promiscuo**

La disciplina dei veicoli dati in uso promiscuo ai dipendenti per la maggior parte del periodo di imposta è contenuta nell’art. 164, comma 1, lett. b-bis), del D.P.R. n. 917/1986, che riconosce la deducibilità nella misura del 70%.

Risulta del tutto irrilevante la durata del periodo di possesso del veicolo da parte del dipendente.

Esiste uno stretto collegamento tra l’importo assoggettato a tassazione a titolo di retribuzione in natura per il dipendente ex art. 51, comma 4, lett. a), del T.U.I.R. (c.d. fringe benefit) e la spesa deducibile per l’impresa.

L’impresa può portare in deduzione dal proprio reddito unicamente l’ammontare pari al fringe benefit sottoposto a tassazione in capo al dipendente.

Se il dipendente versa delle somme a fronte dell’utilizzo del veicolo per rimborsare in tutto o in parte il relativo costo sostenuto dall’impresa, tali somme, da un lato, vanno a decurtare il reddito di lavoro dipendente, mentre, dall’altro, concorrono a formare il reddito dell’impresa.

Pertanto, i costi effettivamente sostenuti dall’impresa possono essere portati in deduzione dal reddito d’impresa dal momento che sono strettamente correlati al componente positivo tassato.

In ogni caso, l’importo complessivamente deducibile da parte dell’impresa a titolo di fringe benefit e di altri costi non può superare quello delle spese sostenute per l’autoveicolo dato in uso promiscuo.

In caso di concessione in uso dello stesso veicolo a più dipendenti nel corso dello stesso anno, per determinare l’ammontare deducibile occorre sommare il valore di ogni fringe benefit concesso.

Si rileva che l’impresa è libera di farsi rimborsare le spese relative all’utilizzo privato nei giorni di sabato e domenica o durante le ferie, emettendo fattura con IVA ordinaria sul dipendente e tenendo presente che le tariffe ACI sono già comprensive di IVA.

Ne deriva che dalla tariffa ACI applicata occorre scorporare l’IVA.

L’importo fatturato al dipendente, che determina il reddito secondo il principio di cassa, va riscosso dall’impresa entro la fine dell’esercizio.

Nella contabilità aziendale, compare il costo del carburante quale risulta dalle schede carburanti e, a storno parziale della spesa, la quota rimborsata dal dipendente ed addebitata in fattura.

Ai fini IVA, non è possibile la detrazione integrale dell’imposta, ma secondo il principio dell’inerenza del veicolo all’attività lavorativa svolta e, di conseguenza, la detrazione incontra un limite nell’utilizzo reale del mezzo di trasporto (di norma, si assume la detrazione al 50%).

In caso di veicoli concessi in uso a soggetti titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, l’ammontare del fringe benefit che contribuisce a formare il reddito dell’amministratore è deducibile per l’impresa ex art. 95 del T.U.I.R. fino all’ammontare delle spese sostenute da quest’ultima.

L’eventuale eccedenza delle spese sostenute dall’impresa rispetto al fringe benefit in capo al dipendente è indeducibile dal reddito di impresa.

Se un dipendente, nell’arco dello stesso periodo temporale, **assume anche la carica di amministratore** e se tale ufficio fa parte dei compiti istituzionali inclusi nell’attività di lavoro dipendente, i redditi percepiti in tale veste rientrano tra i redditi di lavoro dipendente.

Pertanto, ai fini della deduzione dei costi del veicolo da parte dell’impresa, si applicano le disposizioni di cui all’art. 164, comma 1, lett. b-bis, del D.P.R. n. 917/1986 già richiamate che sanciscono la deducibilità in misura pari al 70% nell’ipotesi di impiego dell’auto per la maggior parte del periodo di imposta.

Per i contratti di leasing stipulati dall’01/01/2014, la deduzione dei canoni di leasing può avvenire in un periodo minimo di 2 anni, che corrisponde alla metà del periodo di ammortamento determinato con i coefficienti ministeriali ex art. 1, comma 162, della L. 147/2013.

Per i servizi di impiego e gestione dell’auto messi a disposizione del dipendente, si applica l’IVA su un importo non inferiore al benefit fiscale, che è pari al 30% dell’importo della tabella ACI corrispondente a 15.000 km. e, se viene addebitato un importo inferiore, l’impresa è tenuta a fatturare l’eccedenza fino al raggiungimento di tale importo.

Valgono le stesse regole di deducibilità anche ai fini IRAP.

**3) Auto di proprietà del datore di lavoro ad esclusivo uso personale**

I fringe benefits, che si determinano in base al valore normale, sono deducibili al 100% dal reddito d’impresa.

I costi sostenuti in eccedenza rispetto al benefit non sono deducibili.

L’utilizzo esclusivamente personale deve risultare da idonea documentazione, che ne attesti con certezza l'utilizzo come, ad esempio, una specifica clausola inserita nel contratto di lavoro (Circolare dell’agenzia delle entrate n. 48/E/1998).

Si applicano le stesse regole di deducibilità anche ai fini IRAP.

**4) Auto di proprietà del dipendente**

L’impresa deduce l’intero rimborso spese corrisposto al dipendente per l’utilizzo di un’auto con al massimo 17 cavalli fiscali se a benzina oppure 20 cavalli fiscali se a diesel.

Al superamento di tali soglie, è comunque deducibile un rimborso corrispondente ad un’auto con 17 (a benzina) cavalli fiscali o 20 (a diesel) cavalli fiscali.

Si applicano le stesse regole di deducibilità anche ai fini IRAP.

**5) Auto in car sharing**

Ai fini della deducibilità dal reddito di impresa del rimborso per le spese di trasferta effettuate nel comune sede di lavoro, **è irrilevante il fatto che la fattura sia intestata al dipendente** e non contenga alcun riferimento al datore di lavoro.

Ai sensi delle Risoluzioni dell’agenzia delle entrate 20/05/1980, n. 9/1000 e 05/01/1981, n. 9/2796, per la deducibilità dei relativi costi dal reddito d’impresa, è necessario e sufficiente che risulti il collegamento tra l’incarico della trasferta e i documenti occorrenti per il rimborso analitico delle spese necessarie all’espletamento dello stesso incarico.

L’Agenzia delle entrate, con la Risoluzione n. 83/E/2016, convalida anche la documentazione relativa al **c.d. utilizzo incrociato**, in cui la società/datore di lavoro risulta intestataria della fattura emessa dalla società di car sharing e rimborsa al lavoratore la spesa sostenuta per l’utilizzo del veicolo.

**6) Auto in car pooling**

Ai sensi della Risposta dell’Agenzia delle entrate n. 461/E/2019, il servizio di car pooling, se è offerto volontariamente, è deducibile per un ammontare complessivo non superiore al 5 per mille delle spese per prestazioni di lavoro dipendente.

Viceversa, **se il servizio è previsto da regolamento** o contratto aziendale, la deducibilità è integrale.

**b) I PRESTITI IN DENARO**

I prestiti costituiscono dei crediti per l’impresa, i quali vanno collocati, per le imprese che redigono il bilancio a norma degli artt. 2423 e seguenti c.c., nella voce C.II.5 del conto economico (“Crediti verso altri”).

La deduzione degli interessi passivi corrisposti a terzi sui prestiti concessi ai dipendenti è soggetta alle regole di cui all’art. 96 del T.U.I.R..

Parimenti, gli eventuali interessi attivi corrisposti dai dipendenti sui prestiti concessi dal datore di lavoro rientrano nell’ambito applicativo dell’art. 96 del D.P.R. n. 917/1986, qualora presentino le caratteristiche di cui alla Circolare dell’Agenzia delle entrate n. 19/E/2009 vale a dire se derivano dalla messa a disposizione di una provvista di denaro per la quale sussiste l’obbligo di restituzione e in relazione alla quale è prevista una specifica remunerazione (Circolare dell’Agenzia delle entrate n. 38/E/2010).

Tale disposizione vale per le rate di prestito scadenti a partire dall’01/01/2000, anche se relative a contratti stipulati prima di tale data purché successivi al 31/12/1996.

La ritenuta alla fonte va operata **sull’ammontare complessivo di tutte le somme e i valori corrisposti in ogni periodo di paga.**

Il sostituto d’imposta, per applicare la ritenuta alla fonte nei singoli periodi di paga, deve tenere conto necessariamente del tasso ufficiale di riferimento vigente alla fine del periodo d’imposta precedente, salvo effettuare il conguaglio di fine anno alla luce del tasso ufficiale di riferimento vigente al termine del periodo d’imposta.

In sede di conguaglio di fine anno, occorre rideterminare il reddito imponibile utilizzando il tasso ufficiale di riferimento in vigore al 31/12 dell’anno in corso e l’eventuale differenza retributiva in più (fringe benefit imponibile) o in meno va utilizzata congiuntamente alla retribuzione relativa al mese di conguaglio.

È ammesso in deduzione l’ammontare del fringe benefit per il dipendente.

Quando il datore di lavoro consente ai dipendenti di scegliere liberamente la banca con cui stipulare un contratto di finanziamento, senza effettuare alcun accordo o convenzione con la stessa, ed eroga un contributo sulla quota interessi mediante bonifico sul conto corrente del dipendente nel quale la banca preleva le rate del prestito, il datore di lavoro è tenuto a segnalare **nelle annotazioni al modello di certificazione unica l’ammontare del contributo aziendale** corrisposto in relazione ai mutui stipulati dai dipendenti.

Si applicano le stesse regole di deducibilità anche ai fini IRAP.

**c) GLI IMMOBILI DATI IN LOCAZIONE, USO O COMODATO**

I canoni di locazione anche finanziaria e le spese di manutenzione dei fabbricati concessi in uso ai dipendenti sono ammessi in deduzione per un ammontare non superiore a quello che costituisce reddito in natura per il dipendente.

I canoni di locazione anche finanziaria e le spese di manutenzione relativi a fabbricati dati in uso a dipendenti, anche stranieri, che abbiano trasferito la loro residenza nel Comune in cui prestano l’attività, sono interamente deducibili nel periodo d’imposta in cui è avvenuto il trasferimento e nei due successivi (ad esempio, giocatori di società sportive professionistiche o funzionari di istituti di credito).

I canoni di locazione o leasing, nonché le spese per il funzionamento delle strutture ricettive, sono indeducibili, a meno che tali strutture non siano destinate a servizi di mensa per la generalità dei dipendenti o a servizi di alloggio per dipendenti in trasferta temporanea.

Si osserva che le spese inerenti al fabbricato comprendono le utenze pagate dal datore di lavoro (luce, gas, telefono, tassa rifiuti e simili), ma non includono le spese per definizione rientranti nel valore della rendita catastale (ad esempio, manutenzione ordinaria).

Si distinguono i seguenti casi:

**1) Fabbricato di proprietà dell’azienda, iscritto in catasto, concesso in uso senza obbligo di dimora**

Le spese inerenti all’alloggio sono deducibili nei limiti in cui sono considerate retribuzione in natura per il dipendente.

Pertanto, è deducibile la rendita catastale aumentata delle eventuali spese inerenti e diminuita della somma versata o trattenuta al dipendente.

In mancanza di rendita, si assume la rendita presunta riferibile all’immobile in base alle comuni regole valide in materia di imposte sui redditi.

Si applicano le stesse regole di deducibilità anche ai fini IRAP.

**2) Fabbricato di proprietà dell’azienda, iscritto in catasto, concesso in uso con obbligo di dimora**

È deducibile, nei limiti del 30%, la rendita catastale maggiorata delle eventuali spese inerenti e diminuita della somma versata o trattenuta al dipendente per il servizio in parola (ad esempio, custode o portiere).

Si applicano le stesse regole di deducibilità anche ai fini IRAP.

**3) Fabbricato preso in locazione dall’azienda, non iscritto in catasto, con o senza obbligo di dimora**

Risulta deducibile il canone di locazione diminuito della somma versata o trattenuta al dipendente (ad esempio, fabbricato situato all’estero).

Si applicano le stesse regole di deducibilità anche ai fini IRAP.

**4) Fabbricato di proprietà dell’azienda, concesso in locazione senza obbligo di dimora**

Il canone di locazione rappresenta un reddito di fabbricati ed è ammesso in deduzione nei limiti del benefit tassato in capo al dipendente.

Si applicano le stesse regole di deducibilità anche ai fini IRAP.

**5) Alloggio di proprietà dell’azienda, concesso in locazione con obbligo di dimora**

Il datore di lavoro deduce le spese di manutenzione dei fabbricati concessi in uso ai dipendenti per un importo non superiore a quello che costituisce reddito per i dipendenti stessi.

Valgono le stesse regole di deducibilità anche ai fini IRAP.

**6) Alloggio preso dall’azienda in locazione o leasing e concesso in locazione o leasing ad un canone inferiore al prezzo di costo**

Il canone di locazione o leasing pagato costituisce costo deducibile fino a concorrenza dell’ammontare che rappresenta un reddito in natura per il dipendente, mentre il canone riscosso costituisce ricavo.

Valgono le stesse regole di deducibilità anche ai fini IRAP.

**7) Alloggio preso dall’azienda in locazione o leasing e concesso in uso gratuito**

Il canone è deducibile nella misura in cui rappresenta un reddito per il dipendente.

Si osserva che l’utilizzo di utenze intestate all’impresa (luce, acqua, gas, telefono, rifiuti, etc.), senza riaddebito da parte dell’impresa del costo determinato pro-quota, implica che il costo specifico sia deducibile nei limiti del beneficio.

Valgono le stesse regole di deducibilità anche ai fini IRAP.

Non è detraibile l’IVA relativa all’acquisto, alla locazione, al leasing, alla manutenzione, al recupero, nonché alla gestione di tutti i fabbricati abitativi, eccetto che per le imprese costruttrici.

Pertanto, se l’impresa percepisce un affitto, è tenuta ad emettere fattura in esenzione da IVA ex art. 10 del D.P.R. n. 633/1972, con l’applicazione della marca da bollo da € 2,00 per importi superiori a € 77,47.

Gli oneri accessori quali luce, acqua, portierato e via dicendo, quando sono addebitati al conduttore unitamente al canone vengono considerati, a tutti gli effetti, ai sensi dell’art. 12 del D.P.R. n. 633/1972, quali prestazioni di natura accessoria rispetto alla locazione e, quindi, vanno assoggettati all’IVA ovvero all’imposta di registro a seconda del tipo di soggetto locatore (impresa costruttrice o impresa diversa da quella costruttrice).

I**l rimborso delle spese delle utenz**e, qualora sia svincolato dal canone, va invece assoggettato ad IVA ordinaria.

Salvo diversa pattuizione, il costo della registrazione del contratto è a carico delle parti in eguale misura (50%).

Non è detraibile l’IVA gravante sulle spese di manutenzione straordinaria sostenute dalla società o dall’ente (datore di lavoro) per gli immobili dati in locazione ai propri dipendenti.

**d) I SERVIZI DI TRASPORTO COLLETTIVO**

I servizi di trasporto collettivo nei confronti della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti, per il trasferimento dall’abitazione o dal centro di raccolta al luogo di lavoro, sono deducibili dal reddito di impresa purché:

* **il servizio sia effettuato direttamente dall’impresa** oppure sia appaltato a terzi;
* **il dipendente rimanga estraneo al rapporto con il vettore.**

Il costo sostenuto dal datore di lavoro non è però deducibile dalla base imponibile IRAP.

L'imposta sul valore aggiunto eventualmente assolta dal datore di lavoro è detraibile.

Va tenuto presente che il trasporto urbano di persone è esente da IVA ex art. 10, n. 14, del D.P.R. n. 633/1972.

Dall’1/1/2018 le somme erogate direttamente o rimborsate dal datore di lavoro, volontariamente o in base a disposizioni di contratto, accordo o regolamento aziendale, per l’acquisto di abbonamenti al trasporto pubblico, locale, regionale o interregionale, a favore della generalità o di categorie di dipendenti e dei familiari a loro carico, sono deducibili al 100% in capo al datore di lavoro.

**e) I SERVIZI DI TRASPORTO FERROVIARIO**

Costituisce onere deducibile dal reddito di impresa il compenso tassabile per il dipendente.

Analoga deduzione spetta ai fini IRAP.

**f) I SERVIZI DI TRASPORTO INDIVIDUALE**

Il costo sostenuto dal datore di lavoro è deducibile dal reddito di impresa, ma non è deducibile dalla base imponibile IRAP.

L’IVA eventualmente assolta dal datore di lavoro è detraibile.

**g) I SERVIZI DI MENSA E BUONI PASTO**

**1) Mensa aziendale gestita direttamente dall’impresa o tramite struttura interaziendale, anche con appalto del servizio a ditte specializzate per la generalità dei dipendenti o per categorie omogenee**

I costi sostenuti per il servizio di mensa sono deducibili e vanno imputati per natura al conto economico dai soggetti che redigono il bilancio ex art. 2423 e seguenti c.c..

I costi sostenuti per il servizio di mensa interno vanno attribuiti, per le imprese che redigono il bilancio a norma degli artt. 2423 e seguenti del codice civile, alla voce B14 “oneri diversi di gestione”, tranne il costo dei dipendenti addetti al servizio che va indicato in B9 “costi per il personale” ed esclusi i costi per eventuali appalti che vanno evidenziati in B7 “costi per servizi”.

Analoga deduzione compete ai fini IRAP.

L’IVA assolta per le somministrazioni di alimenti e bevande rese nei locali dell’impresa o in locali adibiti a mensa aziendale o interaziendale è detraibile.

Si precisa che l’IVA si applica in misura minima per il riaddebito ad una società terza Z dei costi per pasti consumati dai propri dipendenti presso la mensa di un’altra impresa Y concessa in gestione ad un’impresa X.

Il gestore di mensa X addebita il costo mensa con IVA minima detraibile a Y e questi riaddebita la parte di competenza a Z con IVA minima, che è detraibile.

È previsto l’esonero dal rilascio della ricevuta fiscale e dallo scontrino fiscale per le somministrazioni di alimenti e bevande rese in mense aziendali, sia in caso di gestione diretta che in ipotesi di appalto.

**2) Pasti forniti direttamente dall’impresa**

In tale ipotesi, valgono le stesse considerazioni già viste per i servizi di mensa aziendale sia ai fini delle imposte sui redditi che IRAP.

Tuttavia, è bene evidenziare in un apposito conto di bilancio, per le imprese che redigono il bilancio a norma degli artt. 2423 e seguenti c.c., gli acquisti inerenti (ad esempio acquisti conto mensa).

Per consentire un efficace controllo dell’entità di tali pasti, occorre emettere un documento interno riepilogativo mensile per tutti i pasti consumati.

**3) Pasti sostitutivi della mensa aziendale dei dipendenti offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie omogenee**

I costi per i pasti sostitutivi della mensa aziendale sono in ogni caso deducibili.

Analoga deduzione compete ai fini IRAP.

Il costo dei buoni pasto va collocato, per le imprese che redigono il bilancio a norma degli artt. 2423 e seguenti c.c., nella voce B7 del conto economico (costi di acquisto di un servizio reso da terzi a favore del dipendente) per competenza ossia con riferimento alla data in cui il dipendente ha fruito del servizio.

L’IVA minima addebitata sui buoni pasto è indetraibile.

**4) Pasti in esercizi convenzionati in sostituzione della mensa aziendale dei dipendenti offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie omogenee**

I costi per i pasti in esercizi convenzionati in sostituzione della mensa aziendale sono deducibili e vanno collocati, per le imprese che redigono il bilancio a norma degli artt. 2423 e seguenti c.c., alla voce B7 del conto economico (costi di acquisto di un servizio reso da terzi a favore del dipendente) per competenza ossia con riferimento alla data in cui il dipendente ha beneficiato del servizio.

Tali spese sono deducibili agli effetti IRAP.

L’IVA addebitata all’impresa è indetraibile e va applicata nella misura minima (oppure nella misura ridotta, se nel ristorante o pizzeria non esistono appositi spazi da adibire alla gestione della mensa esterna).

**5) Indennità sostitutiva della mensa aziendale**

Le spese per i canoni di locazione anche finanziaria e quelle relative al funzionamento di strutture relative a servizi di mensa destinati alla generalità dei dipendenti o ad intere categorie sono deducibili.

Sono, per contro, indeducibili i costi per i canoni di locazione anche finanziaria e quelli relativi al funzionamento di strutture relative a servizi di mensa erogati solo ad alcuni di essi.

Valgono analoghe considerazioni sulla deducibilità ai fini IRAP.

**6) Pasti offerti in determinate occasioni**

I pasti offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti in determinate occasioni (ad esempio, in occasione del 50° di attività dell’azienda, a Natale, a Pasqua, in occasione del Santo Patrono, il 25 aprile, il Primo Maggio) si considerano liberalità deducibili nel limite del 5 per mille delle spese per prestazioni di lavoro dipendente.

Valgono analoghe considerazioni ai fini IRAP.

**7) Panini e bibite pagati dall’azienda ai dipendenti che si fermano nell’intervallo di lavoro per esigenze aziendali**

Se i costi per panini e bibite pagati dall’azienda ai dipendenti per esigenze di lavoro non sono tassati in capo al dipendente come benefici, sono indeducibili.

In caso contrario, sono fiscalmente deducibili.

Analoghe considerazioni si applicano alla deducibilità ai fini IRAP.

L’IVA relativa è indetraibile.

**8) Pasti consumati dai dipendenti al ristorante**

I pasti consumati direttamente al ristorante, dal momento che costituiscono servizi, rappresentano costi deducibili in capo all’azienda.

Compete la deducibilità dalla base imponibile IRAP.

L’IVA sugli acquisti è detraibile.

**9) Buoni pasto (ticket restaurant)**

I costi per i buoni pasto distribuiti ai dipendenti, per le imprese che redigono il bilancio a norma degli artt. 2423 e seguenti c.c., vanno imputati alla voce B7 del conto economico (costi di acquisto di un servizio reso da terzi a favore del dipendente).

I buoni pasto si utilizzano nei pubblici esercizi convenzionati.

Tali costi sono deducibili nella misura in cui formano reddito per il dipendente per competenza vale a dire in base alla data in cui il dipendente ha fruito del servizio buono pasto

Valgono analoghe considerazioni ai fini IRAP.

**h) LE OPERE E SERVIZI CON FINALITÀ EDUCATIVE, DI ISTRUZIONE, CULTO O ASSISTENZA SANITARIA E SOCIALE**

I benefit erogati alla generalità o a categorie di dipendenti per finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale, sanitaria, culto (c.d. oneri di utilità sociale) in base a disposizioni di contratto o accordo o regolamento in adempimento di obblighi negoziali sono integralmente deducibili per il datore di lavoro ex art. 95 del D.P.R. n. 917/1986 (Circolare dell’agenzia delle entrate n. 28/E/2016).

L’Agenzia delle entrate, con la [risposta n. 10 del 25/1/2019](https://www.agenziaentrate.gov.it/wps/file/nsilib/nsi/normativa+e+prassi/risposte+agli+interpelli/interpelli/archivio+interpelli/interpelli+2019/gennaio+2019+interpelli/interpello+10+2019/Risposta+n.+10+del+2019.pdf) ad un’istanza di interpello, in relazione all’art. 51, comma 2, lettera f), del T.U.I.R., ha precisato che, nel presupposto che il regolamento aziendale non sia modificato in peius a danno dei lavoratori, nel periodo di vigenza dello stesso, gli oneri relativi al benefit riconosciuto alla categoria degli addetti alla sala (check up cardiaco) sono deducibili ai sensi dell’art. 95 del T.U.I.R.

Per contro, ai sensi dell’art. 100, comma 1, del D.P.R. n. 917/1986, le spese relative ad opere o servizi utilizzabili dalla generalità o da categorie di dipendenti per finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale, sanitaria, culto, quando le opere e i servizi sono offerti volontariamente dal datore di lavoro, sono deducibili come oneri di utilità sociale dal reddito d’impresa entro il limite del 5 per mille delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultanti dalla dichiarazione dei redditi.

Le erogazioni liberali in parola sono contabilizzate a conto economico alla **voce B14 (“oneri diversi di gestione”).**

Gli oneri di utilità sociale imputati in una voce rilevante del conto economico possono essere dedotti dal tributo regionale IRAP secondo le limitazioni contenute nell'art. 100 del T.U.I.R. (Circolare dell’agenzia delle entrate n. 36/E/2009.

**Tabella. Deducibilità degli oneri di utilità sociale dal reddito di impresa o di lavoro autonomo professionale ex artt. 95 e 100 del T.U.I.R.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Fonte di erogazione** | **Descrizione della spesa** | **Deducibilità dal reddito di impresa o lavoro autonomo professionale** |
| In base a disposizioni di contratto o accordo o regolamento in adempimento di obblighi negoziali. | Spese relative ad opere o servizi utilizzabili dalla generalità o da categorie di dipendenti per finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale, sanitaria, culto. | In misura integrale. |
| Per volontà del datore di lavoro. | In misura non superiore al 5 per mille delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultanti dalla dichiarazione dei redditi. |

**i) I PREMI PER ASSICURAZIONI**

**1) Assicurazioni di responsabilità civile per perdite patrimoniali**

I premi corrisposti dall’impresa a fronte di polizze assicurative stipulate per garantire la copertura di eventuali perdite patrimoniali, che i dirigenti o i quadri direttivi dovessero subire in seguito ad azioni civili intentate da terzi **che sono stati danneggiati da atti compiuti nell’esercizio delle loro funzioni,** non sono deducibili dal reddito d’impresa, in quanto la relativa polizza rappresenta solo un reintegro della perdita patrimoniale subita dall’impresa o dal professionista, nel cui interesse è stipulata.

Tali costi sono contabilizzati a conto economico alla voce B9 (costi per il personale).

L’indeducibilità vale anche ai fini IRAP.

**2) Assicurazioni sanitarie, sulla vita e per rischio morte**

I premi per assicurazioni sanitarie, sulla vita e per rischio morte, che sono stati pagati dal datore di lavoro, sono deducibili dal reddito d’impresa o di lavoro autonomo.

Parimenti, i rimborsi effettuati dal datore di lavoro a fronte di spese sanitarie, che danno diritto alla detrazione e che sono state sostenute dal lavoratore dipendente, sono deducibili dal reddito d’impresa o di lavoro autonomo.

I predetti costi sono contabilizzati a conto economico alla voce B9 (costi per il personale).

La deducibilità vale anche ai fini IRAP.

**3) Assicurazioni extra professionali**

Dall’1/1/2017, i premi e i contributi versati dal datore di lavoro a favore della generalità o di categorie di dipendenti per prestazioni, anche in forma assicurativa, concernenti il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana ex art. 2, comma 2, lettera d), numeri 1) e 2), del Decreto del Ministro del lavoro 27/10/2009, il rischio di gravi patologie, in virtù di contratto o accordo aziendale o territoriale o di regolamento specifico, sono deducibili per l’intero dal reddito di impresa o di lavoro autonomo professionale.

I predetti costi sono contabilizzati a conto economico alla voce B9 (costi per il personale).

La deducibilità è valida anche ai fini IRAP.

**4) Assicurazioni contro il rischio COVID-19**

I premi per le polizze sanitarie contratte **a copertura del rischio di contrarre il COVID-19 stipulate dal datore di lavoro** a sono integralmente deducibili ai fini delle imposte sui redditi.

I costi sono contabilizzati a conto economico alla voce B9 (“costi per il personale”).

**h) I BENI E SERVIZI PRODOTTI DAL DATORE DI LAVORO**

Dal punto di vista delle imposte sul reddito, il costo per l’acquisto dei beni e servizi prodotti dal datore di lavoro va classificato a conto economico alla voce B9 (“costi per il personale) e non tra le spese di rappresentanza.

Pertanto, tali oneri saranno interamente deducibili dal reddito di impresa o di lavoro autonomo e sono collocati di norma a conto economico alla **voce B9 (“costi per il personale”).**

Valgono analoghe considerazioni ai fini IRAP.

**i) I BUONI CORRISPETTIVO**

Può accadere che l’imprenditore omaggi i propri dipendenti con la fornitura di buoni per l’acquisto di beni e servizi in esercizi convenzionati (ad esempio, voucher natalizi).

Si tratta di titoli o documenti di legittimazione.

In assenza di chiarimenti ufficiali dell’Agenzia delle entrate, si reputa che tali documenti siano deducibili dal reddito di impresa come liberalità a favore dei dipendenti in applicazione dell’art. 100 del D.P.R. n. 917/1986 e che siano classificabili alla **voce B14 (“oneri diversi di gestione”).**

Tali spese sono deducibili dalla base imponibile IRAP.

**j) I CELLULARI, PC, SMARTPHONE E TABLET**

In generale, vale il principio dell'inerenza per la deduzione dei costi effettuati per i cellulari, pc, smartphone e tablet.

A tale scopo, non esiste alcuna limitazione relativamente al numero di cellulari, pc, smartphone e tablet usati dalle imprese.

La Risoluzione dell'Agenzia delle entrate n. 104/E/2007 ha sottolineato che, tra i costi limitatamente deducibili, si includono anche le spese sostenute per l’acquisto di modem, software specifici ed altri beni indispensabili per la connessione telefonica utilizzata nell’ambito dell’attività d’impresa.

Restano in ogni caso deducibili, ai fini delle imposte dirette, al 100% e detraibili, ai fini IVA, al 100% i costi di telefonia che non sono oggettivamente ed inequivocabilmente suscettibili di utilizzazione per finalità diverse da quelle esclusivamente imprenditoriali e sempre che non siano suscettibili di diversa utilizzazione anche tramite particolari accorgimenti tecnici (Circolare dell’Agenzia delle entrate n. 247/E/1999 e Risoluzione dell'Agenzia delle entrate n. 21/E/2008).

Inoltre, **ex art. 102, comma 9, del T.U.I.R.,** le quote di ammortamento, i canoni di locazione anche finanziaria e di noleggio, nonché le spese di impiego e manutenzione relativi a cellulari veicolari installati su veicoli per il trasporto di merci da parte di imprese di trasporto si possono dedurre al 100% con il limite di un solo impianto per ogni veicolo.

I costi per i cellulari si contabilizzano a conto economico alla voce B9 (“costi per il personale”).

La norma di comportamento dell'Associazione italiana dottori commercialisti n. 175/2009 esclude dalla limitazione della deducibilità le apparecchiature che non si possono, neanche potenzialmente, prestare ad utilizzi personali o extraaziendali (ad esempio, reti di trasmissione dati tra filiali, uffici, stabilimenti, circuiti interni di sicurezza).

I costi di acquisto e di gestione dei tablet (ipad e simili) sono assimilabili ai costi relativi ai telefoni cellulari in quanto potenzialmente richiedono una SIM per la connessione dati, anche se in realtà possono sfruttare la connessione wi-fi o con cavo ethernet.

Spetta la deducibilità agli effetti IRAP negli stessi limiti previsti ai fini delle imposte sui redditi.

Sono interamente indeducibili, ai fini delle imposte dirette, i costi sostenuti per l'impiego di cellulari con contratto di abbonamento di tipo family e, ai fini IVA, l'imposta assolta è indetraibile.

Al contrario, per la deduzione dal reddito di impresa o di lavoro autonomo, occorre che il contratto di abbonamento di telefonia mobile sia di tipo business con assolvimento della tassa di concessione governativa di cui all’art. 21 della tariffa allegata al D.P.R. n. 641/1972, riprodotto nell’art. 160, D.Lgs. n. 259/2003.

La Corte di cassazione, con l’ordinanza n. 9720/2016, ha ribadito che la tassa di concessione governativa deve essere pagata dagli utenti del servizio di telefonia mobile in abbonamento.

Si osserva che gli utenti che hanno stipulato un contratto con carta ricaricabile non sono obbligati al pagamento della tassa di concessione governativa.

**1) Cellulare di proprietà dell’impresa ad uso esclusivo aziendale**

I costi connessi alla telefonia mobile (costi di acquisto e gestione del cellulare quali spese telefoniche, eventuali canoni di abbonamento, tassa di concessione governativa, batteria del telefono e caricabatteria, microfoni, auricolari ed altri accessori, spese di manutenzione e riparazione, noleggio, locazione e leasing finanziario dei cellulari, IVA indetraibile dovuta sugli acquisti elencati in precedenza) sono deducibili in misura pari all’80% del loro ammontare dal reddito di impresa o di lavoro autonomo.

Ai fini IRAP valgono le stesse regole di deducibilità previste ai fini delle imposte sui redditi.

È stabilita una detrazione ai fini IVA al 100% in base al principio dell'inerenza.

L’insussistenza, anche solo potenziale, dell’utilizzo promiscuo, va verificata anno per anno dal contribuente.

**2) Cellulare di proprietà dell’impresa ad uso promiscuo**

I costi connessi alla telefonia mobile aziendale sono deducibili all’80% dal reddito di impresa o di lavoro autonomo.

Ai fini IVA, è concessa una detrazione del 50% per cui il relativo costo va maggiorato del 50% prima di ripartirlo tra quota deducibile e quota indeducibile.

Il costo di acquisto delle schede telefoniche prepagate è documentato con ricevuta o fattura fuori campo IVA ex art. 74 del D.P.R. n. 633/1972 con l’indicazione del nome dell’utilizzatore del telefono e del numero telefonico (se la ricarica è effettuata tramite bancomat con addebito sul conto corrente dell’impresa, la ricevuta rilasciata dallo sportello e l’estratto conto bancario sono idonei documenti giustificativi).

Sono deducibili all’80% i costi relativi ai telefoni cellulari, sia che l’utente abbia un contratto di abbonamento sia che utilizzi la scheda prepagata aziendale (ricaricabile aziendale).

È prevista una detrazione in misura al 50% o superiore dell’IVA relativa in base al principio dell'inerenza.

Se si possono fornire le prove di un utilizzo superiore al 50%, è possibile detrarre una percentuale superiore al 50%, in quanto, in tale ipotesi, è prevista la possibilità di un controllo da parte dell’Amministrazione finanziaria.

**Tabella. Metodi alternativi di separazione dell'utilizzo aziendale da quello personale del cellulare da parte del dipendente.**

|  |
| --- |
| * Richiesta all’utilizzatore di un rimborso forfetario pari ad una percentuale del costo di gestione, emettendo fattura per l’importo corrispondente e deducendo dal reddito d’impresa o di lavoro autonomo la differenza che resta a suo carico; * Addebito all’utilizzatore di un beneficio forfetario del 50%, che è deducibile al 100% dal reddito d’impresa o di lavoro autonomo; * Addebito all’utilizzatore del costo effettivo delle chiamate private, rilasciando fattura con IVA per l’importo corrispondente e deducendo dal reddito d’impresa o di lavoro autonomo la differenza d’importo che rimane a suo carico; * Utilizzo di cellulari con doppio addebito per cui il datore di lavoro può addebitare direttamente all’utilizzatore le chiamate private e dedurre dal reddito d’impresa o di lavoro autonomo la fattura relativa alle chiamate aziendali; * Pattuizione esplicita per iscritto che l’utilizzatore non sia tassato per l’utilizzo privato del cellulare. |

Si osserva che, se il dipendente non viene tassato per l’utilizzo personale del telefonino, al datore di lavoro è preclusa la deducibilità dei costi relativi.

Ai fini IRAP valgono le stesse regole di deducibilità previste ai fini delle imposte sui redditi.

**3) Cellulare di proprietà dell’impresa ad uso personale**

L’impresa deduce il valore normale dato dalla fattura intestata all’azienda a cui va aggiunto il valore di acquisto del telefono.

Ai fini IRAP valgono le stesse regole di deducibilità previste ai fini delle imposte sui redditi.

**4) Cellulare di proprietà del dipendente**

Il rimborso spese erogato al dipendente, che utilizza il proprio cellulare anche a scopi aziendali, è totalmente deducibile come spesa per prestazioni di lavoro subordinato.

L’azienda non deduce nessun costo in questo caso.

È considerato promiscuo l'uso a scopo prevalentemente aziendale del cellulare di proprietà del dipendente, per il quale la fattura corrispondente intestata al dipendente è rimborsata dal datore di lavoro, indipendentemente dalla circostanza che sia stato stipulato un contratto di abbonamento di tipo family non aziendale, secondo quanto ha precisato la **Risoluzione dell'Agenzia delle entrate n. 357/E/2007** (rimborso di spese di interesse esclusivo del datore di lavoro anticipate dal dipendente).

In tale fattispecie, ai rimborsi in questione non vanno applicate da parte del sostituto le relative ritenute fiscali, previdenziali e assistenziali.

Ai fini IRAP valgono le regole di deducibilità già stabilite ai fini delle imposte sui redditi.

**5) Ricariche e schede prepagate**

Il costo per l’acquisto di schede telefoniche prepagate o di ricarica, debitamente documentato da ricevuta fuori campo IVA ex art. 74, comma 1, lett. d), del D.P.R. n. 633/1072, con l’apposizione del timbro del rivenditore, l’indicazione del nome dell’utilizzatore del telefono e del numero telefonico, è deducibile in misura pari all'80% come ha chiarito la Circolare dell'agenzia delle entrate n. 47/E/2008, sempre che ricorra il principio dell'inerenza.

Se la ricarica avviene a mezzo sportello bancomat/bancopost con addebito sul conto corrente dell’impresa, occorrono la ricevuta rilasciata dallo stesso sportello e la controprova nell’estratto conto.

Di seguito viene riportata la tabella riepilogativa del regime fiscale ai fini delle imposte dirette e IRAP dei fringe benefits concesso al dipendente e posti in capo al datore di lavoro.

Ai fini IRAP valgono le stesse regole di deducibilità previste ai fini delle imposte sui redditi.

**Tabella. Tabella riepilogativa sul trattamento fiscale dei più importanti benefici in natura erogati ai dipendenti dal punto di vista del datore di lavoro o committente.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **DESCRIZIONE DEL BENE O SERVIZIO** | **COSTO DEDUCIBILE DAL REDDITO DI IMPRESA O DI LAVORO AUTONOMO PROFESSIONALE** | **COSTO DEDUCIBILE AI FINI IRAP** | **RITENUTA ALLA FONTE SUL FRINGE BENEFIT IMPONIBILE PER IL DIPENDENTE** |
| *Autoveicoli, motoveicoli e ciclomotori ad uso esclusivamente aziendale* | Si deduce il costo secondo le regole generali. | Si deduce il costo secondo le regole generali. | Sì. |
| *Autoveicoli, motoveicoli e ciclomotori ad uso promiscuo* | Il costo è deducibile al 70%, se il veicolo è dato in uso al dipendente per la maggior parte del periodo di imposta. Tuttavia, se il veicolo è dato in uso promiscuo per un lasso di tempo inferiore alla maggior parte del periodo di imposta, il costo si deduce al 100% fino all’importo del fringe benefit che forma il reddito di lavoro dipendente e, per la parte eccedente, al 20%, tenendo conto dei limiti di cui all’art. 164, comma 1, lettera b), del T.U.I.R.. | Il costo è deducibile al 70%, se il veicolo è dato in uso al dipendente per la maggior parte del periodo di imposta. Tuttavia, se il veicolo è dato in uso promiscuo per un lasso di tempo inferiore alla maggior parte del periodo di imposta, il costo si deduce al 100% fino all’importo del fringe benefit che forma il reddito di lavoro dipendente e, per la parte eccedente, al 20%, tenendo conto dei limiti di cui all’art. 164, comma 1, lettera b), del T.U.I.R.. | Sì. |
| *Autoveicoli, motoveicoli e ciclomotori ad uso esclusivamente personale* | Si deduce il fringe benefit imponibile per il dipendente. | Si deduce il fringe benefit imponibile per il dipendente. | Sì. |
| *Prestiti in denaro* | Si deduce il fringe benefit imponibile per il dipendente. | Si deduce il fringe benefit imponibile per il dipendente. | Sì. |
| *Immobili iscritti al Catasto dati in locazione, uso o comodato senza obbligo di dimora* | Si deduce il fringe benefit imponibile per il dipendente. | Si deduce il fringe benefit imponibile per il dipendente. | Sì. |
| *Immobili iscritti al Catasto dati in locazione, uso o comodato con obbligo di dimora* | Si deduce il fringe benefit imponibile per il dipendente. | Si deduce il fringe benefit imponibile per il dipendente. | Sì. |
| *Buoni pasto* | Si deduce il costo del servizio. | Si deduce il costo del servizio. | Sì. |
| *Fornitura diretta di pasti tramite mense aziendali o interaziendali (anche effettuata direttamente dal datore di lavoro senza mensa)* | Si deduce il costo del servizio. | Si deduce il costo del servizio. | Sì. |
| *Servizi di trasporto collettivo* | Si deduce il costo del servizio a condizione che il servizio sia effettuato direttamente dall’impresa (o sia appaltato a terzi) e che il dipendente rimanga estraneo al rapporto con il vettore. | Si deduce il costo del servizio a condizione che il servizio sia effettuato direttamente dall’impresa (o sia appaltato a terzi) e che il dipendente rimanga estraneo al rapporto con il vettore. | Sì. |
| *Concessioni di viaggio a prezzi ridotti* | Si deduce il fringe benefit per il dipendente. | Si deduce il fringe benefit per il dipendente. | Sì. |
| *Premi di assicurazione a dirigenti e quadri direttivi per perdite patrimoniali da azioni civili di terzi* | Il premio è indeducibile. | Il premio è indeducibile. | No. |
| *Premi di assicurazione sulla vita, infortuni, sanitarie ed extracontrattuali* | Si deduce l’intero valore del premio. | Si deduce l’intero valore del premio. | Sì. |
| *Premi di assicurazione previsti dal contratto di lavoro* | Il premio è indeducibile. | Il premio è indeducibile. | No. |
| *Premi di assicurazione sulla morte* | Si deduce l’intero valore del premio. | Si deduce l’intero valore del premio. | Sì. |
| *Premi per polizze sanitaria a copertura del rischio di contrarre il COVID-19* | Si deduce l’intero valore del premio. | Si deduce l’intero valore del premio. | Sì. |
| *Beni o servizi ceduti gratuitamente* | Si deduce il compenso in natura per il dipendente. | Si deduce il compenso in natura per il dipendente. | Sì. |
| *Beni prodotti dall’azienda ceduti con assegnazione di un premio* | Si deduce l’intero valore del premio. | Si deduce l’intero valore del premio. | Sì. |
| *Cellulari, pc, smartphone e tablet di proprietà dell’impresa ad uso esclusivamente aziendale* | I costi sono deducibili all’80%. Tuttavia, i costi per i c.d. telefoni veicolari sono deducibili al 100% da parte dell’impresa di autotrasporto con il tetto di un solo impianto per ogni veicolo. | I costi sono deducibili all’80%. Tuttavia, i costi per i c.d. telefoni veicolari sono deducibili al 100% da parte dell’impresa di autotrasporto con il tetto di un solo impianto per ogni veicolo. | Sì. |
| *Cellulari, pc, smartphone e tablet di proprietà dell’impresa ad uso esclusivamente personale* | Si deduce il valore normale imponibile. | Si deduce il valore normale imponibile. | Sì. |
| *Cellulari, pc, smartphone e tablet di proprietà dell’impresa ad uso promiscuo* | I costi sono deducibili all’80%. | I costi sono deducibili all’80%. | Sì. |
| *Servizi erogati per fini educativi e ricreativi in adempimento di obblighi negoziali* | I costi sono integralmente deducibili. | I costi sono integralmente deducibili. | No. |
| *Servizi ed opere erogati per fini educativi e ricreativi su base volontaria o* | I costi sono deducibili entro la soglia del 5 per mille delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultanti in dichiarazione dei redditi. | I costi sono deducibili entro la soglia del 5 per mille delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultanti in dichiarazione dei redditi. | No. |
| *Prestazioni di welfare aziendale* | I costi sono pienamente deducibili, se le erogazioni sono effettuate dal datore di lavoro volontariamente o in base a contratto o accordo o regolamento aziendale e se sono destinate alla generalità dei dipendenti o ad alcune categorie, in presenza della documentazione specifica. | I costi sono pienamente deducibili, se le erogazioni sono effettuate dal datore di lavoro volontariamente o in base a contratto o accordo o regolamento aziendale e se sono destinate alla generalità dei dipendenti o ad alcune categorie, in presenza della documentazione specifica. | No. |

# 3.

# Gli aspetti fiscali e previdenziali dei fringe benefits per l’amministratore

3.1 Il sistema di pagamento dei fringe benefits da parte dell’amministratore

Si fa presente, innanzitutto, che l’amministratore può essere al contempo dipendente della società o ente oppure identificarsi con un professionista o, da ultimo, non essere né dipendente né professionista.

L’amministratore corrisponde normalmente il prezzo dei benefici accessori alla società o all’ente, saldando entro la fine dell’esercizio la fattura che gli viene rilasciata dall’impresa o ente.

3.2 I fringe benefits dal punto di vista dell’amministratore

L’assimilazione dei redditi di collaborazione coordinata e continuativa, come quelli dell’amministratore non professionista, ai redditi di lavoro dipendente implica che ai compensi degli amministratori si applichino le regole stabilite per la determinazione dei redditi di lavoro dipendente.

È necessario che i compensi in natura attribuiti agli amministratori rimangano nei limiti del compenso stabilito dall’assemblea dei soci o degli associati.

Si precisa che, in generale, quando un importo costituisce materia imponibile ai fini fiscali, lo stesso importo viene assoggettato ai contributi previdenziali (INPS e via dicendo).

Analogamente, se il godimento di un bene oppure il rimborso di una spesa è esente ai fini IRPEF, **la stessa disciplina vale ai fini previdenziali.**

Infine, va ricordato che l’assegnazione di un bene o servizio in fringe benefit all’amministratore deve essere deliberata dall’assemblea dei soci od associati, in quanto l’amministratore che riceve un compenso non deliberato o superiore a quello deliberato, anche sotto forma di benefici non tassati, può essere passibile di sanzioni penali, qualora per la rilevanza dell’importo si configuri l’ipotesi di danno patrimoniale (art. 2634 del codice civile).

**a) GLI AUTOVEICOLI, I MOTOVEICOLI E I CICLOMOTORI**

È opportuno verificare, nel caso delle società a carattere familiare o a ristretta base sociale (ad esempio, società in nome collettivo), se l’amministratore dispone di auto intestate a lui personalmente, al fine di evitare che venga presunto l’utilizzo dell’auto aziendale con la conseguenza di evidenziare un beneficio tassabile in capo allo stesso (uso promiscuo dell’auto di proprietà dell’impresa).

Il compenso in natura viene determinato in base al valore normale.

La concessione in uso dell’auto al socio-amministratore che sia anche dipendente della società o ente rappresenta un fringe benefit ai sensi dell’art. 51 del D.P.R. n. 917/1986 secondo quanto hanno precisato le Circolari dell'agenzia delle entrate nn. 24/E/2012 e 25/E/2012.

Inoltre, l’obbligo di annotazione degli utilizzatori abituali in carta di circolazione riguarda solo l'ipotesi di comodato gratuito; ne sono esclusi i veicoli utilizzati in fringe benefits e, comunque, le auto aziendali utilizzate promiscuamente (Circolare MIT n. 23743/2014).

**1) Auto di proprietà della società o ente ad esclusivo uso aziendale**

L’utilizzo solamente a scopi aziendali del mezzo di trasporto non concorre a formare il reddito imponibile, né ai fini fiscali né a quelli previdenziali, dell’amministratore.

Si precisa che, se il veicolo aziendale è utilizzato esclusivamente per effettuare le trasferte, non si configura un beneficio imponibile.

**2) Auto di proprietà della società o ente ad uso promiscuo**

Si premette che le disposizioni del Testo unico delle imposte sui redditi non stabiliscono un limite al numero dei veicoli assegnabili in uso promiscuo ad un amministratore.

Tuttavia, l’Amministrazione finanziaria potrebbe rilevare un difetto di inerenza dei costi sostenuti qualora due autovetture siano assegnate ad un unico amministratore.

A fronte dell’utilizzo personale dell’amministratore titolare di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa viene quantificato un fringe benefit imponibile nella misura del 30% dell’ammontare riferito ad un costo chilometrico annuo di 15.000 km., a prescindere dal numero effettivo di chilometri percorsi, secondo le tabelle ACI ex art. 51, comma 4, lettera a), del D.P.R. n. 917/1986, al netto di quanto eventualmente trattenuto.

Tale disciplina si rende applicabile per i veicoli concessi in uso promiscuo agli amministratori titolari di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa con contratti stipulati entro il 30/6/2020 (art. 1, comma 633, della L. 27/1/2019, n. 160).

In base all’art. 1, comma 632, della L. 27/12/2019, n. 160, per i veicoli di cui all’art. 54, lettere a), c) e m), del D.Lgs. n. 285/1992, i motocicli e i ciclomotori di nuova immatricolazione, concessi in uso promiscuo agli amministratori titolari di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa con contratti stipulati dall’1/7/2020, si assume, ai fini computo del fringe benefit, la percentuale sottoelencata che va computata sull’importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15.000 chilometri in base al costo chilometrico di esercizio desunto dalle Tabelle nazionali ACI pubblicate entro il 31/12 a cura del MEF:

* 25%, se i valori di emissione di anidride carbonica sono non superiori a grammi 60 per chilometro (g/km di CO2);
* 30%, se i valori di emissione di anidride carbonica sono superiori a 60 g/km ma non a 160 g/km;
* 50%, se i valori di emissione di anidride carbonica sono superiori a 160 g/km ma non a 190 g/km;
* 60%, se i valori di emissione di anidride carbonica sono superiori a 190 g/km.

Tuttavia, nel computo del benefit, occorre fare attenzione a rimanere nei limiti del compenso stabilito dall’assemblea dei soci.

Se l’impresa decide di farsi corrispondere dall’amministratore un contributo parziale oppure totale pari o superiore all’intero ammontare del compenso in natura, l’amministratore rispettivamente, a seconda dei casi, indica nella propria dichiarazione dei redditi la differenza non rimborsata del benefit oppure non indica nulla.

Possono essere adottati in alternativa due metodi, quando l’impresa addebita gli importi all'amministratore mediante emissione di fattura con IVA ordinaria in base alle tariffe ACI approvate annualmente:

* **schede analitiche:**

In questo caso, l’amministratore compila una scheda mensile, annotando i chilometri percorsi per motivi extraaziendali, che gli verranno addebitati in fattura in base alle tariffe ACI.

L’ammontare degli addebiti all'amministratore è calcolato in proporzione ai giorni non lavorativi in cui è utilizzata l’auto per motivi personali.

* **forfait:**

Viene addebitato in questa ipotesi un importo forfetario per l’uso personale all'amministratore.

La fattura emessa dall’impresa per l’addebito dei costi per l’uso privato del veicolo deve essere saldata entro la fine dell’esercizio.

**3) Auto di proprietà della società o ente ad uso personale**

Se l’amministratore utilizza il veicolo esclusivamente per scopi personali o familiari (ad esempio, solo per recarsi al lavoro), l’importo del fringe benefit da sottoporre a tassazione è il valore normale.

Il valore normale è quantificato in base alle tariffe di noleggio.

**4) Auto di proprietà dell’amministratore**

L’amministratore, che utilizza la propria auto per fini aziendali, ha diritto al rimborso delle spese sostenute per l'impiego a fini aziendali.

Per la determinazione di tale rimborso, è opportuno ricorrere alla classe chilometrica di riferimento, considerando i chilometri annui complessivamente percorsi dall’amministratore sia per esigenze di lavoro che private.

Si precisa che il rimborso spese non è assoggettato a tassazione in base alle tariffe ACI, in relazione alla percorrenza effettuata.

**5) Auto in car sharing**

Oltre alle tradizionali forme di acquisto in proprietà, leasing o noleggio dell’auto, riscontra un interesse via via crescente il car sharing (auto condivisa).

Ex Risoluzione dell’Agenzia delle entrate n. 83/E/2016, i rimborsi delle spese p**er l’utilizzo del servizio di car sharing in occasione di trasferte effettuate nell’ambito del territorio comunale** in cui è ubicata la sede di lavoro dell’impresa sono esclusi dal concorso al reddito di lavoro dipendente ex art. 51, co. 5, del D.P.R. n. 917/1986, anche nell’ipotesi di fattura emessa dalla società di car sharing nei confronti del dipendente utilizzatore, a condizione che la fattura individui il destinatario della prestazione, il percorso effettuato, il luogo di partenza e il luogo di arrivo, la distanza percorsa nonché la durata e, infine, l’importo dovuto.

**b) GLI IMMOBILI DATI IN LOCAZIONE, USO O COMODATO**

Dà luogo a reddito in capo all’amministratore la differenza tra la rendita catastale (o, in mancanza, il canone di locazione in regime vincolistico o di libero mercato) del fabbricato, aumentata di tutte le spese inerenti all’immobile, incluse le utenze non a carico dell’utilizzatore, e la somma corrisposta, mediante versamento o trattenuta, dall’amministratore per il godimento del fabbricato stesso.

Se un fabbricato è concesso all’amministratore in relazione all’obbligo di dimorare nell’alloggio stesso, viene computato il 30% di tale differenza.

Nel caso in cui il fabbricato non sia soggetto all’obbligo di iscrizione in catasto (ad esempio, fabbricato situato all’estero), si considera la differenza tra il canone di locazione determinato in regime vincolistico o, in mancanza, in regime di libero mercato e l’ammontare pagato dall’amministratore per l’utilizzo del fabbricato.

Nel caso di fabbricati ubicati all’estero, il valore imponibile in capo all’amministratore è dato dalla differenza tra il valore del canone di locazione determinato in regime vincolistico o, in mancanza, stabilito in regime di libero mercato, e quanto corrisposto dall’amministratore.

L’utilizzo di utenze intestate all’impresa (luce, acqua, gas, telefono, rifiuti), senza riaddebito da parte dell’impresa del costo determinato pro-quota, implica che il costo specifico costituisce reddito per l’amministratore.

Si distinguono i seguenti casi:

**1) Fabbricato di proprietà dell’azienda concesso in uso gratuito**

Diventa beneficio tassabile la rendita catastale effettiva o presunta aumentata delle eventuali spese inerenti al fabbricato sostenute dall’impresa (ad esempio, utenze acqua, gas, energia elettrica, rifiuti);

**2) Fabbricato di proprietà dell’azienda concesso in locazione**

Costituisce beneficio l’eventuale differenza tra la rendita catastale aumentata delle spese a carico dell’impresa e il minor canone effettivamente pagato, mentre, se il canone pagato è maggiore della rendita catastale maggiorata delle spese a carico dell’impresa, non si configura alcun benefit tassabile.

**3) Fabbricato preso dall’azienda in locazione o leasing concesso in locazione ad un canone inferiore a quello di costo**

Diventa benefit tassabile l’eventuale differenza tra la rendita catastale aumentata dei costi a carico dell’impresa ed il canone pagato.

**4) Fabbricato preso dall’azienda in locazione o leasing e concesso in uso gratuito**

Per l’amministratore la differenza tra la rendita catastale aumentata dei costi a carico dell’impresa ed il canone pagato rappresenta un reddito assimilato a quello di lavoro dipendente.

**c) LE SPESE DI ALLOGGIO IN ALBERGO**

La normativa vigente non regola tale ipotesi per cui si ritiene applicabile la disciplina generale.

Dal momento che i compensi in natura concorrono a formare il reddito sulla base del valore normale, il valore delle spese di alloggio in albergo, che corrisponde al prezzo pagato dall’azienda per permettere all’amministratore di svolgere le sue funzioni, concorre a formare il reddito dello stesso.

**d) I PASTI AL RISTORANTE**

I pasti consumati dagli amministratori al ristorante, che costituiscono servizi, rappresentano dei benefici tassabili per gli amministratori.

**e) PREMI PER ASSICURAZIONI**

**1) Assicurazioni di responsabilità civile per perdite patrimoniali**

I premi corrisposti dalla società a fronte di polizze assicurative stipulate per garantire la copertura di eventuali perdite patrimoniali che gli amministratori dovessero subire in seguito ad azioni civili intentate da terzi danneggiati da atti compiuti dall’organo gestorio nell’esercizio delle sue funzioni non rappresentano compensi in natura e, quindi, non partecipano al reddito di tali soggetti.

Infatti, la polizza viene stipulata nell’esclusivo interesse dell’impresa, senza che questo determini un arricchimento patrimoniale dell’amministratore.

Ne deriva che l’eventuale rimborso assicurativo costituisce solo una reintegrazione della perdita patrimoniale subita da tali soggetti.

**2) Assicurazioni sulla vita**

I premi pagati dalla società contraente per una polizza vita a favore di un amministratore garantiscono comunque, anche nel caso di non evento, una certa rendita di cui l’amministratore potrà disporre alla data stabilita.

Tali somme concorrono alla formazione del reddito dell’assicurato **sotto forma di fringe benefit.**

**3) Assicurazioni contro il rischio di contrarre il COVID-19**

Ex Circolare dell’Agenzia delle entrate 6 maggio 2020, n. 11/E, le polizze sanitarie a copertura dei rischi di contrarre COVID-19 stipulata dal datore lavoro in favore degli amministratori titolari di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente non concorrono alla formazione del reddito assimilato dell’amministratore.

**f) I CELLULARI, PC, SMARTPHONE, TABLET E PALMARI**

In mancanza di differente specificazione, si presume l’uso promiscuo del cellulare, pc, smartphone, tablet o palmare.

**1) Cellulare di proprietà dell’impresa o ente ad uso esclusivo aziendale**

Non si configura alcun fringe benefit in capo all'amministratore.

**2) Cellulare di proprietà dell’impresa o ente ad uso promiscuo**

A causa della normativa sulla privacy, in tale ipotesi, **non è consentito ricorrere automaticamente al controllo delle bollette telefoniche.**

Appare, tuttavia, possibile dotare l'amministratore di un apparecchio e di un contratto telefonico che consentono di emettere una bolletta in cui sono evidenziati separatamente gli scatti ad uso privato e quelli ad uso aziendale senza che compaia in chiaro il numero di telefono raggiunto durante la comunicazione di natura privata.

Se risultasse impossibile effettuare un controllo analitico dell’utilizzo del cellulare, si potrebbe procedere ad un calcolo forfetario ripartendo i relativi costi sulla base delle giornate settimanali lavorate e, quindi, imputando all'uso personale dell'amministratore i relativi costi per 2/7 (due settimi) la settimana più i giorni delle ferie.

Non è prevista una quantificazione forfetaria del compenso, che deriva dall’uso promiscuo del cellulare, per cui valgono i principi di valutazione di carattere generale e, dunque, si rende applicabile il criterio del valore normale.

Il telefono è, infatti, abilitato a raggiungere qualunque tipo di utente.

Il fringe benefit è dato dalla differenza tra il costo effettivo (valore normale) del bene maggiorato del costo delle telefonate private e l’importo che il datore di lavoro riaddebita al lavoratore al lordo dell’IVA.

Se la differenza è pari a zero, non si configura alcun fringe benefit; viceversa, se è inferiore al costo effettivo, la differenza costituisce reddito in capo all'amministratore.

Per gli importi dell’uso privato addebitati all'amministratore, l’azienda applica l’IVA ordinaria ed emette fattura.

Nel caso di telefonate aziendali per le quali il consumo deve restare a carico dell’impresa, gli importi confluiscono nel compenso dell'amministratore come emolumento aggiuntivo e, pertanto, vanno assoggettati a ritenuta.

È possibile prevedere che l'amministratore, prima di selezionare un numero privato, digiti un tasto che consenta di far pervenire al domicilio dello stesso la bolletta con il costo delle relative telefonate per cui non gli viene addebitato alcun benefit.

Si ritiene legittima la clausola del regolamento o dell’accordo interno all’azienda secondo cui l’amministratore non viene tassato per l’utilizzo personale del telefonino.

**Tabella. Metodi alternativi di separazione dell'utilizzo aziendale da quello personale del cellulare da parte dell’amministratore.**

|  |
| --- |
| * Richiesta all’utilizzatore di un rimborso forfetario pari ad una percentuale del costo di gestione, emettendo fattura per l’importo corrispondente e deducendo dal reddito d’impresa o di lavoro autonomo la differenza che resta a suo carico; * Addebito all’utilizzatore di un beneficio forfetario del 50%, che è deducibile al 100% dal reddito d’impresa o di lavoro autonomo; * Addebito all’utilizzatore del costo effettivo delle chiamate private, rilasciando fattura con IVA per l’importo corrispondente e deducendo dal reddito d’impresa o di lavoro autonomo la differenza d’importo che rimane a suo carico; * Utilizzo di cellulari con doppio addebito per cui la società o l’ente può addebitare direttamente all’utilizzatore le chiamate private e può dedurre dal reddito d’impresa o di lavoro autonomo la fattura relativa alle chiamate aziendali; * Pattuizione esplicita per iscritto che l’utilizzatore non venga tassato per l’utilizzo personale del telefonino. |

**4) Cellulare di proprietà dell’impresa o ente ad uso esclusivo personale**

Viene tassato il valore normale dato dall’importo della fattura con IVA intestata all’azienda o ente.

**5) Cellulare di proprietà dell’amministratore**

L’amministratore addebita le spese sostenute a titolo di telefonate di lavoro all’azienda o ente.

**g) LE CONVENZIONI CON NEGOZI O PUBBLICI ESERCIZI**

Le convenzioni stipulate dall’impresa con negozi o pubblici esercizi sono imponibili per l’amministratore solo se l’impresa ha sostenuto un costo specifico.

Di seguito viene riportata la tabella riepilogativa sul regime fiscale dei principali benefici in natura erogati all'amministratore dal punto di vista dell'amministratore.

**Tabella. Trattamento fiscale dei più importanti benefici in natura erogati all’amministratore dal punto di vista dell’amministratore.**

|  |  |
| --- | --- |
| **DESCRIZIONE DEL BENE O SERVIZIO** | **REDDITO TASSABILE PER L’AMMINISTRATORE** |
| *Autoveicoli, motoveicoli e ciclomotori ad uso esclusivamente aziendale* | Non si configura alcun fringe benefit. |
| *Autoveicoli, motoveicoli e ciclomotori ad uso promiscuo* | Regole applicabili per i veicoli concessi in uso promiscuo agli amministratori con contratti stipulati entro il 30/6/2020.  Il reddito tassabile in capo all’amministratore titolare di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa è pari al 30% dell’importo, corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15.000 chilometri, calcolato sulla base del costo chilometrico d’esercizio desumibile dalle tabelle ACI elaborate annualmente e comunicate al Ministero dell’economia e delle finanze al netto di eventuali importi trattenuti o corrisposti dall’amministratore per l’uso personale dell’auto.  Regole applicabili per i veicoli concessi in uso promiscuo agli amministratori con contratti stipulati dall’1/7/2020.  il reddito tassabile al netto di eventuali importi trattenuti o corrisposti dall’amministratore per l’uso personale dell’auto è pari al:   * 25%, se i valori di emissione di anidride carbonica sono non superiori a grammi 60 per chilometro (g/km di CO2); * 30%, se i valori di emissione di anidride carbonica sono superiori a 60 g/km ma non a 160 g/km; * 50%, se i valori di emissione di anidride carbonica sono superiori a 160 g/km ma non a 190 g/km; * 60%, se i valori di emissione di anidride carbonica sono superiori a 190 g/km. |
| *Autoveicoli, motoveicoli e ciclomotori ad uso esclusivamente personale* | Il fringe benefit è pari al valore normale. |
| *Immobili iscritti al Catasto dati in locazione, uso o comodato senza obbligo di dimora* | Il fringe benefit equivale alla differenza tra l’importo della rendita catastale dell’immobile, aumentata delle spese inerenti, comprese le utenze a carico dell’utilizzatore, e quello pagato dall’amministratore per l’uso del fabbricato. |
| *Immobili iscritti al Catasto dati in locazione, uso o comodato con obbligo di dimora* | Il compenso in natura equivale al 30% della differenza tra la rendita catastale dell’immobile, maggiorata delle spese inerenti, incluse le utenze a carico dell’utilizzatore, e l’importo pagato dal dipendente per l’uso del fabbricato. |
| *Immobili non iscritti al Catasto dati in locazione, uso o comodato* | Il beneficio tassabile è pari alla differenza tra il canone di locazione determinato in regime vincolistico o, in assenza, in regime di libero mercato, e l’importo pagato dall’amministratore per l’uso del fabbricato. |
| *Buoni pasto* | Non si configura alcun fringe benefit fino all’importo giornaliero di € 8,00 (se elettronici) ovvero di € 4,00 (se cartacei). L’eccedenza rispetto a tale soglia è tassabile, al netto di eventuali somme addebitate al collaboratore. |
| *Premi di assicurazione a dirigenti e quadri direttivi per perdite patrimoniali da azioni civili di terzi* | Non vi è alcun fringe benefit. |
| *Premi di assicurazione sulla vita, infortuni professionali o extraprofessionali, sanitarie ed extracontrattuali* | Il beneficio tassabile è pari all’intero valore del premio. |
| *Premi di assicurazione previsti dal contratto di lavoro* | Non vi è alcun fringe benefit. |
| *Premi di assicurazione sulla morte* | Il beneficio tassabile è uguale all’intero valore del premio. |
| *Beni o servizi ceduti gratuitamente* | Il fringe benefit equivale al valore normale. Se si tratta di beni prodotti dall’impresa che li vende anche ai grossisti, il valore normale è dato dal prezzo mediamente praticato dall’azienda nella cessione ai grossisti. |
| *Beni prodotti dall’azienda ceduti con assegnazione di un premio* | Il beneficio tassabile è uguale all’intero valore del premio. |
| *Cellulari, pc, smartphone e tablet di proprietà dell’impresa ad uso esclusivamente aziendale* | Non vi è alcun fringe benefit |
| *Cellulari, pc, smartphone e tablet di proprietà dell’impresa ad uso esclusivamente personale* | Il reddito tassabile è pari al valore normale. |
| *Cellulari, pc, smartphone e tablet di proprietà dell’impresa ad uso promiscuo* | Il beneficio tassabile è la differenza tra il costo effettivo (valore normale del bene più costo delle telefonate) e l’importo che il datore di lavoro riaddebita al lavoratore al lordo dell’IVA. |
| *Prestazioni di welfare aziendale* | Non si configura alcun fringe benefit, se le erogazioni sono effettuate dal datore di lavoro volontariamente o in base a contratto o accordo o regolamento aziendale e se sono destinate alla generalità dei dipendenti o ad alcune categorie di dipendenti. |

3.3 I fringe benefits dal punto vista della società o ente

I criteri ordinari che presiedono alla deducibilità agli effetti IRES sono **i principi della certezza, dell’esistenza o della determinabilità obbiettiva** **dell’ammontare della spesa, della competenza** e dell’inerenza (art. 109, commi 1, 2 e 5, del D.P.R. n. 917/1986).

Valgono criteri particolari per la deduzione di determinati fringe benefit riconosciuti agli amministratori dalla società o dall’ente in ragione di esplicite limitazioni alla loro deducibilità (ad esempio, nel caso delle autovetture concesse agli amministratori in uso promiscuo).

I compensi in natura ad amministratori, che non siano classificabili nelle **voci B9 (“oneri diversi di gestione”)** e B14 (“spese per prestazioni di lavoro dipendente”) del Conto economico, sono deducibili ai fini IRAP anche se costituiscono reddito di lavoro dipendente.

In linea di massima, se, per la deducibilità dal reddito d’impresa di un fringe benefit, valgono specifiche limitazioni, queste sono applicabili anche ai fini IRAP.

**h) GLI AUTOVEICOLI AZIENDALI**

La concessione del diritto di utilizzo dell’auto costituisce un compenso in natura determinato in base al valore normale dato dal corrispettivo o prezzo di mercato.

**1) Auto di proprietà della società o ente ad esclusivo uso aziendale**

I costi auto sono deducibili secondo le regole generali sulle auto aziendali di cui all’art. 164, comma 1, lettera b), del T.U.I.R. e quindi nella misura percentuale del 20% con limiti al costo fiscalmente riconosciuto.

Con gli stessi criteri si applica la deducibilità dalla base imponibile IRAP.

**2) Auto di proprietà della società o ente ad uso promiscuo**

Non è applicabile agli amministratori dipendenti il regime di deducibilità previsto per i dipendenti, sebbene il trattamento fiscale del fringe benefit sia lo stesso.

L’impresa in questo caso deduce al 100% le spese relative all’autoveicolo fino a concorrenza del fringe benefit che concorre a formare il reddito dell’amministratore, secondo quanto disposto dall’art. 95, comma 5, del T.U.I.R..

Il committente deduce, in aggiunta, le spese eccedenti il benefit secondo le regole generali previste dall’art. 164, comma 1, lettera b), del D.P.R. n. 917/1986, e, di conseguenza, applica sia il limite percentuale del 20% sia quello del costo di acquisizione.

Le autovetture assegnate ai soci, che non rivestono la qualifica di dipendenti, amministratori o lavoratori autonomi, sono deducibili per l’impresa nel limite del 20% ai sensi dell’art. 164, comma 1, lettera b), del T.U.I.R., **nei limiti del costo di acquisto di € 18.075,99.**

Si ricorda che l’uso promiscuo deve essere provato da idonea documentazione.

Va osservato che l’impresa può deliberare di farsi corrispondere dall’amministratore un contributo parziale oppure totale e, dunque, una somma di ammontare pari o superiore a quella del compenso in natura.

L’importo fatturato all’amministratore, che determina il proprio reddito secondo il principio di cassa, va riscosso dall’impresa entro la fine dell’esercizio.

Con gli stessi criteri si applica la deducibilità delle spese auto dalla base imponibile IRAP.

**3) Auto di proprietà della società o ente ad uso esclusivo personale**

Le spese e i costi possono essere dedotti integralmente, ai fini delle imposte dirette, per la parte che non supera il compenso in natura dell’amministratore, determinato secondo il valore normale ex art. 9 del T.U.I.R..

È indeducibile la parte dei costi eccedente il compenso in natura.

Non è prevista alcuna deducibilità ai fini IRAP.

**4) Auto di proprietà dell’amministratore**

L’impresa deduce l’intero rimborso spese corrisposto all’amministratore per l’utilizzo dell’auto personale avente al massimo 17 cavalli fiscali (se a benzina) oppure 20 cavalli fiscali (se diesel).

Al superamento di tali soglie, è comunque deducibile un rimborso corrispondente ad un’auto con 17 cavalli fiscali (benzina) o 20 cavalli fiscali (diesel).

Valgono analoghi criteri per la deducibilità dei costi auto dalla base imponibile IRAP.

**i) GLI IMMOBILI DATI IN LOCAZIONE, USO O COMODATO**

Si distinguono i seguenti casi:

**1) Alloggio di proprietà dell’azienda, concesso in uso gratuito**

L’impresa può dedurre dal reddito di impresa i costi sostenuti nei limiti del benefit.

Con gli stessi criteri si applica la deducibilità dalla base imponibile IRAP.

**2) Alloggio di proprietà dell’azienda, concesso in locazione**

L’impresa può dedurre dal reddito di impresa i costi nei limiti del benefit tassato in capo all’amministratore.

Con gli stessi criteri si applica la deducibilità dalla base imponibile IRAP.

**3) Alloggio preso dall’azienda in locazione o leasing, concesso in locazione ad un canone inferiore a quello di costo**

L’impresa può dedurre il canone di locazione o leasing pagato fino a concorrenza dell’importo che costituisce reddito per l’amministratore, mentre il canone riscosso costituisce un ricavo.

Valgono gli stessi criteri per la deducibilità del canone pagato dalla base imponibile IRAP.

**4) Alloggio preso dall’azienda in locazione o leasing e concesso in uso gratuito**

Per l’impresa il canone è deducibile nella misura in cui costituisce reddito tassabile per l’amministratore.

L’utilizzo di utenze intestate all’impresa (luce, acqua, gas, telefono, etc.), senza riaddebito da parte della stessa del costo determinato pro-quota, implica che il costo specifico sia deducibile nei limiti del beneficio.

Valgono gli stessi criteri per la deducibilità dei costi dalla base imponibile IRAP.

Va rilevato che non è detraibile l’IVA relativa ad acquisto, locazione, leasing, manutenzione, recupero, gestione di tutti i fabbricati abitativi, eccetto che per le imprese costruttrici.

Pertanto, se l’impresa percepisce un affitto, è tenuta ad emettere fattura in esenzione da IVA ex art. 10 del D.P.R. n. 633/1972, con l’applicazione della marca da bollo da € 2,00 per importi superiori a € 77,47.

**Gli oneri accessori** quali luce, acqua, portierato e via dicendo, quando sono addebitati unitamente al canone al conduttore vengono considerati, a tutti gli effetti, ai sensi dell’art. 12 del D.P.R. n. 633/1972, quali prestazioni di natura accessoria rispetto alla locazione e, quindi, vanno assoggettati all’IVA o all’imposta di registro con riferimento al tipo di soggetto locatore (impresa costruttrice o impresa diversa da quella costruttrice).

Il rimborso delle spese per le utenze, qualora sia svincolato dal canone, va assoggettato ad IVA ordinaria.

Salvo diversa pattuizione, il costo della registrazione del contratto è a carico delle parti in eguale misura.

Infine, non è detraibile l’IVA gravante sulle spese di manutenzione straordinaria sostenute dalla società su immobili dati in locazione ai propri amministratori.

**j) LE SPESE DI ALLOGGIO IN ALBERGO**

La normativa vigente non regola le spese di alloggio in albergo per cui si ritiene applicabile la disciplina generale.

L’impresa può dedurre dal reddito di impresa il valore normale, che rientra nel reddito imponibile dell’amministratore, vale a dire il prezzo pagato per consentire a quest’ultimo di alloggiare nella camera di albergo.

Analoghi criteri valgono per la deducibilità dei costi dalla base imponibile IRAP.

**k) I PASTI AL RISTORANTE**

I pasti consumati dagli amministratori al ristorante, che costituiscono servizi, rappresentano dei costi deducibili ai fini IRES e IRAP.

L’IVA sugli acquisti effettuati è detraibile.

**l) I PREMI PER ASSICURAZIONI**

**1) Assicurazioni di responsabilità civile per perdite patrimoniali**

I premi corrisposti dalla società a fronte di polizze assicurative stipulate per garantire la copertura di eventuali perdite patrimoniali che gli amministratori dovessero subire in seguito ad azioni civili intentate da terzi danneggiati da atti compiuti nell’esercizio delle loro funzioni non sono deducibili dal reddito di impresa.

Vale l’indeducibilità anche ai fini IRAP.

Infatti, tali premi non costituiscono benefit per l’amministratore, dal momento che la relativa polizza viene stipulata nell’interesse dell’impresa o ente e che l’eventuale rimborso assicurativo costituisce un mero reintegro della perdita patrimoniale subita da quest’ultimo.

**2) Assicurazioni sulla vita**

I premi pagati dalla società contraente per una polizza vita a favore di un amministratore garantiscono comunque, anche nel caso in cui non si verifichi l’evento, una certa rendita di cui l’amministratore potrà disporre alla data stabilita.

Tali somme sono deducibili dal reddito di impresa per la società o l’ente, in quanto l’attività dell’amministratore è direttamente correlata con la produzione dei ricavi (requisito dell’inerenza).

Analogamente è consentita la deducibilità dei costi dalla base imponibile IRAP.

**m) I CELLULARI, PC, SMARTPHONE E TABLET**

In mancanza di specificazione, si presume l’uso promiscuo del cellulare, pc, smartphone e tablet.

In generale, vale il principio dell'inerenza per la deduzione dei costi per cellulari, pc, smartphone e tablet.

**1) Cellulare di proprietà della società o ente ad uso esclusivo aziendale**

I costi di acquisto e di gestione sono deducibili ai fini delle imposte dirette in misura pari all'80%.

Sono integralmente deducibili le spese per le apparecchiature terminali per la comunicazione che, per proprie specificità tecniche, non possono essere utilizzate se non per attività esclusivamente imprenditoriali (Risoluzione dell’agenzia delle entrate n. 320/E/2008).

Analoghi criteri valgono per la deducibilità dei costi dalla base imponibile IRAP.

L'IVA è detraibile al 100% in base al principio dell'inerenza.

**2) Cellulare di proprietà della società o ente ad uso promiscuo**

L’effettivo utilizzo del cellulare per scopi aziendali va calcolato secondo criteri oggettivi.

A causa della normativa sulla privacy, non è consentito ricorrere automaticamente al controllo delle bollette telefoniche.

Appare, tuttavia, possibile dotare l’amministratore di un apparecchio e di un contratto telefonico che consentono al gestore telefonico di emettere una bolletta in cui sono evidenziati separatamente gli scatti ad uso privato rispetto a quelli ad uso aziendale nel rispetto della privacy e, dunque, senza che compaia in chiaro il numero di telefono raggiunto durante la comunicazione di natura privata.

Se risultasse impossibile effettuare un controllo analitico dell’utilizzo del cellulare, si potrebbe procedere ad un calcolo forfetario ripartendo i relativi costi sulla base delle giornate settimanali lavorate e, quindi, imputando all’amministratore un importo pari a 2/7 alla settimana più i giorni delle ferie.

Se l’amministratore utilizza il telefono promiscuamente, i costi di telefonia sono deducibili per l’azienda per intero nel limite del valore del fringe benefit addebitato al dipendente, mentre l’eccedenza è deducibile per l’80%.

**Ex Risoluzione dell’Agenzia delle entrate n. 104/E/2007** vanno dedotte all'80% anche le quote di ammortamento, i canoni di locazione finanziaria o di noleggio, nonché le spese di impiego e manutenzione delle apparecchiature terminali per i servizi di telecomunicazione elettronica a uso pubblico.

Si osserva che, per poter portare in deduzione i costi di telefonia, il contribuente deve sottoscrivere un contratto con il gestore telefonico di uso affari, quindi un contratto di telefonia mobile versione business, con la tassa di concessione governativa nella misura di legge.

Gli stessi criteri valgono per la deducibilità dei costi dalla base imponibile IRAP.

La detrazione dell’IVA è ammessa solo per il traffico di telefonia mobile aziendale secondo il principio dell’inerenza.

Spetta la detrazione integrale dell’IVA in caso di uso promiscuo con riaddebito del valore di utilizzo.

**Tabella. Metodi alternativi che l’impresa può utilizzare per differenziare l'utilizzo del cellulare per scopi aziendali rispetto a quello per fini privati, nel caso di utilizzo promiscuo.**

|  |
| --- |
| * richiesta all’utilizzatore di un rimborso forfetario pari ad una percentuale del costo di gestione, emettendo fattura per l’importo corrispondente e deducendo dal reddito d’impresa la differenza che resta a suo carico; * addebito all’utilizzatore di un beneficio forfetario del 50%, che è deducibile al 100% dal reddito d’impresa; * addebito all’utilizzatore del costo effettivo delle chiamate private, rilasciando fattura per l’importo corrispondente e deducendo dal reddito d’impresa la differenza d’importo che rimane a suo carico; * utilizzo di cellulari con doppio addebito per cui l’impresa può addebitare direttamente all’utilizzatore le chiamate private e dedurre dal reddito d’impresa la fattura relativa alle chiamate aziendali. |

**3) Cellulare di proprietà della società o ente ad uso esclusivo personale**

L’impresa deduce, ai fini delle imposte dirette, il valore normale dato dalla fattura intestata all’azienda.

**4) Cellulare di proprietà dell’amministratore**

L’azienda non deduce alcun costo dal reddito di impresa.

Di seguito viene riportata la tabella riepilogativa del regime fiscale ai fini delle imposte dirette e IRAP dei fringe benefits concessi all’amministratore e posti in capo al datore di lavoro.

**Tabella. Tabella riepilogativa sul trattamento fiscale dei più importanti benefici in natura erogati agli amministratori dal punto di vista del datore di lavoro o committente.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **DESCRIZIONE DEL BENE O SERVIZIO** | **COSTO DEDUCIBILE DAL REDDITO DI IMPRESA** | **COSTO DEDUCIBILE AI FINI IRAP** | **RITENUTA ALLA FONTE SUL FRINGE BENEFIT IMPONIBILE PER L’AMMINISTRATORE** |
| *Autoveicoli, motoveicoli e ciclomotori ad uso esclusivamente aziendale* | Si deduce il fringe benefit per l’amministratore. | Si deduce il fringe benefit per l’amministratore. | Sì. |
| *Autoveicoli, motoveicoli e ciclomotori ad uso promiscuo* | Non è applicabile agli amministratori dipendenti il regime di deducibilità previsto per i dipendenti, sebbene il trattamento fiscale del fringe benefit sia lo stesso. L’impresa in questo caso deduce al 100% le spese relative all’autoveicolo fino a concorrenza del fringe benefit che concorre a formare il reddito dell’amministratore, secondo quanto disposto dall’art. 95, comma 5, del T.U.I.R.. Inoltre, deduce le spese eccedenti il benefit secondo le regole generali previste dall’art. 164, comma 1, lettera b), del D.P.R. n. 917/1986, applicando il limite percentuale del 20% e quello sul costo di acquisizione. L’uso promiscuo deve essere provato da idonea documentazione. | Non è applicabile agli amministratori dipendenti il regime di deducibilità previsto per i dipendenti, sebbene il trattamento fiscale del fringe benefit sia lo stesso. L’impresa in questo caso deduce al 100% le spese relative all’autoveicolo fino a concorrenza del fringe benefit che concorre a formare il reddito dell’amministratore, secondo quanto disposto dall’art. 95, comma 5, del T.U.I.R.. Inoltre, deduce le spese eccedenti il benefit secondo le regole generali previste dall’art. 164, comma 1, lettera b), del D.P.R. n. 917/1986, applicando il limite percentuale del 20% e quello sul costo di acquisizione. L’uso promiscuo deve essere provato da idonea documentazione. | Sì. |
| *Autoveicoli, motoveicoli e ciclomotori ad uso esclusivamente personale* | Si deduce il fringe benefit imponibile per l’amministratore. Non sono deducibili i costi eccedenti il fringe benefit. | Non è ammessa alcuna deduzione. | Sì. |
| *Alloggio di proprietà dell’azienda concesso in uso gratuito* | Si deduce il fringe benefit imponibile per l’amministratore. | Si deduce il fringe benefit imponibile per l’amministratore. | Sì. |
| *Alloggio di proprietà dell’azienda concesso in locazione* | Si deduce il fringe benefit imponibile per l’amministratore. | Si deduce il fringe benefit imponibile per l’amministratore. | Sì. |
| *Alloggio preso dall’azienda in locazione o leasing e concesso in locazione o leasing ad un canone di locazione o leasing inferiore a quello di costo* | Si deduce il canone pagato fino all’importo che costituisce reddito per l’amministratore. | Si deduce il canone pagato fino all’importo che costituisce reddito per l’amministratore. | Sì. |
| *Alloggio preso dall’azienda locazione e concesso in uso gratuito* | Si deduce il canone pagato fino all’importo che costituisce reddito per l’amministratore. | Si deduce il canone pagato fino all’importo che costituisce reddito per l’amministratore. | Sì. |
| *Spese di alloggio in albergo* | Si deduce il prezzo pagato dall’amministratore per consentire a quest’ultimo di alloggiare nella camera di albergo. | Si deduce il prezzo pagato dall’amministratore per consentire a quest’ultimo di alloggiare nella camera di albergo. | Sì. |
| *Pasti al ristorante* | Si deduce il costo del servizio. | Si deduce il costo del servizio. | Sì. |
| *Premi di assicurazione a dirigenti e quadri direttivi per perdite patrimoniali da azioni civili di terzi* | Il premio è indeducibile. | Il premio è indeducibile. | No. |
| *Premi di assicurazione sulla vita* | Si deduce l’intero valore del premio. | Si deduce l’intero valore del premio. | Sì. |
| *Premi di assicurazione previsti dal contratto di lavoro* | Il premio è indeducibile. | Il premio è indeducibile. | No. |
| *Cellulari, pc, smartphone e tablet di proprietà dell’impresa ad uso esclusivamente aziendale* | I costi sono deducibili all’80%. | I costi sono deducibili all’80%. | Sì. |
| *Cellulari, pc, smartphone e tablet di proprietà dell’impresa ad uso esclusivamente personale* | Si deduce il valore normale imponibile. | Si deduce il valore normale imponibile. | Sì. |
| *Cellulari, pc, smartphone e tablet di proprietà dell’impresa ad uso promiscuo* | I costi sono deducibili all’80%. Tuttavia, se l’amministratore non viene tassato per l’utilizzo personale del telefonino, all’impresa è preclusa la possibile di portare in deduzione i costi relativi. | I costi sono deducibili all’80%. Tuttavia, quando l’amministratore non viene tassato per l’utilizzo personale del telefonino, all’impresa è preclusa la possibile di portare in deduzione i costi relativi. | Sì. |

# 4.

# I documenti giustificativi

È fondamentale, ai fini fiscali e previdenziali, che l’utilizzo dei fringe benefits venga provato sia da parte dell’impresa sia da parte del dipendente o dell’amministratore in base ad idonea documentazione.

Tale documentazione probatoria deve attestare con certezza che il soggetto si è avvalso del beneficio in natura al fine di giustificare quanto segue:

1. **l’assoggettamento o meno a tassazione in capo all’utilizzatore;**
2. **la deducibilità o meno del relativo valore** in capo al datore di lavoro o committente.

Di volta in volta, va richiesto il documento più adeguato a seconda della tipologia di compenso in natura corrisposto e alla categoria di soggetto beneficiario (dipendente o amministratore).

Di seguito viene riportata la tabella riepilogativa dei documenti giustificativi richiesti per i principali tipi di fringe benefits concessi al dipendente dall'impresa o dal professionista.

**Tabella. I documenti probatori previsti ai fini fiscali e previdenziali per i più importanti benefici in natura erogati al dipendente.**

|  |  |
| --- | --- |
| **DESCRIZIONE DEL BENE O SERVIZIO** | **DOCUMENTO PROBATORIO IDONEO** |
| *Auto aziendali \** | * clausola del contratto di lavoro; * apposito contratto tra le parti; * lettera d’incarico; * lettera di autorizzazione all’utilizzo; * fattura di acquisto; * estratto conto della carta di credito. |
| *Cellulari, pc, smartphone e tablet* | * lettera di assegnazione; * regolamento aziendale; * clausola del contratto di lavoro; * lettera d’incarico; * lettera di autorizzazione all’utilizzo; * fattura di acquisto; * ricevuta integrata; * estratto conto bancario; * ricevuta del bancomat o bancopost; * estratto conto della carta di credito. |
| *Fabbricato in comodato, locazione o uso gratuito* | * clausola del contratto di lavoro; * apposito contratto tra le parti; * lettera d’incarico; * fattura di acquisto. |

\* La destinazione ad uso promiscuo del veicolo per la maggior parte del periodo d’imposta deve essere documentata in modo idoneo e, quindi, nel caso del dipendente, con una specifica clausola contenuta nel contratto di lavoro dipendente ovvero con un apposito contratto tra le parti.

Analogamente, occorre documentare in modo idoneo l’uso esclusivo del veicolo aziendale anche per il tramite della lettera d’incarico.

In caso di contratto di locazione per il noleggio dell’auto o moto aziendale, è opportuno che il contratto indichi espressamente quanta parte del canone è riferita al noleggio vero e proprio e quanta, invece, ai servizi aggiuntivi (manutenzione, assicurazione, sostituzione dell’auto o moto nell’ipotesi di guasto) ai fini del computo del limite di deducibilità per l’impresa.

In caso contrario, tutto il prezzo di noleggio va considerato ai fini dell’ammontare del canone deducibile, tenuto conto che tale limite va riferito al canone di noleggio, diminuito del costo relativo ai servizi accessori.

Di seguito viene riportata la tabella riepilogativa dei documenti probatori da utilizzare per i più significativi fringe benefits concessi all’amministratore.

**Tabella. I documenti probatori previsti ai fini fiscali e previdenziali per i più importanti benefici in natura erogati all'amministratore.**

|  |  |
| --- | --- |
| **DESCRIZIONE DEL BENE O SERVIZIO** | **DOCUMENTO PROBATORIO IDONEO** |
| *Auto aziendali \** | * verbale dell’assemblea dei soci o del consiglio di amministrazione; * lettera d’incarico; * contratto di lavoro; * lettera di autorizzazione all’utilizzo; * fattura di acquisto. |
| *Cellulari, pc, smartphone e tablet* | * verbale dell’assemblea dei soci o del consiglio di amministrazione; * lettera di assegnazione; * lettera di incarico; * contratto di lavoro; * fattura di acquisto; * estratto conto della carta di credito. |
| *Fabbricato in comodato, locazione o uso gratuito \*\** | * verbale dell’assemblea dei soci o del consiglio di amministrazione; * lettera d’incarico; * contratto di lavoro; * fattura d’acquisto. |

\* La destinazione ad uso promiscuo del veicolo per la maggior parte del periodo d’imposta deve essere documentata in modo idoneo e, quindi, nel caso dell’amministratore, con il verbale di assemblea dei soci o del consiglio di amministrazione. Analogamente, occorre documentare in modo idoneo l’uso esclusivo del veicolo aziendale anche per il tramite della lettera d’incarico. In caso di contratto di locazione per il noleggio dell’auto o moto aziendale, è opportuno che il contratto indichi espressamente quanta parte del canone è riferita al noleggio vero e proprio e quanta, per contro, ai servizi aggiuntivi (manutenzione, assicurazione, sostituzione dell’auto o moto nell’ipotesi di guasto) ai fini del computo del limite di deducibilità per l’impresa. In caso contrario, tutto il prezzo di noleggio va considerato ai fini dell’ammontare del canone deducibile, tenuto conto che tale limite va riferito al canone di noleggio, depurato dal costo relativo ai servizi accessori.

\*\* Al fine di evitare di incorrere in eventuali sanzioni penali, l’assegnazione dell’alloggio di proprietà dell’azienda in uso gratuito all’amministratore deve essere deliberata dall’assemblea dei soci come compenso (art. 2622 del codice civile).

# 5.

# Generalità sui flexible benefits

5.1 Il welfare aziendale e il welfare sostitutivo

Si definisce welfare aziendale il complesso di prestazioni, opere e servizi corrisposti dal datore di lavoro al dipendente in natura oppure **sotto forma di rimborsi spese con finalità di rilevanza sociale.**

Tali prestazioni e servizi sono stati riconfigurati ed ampliati ad opera dell’art. 1, comma 190, della L. n. 208/2015, dell’art. 1, commi 160 – 162, della L. n. 232/2016 e dell’art. 1, commi 28 e 161, della L. n. 205/2017, che hanno modificato ed integrato l’art. 51, comma 2, del D.P.R. n. 917/1986.

Si tratta dei beni e servizi a carattere previdenziale, assicurativo, sociale, ricreativo, sanitario, educativo, di culto e formativo previsti dall’art. 51, comma 2, lettere f), f-bis), f-ter), f-quater), comma 3 e comma 3-bis, del D.P.R. n. 917/1986, e dall’art. 100 del T.U.I.R..

Per tali erogazioni è stabilito un regime fiscale e previdenziale di favore sia in capo al dipendente che al datore di lavoro in presenza di determinati presupposti che si ricollegano alle categorie di soggetti beneficiari e alla tipologia dei beni e servizi offerti, oltre all’accordo contrattuale.

Si deve trattare di **erogazioni in natura** e non di erogazioni sostitutive in denaro.

Il datore di lavoro ha la possibilità di cedere bene o prestare servizi suoi dipendenti oppure, in determinate ipotesi, di rimborsare agli stessi le spese sopportate per tali beni o servizi sulla base della presentazione di un'apposita pezza giustificativa.

5.2 I flexible benefits

Rientrano nelle politiche di welfare aziendale i flexible benefits, che sono l’insieme di beni o servizi non monetari che le aziende forniscono ai loro dipendenti **in aggiunta alla retribuzione sulla base di appositi piani preventivamente adottati.**

Allo stato attuale, comprendono i benefici di seguito illustrati, che possono essere destinati al prestatore di lavoro e/o ai suoi familiari:

* la fruizione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro, del settore pubblico o privato, volontariamente oppure in conformità a norme di contratto o accordo o regolamento aziendale ovvero a disposizioni di contratto collettivo nazionale di lavoro o di accordo interconfederale o di contratto collettivo territoriale, qualora siano offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari di cui all'art. 12 del T.U.I.R. (ad esempio, coniuge e figli) per gli scopi ex art. 100, comma 1, del T.U.I.R.;
* **l’utilizzo da parte dei familiari di cui all’art. 12 del D.P.R. n. 917/1986** dei servizi educativi e di istruzione anche in età prescolare (ad esempio, asili nido e colonie climatiche), inclusi i servizi integrativi e di mensa ad essi annessi;
* la frequenza da parte dei familiari di cui all’art. 12 del D.P.R. n. 917/1986 di ludoteche e di centri estivi e invernali;
* **l’erogazione di borse di studio a favore dei familiari;**
* la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani over 75 o non autosufficienti ai sensi dell’art. 12 del T.U.I.R., tenendo presente che lo stato di non autosufficienza deve risultare da apposita certificazione medica e che viene definito dalla Circolare dell’agenzia delle entrate n. 2/E/2005;
* il versamento da parte del datore di lavoro di contributi e premi a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana, le cui caratteristiche sono definite dall'art. 2, comma 2, lettera d), numeri 1) e 2), del Decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali 27/10/2009, o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie;
* il pagamento da parte del datore di lavoro di premi a fronte di polizze stipulate a copertura del rischio di contrarre il COVID-19;
* il versamento da parte del datore di lavoro e del lavoratore di contributi a**lla previdenza complementare su base volontaria o contrattuale;**
* il pagamento da parte del datore di lavoro e del lavoratore di contributi di assistenza sanitaria a enti o casse aventi esclusivamente scopi assistenziali, in conformità a disposizioni di contratto, accordo o regolamento aziendale, che operino negli ambiti di intervento del Ministero della salute;
* l’assegnazione di azioni della società del datore di lavoro o di altre società del gruppo, anche in eccedenza ai limiti di esenzione e a prescindere dalle condizioni stabilite dall’art. 51, comma 2, lettera g), del T.U.I.R.;
* l’erogazione o il rimborso alla generalità o a categorie di dipendenti delle somme per l’acquisto di abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale;
* l’erogazione di documenti di legittimazione in formato cartaceo o elettronico riportanti un valore nominale (c.d. voucher).

5.3 L’accordo collettivo alla base del welfare

Il committente può erogare i beni e servizi rientrante nel welfare aziendale sulla base di uno specifico accordo secondo due modalità:

* su base volontaria;
* in conformità a disposizioni di contratto, accordo o regolamento aziendale (ad esempio, contratto collettivo nazionale dei metalmeccanici o contratto territoriale).

Può essere adottato un piano di welfare aziendale **sulla base di un accordo di secondo livello** (contrattazione siglata tra datore di lavoro e organizzazioni sindacali che permette di derogare ai CCNL).

5.4 I soggetti beneficiari del welfare

Le norme di favore sul welfare aziendale sono rivolte esclusivamente alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e/o ai loro familiari previsti dall’art. 12 del T.U.I.R..

Tramite l’interpello 904-791/2017, la Direzione regionale Agenzia delle entrate della Lombardia ha chiarito che le somme erogate a titolo di welfare aziendale, nell’ambito di un regolamento aziendale, possono essere collegate a parametri incentivanti e premiali e, quindi, **possono essere differenziate tra tutti i dipendenti o anche all'interno di categorie omogenee di dipendenti in relazione al raggiungimento di determinati risultati** (ad esempio, possono essere determinate somme destinate al welfare aziendale suddivise per fasce in relazione alle ore annuali di presenza al lavoro).

I familiari non devono necessariamente essere a carico fiscalmente del dipendente e includono il coniuge e i figli, nonché ogni altro soggetto che conviva con il dipendente, anche se non rientranti nel nucleo familiare.

Per lavoratori dipendenti si intendono i soggetti che effettuano prestazioni di lavoro con qualsiasi qualifica alle dipendenze e sotto la direzione di altri ex art. 49, comma 1, del T.U.I.R..

Il rapporto di lavoro subordinato è caratterizzato dalla compresenza logica e giuridica di almeno due soggetti e dall'esistenza di una posizione di subordinazione di un soggetto rispetto all'altro per ragioni di organizzazione e divisione del lavoro.

Ai sensi della Circolare dell’Agenzia delle entrate n. 5/E/2018, l'espressione **“categorie di dipendenti”** va intesa non solo con riferimento alle categorie previste nel codice civile quali dirigenti, operai, impiegati e simili, ma anche con riferimento a tutti i dipendenti di un certo tipo (a titolo semplificativo, configurano una categoria di dipendenti tutti i dipendenti di una certa qualifica o di un certo livello ovvero tutti gli operai del turno di notte) oppure tutti gli addetti alla sala.

**Sono escluse dal regime agevolato le erogazioni di beni e servizi ad personam**, che costituiscono dei vantaggi solo per alcuni e ben individuati lavoratori (Agenzia delle entrate, Risposta a interpello 25 gennaio 2019, n. 10).

Sono compresi tra i dipendenti destinatari del beneficio anche i titolari di un contratto di somministrazione a tempo determinato e gli stagisti titolari di reddito assimilato a quello di lavoro dipendente, dal momento che le somme da chiunque corrisposte a titolo di borsa di studio o di assegno, premio o sussidio per fini di studio o addestramento professionale, sono qualificate quale rettile assimilati a quelli di lavoro dipendente. se il beneficiario non è legato da rapporto di lavoro dipendente nei confronti del soggetto erogante.

Viceversa, **gli amministratori della società e i direttori di sala non configurano una categoria di dipendenti** e, quindi, non possono accedere al regime favorevole, ma fruiscono del regime di tassazione ordinario ai sensi dell’art. 51, comma 3, del T.U.I.R.

Destinatari delle agevolazioni sono esclusivamente i lavoratori subordinati e parasubordinati appartenenti al settore privato, che hanno percepito, nell’anno precedente a quello di percezione dei premi, un importo complessivo di redditi di lavoro dipendente non superiore a euro 80.000 (nuovo tetto in vigore dall’1/1/2017).

Tra i datori di lavoro privati, compaiono anche gli enti che non svolgono attività commerciale (c.d. enti non commerciali).

5.5 I piani di welfare

Un piano di welfare aziendale a carattere premiale e incentivante può essere adottato dal datore di lavoro su base volontaria oppure in attuazione di un regolamento sottoscritto dal datore di lavoro e dai sindacati dei lavoratori, che configuri l’adempimento di un obbligo negoziale.

Perché si configuri un obbligo negoziale, il regolamento non deve esse né revocabile né modificabile unilateralmente ed autonomamente da parte del Datore di lavoro.

**Il regolamento aziendale non è revocabile né modificabile autonomamente da parte del datore di lavoro**, tuttavia è modificabile in meglio tenendo conto delle esigenze e dei suggerimenti dei lavoratori al fine di migliorare l'offerta la fruizione servizi welfare.

Per godere del regime di favore, va erogato a tutti i dipendenti o a categorie omogenee di essi e non può essere erogato in cambio di una prestazione ma deve avere funzioni sociali o di efficienza.

È possibile, ad esempio, adottare un regolamento con durata annuale salvo rinnovo tacito.

A titolo esemplificativo, consente di accedere al regime agevolato il piano welfare che premia i lavoratori dell'azienda che ha aumentato il fatturato mediante una graduazione dell’erogazione dei benefit in base alla retribuzione annuale lorda.

Al contrario, non dà diritto all'agevolazione un piano welfare che premia i dipendenti dell’azienda che ha incrementato il proprio fatturato con una parametrazione dell’erogazione del benefit in base alle presenze/assenze dei lavoratori in azienda oppure con l’erogazione di una somma in denaro in sostituzione di somme costituenti una retribuzione fissa o variabile dei prestatori di lavoro.

5.6 Le modalità di erogazione dei benefits ai dipendenti

Le spese relative ad opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti volontariamente sostenute per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, sono erogabili ai dipendenti in regime di favore se:

* **Il lavoratore resta estraneo** **al rapporto tra l'azienda e il fornitore del servizio;**
* **La spesa è sostenuta effettivamente dall'azienda** e non è oggetto di rimborso diretto da parte del datore di lavoro.

Tuttavia, esiste un’eccezione a tale ultima regola.

In effetti, le spese sostenute a fronte di servizi di educazione e istruzione, anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa connessi, per la frequenza di ludoteche, centri estivi e invernali e borse di studio a favore dei medesimi familiari, nonché quelle sostenute per servizi di assistenza a favore di familiari anziani o non autosufficienti possono essere rimborsate direttamente al lavoratore, previa acquisizione ed archiviazione dei documenti giustificativi di spesa consegnata dai dipendenti.

L'erogazione dei beni, delle prestazioni, delle opere e dei servizi può avvenire anche tramite documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale.

È possibile l'emissione di un voucher cumulativo che rappresenta una pluralità di beni determinabili anche attraverso il rinvio ad un elenco contenuto su una piattaforma elettronica che il contribuente può combinare a sua scelta nel carrello della spesa per un valore non superiore a 258,23 euro.

I voucher, che non possono essere emessi a parziale copertura del costo della prestazione, opera o servizio e quindi non sono integrabili, non possono rappresentare più prestazioni opere o servizi di cui all’art. 51, comma 2, del T.U.I.R..

I voucher hanno lo scopo di identificare il soggetto che ha diritto alla prestazione sottostante e richiedono pertanto la previa intestazione del titolo all’effettivo fruitore della prestazione, opera o servizio anche nei casi di utilizzo da parte dei familiari del dipendente.

Tali documenti non possono essere utilizzati da persona diversa dal titolare, non possono essere monetizzati o ceduti a terzi, devono dare diritto a un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale senza integrazioni a carico del titolare.

**Tabella. I beni e servizi rientranti nel welfare aziendale soggetto a regime agevolato di cui agli artt. 51 e 100 del T.U.I.R..**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ARTICOLO DI LEGGE** | **SOGGETTI BENEFICIARI** | **TIPOLOGIE DI BENI E SERVIZI EROGABILI** | **MODALITÀ DI EROGAZIONE** |
| Art. 51, comma 2, lettera f), del T.U.I.R. | Generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti e loro familiari anche non a carico | * **Prestazioni di educazione e istruzione:** corsi di formazione corsi extra professionali servizi di orientamento allo studio e via dicendo; * **Prestazioni di ricreazione e culto:** abbonamenti a cinema, teatri, palestre, centri sportivi, pay-tv, viaggi, quotidiani, mostre, musei, biblioteche, pellegrinaggi e simili; * **Servizi di assistenza sociale e sanitaria:** badanti, visite specialistiche, cure odontoiatriche, check up medici, case di riposo e via dicendo. | Pagamento diretto al fornitore di servizio da parte del datore di lavoro ovvero utilizzo della piattaforma welfare elettronica da parte del dipendente. |
| Art. 51, comma 2, lettera f-bis), del T.U.I.R. | Familiari dei dipendenti anche non a carico | * **Prestazioni di educazione e istruzione:** asili nido, scuole materne, spese d’iscrizione scolastiche, tasse universitarie, libri di testo scolastici, visite di istruzione, servizi di baby-sitting e simili; * **Trasporto e mensa:** Buoni pasto, mense scolastiche, bus per gite didattiche, scuolabus e simili; * **Centri estivi e ludoteche:** ludoteche campus invernali o estivi e via dicendo. | Rimborso diretto in busta paga del dipendente della spesa sostenuta previa presentazione della documentazione giustificativa ovvero utilizzo della piattaforma welfare elettronica da parte del dipendente. |
| Art. 51, comma 2, lettera f-ter), del T.U.I.R. | Familiari dei dipendenti | **Servizi di assistenza sociosanitaria** a favore dei familiari anziani e/o non autosufficienti \* | Rimborso diretto in busta paga del dipendente della spesa sostenuta previa presentazione della documentazione giustificativa ovvero utilizzo della piattaforma welfare elettronica da parte del dipendente. |
| Art. 51, comma 2, lettera f-quater), del T.U.I.R. | Generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti | **Contributi e premi versati** **per prestazioni, anche in forma assicurativa,** aventi ad oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana | Pagamento diretto al fornitore di servizio da parte del datore di lavoro ovvero utilizzo della piattaforma welfare elettronica da parte del dipendente. |
| Art. 51, comma 3-bis, del T.U.I.R. | Generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti | Beni, prestazioni, opere e servizi erogati da parte del datore di lavoro ai sensi dell’art. 51, commi 2 e 3, del T.U.I.R. | Emissione di documenti di legittimazione nominativi, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale. |

\*Si considerano non autosufficienti i soggetti che non sono in grado di compiere gli atti della vita quotidiana come assumere alimenti e bevande, di compiere le funzioni fisiologiche, di vestirsi, di provvedere all'igiene personale e di deambulare (Circolare Agenzia delle entrate n. 2/E/2005). Va considerata non autosufficiente anche la persona che necessita di sorveglianza continuativa. Lo stato di autosufficienza può essere indotto anche dalla ricorrenza di una sola delle condizioni esemplificativamente richiamate e deve risultare da certificazione medica. (Circolare dell’Agenzia delle entrate n. 28/E/2016). La nozione di non autosufficienza è riferita solo ai soggetti aventi problemi di salute, con esclusione dei minori di età a meno che non abbiano patologie cliniche. Per l'individuazione dei familiari anziani in assenza di richiami normativi si può ritenere in generale di fare riferimento ai soggetti che abbiano compiuto 75 anni, limite di età considerato per il riconoscimento di una maggiore detrazione d'imposta ex art. 13, comma 4, del T.U.I.R..

5.7 La sostituibilità dei premi di risultato con il welfare aziendale

L’art. 1, commi 182 – 189, della L. n. 208/2015 (c.d. Legge di stabilità 2016) e successive modificazioni e integrazioni ha istituito misure fiscali agevolative sia per favorire le retribuzioni premiali, anche legate correlate alla partecipazione dei dipendenti all’organizzazione del lavoro, **sia per promuovere il welfare aziendale.**

Le regole attuative sono intervenute con il Decreto Ministero del lavoro 16 maggio 2016.

Si tratta in particolare dei premi di risultato o di produttività (c.d. PDR) che rappresentano un elemento della retribuzione di natura monetaria e a carattere variabile, la cui corresponsione è condizionata al raggiungimento di un obiettivo (individuale, di team o di gruppo) predeterminato e correlato a opportuni indicatori di performance.

I PDR possono essere istituiti unilateralmente dal datore di lavoro oppure in sede di contrattazione, individuale o collettiva, a livello aziendale oppure direttamente dal CCNL.

Nell‘accordo di secondo livello è possibile inserire la facoltà di scelta con cui il dipendente decide di ricevere o le somme in denaro (PDR) o sotto forma di welfare aziendale.

I premi di risultato consentono di rendere variabile e flessibile la struttura retributiva, dando luogo a una variazione, positiva o negativa, a parità di mansione ed inquadramento contrattuale.

**1) La detassazione dei premi di risultato**

In relazione ai premi di risultato, a determinate condizioni, il prestatore di lavoro subordinato può beneficiare della tassazione sostitutiva in luogo di quella ordinaria.

In pratica, **salvo espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro,** viene applicata un’imposta sostitutiva dell’IRPEF e delle relative addizionali regionali e comunali in misura pari al 10%, entro il limite complessivo di 3.000 euro lordi (innalzabili a 4.000 euro lordi in caso di partecipazione paritetica dei lavoratori all’organizzazione del lavoro), sui premi di risultato in denaro di ammontare variabile, erogati al dipendente dal sostituto di imposta, sempre che:

* la loro corresponsione sia correlata ad incrementi di produttività, redditività, qualità o efficienza e innovazione del processo produttivo;
* tali premi siano misurabili e verificabili sulla base dei criteri di misurazione e verifica stabiliti dal D.M. 25 marzo 2016;
* tali somme siano erogate in esecuzione di contratti aziendali o territoriali di cui all’art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015 (c.d. contrattazione di secondo livello).

Ai sensi dell’art. 1, comma 63, della L. 29 dicembre 2022, n. 197 (Legge di bilancio 2023), è ridotta al 5% l'aliquota dell'imposta sostitutiva sui premi di produttività previsti tramite accordi collettivi ed erogati nell'anno 2023, ex art. 1, comma 182, della L. n. 208/2015.

Si osserva che gli agenti negoziali legittimati a sottoscrivere gli accordi sono le associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e le loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria, mentre sono esclusi dall'agevolazione gli elementi retributivi premiali erogati in conformità ad accordi o contratti collettivi nazionali di lavoro ovvero ad accordi individuali tra datore di lavoro e prestatore di lavoro (Circolare dell’Agenzia delle entrate n. 3/E/2011).

Spetta il beneficio dell‘esenzione da imposta sul reddito delle persone fisiche e da contributi fino alla soglia massima di 3.000 euro (4.000 euro, in caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro) solo per i lavoratori subordinati aventi un reddito lordo non superiore a euro 80.000 annui nell’anno precedente a quello di applicazione della misura di favore (Circolare dell’Agenzia delle entrate 15 giugno 2016, n. 28/E).

La soglia dei 3.000 euro (o 4.000 euro) va intesa al lordo dell'imposta sostitutiva del 10% (ridotta al 5% sui premi di produttività previsti tramite accordi collettivi ed erogati nell'anno 2023, ex art. 1, comma 182, della L. n. 208/2015), ma al netto dei contributi previdenziali posti a carico del lavoratore ex Circolare dell’Agenzia delle entrate 22 ottobre 2008, n. 59/E.

Gli importi eccedenti la soglia di 3.000 euro (o 4.000 euro) sono assoggettati a IRPEF e contributi previdenziali così come lo sono per intero in caso di superamento del limite reddituale di 80.000 euro, anche se sostituiti da elementi per loro natura normalmente esenti.

In ogni caso il lavoratore è tenuto ad informare il suo datore di lavoro di aver già superato il tetto degli 80.000 € o di aver già ricevuto dei premi da altro datore di lavoro che concorrono al tetto limite di 3.000 euro (o 4.000 euro).

Il regime fiscale di favore è applicabile anche quando nell’anno precedente non è stato conseguito alcun reddito di lavoro dipendente ex Circolare Agenzia delle entrate n. 11/E/2013, quando il limite di 80.000 euro è stato superato per il conseguimento di redditi differenti da quelli di lavoro dipendente (ad esempio, redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente o redditi di fabbricati) e, da ultimo, non rileva la circostanza che la soglia di reddito di lavoro dipendente di 80.000 euro sia stata superata nell'anno di erogazione dei premi agevolati.

Le somme assoggettate a imposta sostitutiva del 10% % (ridotta al 5% sui premi di produttività previsti tramite accordi collettivi ed erogati nell'anno 2023, ex art. 1, comma 182, della L. n. 208/2015), **non rilevano ai fini della determinazione delle detrazioni per carichi di famiglia** né delle detrazioni per lavoro dipendente, che quindi competono per un maggiore ammontare.

I redditi assoggettati ad imposta sostitutiva rilevano ai fini della determinazione della situazione economica equivalente (ISEE) e ai fini dell’accesso alle prestazioni previdenziali e assistenziali.

**2) I criteri incrementali di riferimento per i PDR**

Per l'applicazione del regime agevolato, occorre verificare che il risultato conseguito dall’azienda al termine del periodo previsto dall’accordo (c.d. periodo congruo) sia incrementale rispetto al risultato antecedente l'inizio del periodo di maturazione del premio e che i criteri di misurazione e verifica siano predeterminati in sede di contratto collettivo di lavoro o contratto aziendale o territoriale con ragionevole anticipo rispetto ad un’eventuale produttività futura non ancora realizzata (Agenzia delle entrate, Risposta n. 205/2019).

In concreto, i premi devono maturare ed essere erogati dopo la stipula del contratto sulla base del raggiungimento degli obiettivi incrementali previamente definiti e maturati nel periodo congruo.

Infatti, il raggiungimento degli obiettivi di aumento della produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione deve essere verificabile in modo oggettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere specificamente individuati in sede di contrattazione collettiva.

**Rientrano tra i criteri di misurazione e verifica utili ed adottabili** per il calcolo dei premi di risultato (Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 25 marzo 2016):

* L’aumento della produzione;
* Il risparmio dei fattori produttivi;
* Il miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi;
* La riorganizzazione dell’orario di lavoro non straordinario;
* Il ricorso al lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato.

Condizione fondamentale per l’accesso alla detassazione è il superamento di almeno uno dei parametri o criteri di riferimento rispetto al punto di partenza nell'arco del periodo congruo definito in sede di accordo.

**Tabella. Il computo del limite di 80.000 euro lordi annui ai fini della detassazione dei PDR in capo ai lavoratori dipendenti (Circolare dell’Agenzia delle entrate 15 giugno 2016, n. 28/E)\*.**

|  |
| --- |
| **PROCEDURA DI CALCOLO DELLA SOGLIA DI EURO 80.000 LORDI ANNUI UTILE PER LA DETASSAZIONE DEI PDR** |
| Si tiene conto di tutti i redditi di lavoro dipendente tassabile con modalità ordinarie, conseguito nell’anno precedente a quello di applicazione del beneficio, a prescindere dal numero di rapporti di lavoro.  Vengono inclusi nel computo:   1. **i redditi di lavoro dipendente prodotti all’estero da soggetti residenti**, anche se non soggetti a tassazione in Italia e le retribuzioni convenzionali con gli espatriati; 2. la quota maturanda di TFR richiesta dal lavoratore e liquidata in busta paga (c.d. Q.U.I.R.); 3. **i premi di risultato anche se detassati;** 4. le pensioni di ogni genere e gli assegni ex art. 49, comma 2, del T.U.I.R., che sono equiparate ai redditi di lavoro dipendenti.   Vengono esclusi dal computo:   1. gli eventuali redditi di lavoro dipendente assoggettati a tassazione separata; 2. **il welfare esente e i premi sostituiti con welfare** (nei limiti dei premi); 3. i redditi di lavoro autonomo o d’impresa. |

\* Il limite è sempre riferito solo l'anno precedente e l’agevolazione permane anche in caso di superamento della soglia di 80.000 euro nel corso dell'anno.

**3) La conversione dei PDR in welfare aziendale**

È possibile convertire i premi di produttività in benefit previsti da un piano di welfare aziendale ex L. n. 208/2015 e L. n. 232/2016, su opzione esplicita del lavoratore, e per la quota spettante e nei limiti utili ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva (principio della fungibilità tra la remunerazione monetaria e la remunerazione in natura).

Tuttavia, la sostituibilità del premio aziendale con il welfare aziendale accede al regime di detassazione se rispetta due condizioni tassative:

* **È espressamente prevista dal contratto aziendale o territoriale** e non può mai essere stabilita sulla base di un accordo individuale raggiunto tra il datore di lavoro e il lavoratore subordinato;
* **Le somme devono rappresentare premi o utili riconducibili al regime agevolato.**

L'eventuale disciplina di dettaglio relativa alle modalità di esercizio tale scelta o alla possibilità di revoca è demandata all'autonomia delle parti o al contratto stesso (Circolare Agenzia delle entrate 15 giugno 2016, n. 28/E).

Per contro, se l'azienda ha già adottato un piano di benefit, ma il contratto non prevede la sostituibilità con i piani di welfare, non è possibile convertire i PDR in benefit.

In sede di conversione dei PDR in servizi di welfare il rispetto del limite anno di euro 3.000 lordi (ovvero 4.000 lordi in caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell’organizzazione del lavoro) va verificato nel momento in cui il prestatore di lavoro esercita la scelta della conversione, anche se il credito welfare verrà utilizzato successivamente (Agenzia delle entrate, risposta n. 212/2019).

In aggiunta, per il computo dei limiti previsti dall'art. 51, commi 2 e 3, del T.U.I.R., ai fini della detassazione, i beni e servizi si considerano percepiti nel momento in cui il relativo benefit esce dalla sfera patrimoniale dell'erogante per entrare in quella del dipendente e tale momento coincide con quello in cui il dipendente sceglie il servizio welfare tramite la piattaforma digitale messa a sua disposizione dal datore di lavoro, a prescindere dal successivo momento in cui il servizio è utilizzato o il rimborso è erogato.

Tra i familiari del dipendente che possono accedere ai servizi di welfare figurano anche i soggetti legati al dipendente in base alla normativa sulle unioni civili ex L. n. 76/2016 che equipara il vincolo giuridico derivante dalle unioni civili a quello derivante dal matrimonio, mentre ne sono esclusi i c.d. conviventi di fatto.

**Da ultimo, il benefit erogato in sostituzione del PDR va valorizzato al criterio del valore normale ex art. 9 del T.U.I.R.** e può consistere anche in una somma in denaro ai sensi dell’art. 51, commi 2 e 3, del T.U.I.R. oppure può essere pagato mediante voucher.

**4) I casi di inapplicabilità del regime di favore per i PDR convertiti in benefit**

Non è possibile avvalersi del regime agevolato di tassazione dei PDR in due ipotesi:

* **conversione tra la remunerazione monetaria e i benefit in natura prevista** senza rispettare le condizioni sancite per l'applicazione dell'imposta sostitutiva e, quindi, al di fuori delle fattispecie esentative di cui all’art. 51, commi 2 e 3, del T.U.I.R.;
* **erogazione ai dipendenti aventi un reddito inferiore,** nell’anno precedente a quello della corresponsione, a euro 80.000 di benefit in sostituzione di PDR non correlati ad incrementi di produttività, qualità ed efficienza.

In ogni caso, il lavoratore può sempre comunicare al datore di lavoro la rinuncia al regime agevolato se ritiene a lui più favorevole la tassazione ordinaria del reddito complessivo (ad esempio, quando intende presentare la **dichiarazione dei redditi per far valere degli oneri deducibili o detraibili di importo rilevante).**

**5) Il regime fiscale del PDR convertiti in welfare in capo al dipendente**

Ai sensi dell'art. 1, comma 184, della L. 28 dicembre 2015, n. 208 (c.d. Legge di stabilità 2016), le somme e i valori di cui all’art. 51, commi 2 e 3, del T.U.I.R., in materia di IRPEF, entro il limite di 3.000 euro lordi (ovvero 4.000 euro lordi in caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori):

* **Ai fini fiscali, non partecipano alla formazione del reddito di lavoro dipendente** e non soggiacciono all’imposta sostitutiva dell’IRPEF e delle relative addizionali del 10% nemmeno se, per scelta del lavoratore, sono corrisposto in sostituzione delle somme in denaro a titolo di PDR;
* **Ai fini previdenziali, sono esenti da contribuzione.**

La parte di premio non sostituita dal benefit va assoggettata all’imposta sostitutiva del 10% (ridotta al 5% sui premi di produttività previsti tramite accordi collettivi ed erogati nell'anno 2023, ex art. 1, comma 182, della L. n. 208/2015) ovvero alla tassazione ordinaria a scelta del prestatore di lavoro.

In caso di superamento del limite di 3.000 euro (4.000 euro in caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori) su base annua, il welfare è imponibile per la parte in eccedenza.

Se il lavoratore nell'anno precedente la conversione del PDR in benefit ha superato il tetto di 80.000 euro lordi, l'intero importo è reso imponibile ai fini IRPEF e agli effetti contributivi.

**Le somme trattenute al dipendente per gli oneri deducibili previsti dall'art. 10 del T.U.I.R.** (ad esempio, contributi previdenziali e assistenziali versati in ottemperanza a norme di legge e a forme pensionistiche complementari), alle condizioni previste, **non concorrono al reddito di lavoro dipendente.**

**Tabella. Elenco dei beni e servizi inseribili nel piano welfare aziendale in regime di tassazione agevolato per il dipendente fruitore (art. 51, comma 2, del T.U.I.R.).**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **TIPOLOGIE DI BENI E SERVIZI EROGABILI** | **CONDIZIONI DI ACCESSO** | **LIMITI ANNUI DI NON IMPONIBILITA’ AI FINI FISCALI** |
| *Contributi di assistenza sanitaria integrativa e polizze assicurative versati dal datore di lavoro a fondi, enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziali in conformità a disposizioni di contratto, di regolamento aziendale sia per il lavoratore sia per i suoi familiari nel corso del rapporto di lavoro.* | * I fondi a cui si versa devono essere iscritti ad apposita anagrafe (D.M. 31 marzo 2007 e D.M. 27 ottobre 2009); * Le polizze assicurative devono coprire solo i rischi professionali e la responsabilità civile e devono essere sottoscritte direttamente dal datore di lavoro e non attraverso una contribuzione attuata sulla retribuzione del lavoratore * Spetta al contratto o al regolamento interno stabilire a quali soggetti spettano. | 3.615,20 euro \* |
| *Premi per polizza a copertura del rischio di contrarre il COVID-19 \*\*, polizze long term care e polizze dread disease* | * Possono essere versati per tutti o solo per alcuni dipendenti. | Nessun limite |
| *Contributi alle forme di previdenza complementare versati dal datore di lavoro e dal lavoratore sia su base volontaria sia su base di obbligo contrattuale e sia a fondi pensione chiusi che aperti.* | * Possono essere versati per tutti o solo per alcuni dipendenti. | 5.164,57 euro \* |
| *Oneri sostenuti dal datore di lavoro per opere e servizi per fini di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale, assistenza sanitaria o culto.* | * Possono essere sostenuti sia per il lavoratore sia per il coniuge, i figli, ogni altra persona a carico o non a carico ai sensi dall’art. 12 del T.U.I.R.; * Le opere e servizi devono essere concessi a tutti i lavoratori ovvero a specifiche categorie di prestatori di lavoro; * La concessione di tali benefici da parte del datore di lavoro può essere un atto volontario o un obbligo contrattuale di secondo livello; * Il lavoratore deve risultare estraneo al rapporto economico tra datore di lavoro e gestore del servizio. | Nessun limite |
| *Somme erogate dal datore di lavoro per la frequenza di asili nido o colonie climatiche, nonché borse di studio, assegni, premi e sussidi erogati a fini di studio.* | * Le somme sostenute dal lavoratore sono rimborsate dal datore di lavoro a tutti o a specifiche categorie di lavoratori; * Il valore rimborsato è pari a quello sostenuto dal lavoratore e il datore di lavoro deve trattenere apposita documentazione atta a provare che il dipendente ha utilizzato i soldi ricevuti per gli scopi indicati. | Nessun limite |
| *Servizi di assistenza per i familiari anziani over 75 anni**o per quelli non autosufficienti, dietro presentazione del certificato medico* | * Possono essere versati per tutti i dipendenti o solo per alcune categorie. | Nessun limite |
| *Somministrazioni di vitto, anche tramite mense gestite in proprio o tramite terzi oppure attraverso ticket restaurant.* | * Possono essere versati per tutti i dipendenti o solo per alcune categorie. | 4,00 euro al giorno (formato cartaceo) o 8,00 euro al giorno (formato elettronico) |
| *Prestazioni di servizi di trasporto pubblico collettivo per la tratta abitazione/luogo di lavoro e viceversa.* | * Possono essere versati per tutti o solo per alcune categorie di dipendenti; * Il servizio può essere affidato a terzi ovvero può essere previsto il rimborso ai dipendenti delle spese di trasporto sostenute. | Nessun limite |
| *Fringe benefits per beni e servizi di qualunque natura, compresi i voucher, concessi al dipendente come liberalità.* | * Possono essere concessi anche ad un singolo dipendente; * Possono essere riconosciuti mediante la consegna di un buono per godere di un particolare servizio (ad esempio, buono spesa o buono carburante). | 258,23 euro |
| *Prestiti a tasso agevolato erogati dal datore di lavoro o contributo del datore lavoro a titolo di quota interessi su mutui e prestiti contratti dal dipendente* | * Possono essere versati per tutti i dipendenti o solo per alcune categorie di dipendenti ad eccezione dei cassaintegrati o dei soggetti in solidarietà e delle vittime dell’estorsione; * È necessario ottenere dalla banca i documenti che attestano l’importo degli interessi pagati; * Il benefit può essere erogato direttamente al dipendente o alla banca. | Nessun limite |
| *Assegnazione di azioni* | * Possono essere versati per tutti o solo a categorie omogenee di dipendenti purché in conformità alle previsioni contrattuali, aziendali e/o territoriali; * Occorre che le azioni non siano riacquistate dalla società emittente o dal datore di lavoro o comunque cedute prima che siano trascorsi almeno tre anni dalla percezione. | 2.065,83 euro |

\* Non vige alcun limite di non imponibilità in caso di conversione del premio di risultato ex L. n. 208/2015.

\*\* L'Agenzia delle entrate con la Circolare 6 maggio 2020, n. 11/E, ha stabilito che le polizze stipulate a copertura del rischio di contrarre il COVID-19 non sono imponibili perché rientrano tra gli strumenti creati appositamente dagli operatori di mercato per tutelare i lavoratori dalle conseguenze del contagio di cui all'art. 51, comma 2, lettera f-quater, del T.U.I.R..

**Tabella. Confronto tra il regime fiscale dei PDR in capo al prestatore di lavoro, a seconda che i premi siano erogati direttamente o siano convertiti in welfare aziendale in presenza dei presupposti di legge.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Imponibilità fiscale IRPEF** | **Imponibilità previdenziale INPS** |
| *PDR erogati direttamente al lavoratore* | Sono soggetti all’imposta sostitutiva IRPEF e alle relative addizionali al 10% (ridotta al 5% sui premi di produttività previsti tramite accordi collettivi ed erogati nell'anno 2023, ex art. 1, comma 182, della L. n. 208/2015) o in alternativa all'imposizione ordinaria. | Sono soggetti ai contributi previdenziali INPS posti a carico dei lavoratori. |
| *PDR convertiti in welfare* | Sono esonerati dalla partecipazione al reddito del dipendente e quindi dall’IRPEF. | Sono esenti dalla contribuzione INPS posta carico del lavoratore. |

**6) Gli adempimenti fiscali in capo al lavoratore**

Se il lavoratore nell'anno precedente ha conseguito redditi di lavoro dipendente di importo superiore a euro 80.000 o se nell'anno di erogazione degli emolumenti ha percepito somme già soggette a imposta sostitutiva, ai fini della verifica del limite dei premi agevolabili, è tenuto a comunicare al sostituto d'imposta che non ha il diritto di fruire del regime sostitutivo.

Va detto che il prestatore di lavoro può liberamente comunicare al datore lavoro che intende rinunciare al regime agevolato.

In tale fattispecie, tutte le somme percepite dal lavoratore nel periodo di imposta concorrono alla formazione del suo reddito complessivo e alla tassazione ordinaria.

In sede di dichiarazione dei redditi (modello 730 o modello redditi), il lavoratore:

* **Deve far partecipare al reddito complessivo** i redditi di lavoro dipendente già assoggettati ad imposta sostitutiva ma in assenza dei presupposti previsti;
* **Può scegliere il regime di tassazione che ritiene a lui più favorevol**e (ad esempio, può sottoporre a tassazione ordinaria le somme per i PDR se il datore di lavoro ha applicato l'imposta sostitutiva o, per contro, applicare l'imposta sostitutiva. Se, pur ricorrendone i presupposti, il datore di lavoro non vi ha provveduto).

**7) Il regime fiscale dei PDR convertiti in welfare in capo al datore di lavoro**

I premi di produttività trasformati in welfare aziendale sono integralmente deducibili dal reddito di impresa o di lavoro autonomo professionale ai fini delle imposte sui redditi (IRPEF/IRES).

Sono esonerate dall’applicazione dei contributi INPS posti a carico del datore di lavoro.

**Tabella. Il regime fiscale ai fini delle imposte sui redditi e previdenziale INPS dei PDR in capo al datore di lavoro.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Modalità di erogazione** | **Deducibilità fiscale dal reddito di impresa o di lavoro autonomo professionale** | **Deducibilità IRAP** | **Deducibilità previdenziale INPS** |
| *PDR erogati direttamente al lavoratore* | Sono deducibili integralmente dal reddito di impresa o di lavoro autonomo ai fini delle imposte sui redditi. | Sono deducibili integralmente dalla base imponibile IRAP nella misura in cui non concorrono al reddito di lavoro dipendente. | Sono soggetti ai contributi previdenziali INPS posti a carico del datore di lavoro.  È prevista la decontribuzione per il coinvolgimento paritetico dei lavoratori ex D.L. n. 50/2017. |
| *PDR convertiti in welfare* | Sono deducibili integralmente dal reddito di impresa o di lavoro autonomo ai fini delle imposte sui redditi. | Sono deducibili integralmente dalla base imponibile IRAP nella misura in cui non concorrono al reddito di lavoro dipendente. | Sono esenti dalla contribuzione INPS posta a carico del datore di lavoro. |

**8) Gli adempimenti fiscali in capo al datore di lavoro**

Il regime agevolato costituisce la regola, salvo espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro.

Da tale rinuncia deriva che l'intero ammontare delle somme erogate per premi di risultato nel periodo d'imposta contribuisce alla formazione del reddito complessivo del lavoro dipendente.

in assenza di rinuncia scritta del prestatore di lavoro il datore di lavoro applica l'imposta sostitutiva al ricorrere di tutti i presupposti previsti dal legislatore.

Se il sostituto d'imposta riscontra che la tassazione sostitutiva è meno favorevole per il lavoratore di quella ordinaria, anche in assenza di rinuncia esplicita da parte del lavoratore, può applicare quella ordinaria dandone informazione al dipendente ex Circolare dell’Agenzia delle entrate n. 11/E/2013.

Per l'applicazione del regime agevolato, il sostituto d'imposta deve, innanzitutto, verificare il rispetto del limite di 80.000 euro lordi di reddito del lavoratore dipendente con riferimento al periodo di imposta precedente, tenendo presente che in tale limite rientrano anche le erogazioni premiali già assoggettate a imposta sostitutiva.

Se il sostituto d'imposta è lo stesso che ha rilasciato la certificazione unica dei redditi per l'anno precedente, deve applicare direttamente l'imposta sostitutiva.

Per contro, **se è un soggetto diverso da quello che ha rilasciato la certificazione unica dei redditi per l'anno precedente,** il sostituto applica l'imposta sostitutiva a condizione che il beneficiario attesti per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nello stesso anno **(Circolare dell’Agenzia delle entrate n. 28/E/2016).**

Se il datore di lavoro accerta a posteriori che la retribuzione del dipendente soddisfa i presupposti previsti per fruire dell'agevolazione, può applicare l'imposta sostitutiva e recuperare le maggiori ritenute operate nella prima retribuzione utile, senza dover attendere le operazioni di conguaglio.

Nella quantificazione del premio di risultato, il sostituto di imposta deve computare il periodo obbligatorio di congedo di maternità.

Infine, il datore di lavoro deve indicare separatamente, sia nella certificazione unica sia nel modello 770 sostituti, la parte di reddito soggetta a imposta sostitutiva, oltre all’importo di quest'ultima trattenuto sulla somma spettante al dipendente.

# 6.

# Gli aspetti fiscali dei flexible benefits

6.1 L’imponibilità IRPEF/INPS dei flexible benefit per il lavoratore

In deroga al principio di onnicomprensività del reddito di lavoro dipendente, spetta un regime di esenzione totale o parziale dal concorso al reddito di lavoro dipendente per i benefit rientranti in un piano welfare di cui all’art. 51, commi 2 e 3, del T.U.I.R..

L’esenzione compete al dipendente beneficiario **sia agli effetti contributivi INPS sia agli effetti IRPEF.**

In particolare, i rimborsi spese di cui all’art. 51, comma 2, lettere f-bis) e f-ter), del T.U.I.R., non sono imponibili per il dipendente, a condizione che ricorrano determinate condizioni ([Risoluzione dell’Agenzia delle entrate 25 settembre 2020](https://www.aiwa.it/wp-content/uploads/2020/09/Risoluzione-n.-55-del-2020.pdf), n. 55/E):

* **I benefit siano messi a disposizione della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti** e non siano rivolti solo ad alcuni e ben individuati lavoratori;
* Le opere e servizi devono avere fini di educazione, istruzione, ricreazione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, vanno offerti dal datore di lavoro ai dipendenti o ai familiari;
* È irrilevante che le opere e servizi suindicati siano messi a disposizione direttamente dal datore di lavoro o da parte di strutture esterne all'azienda, purché il dipendente resti estraneo al rapporto economico instaurato tra l'azienda e il terzo erogatore del servizio;
* **Per i rimborsi spese dei servizi erogati dal datore di lavoro per l'assistenza a familiari anziani** o non autosufficienti ovvero per la fruizione da parte dei familiari del dipendente di servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, occorre che nel documento giustificativo di spesa compaiano il soggetto che ha goduto del servizio e la tipologia di servizio erogato per verificare la coerenza dell'uso delle somme con gli obiettivi del legislatore;
* Al dipendente è riconosciuta la possibilità di aderire o non aderire all'offerta proposta dal datore lavoro, senza la possibilità di pattuire altri aspetti sulla fruizione dell'opera o del servizio, ad eccezione del momento di utilizzo del benefit che può essere concordato col datore di lavoro o con la struttura erogante la prestazione.

In ogni caso, per godere dell’esenzione del rimborso spese dal concorso alla formazione del reddito da lavoro dipendente, il lavoratore deve possedere una specifica documentazione **che attesta il sostenimento della spesa da parte sua o di un suo familiare** ovvero del datore di lavoro (ad esempio, nell’ipotesi dell’abbonamento regionale nominativo al trasporto pubblico urbano, è richiesto il possesso della fattura o della copia dell’abbonamento sottoscritto).

6.2 La deducibilità IRPEF/IRES dei flexible benefit per il datore di lavoro

I costi per i flexible benefits rientranti nelle politiche di welfare sono deducibili integralmente e non nel solo limite del cinque per mille dal reddito di impresa ai fini delle imposte sui redditi in capo al datore di lavoro, rispettivamente a norma degli artt. 56 e 95 del T.U.I.R., **solo se sono erogati in forza di un contratto, accordo o regolamento aziendale o territoriale che configuri l’adempimento di un obbligo negoziale (Circolare dell’Agenzia dell’entrate 15 giugno 2016 n. 28/E).**

Si rileva che un regolamento configura l'adempimento di un obbligo negoziale se non è revocabile né modificabile autonomamente da parte del datore di lavoro.

Viceversa, se un regolamento è modificabile su base volontaria e, quindi, in autonomia dal datore di lavoro spetta la limitazione della percentuale di deducibilità ex art. 100 del T.U.I.R. al cinque per mille del loro importo come ha confermato la Direzione regionale Lombardia, con il parere 29 novembre 2016, n. 954.

Se le stesse spese attinenti il welfare nei confronti personale dipendente sono sostenute dal datore di lavoro su base volontaria la deducibilità è limitata al 5 per mille del loro ammontare.

Per godere della deducibilità dal reddito di impresa, il datore di lavoro deve essere in possesso di una specifica documentazione che attesta il sostenimento della spesa da parte sua o di un suo familiare ovvero del datore di lavoro.

6.3 La deducibilità IRAP dei flexible benefit per il datore di lavoro

Ai fini IRAP, la Circolare dell’Agenzia delle Entrate n. 27/E/2009 ha specificato che le spese sostenute dall’azienda per acquistare beni e servizi da destinare ai dipendenti per lo svolgimento dell’attività lavorativa sono da considerarsi deducibili nella misura in cui **costituiscono spese funzionali all’attività d’impresa** e non assumono natura retributiva per il dipendente.

Ne deriva che, se sono funzionali all’attività di impresa, le misure di welfare aziendale sono interamente deducibili per l’azienda sempre che siano erogati in forza di un contratto, accordo o regolamento aziendale o territoriale che configuri l’adempimento di un obbligo negoziale.

Si ribadisce che, per godere della deducibilità dal reddito di impresa, il datore di lavoro deve possedere una specifica documentazione comprovante il sostenimento della spesa da parte sua o di un suo familiare ovvero del datore di lavoro.

6.4 La detraibilità dell’IVA sull’acquisto dei flexible benefits

A norma dell’art. 19, comma 1, del D.P.R. n. 633/1972, il diritto alla detrazione dell’IVA è esercitabile in relazione ai beni ed ai servizi acquistati/importati nell’esercizio dell’attività e, quindi, quando coesistono nell’acquisto **i requisiti di inerenza, strumentalità e afferenza.**

La Corte di Cassazione, con l’ordinanza 13 settembre 2018, n. 22332, ha confermato il diritto alla detrazione esercitato da una impresa per l’acquisto di servizi quali il soggiorno estivo figli dei dipendenti, la formazione anche del personale di dipendenti di altre società del gruppo e il trasporto del personale nell’ambito di un programma di welfare aziendale per il lavoro dipendente per due ragioni:

* i costi dei servizi citati fanno parte **delle spese generali dell’impresa;**
* i servizi offerti ai dipendenti hanno **un nesso economico con il complesso delle attività svolte** dal contribuente, il quale effettua operazioni attive rilevanti ai fini IVA.

Ai fini del riconoscimento del diritto alla detrazione, occorre verificare la sussistenza del nesso diretto e immediato tra le operazioni di acquisto e una specifica operazione imponibile (o assimilata) a valle e, in mancanza di un nesso del genere, occorre verificare se le spese per l’acquisto dei beni e servizi rientrino tra le spese generali e, in quanto tali, siano elementi costitutivi del prezzo finale delle operazioni imponibili a valle.

Le spese sostenute dal datore di lavoro per il proprio personale in relazione ai pasti consumati durante le riunioni di lavoro, volti ad un più efficiente svolgimento della riunione, n**onché quelle per il servizio trasporto casa/lavoro, con offerta gratuita del servizio ai dipendenti, consentono la detrazione dell’IVA dal momento che vi è un chiaro interesse aziendale preminente rispetto a quello privato** (Corte di giustizia UE, sentenza 1° marzo 2020, n. C-94/19).

Tuttavia, per l’Agenzia delle entrate, che si è espressa con la Risposta 10 settembre 2020, n. 338/E, l’IVA sull’acquisto, per il tramite di un mandatario, dei servizi erogati ai dipendenti nell’ambito del piano di welfare aziendale non è detraibile per il datore di lavoro, in quanto non presenta un nesso né con specifiche operazioni imponibili a valle né con l’attività economica in generale.

In tale ipotesi, la detrazione spetta al mandatario che acquisisce presso i fornitori i servizi per conto del datore di lavoro, eventualmente con le limitazioni del pro-rata nel caso in cui tra i servizi acquistati e riaddebitati ve ne siano alcuni esenti dall’imposta.

**Tabella. Il regime fiscale di deducibilità/detraibilità ai fini delle imposte dirette e IVA, del welfare aziendale dal punto di vista del datore di lavoro.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Deducibilità fiscale del costo dei flexible benefits dal reddito di impresa** | **Deducibilità fiscale del costo dei flexible benefits ai fini IRAP** | **Detraibilità fiscale dell’IVA assolta sui flexible benefits** |
| Sono deducibili integralmente dal reddito di impresa o sempre che siano erogati in forza di un contratto, accordo o regolamento aziendale o territoriale che configuri l’adempimento di un obbligo negoziale. | Sono deducibili integralmente dalla base imponibile IRAP nella misura in cui non concorrono al reddito di lavoro dipendente sempre che siano funzionali all’attività di impresa e che siano erogati in forza di un contratto, accordo o regolamento aziendale o territoriale che configuri l’adempimento di un obbligo negoziale. | È detraibile per inerenza l'IVA sui costi sostenuti per il welfare offerto dal datore di lavoro ai suoi dipendenti in quanto si tratta di spese generali connesse al complesso delle attività economiche del soggetto passivo.  Tuttavia, l’IVA sull’acquisto, per il tramite di un mandatario, dei servizi erogati ai dipendenti nell’ambito del piano di welfare aziendale non è detraibile per il datore di lavoro, in quanto non presenta un nesso né con specifiche operazioni imponibili a valle né con l’attività economica in generale. |

# 7.

# I documenti giustificativi dei flexible benefits

Per l’accesso al regime di favore, è richiesto che il datore di lavoro acquisisca e conservi un’idonea documentazione giustificativa delle spese effettuate per le prestazioni e i servizi erogati al prestatore di lavoro nell’ambito delle politiche di welfare.

La documentazione più adeguata andrà valutata di volta in volta in base alla tipologia di bene o servizio erogato (ad esempio, fattura, scontrino fiscale parlante, contabile bancaria o postale, **estratto conto di carta di credito/debito**, ricevuta del bancomat o bancopost).

In particolare, per i rimborsi spese, i servizi e le prestazioni erogati per la fruizione da parte dei familiari del dipendente dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, nonché per la fruizione dei servizi di assistenza a familiari anziani o non autosufficienti di cui all’art. 12 del T.U.I.R., dalla documentazione probatoria devono risultare:

* **il nominativo del soggetto che ha fruito del servizio o prestazione** (dipendente o familiare ex art. 12 del D.P.R. n. 917/1986);
* **la tipologia di servizio o prestazione erogati.**

# Esemplificazioni

1. Auto aziendali

***Esempio 1***

***Un’impresa sostiene costi pari a € 420 per l’uso dell’auto aziendale da parte del dipendente. Si fa rimborsare la somma di € 80 dal dipendente. Il fringe benefit per il lavoratore ammonta a € 200. Come deduce i costi auto l’impresa?***

L’impresa rileva un componente positivo di reddito ai fini civilistici pari a € 80 (costi rimborsati) ed una variazione fiscale in aumento, in sede di dichiarazione dei redditi, di € 220 (420 – 200).

Infatti, il datore di lavoro deve riprendere a tassazione la differenza tra i costi sostenuti e la somma algebrica del fringe benefit e delle somme rimborsate, tenendo presente che le somme rimborsate sono deducibili dal reddito di impresa.

***Esempio 2***

***Un’impresa sostiene costi pari a € 160 per l’uso dell’auto aziendale da parte del dipendente. Si fa rimborsare la somma di € 60 dal dipendente. Il fringe benefit per il dipendente è pari a € 200.* *Come deduce i costi auto l’impresa?***

L’impresa rileva un componente positivo di reddito ai fini civilistici pari a € 60 (costi rimborsati) e nessuna variazione fiscale in aumento o in diminuzione, perché dai costi complessivi si sottraggono il fringe benefit e le somme rimborsate, ma solo fino al raggiungimento dell’ammontare dei costi stessi (160 – 160).

***Esempio 3***

***Un dipendente utilizza l’auto in car sharing per le trasferte effettuate nel territorio comunale in cui si trova la sede dell’impresa per cui lavora. La società di car sharing emette fattura direttamente sul dipendente. Gli viene corrisposto dal datore di lavoro un rimborso spese con il sistema a piè di lista per tale servizio. Il rimborso spese è imponibile ai fini IRPEF per il dipendente?***

Il rimborso spese per il car sharing risulta esente da imposizione se dalla fattura rilasciata dalla società di car sharing risultano le generalità dell’utilizzatore (nome, cognome e codice fiscale), il luogo di partenza e quello di arrivo, l’ora di prenotazione del veicolo, l’ora di partenza e quella di arrivo a destinazione, l’importo pagato e i chilometri percorsi.

***Esempio 4***

***Un’impresa costituita in forma di s.r.l. con amministratore unico ha acquistato nell’anno n tre autovetture. Tali auto sono assegnate in uso ai soci. Come può la società dedurre i costi auto sostenuti per tale uso? In caso di verifica da parte delle autorità competenti, quali documenti deve esibire? Serve un'autorizzazione all'utilizzo da parte dell'amministratore? Si configura un reddito imponibile per il socio, che versa una somma annua per l’utilizzo del mezzo?***

Le autovetture assegnate ai soci, che non rivestono la qualifica di dipendenti, amministratori o lavoratori autonomi, sono deducibili per l’impresa nel limite del 20% ai sensi dell’art. 164, comma 1, lettera b), del T.U.I.R., nei limiti del costo di acquisto di € 18.075,99.

L’assegnazione di un bene aziendale ad un socio configura in capo allo stesso un reddito diverso pari al valore di mercato al netto dell’eventuale corrispettivo annuo pagato dal socio ex art. 67, comma 1, lettera h-ter, del D.P.R. n. 917/1986.

Relativamente alla documentazione giustificativa da rilasciare a chi guida l’autovettura, è consigliabile che l’amministratore autorizzi espressamente per iscritto l’utilizzo dell’auto, tenendo presente che tale autorizzazione non esime da responsabilità l’amministratore o la stessa società in caso di danni arrecati a terzi dal conducente dell’auto.

***Esempio 5***

***Il dipendente di un’azienda risiede a 50 km di distanza dall’azienda stessa. Gli è stata concessa dal datore di lavoro come benefit un'autovettura in uso promiscuo. Il carburante utilizzato per i tragitti da casa alla sede di lavoro o utilizzato nei periodi di ferie deve essere sempre totalmente a carico dell'azienda oppure è possibile stipulare un accordo tra le parti per limitare la spesa dell'azienda al solo carburante utilizzato per fini aziendali escludendo quello impiegato per fini personali? È, in alternativa, lecito operare una trattenuta in busta paga direttamente al* *dipendente in base alle tabelle ACI?***

È consentito assegnare l’auto aziendale quale benefit a uso promiscuo mediante l’effettuazione di una trattenuta in busta paga sulla base del valore del fringe benefit risultante dalle tabelle ACI dell’anno considerato, tenendo conto della marca, del modello e del tipo di autovettura.

Si precisa che, per i mezzi concessi in uso promiscuo, il valore del benefit è determinato dal legislatore in maniera forfettaria, secondo le tabelle ACI, a prescindere da un utilizzo più o meno ampio della vettura per fini privati.

In alternativa, il datore di lavoro può legittimamente restringere l’uso del veicolo per fini privati, sostenendo solamente il costo del carburante imputabile a fini aziendali.

***Esempio 6***

***Una società per azioni acquista dopo il 30/6/2020 un’auto aziendale categoria SUV di grossa cilindrata, avente valori di emissione di CO2 inferiori a 60 g/km, da concedere in uso promiscuo ai propri amministratori. È consentito dedurre i relativi costi dal reddito di impresa? Il beneficio tassabile concorre al reddito dell’amministratore?***

Se un'autovettura è concessa in uso promiscuo all’amministratore, l'ammontare del fringe benefit che concorre a formare il reddito dell'amministratore è deducibile per l'impresa a norma dell'art. 95 del T.U.I.R. fino a concorrenza delle spese sostenute da quest'ultima.

L'eventuale eccedenza delle spese sostenute dall’impresa rispetto al fringe benefit è deducibile in base all’art. 164, comma 1, lettera b), del T.U.I.R..

L’eccedenza dei costi sostenuti dalla società è deducibile ai sensi dell’articolo 164, comma 1, lettera b) del Tuir nella misura del 20%, tenendo conto del limite massimo di € 18.075,99 per il costo di acquisto.

Il fringe benefit in capo all’amministratore ex art. 51, comma 4, lettera a), del D.P.R. n. 917/1986, in misura pari al 25% dell’importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15.000 chilometri, calcolato sulla base del costo chilometrico desumibile dalle tabelle ACI.

***Esempio 7***

***Un dipendente utilizza l’auto aziendale in uso promiscuo. Gli è consentito condividere un viaggio in car pooling attraverso una app di condivisione viaggi in cambio di un corrispettivo oppure gli serve un’autorizzazione preventiva scritta dell’azienda?***

Per evitare divergenze e conseguenze spiacevoli, è consigliabile che, nella policy aziendale di concessione in uso dell’auto aziendale, venga espressamente indicato che l’auto deve essere impiegata per ragioni di servizio e per ragioni personali, proprie o della famiglia, ma che non può essere impiegata per finalità differenti da quelle esplicitamente stabilite.

In particolare, va evidenziato nella policy aziendale che l’auto aziendale non è utilizzabile per il trasporto di estranei, pena l’applicazione delle sanzioni disciplinari previste.

2. Prestiti

***Esempio 1***

***Un datore di lavoro, libero professionista, concede un prestito di € 10.000 al tasso di interesse stabilito dell'1% per la durata di un anno ad un dipendente nel corso del periodo di imposta n. il prestito va restituito in un'unica soluzione con addebito sulla busta paga del dipendente. Il tasso ufficiale di riferimento a fine anno è pari allo 0,00%. A quanto ammonta il compenso tassabile* *per il dipendente? Quanto può dedurre il datore di lavoro?***

Il fringe benefit annuo per il dipendente con riferimento al periodo di imposta considerato è pari a € [(10.000 x 0,00%) - € (10.000 x 1%)] x 50% = € 0, visto che la differenza tra gli interessi computati al tasso ufficiale di riferimento vigente al termine dell'anno preso in esame e gli interessi computati al tasso effettivamente praticato sui prestiti è negativa.

Pertanto, la quota annua deducibile per il datore di lavoro è pari a € 0.

Il prestito non genera alcun fringe benefit da tassare in capo al dipendente, dal momento che tale valore risulta inferiore alla soglia di esenzione di € 258,23.

***Esempio 2***

***Una società per azioni concede un prestito di € 50.000 al tasso di interesse stabilito dello 0,50% per la durata di un anno ad un dipendente nel corso del periodo di imposta n. il prestito va restituito in un'unica soluzione con addebito sulla busta paga del dipendente. Il tasso ufficiale di riferimento a fine anno è pari all’1%. Quanto può dedurre la società? A quanto ammonta il fringe benefit per il dipendente?***

Il fringe benefit annuo per il dipendente con riferimento al periodo di imposta considerato è pari a [€ (50.000 x 1%) - € (50.000 x 0,50%) x 50%] = € 250.

Pertanto, la quota annua deducibile per il datore di lavoro è pari a € 250.

Il prestito non genera alcun fringe benefit da tassare in capo al dipendente, dal momento che tale valore risulta inferiore alla soglia di esenzione di € 258,23.

3. Fabbricati

***Esempio 1***

***Un’impresa concede in uso ad un proprio dipendente un fabbricato situato all’estero (Francia), non iscritto in catasto e preso in locazione, trattenendogli nella busta paga mensile la somma di € 400. Il canone annuo di locazione dell’immobile è pari ad € 18.000. A quanto ammonta il fringe benefit annuo per il dipendente? Quanto può dedurre l’impresa?***

La somma complessiva trattenuta o versata dal dipendente nel periodo di imposta ammonta a € 4.800 (€ 400 x 12 mensilità).

Il fringe benefit complessivo annuo tassato è di € 13.200 [€(18.000 – 4.800)] e il fringe benefit tassato in busta paga è di € 13.200/12 = € 1.100.

La quota deducibile dal reddito di impresa per il datore di lavoro è di € 13.200. La quota non deducibile per il datore di lavoro è di € 4.800 (€ 18.000 – 13.200).

***Esempio 2***

***Una società per azioni concede in uso ad un proprio dipendente un fabbricato di proprietà iscritto in catasto senza obbligo di dimora, trattenendogli in ogni busta paga (13 mensilità) la somma di € 100. La rendita catastale dell’immobile è pari a € 1.200 e le spese inerenti al fabbricato ammontano a € 600. Quale somma è deducibile dal reddito di impresa e quale è tassabile in capo al dipendente?***

La somma complessiva trattenuta o versata dal dipendente è di € 1.300 (€ 100 x 13).

Il fringe benefit complessivo tassato è di € 500 (€ 1.200 + 600 – 1.300) e il fringe benefit tassato in busta paga è di € 500/13 = € 38,46.

La quota deducibile dal reddito di impresa per il datore di lavoro è di € 500.

***Esempio 3***

***Una società a responsabilità limitata in un dato periodo di imposta concede in locazione all'amministratore delegato un fabbricato di proprietà iscritto in catasto. La locazione avviene ad un canone di locazione di € 2.200 + IVA annui. La rendita catastale dell’immobile è pari a € 2.800. Quale somma è deducibile dal reddito di impresa e quale è tassabile in capo all’amministratore?***

La somma complessiva addebitata all'amministratore è di € 2.200 e il fringe benefit complessivo tassato è di € 600 (€ 2.800 - € 2.200).

La quota deducibile dal reddito di impresa per la società è di € 600.

4. Buoni pasto

***Esempio 1***

***Una società a responsabilità limitata, nel periodo di imposta n, eroga a tutti i suoi lavoratori dipendenti un buono pasto cartaceo del valore di € 6 per ogni giorno effettivamente lavorato. I giorni effettivamente lavorati dal dipendente X nel mese di dicembre sono 26, con esclusione dei giorni in cui sono stati erogati servizi di mensa o indennità sostitutive con relativa detassazione fiscale e previdenziale. A quanto ammonta il benefit per il dipendente X? Quando può dedurre la società dal reddito di impresa e ai fini IRAP?***

Per il dipendente X, dall’1/1/2020, il ticket cartaceo non è imponibile ai fini IRPEF fino all’ammontare di euro 4 al giorno per un totale di € 4 x 26 = € 104, mentre l’eccedenza pari a € 2 al giorno (totale € 2 x 26 = € 52) concorre alla formazione del reddito imponibile in busta paga e, quindi, sull’importo stesso gli verranno applicate le ritenute fiscali e previdenziali dal datore di lavoro.

Il datore di lavoro può dedurre l’intero importo di € 6 al giorno (totale € 6 x 26 = € 156) dal reddito di impresa ai fini IRES secondo il principio dell’inerenza, oltre che ai fini IRAP.

***Esempio 2***

***Una società a responsabilità limitata, nel periodo di imposta n, eroga a tutti i 50 lavoratori dipendenti un buono pasto elettronico del valore di € 9 per ogni giorno effettivamente lavorato. I giorni effettivamente lavorati dal dipendente X nel mese di ottobre sono 22, con esclusione dei giorni in cui sono stati erogati servizi di mensa o indennità sostitutive con relativa detassazione previdenziale e fiscale. A quanto ammonta il benefit per il dipendente X? Quando può dedurre la* *società dal reddito di impresa e ai fini IRAP?***

Per il dipendente X, il ticket elettronico non è imponibile ai fini IRPEF fino all’ammontare di € 8 al giorno (coincidente con il limite fiscale e contributivo per la detassazione) e, quindi, il buono pasto, nel caso proposto, risulta esente per un totale di € 7 x 22 = € 154, mentre l’eccedenza pari a € 1 al giorno (totale € 1 x 22 = € 22) concorre alla formazione del reddito imponibile in busta paga e, quindi, sull’importo stesso gli verranno applicate le ritenute fiscali e previdenziali dal datore di lavoro.

Il datore di lavoro può dedurre l’intero importo di € 9 al giorno (totale € 9 x 22 = € 198) dal reddito di impresa ai fini IRES in base al principio dell’inerenza, oltre che ai fini IRAP.

5. Cellulare

***Esempio 1***

***Una società a responsabilità limitata nel periodo di imposta n concede in uso esclusivo aziendale all'amministratore delegato un tablet Ipad Apple con contratto di abbonamento business. I costi di acquisto e di gestione nel periodo considerato ammontano a € 1.400 + IVA ordinaria. A quanto ammonta il beneficio tassabile per il dipendente? Quando può dedurre la società dal reddito di impresa?***

Il fringe benefit complessivo tassato è di € 0, trattandosi di tablet ad uso esclusivo aziendale.

La quota deducibile dal reddito di impresa per la società è di € 1.120 (€ 1.400 x 80%) in base al principio dell'inerenza.

L'IVA assolta sull'acquisto e sull'impiego dell'Ipad è detraibile al 100%.

***Esempio 2***

***Una società per azioni nel periodo di imposta n concede in uso promiscuo ad un dipendente con la qualifica di dirigente un cellulare Nokia Lumia con contratto di abbonamento business. I costi di acquisto e di gestione nel periodo considerato ammontano a € 1.000 + IVA ordinaria. L'addebito dei costi al dipendente avviene a forfait per € 500. A quanto ammonta il beneficio tassabile per il dipendente? Quanto può dedurre la società dal reddito di impresa?***

Il fringe benefit complessivo tassato è di € 500.

La somma eccedente il fringe benefit ammonta a € 500 (€ 1.000 - € 500).

La quota deducibile dal reddito di impresa per la società è di € 900 (€ 500 + € 500 x 80%), tenendo presente che rientra tra i costi deducibili anche la quota di IVA indetraibile al 50%.

L'IVA assolta sull'acquisto e sull'impiego del cellulare è detraibile, infatti, per scelta prudenziale dell'azienda, al 50%.

***Esempio 3***

***Una società a responsabilità limitata nel periodo di imposta n concede in uso promiscuo all'amministratore unico uno smartphone Samsung con contratto di abbonamento business. Il prezzo di acquisto è di € 170 + IVA e le spese di gestione annue ammontano complessivamente a € 270 + IVA. Il costo delle telefonate personali dell'amministratore ammonta a € 150 + IVA. L'addebito dei costi per le chiamate private all'amministratore avviene su base analitica (cellulare con doppio addebito) con rilascio di fattura ed applicazione dell'IVA da parte dell'azienda. A quanto importa il beneficio tassabile per il dipendente? Quanto può dedurre la società dal reddito di impresa?***

Il fringe benefit complessivo tassato è di € 150.

La somma eccedente il fringe benefit ammonta a € 290 (€ 170 - € 150 + € 270).

La quota deducibile dal reddito di impresa per la società è di € 382 (€ 150,00 + € 290,00 x 80%).

Rientra tra i costi deducibili anche la quota di IVA indetraibile al 50%, tenendo presente che l’IVA assolta sull'acquisto e sull'impiego del cellulare è detraibile, per scelta prudenziale dell'azienda, al 50%.

6. Benefits sostitutivi del premio monetario (welfare aziendale)

***Esempio 1***

***Una società in nome collettivo, che svolge attività artigianale, nel periodo di imposta n, adotta un piano di welfare aziendale. In tale periodo di imposta versa premi assicurativi relativi al rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana (long term care) ai sensi dell’art. 2, comma 2, lettera d), numeri 1) e 2), Decreto del Ministro del lavoro 27/10/2009, a favore di una categoria omogenea di dipendenti (operai), in conformità a quanto previsto dall’accordo aziendale. L’ammontare complessivo dei premi versati è di euro 5.200. Il beneficio concorre al reddito dei dipendenti? È deducibile dal reddito di impresa?***

Il beneficio resta escluso dalla partecipazione al reddito di lavoro dipendente dei beneficiari (art. 51, comma 2, lettera f-quater), del T.U.I.R.).

In aggiunta, l’ammontare versato dal datore di lavoro è interamente deducibile sia dal reddito di impresa sia ai fini IRAP.

***Esempio 2***

***Una società a responsabilità limitata, nel periodo di imposta n, adotta un piano di welfare aziendale. In tale periodo di imposta sostiene le spese per l’acquisto di abbonamenti a favore di tutti i dipendenti e dei loro familiari ex art. 12 del T.U.I.R., in forza di un regolamento specifico aziendale. L’ammontare complessivo delle spese sopportate è di euro 12.000. Il beneficio concorre al computo del reddito dei dipendenti? È deducibile dal reddito di impresa?***

Il beneficio non concorre al reddito di lavoro dipendente dei beneficiari in base all’art. 51, comma 2, lettera d-bis), del T.U.I.R..

In aggiunta, l’ammontare versato dal datore di lavoro è interamente deducibile sia dal reddito di impresa sia ai fini IRAP.

***Esempio 3***

***Può un datore di lavoro privato soggetto a IRES (società a responsabilità limitata che svolge attività industriale nel settore metalmeccanico) sostenere volontariamente spese per opere o servizi utilizzabili dalla generalità o da categorie di dipendenti? In tal caso, può portarle* *interamente in detrazione dal reddito di impresa ai fini IRES?***

Il datore di lavoro può erogare i beni e servizi rientrante nel welfare aziendale sulla base di uno specifico accordo o su base volontaria o in conformità a disposizioni di contratto, accordo o regolamento aziendale (ad esempio, contratto collettivo nazionale dei metalmeccanici).

Il datore di lavoro può dedurre integralmente dal reddito di impresa ai fini IRES solamente le erogazioni per opere e servizi destinati alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per specifici scopi di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto solo se l'erogazione deriva da un obbligo stabilito in sede di contrattazione collettiva o di regolamento aziendale.

Al contrario, se l'erogazione di tali servizi è prevista nel piano welfare come facoltà in capo al datore di lavoro, la deducibilità è limitata al 5 per mille dell’importo delle spese sostenute.

***Esempio 4***

***Il consiglio di amministrazione di una società di capitali, nell’ambito del welfare aziendale, ha deliberato volontariamente e unilateralmente la sottoscrizione, a favore di tutti i dipendenti con qualifica di operai ed impiegati dell'azienda e dei loro familiari ai sensi dell’art. 12 del T.U.I.R., di una convenzione con un ente esterno per l'erogazione di servizi socio – assistenziali (art. 100 del T.U.I.R.). Il piano welfare è stato assunto con regolamento interno senza l'intervento dei sindacati. La società ha pagato la quota d'iscrizione per permettere ai dipendenti di fruire di speciali sconti su tutti i servizi promossi dall’ente esterno. Spettano i benefici fiscali di non imponibilità INPS e IRPEF per i dipendenti i e di piena deducibilità IRES per il datore di lavoro?***

Il regime tributario di favore spetta sia al dipendente beneficiario sia al datore di lavoro dal momento che le erogazioni di servizi per fini sociali e assistenziali previste nell'ambito del welfare aziendale sono rivolte a categorie omogenee di dipendenti.

Tuttavia, mentre i benefits non concorrono al reddito imponibile dei dipendenti coinvolti né ai fini IRPEF né ai fini INPS, per l'impresa la deducibilità è limitata al 5 per mille dell'importo delle spese sostenute.

***Esempio 5***

***Un'azienda operante nel settore del commercio all’ingrosso eroga i premi di risultato collegati ad aumenti di produttività, qualità, efficienza ed innovazione aziendale. Su opzione dei dipendenti i premi vengono corrisposti sotto forma di voucher quali buoni carburante e buoni spesa. Per l'esenzione contributiva e fiscale in capo al dipendente vale il limite di 258,23 euro?***

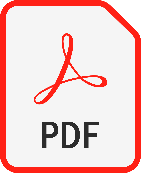
Qualora il dipendente scelga la corresponsione dei premi di risultato tramite benefit o servizi di welfare va rispettata la soglia limite indicata dall'art. 51, comma 2, del T.U.I.R., al superamento della quale opera la normale tassazione.

In particolare, non partecipa al reddito di lavoro dipendente il valore dei buoni spesa e carburante se complessivamente di importo non superiore a 258,23 euro.

Pertanto, se i voucher hanno un valore superiore a tale soglia l’intero importo va recuperato e sottoposto a tassazione e a contribuzione previdenziale.

# Allegati

  [Tabella Aci 2022](https://www.fiscoetasse.com/download-file/13941/file-od-fb-2022)

 [Tabelle Aci 2023](https://www.fiscoetasse.com/download-file/15556/tabelle-aci-2023)



[La lettera d’incarico](https://cdn.fiscoetasse.com/upload/2.LETTERA_D_INCARICO.doc)



[Il verbale del consiglio di amministrazione o dell’assemblea per l’uso dell’auto](https://cdn.fiscoetasse.com/upload/3.VERBALE_DELL_ASSEMBLEA_O_DEL_CONSIGLIO_DI_AMMINISTRAZIONE.docx)



[Il calcolo dei fringe benefits del dipendente o amministratore per l’uso promiscuo dell’auto](https://cdn.fiscoetasse.com/upload/4.FRINGE-BENEFITS-DIPENDENTE-COLLAB-USO-PROMISCUO-AUTO.xls)

# SECONDA PARTE: I RIMBORSI SPESE

# 

# 1.

# Generalità sui rimborsi spese

1.1 La definizione di rimborso spese

Si configura un rimborso spese quando il committente o il datore di lavoro (impresa, ente o professionista) eroga una somma di denaro al dipendente o collaboratore (amministratore, socio, titolare di altri redditi di lavoro autonomo, artista o professionista, volontario o sportivo dilettante) p**er rifondergli una spesa sostenuta per suo conto e nel suo interesse.**

Il rimborso delle spese implica l’esistenza di una *lettera di incarico* con la quale il dipendente o collaboratore è autorizzato ad effettuare la trasferta.

Le caratteristiche essenziali del rimborso spese sono, pertanto, le seguenti;

* **Esistenza di due soggetti** (erogante e percipiente);
* **Effettuazione della spesa da parte del soggetto** che riceve l’incarico a beneficio del soggetto che lo conferisce;
* Natura del rimborso spese **quale reintegro patrimoniale.**

In sequenza cronologica, innanzitutto, il lavoratore effettua una spesa per acquisire un bene o un servizio che procura un vantaggio diretto ed immediato al committente e, successivamente, in base agli accordi intervenuti, ne chiede la restituzione.

**Schema. Elementi fondamentali del rimborso spese.**

|  |
| --- |
| **Rimborso spese**   * Intervengono due soggetti: erogante e percipiente; * L’erogante incarica il percipiente di sostenere una spesa per suo conto e nel suo interesse; * Costituisce un reintegro patrimoniale. |

1.2 La trasferta e l’ambito comunale

Si è in presenza di una trasferta o missione nel caso in cui il committente destina, **in via transitoria e temporanea,** un lavoratore ad un luogo di lavoro ubicato in una sede diversa da quella abituale risultante dalla lettera di assunzione.

Secondo la Corte di cassazione, che si è espressa con la sentenza n. 12513/1991, la trasferta prevede la predeterminazione di un luogo fisso dell’attività lavorativa ed un mutamento provvisorio del luogo stesso in base a scelte imprenditoriali di carattere contingente.

La nozione di trasferta è caratterizzata dal trasferimento del lavoratore in un luogo diverso da quello abituale per svolgere l'attività lavorativa, nonché dalla temporaneità del mutamento del luogo di lavoro, dalla necessità che la prestazione lavorativa sia effettuata in esecuzione di un ordine di servizio del datore di lavoro e dall'irrilevanza del consenso del lavoratore (Corte di cassazione, sentenza n. 27643/2013).

In linea generale si può sostenere che si è in presenza di trasferta quando il mutamento della sede conserva il carattere della provvisorietà ed è dettato da una situazione speciale, cessata la quale è previsto il ritorno nella sede di lavoro.

Non possono ad esempio qualificarsi trasferte gli spostamenti dei lavoratori che, per la natura stessa dell’attività che svolgono, effettuano le loro prestazioni in località sempre diversa.

Nel caso di dipendenti senza sede fissa di lavoro (ad esempio, venditori esterni legati all’impresa da un rapporto di lavoro subordinato a cui è assegnata una zona territoriale più o meno ampia all’interno della quale hanno l’obbligo di risiedere), non è possibile parlare di trasferta, dal momento che le loro prestazioni sono rese nel contesto di un’attività che non prevede una stabile sede di lavoro.

**Risulta fondamentale individuare esattamente se si è in trasferta oppure no**, in quanto a questo istituto sono collegati obblighi di tipo retributivo ed adempimenti di natura fiscale e previdenziale che saranno esaminati in altri capitoli.

Per adottare il provvedimento di trasferta, non occorre che il committente ne indichi preliminarmente i motivi, purché siano rispettate le clausole generali di correttezza e buona fede.

**Schema. Forme di spostamento provvisorio (trasferta) e definitivo (trasferimento) del lavoratore\***

|  |  |
| --- | --- |
| MUTAMENTO PROVVISORIO DEL LUOGO DI SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA | **Trasferta o missione** |
| MUTAMENTO DEFINITIVO DEL LUOGO DI SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA | **Trasferimento** |

\* La trasferta si distingue dal trasferimento in quanto è caratterizzata dalla temporaneità dell'assegnazione del lavoratore ad una sede diversa da quella abituale, nell'interesse e su disposizione unilaterale del datore di lavoro, essendo irrilevante che egli abbia manifestato la propria disponibilità e che svolga mansioni identiche a quelle espletate presso l'abituale sede di lavoro (Corte di cassazione, sentenza n. 16812 del 27/11/2002).

**Schema. Requisiti fondamentali della trasferta.**

|  |
| --- |
| **Trasferta o missione:**   * trasferimento del lavoratore in un luogo diverso da quello abituale per svolgere l'attività lavorativa; * temporaneo mutamento del luogo di lavoro; * necessità che la prestazione lavorativa sia effettuata in esecuzione di un ordine di servizio del datore di lavoro; * irrilevanza del consenso del lavoratore. |

Nell’ambito della fattispecie della trasferta, si considerano trasfertisti abitualii **lavoratori subordinati destinati a svolgere sistematicamente e professionalmente la propria attività** quasi interamente al di fuori dalla sede aziendale (Corte di cassazione, sentenza n. 4873/2013).

È previsto un trattamento fiscale agevolato solo per i rimborsi spese che riguardano le trasferte effettuate:

* **Dai dipendenti e dai collaboratori fuori dal comune in cui si trova la sede di lavoro** indicata nel contratto o nella lettera di assunzione;
* **Dai collaboratori fuori dal comune in cui si trova il domicilio fiscale degli stessi**, sempre che ricorrano le condizioni per tale eccezione.

Per ambito comunalenon si intende il solo centro abitato del comune ovvero il centro abitato ed un delimitato contiguo raggio del territorio, ma **l’intero territorio del comune**, a nulla rilevando la distanza tra la sede del lavoro ed il luogo di trasferta ubicato, per esempio, nello stesso comune in cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività.

Il lavoratore non può essere considerato in trasferta per i viaggi effettuati per recarsi dalla propria abitazione al luogo di lavoro e viceversa, neppure nel caso di abitazione situata in comune diverso da quello di lavoro.

Per i dipendenti del settore pubblico, dopo 240 giorni di missione continuativa, viene meno il particolare regime fiscale di detassazione dell’indennità forfetaria ex art. 51 del D.P.R. n. 917/1986, in quanto la trasferta perde il carattere della temporaneità e, quindi, le somme eventualmente percepite a titolo di indennità di missione sono fin dall’inizio soggette a tassazione secondo i criteri previsti per le normali voci retributive, sempre che non ricorrano i presupposti per una diversa qualificazione (ad esempio, indennità di trasferimento).

**Non esiste una disposizione analoga per i dipendenti del settore privato**, per i quali occorre effettuare caso per casola valutazione se possa essere giustificato un periodo più o meno lungo di trasferta, in quanto l’erogazione dell’indennità di trasferta per un periodo particolarmente lungo potrebbe, infatti, mascherare in realtà un trasferimento.

Nel settore dell’edilizia, al contrario, è lecito ritenere che il dipendente in trasferta presso un cantiere vi permanga fino alla fine dei lavori e, conseguentemente, **anche per un periodo superiore a 240 giorni.**

Per il committente professionista od artista, tuttavia:

* non rileva l’ampiezza del comune in cui il dipendente o collaboratore ha la sede di lavoro, neppure quando la legge prevede l’erogazione di un’indennità per coloro che si recano in missione fuori dalla sede di servizio in località distanti almeno 10 km.;
* partecipano al reddito le indennità e i rimborsi spese per trasferte in località comprese nel territorio comunale, anche se distanti più di 10 km. dal centro abitato o dalla località in cui hanno sede l’ufficio o l’impianto, con esclusione dei rimborsi delle spese di trasporto comprovate da documenti provenienti dal vettore e non conta se il territorio è diviso in entità subcomunali come le frazioni, in quanto occorre fare riferimento all’intero territorio comunale.

**Schema. Regola generale dell’esclusione degli spostamenti casa/lavoro del lavoratore dal computo della trasferta.**

|  |
| --- |
| Il lavoratore non può mai essere considerato in trasferta per i viaggi effettuati per recarsi dalla propria abitazione al luogo di lavoro e viceversa. |

1.3 La residenza anagrafica

Si considerano residenti in Italia i soggetti che soddisfano almeno uno dei seguenti requisiti per almeno 183 giorni l’anno (184 se l’anno è bisestile), anche se il periodo di permanenza nel territorio dello Stato è discontinuo (art. 2, co. 2, del T.U.I.R.):

1. **sono iscritti all’anagrafe della popolazione residente:** sulla base di tale criterio sono considerati fiscalmente residenti in Italia tutti quei soggetti, anche di nazionalità straniera o apolidi, che sono iscritti nell’anagrafe di un comune italiano;
2. **hanno il domicilio in Italia ex art. 43 c.c.**, dove per domicilio s’intende il luogo in cui il soggetto ha la sede principale degli affari ed interessi;
3. **hanno la residenza in Italia ai sensi dell’art. 43 c.c.**, dal momento che il soggetto ha la dimora abituale nel territorio dello Stato.

1.4 La sede di lavoro

Ai fini dell’individuazione del regime fiscale da applicare al rimborso spese, occorre stabilire **la sede di lavoro del percettore.**

La sede di lavoro del collaboratore coordinato e continuativo (co.co.co.) o del dipendente è quella stabilita dal datore di lavoro o committente ed è, di solito, indicata nella lettera o nel contratto di assunzione o nella lettera di incarico.

La sede di lavoro è liberamente decisa dalle parti contraenti, considerato che né il legislatore né l’Amministrazione finanziaria possono intervenire su tale scelta e non possono nemmeno contestare le modalità di erogazione dei rimborsi o gli importi delle indennità pattuite.

Se, per esempio, nel contratto di assunzione del dipendente, è indicato come sede di lavoro il comune in cui egli svolge la sua prestazione lavorativa, lo stesso non può essere considerato trasfertista per le spese sostenute in occasione della sua permanenza nel comune di lavoro.

Tuttavia, per alcune tipologie di collaborazione coordinata e continuativa non è possibile, in base alle caratteristiche peculiari della prestazione svolta, determinare contrattualmente la sede di lavoro né identificare tale sede con quella della società.

In tale ipotesi, si assume come sede di lavoro il domicilio fiscale del collaboratore. In ogni caso, se nel contratto con il collaboratore non è indicata la sede di lavoro, questa coincide con il domicilio fiscale dello stesso (Circolare dell’agenzia delle entrate n. 67/E/2001 e Circolare dell’agenzia delle entrate n. 7/E/2001). Per gli amministratori, se la sede di lavoro non è oggettivamente determinabile, si assume come tale la sede indicata nell’atto di nomina e, in mancanza, il domicilio fiscale dell’amministratore. Per i professionisti, ai fini della trasferta, si considera quale sede di lavoro il comune di domicilio fiscale ex Risoluzione dell’agenzia delle entrate n. 20/E/1998. A seguito dell’approvazione dell’art. 2 del D.Lgs. n. 81/2015, a far data dal 1° gennaio 2016, **si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione** che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro, con l’eccezione delle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo.

**Schema. Sede di lavoro del soggetto che percepisce il rimborso.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Dipendente o co.co.co.** | **Amministratore** | **Titolare di altri redditi di lavoro autonomo e lavoratore autonomo occasionale** | **Professionista o artista** |
| Sede risultante dalla lettera di incarico o, in mancanza, domicilio fiscale. \* | Sede amministrativa della società o ente o, in mancanza, sede risultante dall’atto di nomina o, in mancanza, domicilio fiscale del soggetto. \* | Sede risultante dalla lettera di incarico o nel contratto o, in mancanza, domicilio fiscale del soggetto. | Domicilio fiscale del soggetto. |

\* Nei casi in cui non è possibile, in virtù delle caratteristiche peculiari della prestazione svolta, individuare contrattualmente la sede di lavoro né identificare tale sede con quella della società, come accade per alcune attività di collaborazione coordinata e continuativa tra cui quella dell’amministratore il cui reddito è assimilato a quello di lavoro dipendente, occorre fare riferimento al domicilio fiscale del collaboratore (Circolare dell’Agenzia entrate n. 7/E/2001).

1.5 I tre sistemi di rimborso delle spese di trasferta

Il legislatore fiscale riconosce due sistemi alternativi di calcolo dell’indennità di trasferta e, pertanto, di rimborso delle spese sopportate dai dipendenti o collaboratori in trasferta all’interno del territorio comunale in cui si trova la sede di lavoro (art. 51, co. 5, e art, 52, co. 1, del D.P.R. n. 917/1986):

* **Sistema forfetario***,* che consiste nel corrispondere un’indennità di trasferta o diaria ai lavoratori inviati a svolgere la loro prestazione, per un periodo temporaneo, fuori dall’abituale sede di lavoro;
* **Sistema analitico o a piè di lista***,* con cui si restituiscono al lavoratore esattamente le spese sostenute quali risultano dalla documentazione prodotta.

L’Amministrazione finanziaria riconosce tre sistemi alternativi di calcolo dell’indennità di trasferta vale a dire di rimborso delle spese sostenute dai dipendenti o collaboratori in trasferta fuori del territorio comunale in cui si trova la sede di lavoro (artt. 51, co. 5, e 52, co.1, del D.P.R. n. 917/1986):

1. **Sistema forfetario;**
2. **Sistema analitico o a piè di lista;**
3. **Sistema misto,** quando vengono rimborsate parzialmente al lavoratore le spese di alloggio (oppure l’alloggio è fornito gratuitamente) o quelle di vitto (oppure il vitto è fornito gratuitamente) e viene pure corrisposta l’indennità di trasferta.

**Tabella. Sistemi di rimborso delle spese di trasferta.**

|  |  |
| --- | --- |
| **Trasferta nell’ambito del territorio comunale** | * Metodo forfetario * Metodo analitico o a piè di lista |
| **Trasferta fuori del territorio comunale** | * Metodo forfetario * Metodo analitico o a piè di lista * Metodo misto |

1.6 Le caratteristiche dei tre sistemi di rimborso delle spese di trasferta

È riservato un trattamento fiscale favorevole alle indennità percepite **per le trasferte svolte fuori dal territorio comunale** in cui si trova la sede di lavoro ex Circolare dell’agenzia delle entrate n. 326/E/1997.

I tre sistemi di rimborso delle trasferte si differenziano in base ai criteri di effettuazione del rimborso (a forfait o in modo analitico).

Di seguito si riportano nel dettaglio i caratteri dei tre sistemi di rimborso dianzi citati.

**1) Sistema di rimborso forfetario:**

Il rimborso forfetario prevede l’erogazione di un’indennità di trasferta esente da imposte fino ad un massimo di € 46,48 al giorno in Italia ed € 77,47 all’estero (art. 51, co. 5, del D.P.R. n. 917/1986.

Se l’importo corrisposto supera questo limite, l’eccedenza deve essere sottoposta a tassazione.

Tuttavia, se al lavoratore sono rimborsate, oltre all’indennità forfetaria, delle spese dietro presentazione della relativa documentazione, tali rimborsi sono imponibili, fatta eccezione per le spese di viaggio (aereo, etc.) e di trasporto (taxi, trasporti pubblici, autovettura a noleggio).

Se il lavoratore effettua la trasferta utilizzando la propria auto, può beneficiare del rimborso in esenzione dall’IRPEF dell’indennità chilometrica.

A tal fine, è possibile adottare il costo chilometrico di esercizio indicato dalle tariffe ACI e riferito all’autovettura del lavoratore, tenendo presente che i chilometri addebitati devono essere coerenti con la località di trasferta rispetto alla sede di lavoro.

**2) Sistema di rimborso analitico:**

Il rimborso analitico prevede il rimborso, dietro presentazione di idonea documentazione, delle spese sostenute dal lavoratore.

Sono rimborsabili in esenzione, senza limite d’importo, le spese di viaggio, trasporto, alloggio e vitto, mentre si possono rimborsare nei limiti di € 15,49 al giorno in Italia e di € 25,82 all’estero le spese telefoniche, le mance, le spese per fitness, le spese di lavanderia e le spese accessorie a quelle alberghiere. Gli eventuali rimborsi in eccedenza sono imponibili come pure le eventuali indennità di trasferta erogate.

Il lavoratore può essere autorizzato ad utilizzare la propria autovettura e, in tal caso, gli può essere riconosciuta un’indennità chilometrica in esenzione da imposta a condizione che sia congrua.

**3) Sistema di rimborso misto:**

Il rimborso misto, che rappresenta un mix tra il sistema di rimborso forfetario e quello analitico, prevede che al lavoratore spettino, entro certi limiti, il rimborso in esenzione di alcune spese ed un’indennità forfetaria di trasferta, mentre il rimborso delle spese di viaggio e trasporto è sempre ammesso in esenzione.

Sono stabilite due alternative:

* **prima alternativa:**il lavoratore riceve il rimborso delle spese documentate di alloggio oppure di vitto più un’indennità forfetaria di € 30,99 al giorno in Italia e di € 51,65 al giorno all’estero (al posto del rimborso spese indicato, il committente può fornire gratuitamente al lavoratore vitto o alloggio);
* **seconda alternativa:**il lavoratore riceve il rimborso delle spese documentate di alloggio e di vitto (al posto del rimborso spese indicato, il committente può fornire gratuitamente al lavoratore vitto e alloggio) più un’indennità forfetaria di € 15,49 al giorno in Italia e di € 25,82 al giorno all’estero.

L’eventuale eccedenza dell’indennità di trasferta rispetto ai limiti indicati ed il rimborso di spese diverse da quelle citate e, quindi, di spese diverse dal vitto, alloggio, trasporto e viaggio, anche se documentate, forma il reddito imponibile per il lavoratore.

Si osserva che, una volta adottato uno dei tre sistemi previsti, lo stesso si applica all’intera durata della trasferta, in quanto non è possibile utilizzare criteri diversi per le singole giornate comprese nel periodo in cui il dipendente o il collaboratore si trova al di fuori della sede di lavoro e, quindi, per la durata della medesima trasferta.

È consentito, invece, **diversificare il criterio di rimborso** da una trasferta ad un’altra.

A seconda del sistema di restituzione concordato dal lavoratore con il committente, cambiano le modalità di tassazione del rimborso in capo al percettore (c.d. fringe benefit) e di conseguenza quelle di deduzione delle spese rifuse dal reddito d’impresa o di lavoro autonomo in capo al datore di lavoro o committente

È prevista l’esclusione dalla tassazione delle indennità di trasferta corrisposte ai lavoratori dipendenti e ai collaboratori a fronte di attività lavorative svolte fuori del comune in cui si trova la sede del lavoro.

Le indennità o i rimborsi di spese di trasferta dovute al dipendente o al collaboratore per missioni nell’ambito del territorio comunale concorrono tutte alla formazione del reddito di lavoro dipendente o del reddito assimilato a quello di lavoro dipendente, ad eccezione dei soli rimborsi di spesa di trasporto effettuati a mezzo di vettore, **a condizione che la spesa sia comprovata da idoneo documento giustificativo.**

Gli eventuali rimborsi corrisposti al lavoratore che abita in un comune diverso da quello di lavoro vanno invece interamente assoggettati a ritenuta mediante il cumulo con gli altri emolumenti corrisposti nel periodo di paga.

1.7 Le tabelle ACI

L’ACI ([www.aci.it](http://www.aci.it)) elabora due tipologie di tabelle:

1. **le tabelle che riportano i costi chilometrici di esercizio correlati all’effettuazione di trasferte per conto dell’azienda** con impiego dell’auto propria da parte del dipendente o collaboratore;
2. **le tabelle contenenti i fringe benefits imponibili in capo al dipendente** o collaboratore, al quale l’azienda concede il veicolo aziendale in uso promiscuo (aziendale e privato).

Le prime vengono pubblicate dall’ACI due volte l’anno (all’incirca a marzo e a settembre, mentre le seconde sono pubblicate una volta l’anno entro il 31/12.

1.8 Il calcolo del rimborso chilometrico

Il rimborso chilometrico rappresenta un’indennità erogata al lavoratore dipendente o al professionista **per l’utilizzo dell’auto di proprietà** o che comunque rientra nella sua disponibilità per lo svolgimento dell’attività lavorativa.

Il dipendente o il collaboratore, in trasferta per conto dell’azienda o del professionista al di fuori del comune di riferimento, ha diritto a percepire un rimborso per ogni chilometro percorso dalla sede del luogo di lavoro fino al luogo di destinazione e ritorno.

Per identificare il punto di partenza del viaggio farà riferimento l’indirizzo della sede aziendale secondo quanto specificato nel contratto di assunzione o di collaborazione.

Nel caso in cui, invece, il soggetto parta dal proprio domicilio e il percorso casa – destinazione finale sia più lungo del percorso sede di lavoro – destinazione finale, **la parte eccedente è considerata remunerazione** e in quanto tale imponibile così come per le trasferte all’interno del comune (Risoluzione dell’Agenzia delle entrate 30/10/2015, n. 92/E).

È possibile conteggiare l’importo dei rimborsi spettante ai dipendenti o collaboratori che utilizzano il proprio veicolo svolgendo attività a favore del datore di lavoro o del committente secondo due modalità alternative:

1. **in modo standard sulla base tariffe elaborate dall’ACI semestralmente** e, perciò, due volte l’anno (all’incirca a marzo e a settembre di ogni anno) **ovvero in modo personalizzato sulla base delle tariffe aziendali** se i valori di alcuni parametri sono modificati per adattarli alla realità dei singoli utilizzatori;
2. **utilizzando i soli costi medi d’esercizio proporzionali.**

Di seguito sono esaminati i due metodi alternativi.

**1) Metodo delle tabelle ACI ovvero delle tariffe aziendali:**

L’ACI elabora tabelle apposite, consultabili direttamente sul sito [www.aci.it](http://www.aci.it), nella rubrica denominata “costi chilometrici”, che permettono di calcolare i costi secondo le modalità previste dal Fisco e, pertanto, tenendo conto sia della percorrenza effettiva relativa alle trasferte sia del tipo di autoveicolo utilizzato dal lavoratore.

Gli importi sono aggiornati in tempo reale.

Le tariffe ACI da utilizzare per rimborsare l’indennità chilometrica **sono stabilite per fasce di percorrenza annuale,** tenendo presente che il costo chilometrico complessivo d’esercizio varia in funzione della percorrenza media annua.

Nel caso delle auto alimentate a benzina, sono previste delle fasce chilometriche di riferimento di 5.000 km l’una fino ad un massimo di 50.000 km l’anno.

Per i veicoli di trasporto a due ruote, le fasce sono da 2.500 km ed arrivano a coprire una percorrenza massima annuale di 25.000 km.

Infine, per i furgoni, le fasce sono di 10.000 km e i rimborsi vanno da un minimo di 20.000 km ad un massimo di 90.000 km.

Per le auto diesel, le fasce sono di 10.000 km e arrivano fino a 100.000 km l’anno.

Si osserva che, sul sito web dell’ACI sono disponibili i costi di esercizio anche di un piccolo campione di autofurgoni, che rientrano tra i veicoli commerciali.

Per conseguire il rimborso, in assenza di prese di posizione ufficiali da parte dell’Amministrazione finanziaria, si ritiene opportuno procedere come di seguito descritto:

* **si identifica la fascia di percorrenza da impiegare;**
* **si ricava il costo al chilometro** (in euro/km);
* **si ottiene l’indennità chilometrica** moltiplicando il costo al chilometro per i chilometri effettuati solo per motivi di lavoro.

È consigliabile adottare la fascia di appartenenza sulla base della percorrenza annua totale del veicolo, che risulta comprensiva sia dell’utilizzo personale del mezzo di trasporto da parte del proprietario sia dell’utilizzo dello stesso per esigenze di lavoro.

Risulta ininfluente, agli effetti fiscali, il riferimento al contratto integrativo aziendale, che prevede il rimborso in misura pari al valore indicato dall’ACI su una percorrenza convenzionale di 25.000 chilometri (Commissione tributaria provinciale di Udine, sentenza n. 83/2008).

Infine, si rileva che se il committente rimborsa, oltre ai costi proporzionali, quelli fissi (ad esempio, bollo e assicurazione RC auto), occorre suddividere questi ultimi in ragione dell’impiego personale del veicolo rispetto a quello lavorativo secondo le seguenti modalità alternative:

* **in base al rapporto tra la percorrenza di lavoro e quella privata;**
* **in base al rapporto tra i giorni impiegati nelle trasferte di lavoro** rispetto a quelli in cui è avvenuto un utilizzo privato.

**Tabella. Composizione dei costi chilometrici di esercizio.**

|  |  |
| --- | --- |
| **Costi proporzionali alla percorrenza** | * quota ammortamento capitale * carburanti * penumatici * manutenzioni e riparazioni |
| **Costi non proporzionali o fissi rispetto alla percorrenza** | * quota interessi sul capitale investito * tassa automobilistica * premio assicurazione RC auto |

**2) Utilizzo dei soli costi medi d’esercizio proporzionali:**

Il datore di lavoro o il committente possono usare come moltiplicatore i soli costi medi d’esercizio proporzionali (carburante, lubrificante e via dicendo), che non sono imponibili in capo al lavoratore, se vengono seguiti i criteri di cui all’art. 51, comma 4, del D.P.R. n. 917/1986.

1.9 L’utilizzo delle tabelle ACI in caso di auto aziendali concesse in uso promiscuo al lavoratore

Qualora, nel corso di un periodo di imposta, il committente conceda ad un proprio dipendente o collaboratore un’auto aziendale ad uso promiscuo, occorre calcolare il compenso in natura riferibile all’utilizzatore.

Il beneficio tassabile è imponibile per il lavoratore sia ai fini fiscali che previdenziali e si desume d**alle tabelle ACI pubblicate ogni anno sulla Gazzetta Ufficiale.**

Il fringe benefit è calcolato considerando una percorrenza convenzionale annua di km. 4.500, essendo pari al 30% dell’ammontare corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15.000 km. (15.000 x 30% = 4.500), tenendo conto del costo chilometrico di esercizio e desunto dalle Tabelle nazionali ACI pubblicate entro il 31/12 a cura del MEF.

Si segnala che tale disciplina si rende applicabile per i veicoli concessi in uso promiscuo ai dipendenti con contratti stipulati entro il 30/6/2020 (art. 1, comma 633, della L. 27/12/2019, n. 160).

A norma dell’art. 1, comma 632, della L. 27/12/2019, n. 160, per i veicoli di cui all’art. 54, lettere a), c) e m), del D.Lgs. n. 285/1992, i motocicli e i ciclomotori di nuova immatricolazione, concessi in uso promiscuo ai dipendenti con contratti stipulati dall’1/7/2020, si assume, ai fini del reddito di lavoro dipendente, la percentuale sottoelencata che va computata sull’importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15.000 chilometri in base al costo chilometrico di esercizio, al netto degli ammontari eventualmente trattenuti al lavoratore (art. 51, comma 4, del T.U.I.R.):

* 25%, se i valori di emissione di anidride carbonica sono non superiori a grammi 60 per chilometro (g/km di CO2);
* 30%, se i valori di emissione di anidride carbonica sono superiori a 60 g/km ma non a 160 g/km;
* 50% se i valori di emissione di anidride carbonica sono superiori a 160 g/km ma non a 190 g/km;
* 60%, se i valori di emissione di anidride carbonica sono superiori a 190 g/km.

Dal 1° gennaio 2021, sono entrate in vigore le nuove regole tecniche di omologazione delle vetture che si basano sul ciclo WLTP (Worldwide Harmonized Light Vehicles Test Procedure) che risulta più attendibile ma anche più severo rispetto al sistema precedente, per effetto del recepimento del Regolamento UE n. 2017/1151.

1.10 La distinzione tra spese documentate e non documentate

Le spese sostenute dai professionisti ed artisti, dai titolari di altri redditi di lavoro autonomo, lavoratori autonomi occasionali, dipendenti e collaboratori, che sono oggetto di rimborso, si distinguono in due categorie fondamentali:

* **spese documentate anticipate in nome e per conto del cliente** per vitto, alloggio, valori bollati, imposte e tasse anticipate, visure, acquisto materiali e simili;
* **spese non documentate o forfetarie** per indennità chilometriche, diarie e via dicendo.

Il regime fiscale ai fini IVA ed imposte sui redditi (ritenuta d’acconto) è differenziato a seconda che i rimborsi rientrino nella prima oppure nella seconda categoria, in base alla natura del soggetto percettore e in relazione all’ambito territoriale in cui si effettua la spesa.

Si segnala che la Corte di cassazione, con la sentenza n. 7214/2015, ha affermato che i costi sostenuti per la prestazione di servizi di consulenza, per essere ammessi in deduzione quali componenti negativi di reddito, devono soddisfare i requisiti di effettività, inerenza, competenza, certezza, determinatezza o determinabilità e **che grava sul contribuente l'onere di provare non solo l'indefettibile requisito dell'inerenza dei costi,** ma anche la loro effettiva sussistenza ed il loro preciso ammontare.

**Tabella. Il trattamento fiscale dei rimborsi spese.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tipo di soggetto percettore** | **Anticipazioni documentate in nome e per conto del cliente** | **Vitto e alloggio documentati (dentro il**  **territorio comunale)** | **Vitto e alloggio documentati (fuori dal**  **territorio comunale** | **Rimborsi forfetari** |
| *Dipendente o co.co.co.* | No IVA  No ritenuta d’acconto | No IVA  Si ritenuta d’acconto | No IVA  No ritenuta d’acconto | No IVA  No ritenuta d’acconto (tranne i rimborsi chilometrici per viaggi effettuati nell’ambito del comune di domicilio fiscale del lavoratore) |
| *Titolare di altri redditi di lavoro autonomo* | No IVA  No ritenuta d’acconto | No IVA  Si ritenuta d’acconto | No IVA  Si ritenuta d’acconto | No IVA (tranne i rimborsi ai percettori di redditi da opere d’ingegneria, cinematografiche, di pubblicità e marchi industriali)  Si ritenuta d’acconto |
| *Lavoratore autonomo occasionale* | No IVA  No ritenuta d’acconto | No IVA  Si ritenuta d’acconto | No IVA  Si ritenuta d’acconto | No IVA  Si ritenuta d’acconto |
| *Professionista e artista* | No IVA | Si IVA | Si IVA | Si IVA |
|  | No ritenuta d’acconto | Si ritenuta d’acconto | Si ritenuta d’acconto | Si ritenuta d’acconto |

# 2.

# Gli aspetti fiscali e previdenziali dei rimborsi spese

Si osserva in via preliminare che la disciplina fiscale del rimborso delle spese di trasferta in capo al percettore **è identica sia che il lavoratore dipendente o il collaboratore abbia la residenza in Italia** sia che non sia residente nel territorio dello Stato.

Però, nel caso dei collaboratori che percepiscono un reddito di lavoro autonomo e non un reddito assimilato a quello di lavoro dipendente, il committente, ogni volta che eroga un rimborso spese, deve accertare con esattezza se il soggetto percettore è residente fiscalmente in Italia oppure all’estero.

Infatti, in qualità di sostituto d’imposta, deve riscuotere e versare all’Erario il tributo dovuto dal sostituito ai sensi dell’art. 25 del D.P.R. n. 600/1973 (ritenuta alla fonte a titolo d’acconto o di imposta).

La misura della ritenuta da operare sui rimborsi cambia a seconda che il percettore risieda o meno in Italia ed è pari al:

* **20%,** se il lavoratore risiede in Italia (ritenuta d’acconto);
* **30%,** se il lavoratore risiede all’estero (ritenuta d’imposta, a meno che una Convenzione contro le doppie imposizioni stipulata tra l’Italia e il Paese estero non preveda, nel caso esaminato, la tassazione esclusiva nel Paese di residenza invece che in Italia).

Gli enti pubblici e privati diversi dalle società, residenti nel territorio dello Stato, non aventi per oggetto esclusivo o principale l’esercizio di attività commerciali ex art. 73, co. 1, del D.P.R. n. 917/1986 (ad esempio, istituzioni pubbliche come le università), **non effettuano la ritenuta sui compensi di lavoro autonomo non abituale il cui ammontare non supera € 25,82,** sempre che tali compensi non rappresentino un acconto di maggiori compensi.

2.1 Il dipendente, il collaboratore a progetto e il co.co.co.

Dal momento che i redditi derivanti dai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa sono assimilati a quelli di lavoro dipendente, il regime agevolato delle indennità di trasferta e dei rimborsi spese applicabile ai percettori di redditi di lavoro dipendente (ad esempio, quadro o dirigente d’azienda) vale in linea di massima anche per i percettori di redditi derivanti da rapporti di collaborazione coordinata e continuativa.

I rimborsi spese percepiti dai dipendenti e dai co.co.co. sono **esclusi** dal campo di applicazione dell’IVA.

Per quanto riguarda i contratti di collaborazione a progetto (co.co.pro.), a partire dall'1/1/2016, non potranno più esserne attivati, mentre quelli già in essere potranno proseguire fino alla loro scadenza.

Comunque, a partire dall'1/1/2016, **ai rapporti di collaborazione personali che si concretizzino in prestazioni di lavoro continuative ed etero-organizzate dal datore di lavoro** saranno applicate le norme del lavoro subordinato.

* **La certezza dell’esistenza;**
* La documentabilità, che è data dalla documentazione esistente;
* **La competenza,** che equivale all’imputabilità al periodo di imposta considerato;
* **L’inerenza,** che evidenzia l’esistenza di un rapporto diretto o indiretto con l’attività esercitata.

Tali requisiti sono desumibili dai documenti forniti dal lavoratore.

Con la Risoluzione dell’Agenzia delle entrate n. 91/E del 30/10/2015, l'Amministrazione finanziaria ha chiarito che i rimborsi chilometrici erogati per l'espletamento della prestazione lavorativa in un comune diverso da quello in cui è situata la sede di lavoro, sono esenti da imposizione, sempreché, in sede di liquidazione, l'ammontare dell'indennità sia calcolato in base alle tabelle ACI, avuto riguardo alla percorrenza, al tipo di automezzo usato dal dipendente e al costo chilometrico ricostruito secondo il tipo di autovettura.

Tutti tali elementi dovranno risultare dalla documentazione interna conservata dal datore di lavoro.

Se la distanza percorsa dal dipendente per raggiungere, dalla propria residenza, la località di missione risulti maggiore rispetto a quella calcolata dalla sede di servizio, con la conseguenza che al lavoratore viene erogato, in base alle tabelle ACI, un rimborso chilometrico di importo maggiore rispetto a quello calcolato dalla sede di servizio, **la differenza è da considerarsi reddito imponibile** ex art. 51, comma 1, del T.U.I.R..

Con la Risposta n. 314/E/2021, l’Agenzia delle entrate ha chiarito che, in merito ai rimborsi spese erogati al dipendente che lavora in smart working, se il criterio per determinare la quota dei costi da rimborsare ai dipendenti in smart working si basa su parametri diretti ad individuare i costi risparmiati dal datore di lavoro e sostenuti in sua vece dal dipendente, la quota di costi rimborsati al dipendente si può considerare riferibile a consumi sostenuti nell'interesse esclusivo del datore di lavoro e, pertanto, la quota di coste rimborsate a dipendente risulta esente da imposizione in quanto non costituisce reddito di lavoro dipendente.

Viceversa, le somme rimborsate dal datore di lavoro al dipendente che opera in smart working sulla base di un criterio forfetario, non supportato da elementi certi, analitici ed oggettivi, non possono essere escluse dalla quantificazione del reddito di lavoro dipendente in mancanza di una precisa disposizione di legge al riguardo (Risposta dell’Agenzia delle entrate ad interpello n. 956-632/2021).

Si fa presente che, **nel caso di lavoratori dipendenti la cui attività non prevede una sede fissa di lavoro,**i rimborsi spese e le indennità corrisposti dal datore di lavoro vanno interamente assoggettati alla ritenuta d’acconto IRPEF e ai contributi previdenziali (INPS e via dicendo), previo cumulo con la retribuzione del periodo di paga in cui vengono corrisposti.

Come ha precisato la sentenza n. 18237 del 29/07/2013 della Corte di Cassazione, è trasfertista chi risulta tenuto a presentarsi in azienda per essere di volta in volta destinato in località diverse ed **i periodi di trasferimento rientrano nell’orario di lavoro straordinario** (carattere di funzionalità).

In tale caso, per l’art. 3, co. 6, del D.Lgs. n. 314/1997, le indennità e le maggiorazioni di retribuzione spettanti ai lavoratori tenuti per contratto all’espletamento delle attività lavorative in luoghi sempre variabili e diversi, anche se corrisposte con carattere di continuità, formano il reddito nella misura del 50% del loro ammontare.

Spetta al datore di lavoro che pretende di avere accesso ai benefici contributivi previsti in caso di trasferta dei dipendenti o di rimborso per spese di viaggio, dimostrare la causa dell’esonero dall’assoggettamento a contribuzione (sentenza n. 16639 del 22/07/2014 della Corte di Cassazione).

In merito alla deducibilità fiscale dei rimborsi per le spese di viaggio ai propri dipendenti, **la Corte di Cassazione, con la sentenza 18 dicembre 2006, n. 27095,** ha affermato il principio secondo cui la deducibilità delle spese di viaggio sostenute da una società per i dipendenti e, per analogia, per gli amministratori, non può essere affermata o negata sulla base di una specifica lettera d’incarico, dal momento che l’inerenza va accertata attraverso l’esame globale della contabilità e, in particolare, mediante indagini volte a verificare la partecipazione a incontri commerciali o l’avvio da parte della società di rapporti economici con altre imprese dirette a dimostrare l’effettività dei viaggi compiuti.

Si osserva che gli obblighi fiscali e previdenziali posti a carico del datore di lavoro e del dipendente variano a seconda che:

* **la trasferta avvenga nell’ambito del comune sede di lavoro** oppure fuori da tale ambito;
* **venga adottato l’uno o l’altro dei metodi di rimborso** riconosciuti dall’Amministrazione finanziaria.

Nelle tabelle seguenti, si esamina, in primo luogo, il regime di imponibilità fiscale e previdenziale dei rimborsi spese in capo ai dipendenti e, in secondo luogo, la deducibilità degli stessi in capo al soggetto erogante, dal reddito di impresa o di lavoro autonomo, nonché l’operamento della ritenuta alla fonte.

**Tabella. Obblighi fiscali e previdenziali per il dipendente o collaboratore in caso di spostamento lavorativo all’interno del comune sede di lavoro.**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Metodo di rimborso** | **Natura spese rimborsate** | **Imponibilità imposte sui redditi** | **Imponibilità IVA** | **Imponibilità previdenziale** | **Annotazioni** |
| *Rimborso forfetario* | Qualunque | Sì. | No. | Sì. | \* |
| *Rimborso a piè di lista* | Tutte le spese di trasporto comprovate da documenti del vettore | No. | No. | No. | \_ |
|  | Rimborso chilometrico per uso dell’auto del dipendente | Sì. | No. | Sì. | (1) |
|  | Altri rimborsi | Sì. | No. | Sì. | (1) |

\* I rimborsi spese percepiti per le trasferte effettuate nell’ambito del territorio comunale partecipano al reddito di lavoro dipendente e, come tali, vanno assoggettati a ritenuta a titolo di acconto ai sensi dell’art. 23 del D.P.R. n. 600/1973. Non soggiacciono alla ritenuta d’acconto i rimborsi delle spese documentate dal vettore e sostenute dai dipendenti per svolgere incarichi all’esterno della sede di lavoro ai sensi della Risoluzione dell’agenzia delle entrate n. 232/E/2002.

**Tabella. Obblighi fiscali e previdenziali per il dipendente o collaboratore in caso di spostamento lavorativo fuori dal comune sede di lavoro.**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Metodo di rimborso** | **Natura spese rimborsate** | **Imponibilità imposte sui redditi** | **Imponibilità IVA** | **Imponibilità previdenziale** | **Annotazioni** |
| *Rimborso forfetario* | Spese di vitto e alloggio coperte dall’indennità forfetaria di trasferta. | Sì, oltre € 46,48 al giorno per le trasferte in Italia e € 77,47 al giorno per quelle all’estero. | No. | Sì, oltre € 46,48 al giorno per le trasferte in Italia e  € 77,47 al giorno per quelle all’estero. | (1)  (2) |
|  | Rimborso analitico per spese di viaggio e trasporto | No. | No. | No. | (2) |
|  | Rimborso chilometrico per auto del dipendente | No. | No. | No. | (2) |
|  | Rimborso spese di noleggio auto sostenute dal dipendente | No. | No. | No. | (2) |
| *Rimborso a*  *piè di lista* | Rimborso analitico per spese di vitto e alloggio | No. | No. | No. | (1) |
|  | Rimborso analitico per spese di viaggio e trasporto (7) | No. | No. | No. | (3) |
|  | Rimborso chilometrico per auto del dipendente | No. | No. | No. | (3) |
|  | Rimborso spese di noleggio auto sostenute dal dipendente | No. | No. | No. | (3) |
|  | Altre spese, anche non documentate, purché analiticamente attestate dal soggetto in trasferta | Sì, oltre € 15,49 al giorno per le trasferte in Italia e € 25,82 al giorno per quelle all’estero. | No. | Sì, oltre € 15,49 al giorno per le trasferte in Italia e  € 25,82 al giorno per quelle all’estero. | (4) |
|  | Altre eventuali indennità | Sì. | No. | Sì. | (4) |
| *Rimborso misto*  *(prima alternativa)* | Rimborso analitico per spese di alloggio e di vitto  oppure  alloggio e vitto forniti gratuitamente | No. | No. | No. | (5) |
|  | Indennità di trasferta forfetaria | Sì, oltre € 15,49 al giorno per le trasferte in Italia e € 25,82 al giorno per quelle all’estero. | No. | Sì, oltre € 15,49 al giorno per le trasferte in Italia e  € 25,82 al giorno per quelle all’estero. | Il limite di cui alla nota (2) è ridotto di 2/3. |
|  | Rimborso analitico delle spese di viaggio e di trasporto | No. | No. | No. | (5) |
|  | Rimborso chilometrico per auto del  dipendente | No. | No. | No. | (5) |
|  | Rimborso spese di noleggio auto sostenute dal dipendente | No. | No. | No. | (5) |
| *Rimborso misto*  *(seconda alternativa)* | Rimborso analitico per spese di alloggio e di vitto  oppure  alloggio o vitto forniti gratuitamente | No. | No. | No. | (5) |
|  | Indennità di trasferta forfetaria | Sì, oltre € 30,99 al giorno per le trasferte in Italia e € 51,65 al giorno per quelle all’estero. | No. | Sì, oltre € 30,99 al giorno per le trasferte in Italia e  € 51,65 al giorno per quelle all’estero. | Il limite di cui alla nota (2) è ridotto di 1/3. |
|  | Rimborso analitico per spese di viaggio e di trasporto | No. | No. | No. | (5) |
|  | Rimborso chilometrico per auto del dipendente | No. | No. | No. | (5) |
|  | Rimborso spese di noleggio auto sostenuta dal dipendente | No. | No. | No. | (5) |

1. A queste indennità forfetarie si aggiunge la possibilità di corrispondere il rimborso analitico delle spese di viaggio e trasporto, che non è imponibile ai fini delle imposte sui redditi né ai fini IVA né ai fini previdenziali.
2. La quota di indennità che non partecipa al reddito non subisce alcuna riduzione in relazione alla durata della trasferta e, pertanto, anche nel caso della trasferta inferiore a 24 ore ovvero più in generale della trasferta non comportante alcun pernottamento fuori sede, la quota di franchigia esente ammonta a € 46,48 al giorno (intero) per le trasferte in Italia e a € 77,47 al giorno (intero) per quelle all’’estero.
3. I rimborsi analitici per spese di viaggio anche in forma di indennità chilometrica, oltre che per spese di trasporto, non contribuiscono al reddito quando le stesse sono rimborsate in base a idonea documentazione, mentre soggiacciono a tassazione tutti i rimborsi si spesa, anche se analiticamente documentati, erogati in aggiunta all’indennità di trasferta.
4. Resta escluso da tassazione il rimborso di altre spese aggiuntive rispetto a quelle di viaggio, trasporto, vitto e alloggio come le spese di lavanderia, telefono, parcheggio, mance e via dicendo, anche non documentabili, se risultano analiticamente attestate dal dipendente in trasferta, fino ad un importo di € 15,49 al giorno per le trasferte in Italia, innalzato a € 25,82 al giorno per quelle all’estero. Quando si eroga, in aggiunta al rimborso analitico, un’indennità, questa contribuisce interamente a formare il reddito di lavoro dipendente.
5. I rimborsi analitici delle spese di viaggio, anche sotto forma di indennità chilometrica, e di trasporto non concorrono al reddito di lavoro dipendente, se si effettuano sulla base di idonea documentazione, mentre ogni altro eventuale rimborso di spese ulteriori rispetto a vitto, alloggio, viaggio e trasporto, è interamente sottoposto a tassazione.
6. Le spese sopportate con auto di proprietà del lavoratore dipendente sono considerate spese documentate, purché l’impiego del veicolo sia stato preventivamente autorizzato dal datore di lavoro.
7. I rimborsi per spese di viaggio, comprese quelle per i familiari fiscalmente a carico del lavoratore, per spese di trasporto di cose e di recesso dal contratto di locazione eventualmente in essere, per effetto del trasferimento della sede di lavoro, sono esclusi dal reddito di lavoro dipendente sempre che siano analiticamente documentate.

**Tabella. Obblighi fiscali per il datore di lavoro (impresa o professionista) in caso di spostamento del dipendente o collaboratore dentro il comune sede di lavoro.**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Metodo di rimborso** | **Natura spese rimborsate** | **Deducibilità dal reddito di impresa ovvero dal reddito di lavoro autonomo professionale ai fini delle imposte sui redditi** | **Deducibilità dal reddito di impresa ovvero dal reddito di lavoro autonomo professionale ai fini IRAP** | **Operamento ritenuta alla fonte** | **Annotazioni** |
| *Rimborso forfetario* | Qualunque | Sì. | No. | Sì. | (1) |
| *Rimborso a piè di lista* | Spese di trasporto documentate dal vettore | Sì. | Sì. | No. | \_ |
|  | Rimborso chilometrico per auto del dipendente | Sì. | No. | Sì. | (1) |
|  | Altri rimborsi | Sì. | Sì. | Sì. | (1) |

1. I rimborsi spese percepiti per le trasferte effettuate nell’ambito del territorio comunale contribuiscono al reddito di lavoro dipendente e come tali vanno sottoposti a ritenuta alla fonte a titolo d’acconto a norma dell’art. 23 del D.P.R. n. 600/1973, eccetto il rimborso delle spese documentate dal vettore e sostenute dal dipendente per espletare incarichi all’esterno della sede di lavoro (Risoluzione dell’Agenzia delle entrate n. 232/E/2002).

**Tabella. Obblighi fiscali per il datore di lavoro operante nell’esercizio di arte o professione in caso di spostamento del dipendente o collaboratore fuori dal comune sede di lavoro.**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Metodo di rimborso** | **Natura spese rimborsate** | **Deducibilità dal reddito di impresa ai fini delle imposte sui redditi** | **Deducibilità dal reddito di impresa ai fini IRAP** | **Operamento ritenuta d’acconto** | **Annotazioni** |
| *Rimborso forfetario* | Spese di vitto e alloggio coperte dall’indennità forfetaria di trasferta. | Sì. | Sì. | Sì. | \_ |
|  | Rimborso analitico per spese di viaggio e trasporto | Sì. | Sì. | No. | \_ |
|  | Rimborso chilometrico per auto del dipendente | Sì. | No. | Sì. | (1) |
|  | Rimborso spese di noleggio auto sostenute dal dipendente | Sì. | No. | Sì. | \_ |
| *Rimborso a piè di lista* | Rimborso analitico per spese di vitto e alloggio | Sì, entro il limite di € 180,74 al giorno per le trasferte in Italia e di € 258,22 al giorno per quelle all’estero. | Sì, entro il limite di € 180,74 al giorno per le trasferte in Italia e di € 258,22 al giorno per quelle all’estero. | No. | (2) |
|  | Rimborso analitico per spese di viaggio e trasporto | Sì. | Sì. | No. | \_ |
|  | Rimborso chilometrico per auto del dipendente | Sì. | No. | Sì. | \_ |
|  | Rimborso spese di noleggio auto sostenute dal dipendente | Sì. | No. | Sì. | \_ |
|  | Altre spese, anche non documentate, purché analiticamente attestate dal soggetto in trasferta | Sì. | Sì. | No. | \_ |
|  | Altre eventuali indennità | Sì. | No. | Sì. | (3) |
| *Rimborso misto*  *(prima o seconda alternativa)* | Rimborso analitico per spese di alloggio e di vitto  oppure  alloggio e/o vitto forniti gratuitamente | Sì. | Sì. | No. | \_ |
|  | Indennità di trasferta forfetaria | Sì. | No. | Sì. | (3) |
|  | Rimborso analitico delle spese di viaggio e di trasporto | Sì. | Sì. | No. | \_ |
|  | Rimborso chilometrico per auto del dipendente | Sì. | No. | Sì. | (1) |
|  | Rimborso spese di noleggio auto sostenute dal dipendente | Sì. | No. | Sì. | (1) |

1. Le spese sostenute con auto di proprietà del lavoratore dipendente sono considerate spese documentate, a condizione che l’utilizzo del veicolo sia stato preventivamente autorizzato dal datore di lavoro. Le indennità di trasferta e le indennità chilometriche sono indeducibili, mentre se il dipendente è stato autorizzato all’utilizzo dell’auto di proprietà o noleggiata, i relativi costi di impiego sono deducibili negli stessi limiti previsti ai fini delle imposte sui redditi.
2. I limiti di deducibilità giornaliera pari a euro 180,76 per le trasferte in Italia e a euro 258,22 per quelle all’estero devono essere considerati al netto dell’IVA, che risulta interamente detraibile a partire dall’1/9/2008.

**Tabella. Obblighi fiscali per il datore di lavoro operante nell’esercizio di impresa in caso di spostamento del dipendente o collaboratore fuori dal comune sede di lavoro.**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Metodo di rimborso** | **Natura spese rimborsate** | **Deducibilità dal reddito di impresa ai fini delle imposte sui redditi** | **Deducibilità dal reddito di impresa**  **ai fini IRAP** | **Operamento ritenuta d’acconto** | **Annotazioni** |
| *Rimborso forfetario* | Spese di vitto e alloggio coperte dall’indennità forfetaria di trasferta. | Sì. | Sì. | Sì. | \_ |
|  | Rimborso analitico per spese di viaggio e trasporto | Sì. | Sì. | No. | (1) |
|  | Rimborso chilometrico per auto del dipendente | Sì, entro le tariffe ACI relative ad auto fino a 17 cavalli fiscali o a 20 cavalli fiscali se a diesel. | No. | Sì. | \_ |
|  | Rimborso spese di noleggio auto sostenute dal dipendente | Sì, entro le tariffe di noleggio relative ad auto fino a 17 cavalli fiscali o 20 se a diesel. | No. | Sì. | \_ |
| *Rimborso a piè di lista* | Rimborso analitico per spese di vitto e alloggio | Sì, entro il limite di € 180,74 al giorno per le trasferte in Italia e di € 258,22 al giorno per quelle all’estero. | Sì, entro il limite di € 180,74 al giorno per le trasferte in Italia e di € 258,22 al giorno per quelle all’estero. | No. | (2) |
|  | Rimborso analitico per spese di viaggio e trasporto | Sì. | Sì. | No. | \_ |
|  | Rimborso chilometrico per auto del dipendente | Sì, entro le tariffe ACI relative ad auto fino a 17 cavalli fiscali o a 20 cavalli fiscali se a diesel. | No. | Sì. | \_ |
|  | Rimborso spese di noleggio auto sostenute dal dipendente | Sì, entro le tariffe di noleggio relative ad auto fino a 17 cavalli fiscali o 20 se a diesel. | No. | Sì. | \_ |
|  | Altre spese, anche non documentate, purché analiticamente attestate dal soggetto in trasferta | Sì. | Sì. | No. | \_ |
|  | Altre eventuali indennità | Sì. | No. | Sì. | (3) |
| *Rimborso misto*  *(prima o seconda alternativa)* | Rimborso analitico per spese di alloggio e di vitto  oppure  alloggio e/o vitto forniti gratuitamente | Sì. | Sì. | No. | \_ |
|  | Indennità di trasferta forfetaria | Sì. | No. | Sì. | (3) |
|  | Rimborso analitico delle spese di viaggio e di trasporto | Sì. | Sì. | No. | \_ |
|  | Rimborso chilometrico per auto del dipendente | Sì, entro le tariffe ACI relative ad auto fino a 17 cavalli fiscali o 20 cavalli fiscali se diesel. | No. | Sì. | (1) |
|  | Rimborso spese di noleggio auto sostenute dal dipendente | Sì, entro le tariffe ACI relative ad auto fino a 17 cavalli fiscali o 20 cavalli fiscali se diesel. | No. | Sì. | (1) |

1. Le spese sostenute con auto di proprietà del lavoratore dipendente sono considerate spese documentate, a condizione che l’utilizzo del veicolo sia stato preventivamente autorizzato dal datore di lavoro. Le indennità di trasferta e le indennità chilometriche sono indeducibili, mentre se il dipendente è stato autorizzato all’utilizzo dell’auto di proprietà o noleggiata, i relativi costi di impiego sono deducibili negli stessi limiti previsti ai fini delle imposte sui redditi.
2. I limiti di deducibilità giornaliera pari a euro 180,76 per le trasferte in Italia e a euro 258,22 per quelle all’estero devono essere considerati al netto dell’IVA, che risulta interamente detraibile a partire dall’1/9/2008.

2.2 L’amministratore

Il rimborso spese percepito dall’amministratore può avere la natura tributaria di:

* **reddito di lavoro autonomo**ai sensi dell’art. 53 del D.P.R. n. 917/1986, se il compenso per la collaborazione scaturisce da un rapporto avente ad oggetto la prestazione di un’attività rientrante nell’oggetto dell’arte o professione esercitata dall’amministratore (ad esempio, ragioniere o dottore commercialista) oppure se esiste un nesso oggettivo tra l’attività svolta dalla società o ente e le mansioni tipiche della professione svolta abitualmente dal professionista che fa l’amministratore;
* **reddito assimilato a quello di lavoro dipendente**ai sensi dell’art. 50, comma 1, lettera c – bis), del T.U.I.R., se la collaborazione non rientra nei compiti istituzionali compresi nell’attività di lavoro dipendente o nell’oggetto dell’arte o professione (ad esempio, pensionato).

Per la Corte di cassazione, che si è espressa con la sentenza n. 2629 del 20/12/2017, non va attratto al reddito professionale, ma viene tassato come reddito assimilato a quello di lavoro dipendente il compenso percepito da un architetto libero professionista in relazione alla carica di presidente del consiglio di amministrazione di una società, dal momento che la qualifica di architetto, diversamente da quella di commercialista, non include compiti amministrativi che siano propri delle funzioni di gestioni di gestione aziendale del presidente del CDA (ad esempio, predisposizione del progetto di bilancio di esercizio, tenuta dei libri contabili obbligatori e rispetto degli adempimenti pubblicitari presso il registro delle imprese).

La distinzione tra le due categorie reddituali è fondamentale in quanto il rimborso spese **segue lo stesso regime fiscale del compenso percepito.**

Infatti, per gli amministratori titolari di un reddito di lavoro autonomo, si applica la disciplina sui rimborsi spese prevista per i professionisti, alla quale si fa riferimento, mentre, per gli amministratori titolari di un reddito assimilato a quello di lavoro dipendente, valgono le stesse regole previste per i dipendenti e i collaboratori a progetto o co.co.co., alle quali si fa riferimento.

Occorre tenere presente che il trattamento fiscale dei rimborsi spese agli amministratori, il cui reddito è assimilato a quello di lavoro dipendente, è connesso all’individuazione della sede di lavoro dell’amministratore.

2.3 Il titolare di altri redditi di lavoro autonomo

Si definiscono redditi non professionali di lavoro autonomo i proventi percepiti ai sensi dell’art. 53, co. 2, del D.P.R. n. 917/1986.

Rientrano in tale categoria, ad esempio, i diritti di autore percepiti dall’autore o inventore, **per la levata dei protesti da parte dei segretari comunali,** per la cessazione di rapporti di agenzia da parte di persone fisiche.

Nelle tabelle riportate di seguito vengono illustrati gli adempimenti tributari e/o previdenziali posti rispettivamente a carico del soggetto titolare di altri redditi di lavoro autonomo e del committente.

**Tabella. Obblighi fiscali e previdenziali per il titolare di altri redditi di lavoro autonomo.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Natura spese rimborsate** | **Imponibilità imposte sui redditi** | **Imponibilità IVA** | **Imponibilità previdenziale** | **Deducibilità dagli altri redditi di lavoro autonomo** |
| *Rimborso forfetario (indennità chilometriche, diarie e via dicendo)* | Sì. | No, tranne i rimborsi spese relativi alle opere di ingegneria, cinematografiche, di pubblicità e per i marchi industriali. | Sì. | Spetta una deduzione forfetaria per i proventi lordi percepiti dall’autore o inventore a titolo oneroso nella misura del 25% ovvero del 40% se il percettore ha meno di 35 anni, nonché per i compensi lordi da levata dei protesti esercitata dai segretari comunali nella misura del 15%. Negli altri casi, non spetta alcuna deduzione forfetaria. |
| *Vitto e alloggio documentati sostenuti fuori dal comune di domicilio fiscale* | Sì. | No. | Sì. |
| *Anticipazioni documentate in nome e per conto del cliente effettuate al fine di rendere la prestazione* | No. | No. | No. |

**Tabella. Obblighi fiscali per il committente, impresa o professionista.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Natura spese rimborsate** | **Deducibilità dal reddito di impresa o di lavoro autonomo ai fini delle imposte sui redditi** | **Deducibilità dal reddito di impresa o di lavoro autonomo ai fini IRAP** | **Operamento della ritenuta d’acconto** |
| *Rimborso forfetario (indennità chilometriche, diarie e via dicendo)* | Sì, con gli stessi limiti previsti per il dipendente, il collaboratore a progetto e il co.co.co. | No. | Sì. |
| *Vitto e alloggio documentati sostenuti fuori dal comune di domicilio fiscale* | Sì, con gli stessi limiti previsti per il dipendente, il collaboratore a progetto e il co.co.co. | Sì, con gli stessi limiti previsti per il dipendente, il collaboratore a progetto e il co.co.co. | Sì. |
| *Anticipazioni documentate in nome e per conto del cliente effettuate al fine di rendere la prestazione* | Sì. | Sì. | No. |

2.4 Il lavoratore autonomo occasionale

I collaboratori occasionali sono lavoratori autonomi che svolgono prestazioni che non presentano i caratteri dell’abitualità e della continuità.

Nel lavoro autonomo occasionale, inoltre, **non sussiste alcun vincolo di subordinazione al potere direttivo, organizzativo** e disciplinare del datore di lavoro (Corte di cassazione, sentenza n. 17718 del 19/7/2013).

Ne consegue che, pertanto, i relativi redditi sono considerati redditi diversi ai sensi dell’art. 67 del D.P.R. n. 917/1986 (ad esempio, attività di guida turistica o di facchinaggio).

I rimborsi spese percepiti dai lavoratori autonomi occasionali non sono assoggettati a ritenuta d’acconto e pertanto non sono tassabili come redditi diversi, qualora la prestazione sia resa a titolo gratuito (Risoluzione dell’Agenzia delle entrate n. 49/E/2013).

Nelle tabelle riportate di seguito vengono illustrati gli adempimenti tributari e/o previdenziali posti rispettivamente a carico del soggetto lavoratore autonomo occasionale e del committente.

**Tabella. Obblighi fiscali e previdenziali per il lavoratore autonomo occasionale.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Natura spese rimborsate** | **Imponibilità imposte sui redditi** | **Imponibilità IVA** | **Imponibilità previdenziale** | **Deducibilità dagli altri redditi di lavoro autonomo** |
| *Rimborso forfetario (indennità chilometriche, diarie e via dicendo)* | Sì. | No. | Sì. (1) | Sono deducibili tutte le spese effettuate e direttamente inerenti alla produzione dei compensi. |
| *Vitto e alloggio documentati sostenuti fuori dal comune di domicilio fiscale* | Sì. | No. | Sì. (1) |
| *Anticipazioni documentate in nome e per conto del cliente effettuate al fine di rendere la prestazione* | No. | No. | No. |

1. Ex art. 44, co. 2, del D.L. 269/2003, il lavoratore autonomo occasionale deve iscriversi alla Gestione Separata INPS solo per redditi fiscalmente imponibili superiori a 5.000 euro nell’anno, considerando il totale dei compensi corrisposti da tutti i committenti occasionali.

**Tabella. Obblighi fiscali per il committente, impresa o professionista.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Natura spese rimborsate** | **Deducibilità dal reddito di impresa o di lavoro autonomo ai fini delle imposte sui redditi** | **Deducibilità dal reddito di impresa o di lavoro autonomo ai fini IRAP** | **Operamento della ritenuta d’acconto** |
| *Rimborso forfetario (indennità chilometriche, diarie e via dicendo)* | Sì, con gli stessi limiti previsti per il dipendente, il collaboratore a progetto e il co.co.co. | No. | Sì. |
| *Vitto e alloggio documentati sostenuti fuori dal comune di domicilio fiscale* | Sì, con gli stessi limiti previsti per il dipendente, il collaboratore a progetto e il co.co.co. | Sì, con gli stessi limiti previsti per il dipendente, il collaboratore a progetto e il co.co.co. | Sì. |
| *Anticipazioni documentate in nome e per conto del cliente effettuate al fine di rendere la prestazione* | Sì. | Sì. | No. |

2.5 Il professionista e l’artista

I professionisti e gli artisti sono soggetti titolari di partita IVA che percepiscono redditi di lavoro autonomo ai sensi dell’art. 53, comma 1, del D.P.R. n. 917/1986.

Operano in forma individuale od associata.

I rimborsi spese possono riguardare:

1. **Pagamenti anticipati dal professionista in nome e per conto dei clienti**e, quindi, a fronte di fattura o ricevuta emessa dal fornitore ed intestata direttamente a questi ultimi (valori bollati, vidimazioni, diritti di cancelleria e di visura, acquisti di materiali ed imposte e tasse anticipate per conto dei clienti); al momento in cui l’impresa cliente rimborserà tali importi, il professionista emetterà nei suoi confronti un documento escluso dal campo di applicazione IVA (art. 15 DPR 633/1972) con marca da bollo pari a € 2,00 per importi superiori a € 77,47.
2. **Pagamenti effettuali dal professionista in proprio a fronte di una consulenza specifica richiesta dai clienti** (ad esempio, viaggi, vitto e alloggio per consulenze svolte all’estero con documento giustificativo intestato al professionista); il professionista, che può dedurre per cassa per l’intero le spese generali inerenti l’attività, deduce per cassa dal reddito di lavoro autonomo professionale i costi di vitto ed alloggio nei limiti del 75% e, in ogni caso, per un importo complessivamente non superiore al 2% dei compensi percepiti nel periodo d’imposta.

In generale, vale il principio secondo cui costituisce compenso per il professionista il rimborso delle spese effettuate da parte del committente ovvero **il sostenimento delle spese direttamente da parte del committente.**

Si osserva che, come ha chiarito la Circolare dell’Agenzia delle entrate n. 31/E del 30/12/2014, con decorrenza dall’1/1/2015, le prestazioni alberghiere e di somministrazione di alimenti e bevande acquistate direttamente dal committente non costituiscono compensi in natura per il professionista e l’unico soggetto che ha titolo alla deduzione del costo è il soggetto committente e non il professionista, dal momento che quest’ultimo non sostiene la spesa.

A partire dal periodo di imposta in corso al 31/12/2017, le prestazioni di trasporto e viaggio, qualora siano sostenute dal committente per conto del professionista (art. 7-quater, comma 5, del D.L. 22/10/2016, n. 193, convertito con la L. 1/12/2016, n. 225), non sono compensi in natura.

Pertanto, da un lato, i professionisti non devono riaddebitare in fattura tali spese al committente né possono spesare il relativo importo dal proprio reddito di lavoro autonomo, mentre, dall’altro, il committente può dedurre tali costi in base alle regole ordinarie applicate alle rispettive categorie reddituali (reddito di lavoro autonomo o di impresa) in base alla Circolare dell’Agenzia delle Entrate n. 31/E/2014.

Con la Risposta ad istanza di interpello 12/12/2019, n. 520, l’Agenzia delle entrate ha precisato che i rimborsi spese per le trasferte del collaboratore esterno (nel caso indicato, ingegnere libero professionista) rilevano ai fini del credito a favore delle imprese che investono in ricerca e sviluppo **solo se si prova il collegamento tra i viaggi di lavoro e lo svolgimento dell’attività di ricerca e sviluppo** prevista dal contratto stipulato con il professionista.

**Tabella. Obblighi fiscali e previdenziali per l’artista o professionista.**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Natura spese rimborsate** | **Imponibilità imposte sui redditi** | **Imponibilità IVA** | **Imponibilità previdenziale** | **Deducibilità dagli altri redditi di lavoro autonomo** | **Annotazioni** |
| *Rimborso forfetario (indennità di trasferta, indennità di viaggio e rimborsi chilometrici non documentati)* | Sì. | Sì. | Sì. | No. | (1) |
| *Vitto e alloggio, viaggio e trasporto, documentati sostenuti fuori dal comune di domicilio fiscale* | Sì. | No. | Sì. | Sì, nei limiti del 2% dei compensi percepiti, tranne le spese di vitto ed alloggio, viaggio e trasporto, sostenute dal committente per conto del professionista, che sono deducibili al 100%. | (2) |
| *Anticipazioni documentate in nome e per conto del cliente effettuate al fine di rendere la prestazione* | No. | No. | No. |  | \_ |

1. Sono soggetti a IVA e a ritenuta d’acconto e sono assimilati ai compensi i rimborsi per spese di viaggio, vitto e alloggio che il professionista sostiene per espletare incarichi affidati dal cliente, dal momento che si tratta di spese sostenute direttamente per lo svolgimento dell’attività (Risoluzioni agenzia entrate n. 20/E/1998 e n. 69/E/2003).
2. Dal periodo di imposta successivo a quello in corso al 31/12/2008, le spese per prestazioni alberghiere e somministrazione di alimenti e bevande sono deducibili nella misura del 75% e, comunque, per un importo totale non superiore al 2% dei compensi percepiti nel periodo di imposta (Circolari agenzia delle entrate n. 53/E/2008 e n. 6/E/2009). Le spese di vitto e alloggio acquistate direttamente dal committente non costituiscono compensi in natura per il professionista e l’artista e l’unico soggetto che ha titolo per la deduzione è il committente, con decorrenza dall’1/1/2015 (D.Lgs. n. 175/2014 e Circolare agenzia entrate n. 31/E/2014). A partire dal periodo di imposta in corso al 31/12/2017, le prestazioni di trasporto e viaggio, qualora siano sostenute dal committente per conto del professionista (art. 7-quater, comma 5, del D.L. 22/10/2016, n. 193, convertito con la L. 1/12/2016, n. 225), non sono compensi in natura. Pertanto, da un lato, i professionisti non devono riaddebitare in fattura tali spese al committente né possono spesare il relativo importo dal proprio reddito di lavoro autonomo, mentre, dall’altro, il committente può dedurre tali costi in base alle regole ordinarie applicate alle rispettive categorie reddituali (reddito di lavoro autonomo o di impresa) in base alla Circolare dell’agenzia delle Entrate n. 31/E/2014.

**Tabella. Obblighi fiscali per il committente, impresa o professionista.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Natura spese rimborsate** | **Deducibilità dal reddito di impresa o di lavoro autonomo ai fini delle imposte sui redditi** | **Deducibilità dal reddito di impresa o di lavoro autonomo ai fini IRAP** | **Operamento della ritenuta d’acconto** | **Annotazioni** |
| *Rimborso forfetario (indennità chilometriche, diarie e via dicendo)* | Sì, con gli stessi limiti previsti per il dipendente, il collaboratore a progetto e il co.co.co. | No. | Sì. | \_ |
| *Vitto e alloggio, viaggio e trasporto, documentati sostenuti fuori dal comune di domicilio fiscale* | Sì. | Sì. | Sì. | (1) |
| *Anticipazioni documentate in nome e per conto del cliente effettuate al fine di rendere la prestazione* | Sì. | Sì. | No. | \_ |

* 1. Dal periodo di imposta successivo a quello in corso al 31/12/2008, le spese per prestazioni alberghiere e somministrazione di alimenti e bevande sono deducibili nella misura del 75% e, comunque, per un importo totale non superiore al 2% dei compensi percepiti nel periodo di imposta (Circolari agenzia delle entrate n. 53/E/2008 e n. 6/E/2009). Le spese di vitto e alloggio effettuate direttamente dal committente non costituiscono compensi in natura per il professionista e l’artista e l’unico soggetto che ha titolo per la deduzione è il committente, con decorrenza dall’1/1/2015 (D.Lgs. n. 175/2014 e Circolare dell’Agenzia entrate n. 31/E/2014). A partire dal periodo di imposta in corso al 31/12/2017, le prestazioni di trasporto e viaggio, qualora siano sostenute dal committente per conto del professionista (art. 7-quater, comma 5, del D.L. 22/10/2016, n. 193, convertito con la L. 1/12/2016, n. 225), non sono compensi in natura. Pertanto, da un lato, i professionisti non devono riaddebitare in fattura tali spese al committente né possono spesare il relativo importo dal proprio reddito di lavoro autonomo, mentre, dall’altro, il committente può dedurre tali costi in base alle regole ordinarie applicate alle rispettive categorie reddituali (reddito di lavoro autonomo o di impresa) in base alla Circolare dell’agenzia delle Entrate n. 31/E/2014.

# 3.

# I documenti giustificativi

3.1 Il dipendente

Il lavoratore deve presentare al committente **una nota spese** con allegati i documenti giustificativi delle spese sostenute.

Mentre la nota spese è esente da bollo, salvo il caso d’uso (art. 25 della Tariffa, Parte Seconda, allegata al D.P.R. n. 642/1972), i documenti di spesa contenenti importi esclusi da IVA vanno assoggettati all’imposta di bollo pari a € 2,00 per importi superiori a € 77,47.

I documenti sono forniti con cadenza periodica (ad esempio, mensile o anche una sola volta a fine esercizio per tutte le spese sostenute nell’anno).

In merito alla natura dei documenti di spesa, valgono le seguenti considerazioni:

* **Le fatture fiscali di spesa intestate anche al committente**devono essere registrate sui registri IVA del committente (tuttavia, è previsto l’esonero ai fini IVA dell’obbligo di registrazione per le fatture d’acquisto con IVA non detraibile ex art. 19 del D.P.R. n. 633/1972).
* **Gli scontrini fiscali parlanti, i c.d. biglietti anonimi, le ricevute fiscali e le carte di credito**possono essere registrati dal committente anche solo nella contabilità generale, senza effettuare alcuna annotazione nei registri IVA.
* Per dedurre le spese sostenute ai fini delle imposte sui redditi, **si può utilizzare lo scontrino fiscale,** a condizione che contenga specificamente la natura, la qualità e la quantità dell’operazione, oltre al numero di codice fiscale dell’acquirente (dipendente o collaboratore a progetto o co.co.co.) e/o del committente **(c.d. scontrino fiscale parlante)**, mentre sono illegittime le integrazioni, in forma manuale o tramite timbri, allo scontrino fiscale tradizionale da chiunque apposte.
* **Nell’ipotesi di rimborso spese a piè di lista,** le spese di viaggio o di trasporto con mezzi pubblici possono essere documentate attraverso i relativi biglietti, anche se anonimi;
* Al fine di documentare le altre spese sostenute in occasione delle trasferte come quelle di vitto e alloggio e quelle rimborsabili in esenzione da imposta fino ad un importo massimo giornaliero di € 15,49 al giorno per trasferte in Italia (€ 25,82 al giorno per trasferte all’estero), non occorre che i documenti siano intestati al dipendente o al collaboratore a progetto o co.co.co., ma è sufficiente che **le spese stesse risultino sostenute nei luoghi e nei tempi di svolgimento delle trasferte** e che siano attestate dal lavoratore mediante **nota riepilogativa;**
* La ricevuta fiscale può essere utilizzata per giustificare le spese ai fini delle imposte sui redditi se è integrata, a cura del soggetto emittente, con i dati identificativi del cliente **(c.d. ricevuta fiscale integrata)**; anche nel caso di ricevuta fiscale, può essere sufficiente l’indicazione del codice fiscale del cliente.
* È consentito l’utilizzo di **carte di credito intestate a studi o imprese.**

**Tabella. Procedura da adottare ai fini fiscali per il rimborso delle spese documentate.**

|  |  |
| --- | --- |
| **Tipo di spostamento** | **Modalità di documentazione** |
| **Trasferta all’interno del comune sede di lavoro** | La documentazione che legittima l’esclusione del rimborso delle spese dal concorso al reddito imponibile è data, nel caso del *rimborso a piè di lista* delle spese di trasporto:   * dai biglietti dell’autobus o del tram o della metropolitana, dalle ricevute del taxi, etc. rilasciati dal vettore; * dai documenti interni che attestano in quale giorno l’attività del dipendente è stata svolta all’esterno della sede di lavoro. |
| **Trasferta fuori dal comune sede di lavoro** | Il dipendente o il collaboratore a progetto o co.co.co. deve riepilogare nella nota spese le spese sostenute per la trasferta, allegando la documentazione probatoria delle spese in originale.  Nei casi ed alle condizioni previsti, da un lato, il committente può dedurre fiscalmente tali costi e, dall’altro, il lavoratore può beneficiare dell’esenzione dalla tassazione agli effetti delle imposte sui redditi. |

**Tabella. Documenti di spesa da allegare alla nota spese a seconda del tipo di spesa effettuata.**

|  |  |
| --- | --- |
| **TIPO DI SPESA** | **DOCUMENTO PROBATORIO IDONEO PER OTTENERE IL RIMBORSO** |
| **Vitto e alloggio** | Per ragioni di cautela fiscale, è opportuno che i documenti di spesa siano intestati sia al committente sia al lavoratore e che siano conformi alla vigente normativa IVA.  In generale, **non è sempre necessaria l’emissione della fattura.**  Devono ritenersi fiscalmente deducibili anche quei costi documentati da ricevuta fiscale o da altro documento giustificativo, nell’ipotesi in cui tali documenti, debitamente quietanzati, contengano gli elementi di identificazione dell’emittente che ha prestato il servizio e del lavoratore che ne ha usufruito. Si ritiene valida anche la ricevuta fiscale non integrata con gli estremi del committente e del lavoratore, purché appaia in modo inequivocabile il collegamento tra la spesa sostenuta e la missione, nei limiti di tempo e di luogo della trasferta preventivamente autorizzati dall’impresa.  La Risoluzione dell’Agenzia delle entrate n. 9/423/1984, in materia di autotrasportatori, ha stabilito che le spese sostenute all’estero **possono essere idoneamente giustificate dai documenti rilasciati nello Stato estero secondo la legislazione ivi vigente,** anche se non conforme a quella italiana e, dunque, sono validi anche i documenti sprovvisti degli estremi di identificazione dell’autotrasportatore, a condizione che siano indicati i beni acquistati o le prestazioni di servizio a cui la spesa si riferisce, nonché della ditta fornitrice, a meno che la legislazione dello Stato estero non preveda l’obbligo di emettere contestualmente un documento contenente i dati identificativi dell’autotrasportatore su richiesta esplicita del cliente.  Tuttavia, per fruire della totale detrazione dell’IVA assolta sulle spese alberghiere e per somministrazione di alimenti e bevande, occorre che tali spese siano documentate da fattura ex art. 21 del D.P.R. n. 633/1972. |
| **Viaggio con mezzi di trasporto pubblico** | Tali spese sono direttamente documentabili con l’esibizione da parte del lavoratore dei relativi biglietti (biglietti ferroviari, biglietti aerei, etc.). |
| **Viaggio con auto di proprietà del datore di lavoro o committente** | Non compete alcun rimborso al lavoratore incaricato, in quanto i costi specifici fanno capo direttamente al committente senza ricadere sul lavoratore (carburante, manutenzione, riparazione, etc.). |
| **Viaggio con auto di proprietà del lavoratore o collaboratore** | È necessario che, in sede di liquidazione, l’ammontare dell’indennità sia determinato in base alla percorrenza, al tipo di automezzo usato dal lavoratore e al costo chilometrico calcolato secondo il tipo di autovettura.  I predetti elementi devono risultare dalla documentazione interna conservata dal datore di lavoro. |
| **Viaggio con auto presa a noleggio dal lavoratore o collaboratore** | Occorre allegare alla nota spese la fattura intestata al committente. |
| **Pedaggi autostradali** | Occorre allegare alla nota spese la ricevuta del pedaggio. |

3.2 L’amministratore

Per gli amministratori titolari di un reddito di lavoro autonomo professionale, si applica la disciplina sui rimborsi spese prevista per i professionisti, alla quale si fa riferimento.

Per gli amministratori che invece sono titolari di un reddito assimilato a quello di lavoro dipendente, valgono le stesse regole previste per i dipendenti, i collaboratori a progetto e i co.co.co., alle quali si fa riferimento.

3.3 Il titolare di altri redditi di lavoro autonomo

Le modalità di documentazione delle spese sopportate dal soggetto titolare di altri redditi di lavoro autonomo sono analoghe a quelle viste per il dipendente, il collaboratore a progetto e il co.co.co..

Tuttavia, nel caso delle spese per vitto e alloggio, **il documento di spesa va integrato con i dati identificativi ed il codice fiscale del collaboratore** che ha sostenuto la spesa.

La nota delle spese effettuate va presentata dal lavoratore al committente una volta ultimata la prestazione che gli è stata commissionata.

Ai fini della presentazione del modello Unico o 730, non occorre che il contribuente sia in grado di dimostrare le spese sostenute, in quanto non gli è consentito dedurre analiticamente le spese sostenute.

Infatti, in alcuni casi, egli beneficia di una deduzione forfetaria, mentre, in altri, il suo reddito è costituito dall’intero ammontare percepito a tale titolo nel periodo d’imposta.

3.4 Il lavoratore autonomo occasionale

Le modalità di documentazione delle spese nel caso del lavoratore autonomo occasionale **sono analoghe a quelle viste per il dipendente, il collaboratore a progetto e il co.co.co..**

Tuttavia, nel caso di spese per vitto e alloggio, il documento di spesa va integrato con i dati identificativi ed il codice fiscale del collaboratore che ha sostenuto la spesa.

La nota delle spese effettuate va presentata dal lavoratore al committente, una volta ultimata la prestazione che gli è stata commissionata.

Ai fini della presentazione del modello dichiarativo Redditi o 730 e dell’evidenziazione delle spese inerenti sostenute, il contribuente è tenuto a compilare e a conservare **un apposito prospetto****indicante distintamente, per il reddito di natura occasionale, per ognuna delle operazioni eseguite, l’ammontare lordo dei corrispettivi e dei compensi, l’importo delle spese inerenti a ciascuna delle operazioni stesse** e il reddito conseguito.

Questo prospetto dovrà essere esibito o trasmesso all’Ufficio tributario competente, su richiesta di quest’ultimo.

3.5 Il professionista e l’artista

Le modalità di documentazione delle spese sono analoghe a quelle viste per il dipendente, il collaboratore a progetto e il co.co.co..

Tuttavia, nel caso delle spese per vitto e alloggio, i**l documento di spesa va integrato con il nominativo ed il codice fiscale del collaboratore** che ha sostenuto la spesa.

La nota delle spese effettuate va presentata dal professionista al committente una volta terminata la prestazione che gli è stata commissionata, allegandola alla fattura contenente le competenze di sua spettanza in relazione all’incarico espletato.

# 4.

# La lettera di incarico

4.1 Il dipendente

Dal momento che i rimborsi spese sono deducibili dal reddito del soggetto erogante, sempre che sussista una relazione tra la spesa sostenuta e il reddito secondo il principio dell’inerenza, è consigliabile, anche se non è strettamente necessario, che il committente rilasci un’autorizzazione formale alla trasferta.

L’autorizzazione alla trasferta, ai fini fiscali, può essere predisposta in via:

1. **Preventiva;**
2. **Successiva.**

Essa deve contenere la data di inizio e quella di fine della trasferta, il luogo e le modalità di svolgimento e la motivazione o causale.

Si precisa che, per l’erogazione dell’indennità chilometrica per le trasferte fuori dal comune in cui il dipendente o il collaboratore a progetto o co.co.co. ha la sede di lavoro, non occorre che il committente rilasci un’espressa autorizzazione scritta contenente i dati relativi alla percorrenza e al tipo di autovettura ammessa per il viaggio allo scopo di consentire l’esclusione dell’indennità chilometrica dalla formazione del reddito di lavoro dipendente.

4.2 L’amministratore

Per gli amministratori che agiscono come titolari di un reddito di lavoro autonomo professionale, si applica la disciplina sui rimborsi spese prevista per i professionisti, alla quale si fa riferimento.

Per gli amministratori titolari di un reddito assimilato a quello di lavoro dipendente, **valgono le stesse regole previste per i dipendenti e i collaboratori a progetto o co.co.co.,** alle quali si fa riferimento.

4.3 Il titolare di altri redditi di lavoro autonomo

Quanto ai soggetti titolari di altri redditi di lavoro autonomo, non è richiesta la lettera d’incarico per una specifica missione, ma si ritiene opportuno il suo rilascio secondo le modalità già viste per il dipendente e il collaboratore a progetto o co.co.co. al fine di giustificare adeguatamente le spese sostenute.

4.4 Il lavoratore autonomo occasionale

Per il lavoratore autonomo occasionale, non è richiesta la lettera d’incarico per una specifica missione, ma si ritiene opportuno il suo rilascio secondo le modalità viste per il dipendente e il collaboratore a progetto o co.co.co. per giustificare in modo idoneo le spese sostenute.

4.5 Il professionista e l’artista

Per il professionista o l’artista, non è richiesta la lettera d’incarico per una specifica missione, ma si reputa opportuno il suo rilascio secondo le modalità viste per il dipendente e il collaboratore a progetto co.co.co. per giustificare le spese sostenute.

# Esempi

***Esempio 1.***

***Una persona fisica lavora come operario alle dipendenze di un’impresa edile, che opera in Comuni diversi dalla sede legale (Piacenza) e anche fuori dalla Regione di residenza (Emilia Romagna). Deve, pertanto, sostenere delle spese di viaggio, vitto e alloggio per tutto il periodo della trasferta.***

In materia di indennità di trasferta, il CCNL dei lavoratori dell’edilizia prevede che il lavoratore, che presta temporaneamente la propria opera in un luogo diverso da quello nel quale la rende abitualmente, ha diritto al rimborso delle spese effettuate per il viaggio, il vitto e l’alloggio, oltre che ad un’indennità calcolata sull’ammontare delle spese di soggiorno in misura pari al 10% della retribuzione, se ha la qualifica di operaio.

In generale, sono in ogni caso escluse dall’imponibile retributivo le sole spese anticipate per conto del datore di lavoro, mentre le altre spese concorrono all’imponibile retributivo IRPEF del lavoratore dipendente.

***Esempio 2.***

***Il socio amministratore non professionista di una società in nome collettivo utilizza l’autovettura personale funzionante a motore diesel per i propri spostamenti lavorativi.***

Per la società, l’importo dei rimborsi spese risulta totalmente deducibile, nei limiti di potenza di 20 cv, se auto a diesel, come costo della prestazione dell’amministratore ex art. 95, comma 3, del Testo unico delle imposte sui redditi.

D’altro canto, i rimborsi in parola non partecipano alla formazione del reddito assimilato a quello di lavoro dipendente percepito dall’amministratore, visto che il rimborso delle spese sostenute dal socio per l’impiego dell’autovettura privata non rientra tra le remunerazioni per l’attività svolta e, pertanto, non segue la disciplina propria del reddito di lavoro dipendente o assimilato.

***Esempio 3.***

***Una persona fisica residente in Italia ha ospitato nella propria casa di abitazione di residenza anagrafica per due mesi uno studente di una scuola degli Stati Uniti d’America nell’ambito di un progetto di interscambio culturale. Ha fornito all’ospite straniero vitto, alloggio, lavaggio vestiario e trasporto con il proprio automezzo. È stato pattuito un corrispettivo come rimborso spese forfetario con l’istituto scolastico che ha approvato il progetto di scambio.***

Ex art. 25, comma 1, del D.P.R. n. 600/1973, l’istituto scolastico deve operare una ritenuta alla fonte a titolo di acconto dell’IRPEF del 20% sulle somme erogate al soggetto percettore, che vanno indicate nel modello dei sostituti d’imposta.

A sua volta, il soggetto percettore deve dichiarare tali importi come redditi diversi di cui all’art. 67, comma 1, del D.P.R. n. 917/1986, compilando il modello Unico o 730.

Si osserva che i costi in parola devono risultare idoneamente attestati attraverso documenti di spesa aventi validità fiscale ed intestati al contribuente e che tali documenti devono essere esibiti all’Amministrazione finanziaria dietro sua richiesta.

***Esempio 4.***

***È stato costituito uno studio associato tra dieci commercialisti, ognuno dei quali utilizza la propria autovettura per lo svolgimento dell’attività in forma associata.***

Si rileva che, nel caso dell’associazione professionale, che è equiparata alla società semplice ex art. 5 del Testo unico delle imposte sui redditi, i soci hanno diritto al rimborso delle spese sostenute per conto dell’associazione.

Ne deriva che il rimborso chilometrico corrisposto agli associati è deducibile dal reddito prodotto dallo studio associato, a condizione che ricorrano i requisiti dell’inerenza e della certezza.

***Esempio 5.***

***Un commercialista, oltre a esercitare regolarmente la libera professione con partita IVA, è anche socio e amministratore di una s.r.l.. Per lo svolgimento di entrambe le attività di professionista e di amministratore, usa la propria autovettura nel corso delle trasferte di lavoro.***

Il commercialista provvisto di partita IVA è titolare di un reddito di lavoro autonomo professionale.

Egli può ricevere il rimborso delle spese relative alle missioni effettuate per conto della società e, quindi, il rimborso chilometrico calcolato in base alle Tariffe elaborate dall’ACI.

Trattandosi di unico socio e di amministratore unico, è opportuna l’adozione di una specifica deliberazione da riportare nel libro delle deliberazioni dell’amministratore unico, che deve essere previamente vidimato.

In tale deliberazione deve essere espressamente prevista l’erogazione dei rimborsi a piè di lista in occasione delle missioni effettuate in nome e per conto della società amministrata.

***Esempio 6.***

***Un professionista medico legale riceve incarichi dai tribunali per la redazione di perizie. Per lo svolgimento degli incarichi indicati, sostiene delle spese documentate per il compimento degli incarichi stessi. Tali spese sono successivamente rimborsate da parte dei tribunali.***

In generale, le spese che vengono sostenute dal professionista (medico legale) per l’espletamento dell’incarico ricevuto e che sono oggetto di rimborso successivo da parte del soggetto committente (tribunale) partecipano alla formazione del reddito di lavoro autonomo professionale di cui all’art. 54 del Testo unico delle imposte sui redditi.

Tuttavia, non rientrano tra tali ricavi e, quindi, non soggiacciono al trattamento IRPEF in parola solamente gli eventuali importi anticipati dal lavoratore autonomo in nome e per conto del committente quali, a titolo esemplificativo, i costi per le tasse, i diritti di cancelleria e per le visure, in conformità a quanto specificato dalla Circolare dell’agenzia delle entrate n. 1/E/1973.

***Esempio 7.***

***L’amministratore, socio d’opera, non professionista, di una s.r.l. artigiana utilizza l’autovettura personale per i propri spostamenti lavorativi.***

In tal caso, per la società l’importo dei rimborsi spese risulta totalmente deducibile, nei limiti di potenza di 17 cv se auto a benzina (20 cv se auto a diesel) come costo della prestazione dell’amministratore *ex* art. 95, comma 3, del Testo unico delle imposte sui redditi.

Parallelamente, i rimborsi in parola non partecipano alla formazione del reddito assimilato a quello di lavoro dipendente percepito dall’amministratore, considerato che il rimborso delle spese sostenute dal socio per l’utilizzo dell’autovettura privata non si inquadrano tra le remunerazioni per l’attività svolta e, quindi, non devono seguire la disciplina propria del reddito di lavoro dipendente o assimilato (Corte di Cassazione, sentenza n. 7533/1986 e Commissione tributaria centrale n. 3970/1990).

***Esempio 8.***

***L’amministratore titolare di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa di una s.p.a. sostiene delle spese per il taxi, i biglietti del treno e della metropolitana, il bar e il ristorante per un ammontare complessivo pari a € 220,76, in seguito a una trasferta della durata di un giorno effettuata in Italia fuori dal territorio comunale nel quale ha sede la società.***

I costi sostenuti dalla società per rimborsare le spese di trasferta sono ammessi in deduzione ex art. 95, comma 3, del Testo unico delle imposte sui redditi, quali spese per la prestazione eseguita dall’amministratore stesso. Tuttavia, il rimborso per vitto e alloggio non è consentito oltre il limite di € 180,76 per giorno intero, trattandosi di trasferta svolta in Italia.

Ne deriva che il costo sostenuto dall’amministratore, nel caso indicato, risulta indeducibile dal reddito di impresa della s.p.a. per € 40.

Analogamente, si evidenzia che i rimborsi spese anzidetti non concorrono alla formazione del reddito assimilato a quello di lavoro dipendente dell’amministratore.

***Esempio 9.***

***Una persona lavora come dipendente di un’impresa industriale e percepisce un rimborso chilometrico per l’utilizzo della propria autovettura per gli spostamenti lavorativi in comuni diversi da quello in cui si trova la sede di lavoro. Effettua 23.000 chilometri l’anno con una auto Peugeot 207 1.6 16V HDI FAP 112CV con motore diesel fuori produzione.***

Il rimborso chilometrico da corrispondere ai dipendenti che usano per motivi di lavoro la propria autovettura si calcola mediante le tabelle ACI.

In pratica, si moltiplica il numero dei chilometri percorsi per il costo chilometrico corrispondente al tipo, marca, modello dell’auto utilizzata.

Nel caso proposto, si otterrà un rimborso chilometrico di € 10.297,10 (€ 0,4477 x 23.000).

Con la Risoluzione dell’agenzia delle entrate n. 91/E del 30/10/2015, l'Amministrazione finanziaria ha chiarito che i rimborsi chilometrici erogati per l'espletamento della prestazione lavorativa in un comune diverso da quello in cui è situata la sede di lavoro, sono esenti da imposizione, a condizione che, in sede di liquidazione, l'ammontare dell'indennità sia calcolato in base alle tabelle ACI, avuto riguardo alla percorrenza, al tipo di automezzo usato dal dipendente e al costo chilometrico ricostruito secondo il tipo di autovettura.

Il datore di lavoro può integralmente dedurre tale importo a titolo di rimborso chilometrico dal reddito di impresa, in presenza del requisito dell’inerenza.

***Esempio 10.***

***Un lavoratore dipendente ha convenuto con la s.n.c., che svolge l’attività di prestazione di servizi, per cui lavora un rimborso con il sistema forfetario delle spese sostenute per le trasferte lavorative in Italia per € 50 al giorno. In un mese i giorni di trasferta sono 10.***

I rimborsi forfettari a dipendenti sono imponibili ai fini IRPEF e INPS oltre l’importo di € 46,48 al giorno per le trasferte in Italia.

Pertanto, nel caso proposto, risulta imponibile ai fini fiscali e previdenziali l’importo di € 3,52 al giorno in capo al dipendente per un totale di € 35,20 (€ 3,52 x 10).

Il datore di lavoro può integralmente dedurre tale importo a titolo di rimborso forfetario dal reddito di impresa.

# Allegati



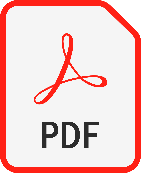
[1. Sistemi di rimborso](http://www.fiscoetasse.com/upload/1.Sistemi-di-rimborso.xls)

 [2. Nota spese del dipendente](http://www.fiscoetasse.com/upload/2.LI-e-NS-dipendenti.xls)

 [3. Nota spese del collaboratore](http://www.fiscoetasse.com/upload/3.LI-e-NS-collaboratori.xls)

 [4. Nota spese del professionista](http://www.fiscoetasse.com/upload/4.LI-e-NS-professionista.xls)

 [5. Tabella Aci 2022](https://www.fiscoetasse.com/download-file/13941/file-od-fb-2022)

 6. [Tabelle Aci 2023](https://www.fiscoetasse.com/download-file/15556/tabelle-aci-2023)