

FRINGE BENEFIT

GUIDA FACILE PER UNA CORRETTA GESTIONE



SOMMARIO

pag. **3**

» FRINGE BENEFIT

pag. **4**

» AUTO O MEZZI DI TRASPORTO AZIENDALI

pag. **9**

» ABITAZIONI IN USO AI DIPENDENTI

pag. **12**

» BENI E SERVIZI OFFERTI DALL'AZIENDA

pag. **14**

» PRESTITI A TASSO AGEVOLATO

pag. **16**

» POLIZZE ASSICURATIVE

pag. **18**

» STOCK OPTION

FRINGE BENEFIT

Quando si parla di **fringe benefit** si fa riferimento ad elementi remunerativi complementari, aggiuntivi, accessori alla normale retribuzione che consistono nella concessione in uso di beni o nell'erogazione di servizi da parte del datore di lavoro a favore dei lavoratori, assoggettati a particolari regimi di imposizione fiscale e contributiva.

Si tratta di benefici che vengono erogati in aggiunta alla normale retribuzione al fine di incentivare, motivare il lavoratore ricevente.

È inesatto identificare come benefits solo quei benefici che non concorrono a formare reddito da lavoro dipendente; il lavoratore riceve un beneficio, ogni volta che l'azienda gli attribuisce, in aggiunta alla normale retribuzione in denaro, un beneficio economico quantificabile secondo criteri convenzionali stabiliti dalla Legge

La convenienza economica, che sta alla base dell'erogazione dei benefits, consiste in una riduzione del costo del lavoro e di conseguenza un miglioramento della concorrenzialità dei beni e servizi.

+ risparmio in termini economici

+ motivazione e produttività

In questa sede analizzeremo i seguenti **fringe benefit**:

1. Auto o mezzi di trasporto aziendali
2. Abitazioni in uso ai dipendenti
3. Cessione di beni e servizi
4. Prestiti aziendali
5. Le polizze assicurative
6. Stock option

REGOLA GENERALE		
VALORE DEL <i>FRINGE BENEFIT</i>		IMPONIBILE CONTRIBUTIVO E FISCALE
INFERIORE A € 258,23 O A 516.46 PER IL 2021	→	NON SOGGETTO A IMPOSIZIONE
SUPERIORE A € 258,23 O A 516.46 PER IL 2021	→	100% DEL VALORE NORMALE (PREZZO APPLICATO AI GROSSISTI SE IL BENE È PRODOTTO DALL'AZIENDA E QUESTA VENDE ALL'INGROSSO)



1. AUTO O MEZZI DI TRASPORTO AZIENDALI

Uno dei più comuni **fringe benefit** è l'auto o il mezzo di trasporto che il datore di lavoro attribuisce mediante accordo ai propri dipendenti.

I veicoli assegnati possono essere concessi per le seguenti finalità:

VEICOLI CONCESSI PER USO ESCLUSIVAMENTE AZIENDALE	VEICOLI CONCESSI PER USO PROMISCUO	VEICOLI CONCESSI PER USO ESCLUSIVAMENTE PERSONALE
NON DETERMINA ALCUN FRINGE BENEFIT POICHÉ IN QUESTO CASO IL MEZZO È UNO STRUMENTO NECESSARIO ALLO SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA (SI PENSI ALL'AUTOVETTURA PER I TASSISTI).	PER L'IMPRESA LA DEDUCIBILITÀ DEI COSTI DEL VEICOLO È LIMITATA AL 70%. PER IL DIPENDENTE IL VALORE DEL FRINGE BENEFIT COSTITUISCE REDDITO DA VALORIZZARE NEL PROSPETTO PAGA E COME TALE ASSOGGETTATO A TASSAZIONE E CONTRIBUZIONE.	<p>L'IMPORTO DEL FRINGE BENEFIT È PARI AL COMPENSO IN NATURA TASSABILE COME REDDITO DI LAVORO DIPENDENTE. LA QUANTIFICAZIONE DEL REDDITO AVVIENE APPLICANDO IL CRITERIO DEL VALORE NORMALE PREVISTO DALL'ARTICOLO 9, D.P.R.917/1986:</p> <p>» SE IL MEZZO È DI PROPRIETÀ DELL'AZIENDA VA CALCOLATO IL PREZZO APPLICATO PER VEICOLI IDENTICI IN CONDIZIONI DI LIBERA CONCORRENZA AL MEDESIMO STADIO DI COMMERCIALIZZAZIONE NEL TEMPO E LUOGO IN CUI È STATO ACQUISTATO;</p> <p>» IN CASO DI LEASING SI APPLICA IL COSTO DEI CANONI DI LEASING PRATICATI PER VEICOLI DELLA STESSA SPECIE. IL VALORE È RIDOTTO DI EVENTUALI SOMME TRATTENUTE AL DIPENDENTE.</p> <p>PER IL DATORE DI LAVORO IL COSTO È INTERAMENTE DEDUCIBILE AI FINI DELLE IMPOSTE SUI REDDITI ED IL COMPENSO IN NATURA TASSATO IN CAPO AL DIPENDENTE RIENTRA NELLE SPESE PER PRESTAZIONE DI LAVORO.</p>

USO		IMPONIBILE CONTRIBUTIVO E FISCALE
SOLO PRIVATO	➔	100% DEL VALORE NORMALE
SOLO LAVORATIVO	➔	ZERO (NON È UN BENEFIT)
PROMISCUO	➔	LA PERCENTUALE DIPENDE DALLA DATA DI SOTTOSCRIZIONE DELL'ACCORDO DI CONCESSIONE ED IN BASE ALL'ANNO D'IMMATRICOLAZIONE DELLA VETTURA

1.1 FOCUS SU VEICOLI AZIENDALI CONCESSI PER USO PROMISCUO: FUNZIONAMENTO E CALCOLO DEL VALORE

Tra i **fringe benefit** erogati con maggiore frequenza vi sono sicuramente le assegnazioni ai dipendenti di mezzi ad uso promiscuo.

Fino al 30.06.2020 per le autovetture immatricolate entro il 30.06.2020 e assegnate sulla base di accordi siglati entro il 30.06.2020, la **soglia di fringe benefit** da tassare era ed è pari al 30% dell'ammontare corrispondente ad una percorrenza convenzionale annua di 15000 km calcolato sulla base del costo chilometrico ACI.

Dal 01.07.2020 sono entrate in vigore **nuove misure anti-inquinamento** che premiano le auto più ecologiche con degli sconti fiscali, aggravando l'imposizione fiscale su veicoli a più alta emissione di Co2.

Per i mezzi assegnati dal 01.07.2020 e immatricolati dal 01.07.2020 valgono le nuove regole: minore sarà il livello di emissione di Co2 minore sarà la parte di **fringe benefit** auto da tassare.

DI SEGUITO NUOVE PERCENTUALI →

- » 25% per valori di emissioni di CO2 non superiori ai 60 g/Km;
- » 30% per valore di emissione di CO2 tra 61 e 160 g/Km;
- » 50%, per valori di emissione di CO2 tra i 161 e 190 g/Km;
- » 60%, per valori di emissione di CO2 superiori a 190 g/Km.

Il **valore del fringe benefit** è determinato, considerando sempre una percorrenza convenzionale annua di 15.000 km e il costo chilometrico ACI, applicando delle percentuali differenziate in funzione del livello di emissioni di anidride carbonica del veicolo.

Di fatto, le percentuali con cui si calcola il **fringe benefit** crescono via via all'aumentare del livello di emissioni di CO2 del mezzo assegnato.

La ratio è evidentemente: incentivare le aziende ad assegnare ai lavoratori veicoli il più ecocompatibile possibile.

NEL DETTAGLIO →

A) Veicolo immatricolato prima del 1° luglio 2020

Per i mezzi immatricolati entro il 30 giugno 2020 e assegnati sulla base di accordi tra le parti firmati entro la medesima data, trovano applicazione le regole dettate dall'art. 51, c. 4, lett. a), Tuir e **ai fini del calcolo del fringe da inserire in busta paga**, bisogna prendere in considerazione il 30 % dell'ammontare corrispondente ad una percorrenza convenzionale annua di 15.000 km per il costo chilometrico ACI, al netto dell'eventuale ammontare trattenuto al dipendente per l'uso personale.

ESEMPIO

Si ipotizzi il caso di un lavoratore al quale venga concessa, in data 15.06.2020, in uso promiscuo una Fiat 500L 1.4 95 cv. immatricolata il 13.05.2019. Poiché il veicolo è stato assegnato al lavoratore prima del 30 giugno 2020, il **fringe benefit** verrà calcolato secondo la normativa vigente al 31 dicembre 2019 ed in particolare applicando la seguente formula →

COSTO CHILOMETRICO ACI ASSOCIATO ALL'AUTO × 15.000 × 30%

» in base alle tabelle ACI in vigore dal 1° gennaio 2020 (pubblicate sulla G.U. n. 305/2019) il costo chilometrico per il calcolo del **fringe benefit** associato alla Fiat 500L 1.4 95 cv è pari a € 0,5046

» applicando la formula, il **fringe benefit** è pari a € 2.270,84

COSTO CHILOMETRICO ACI ASSOCIATO ALL'AUTO PARI A 0,5046 × 15.000 × 30%, quindi mensilmente il valore è pari a € 189,24 (2.270,84/12).

B) Veicolo immatricolato dopo il 1° luglio 2020

Per i mezzi immatricolati a partire dal 1° luglio 2020 e assegnati sulla base di accordi tra le parti siglati a decorrere dalla medesima data il **fringe benefit va quantificato**, fermo restando una percorrenza convenzionale annua di 15.000 km ed il costo chilometrico ACI, applicando delle percentuali che variano a seconda dei livelli di emissione di anidride carbonica del veicolo.

Le percentuali sono:

- » 25% per i veicoli con valori di emissioni di CO2 non superiori a 60 g/km;
- » 30% per i veicoli con emissioni di CO2 superiori a 60 g/km e fino a 160 g/km;
- » 50% per i veicoli con emissioni di CO2 superiori a 160 g/km e fino a 190 g/km;
- » 50% per i veicoli con emissioni di CO2 superiori a 190 g/km.

ESEMPIO

Supponendo che a un lavoratore dipendente venga concessa in uso promiscuo dal 1° luglio 2020 una Fiat 500L 1.4 95 cv di nuova immatricolazione, per calcolare il **fringe benefit** è necessario:

1. conoscere le emissioni di CO2 del veicolo, che in questo caso sono pari a 145g/km
2. applicare la seguente formula:

COSTO CHILOMETRICO ACI ASSOCIATO ALL'AUTO × 15.000 × PERCENTUALE ASSOCIATA ALL'AUTO IN BASE AL LIVELLO DI EMISSIONE DI CO2

» sapendo che il valore di emissione della 500L 1.4 95 cv di nuova immatricolazione è pari a 145g/km e sapendo che per i veicoli con emissioni di CO2 superiori a 60 g/km e fino a 160 g/km la percentuale da applicare è pari al 30%

- » sapendo altresì che in base alle tabelle ACI il costo chilometrico per il calcolo del **fringe benefit** associato alla Fiat 500L 1.4 95 cv di nuova immatricolazione è sempre pari a € 0,5046
- » applicando la formula il **fringe benefit** è sempre pari a € 2.270,84

COSTO CHILOMETRICO ACI ASSOCIATO ALL'AUTO PARI A $0,5046 \times 15.000 \times 30\%$, quindi mensilmente il valore è pari a € 189,24 ($2.270,84/12$).

Non ci sono aumenti per l'anno 2021.

C) Veicolo immatricolato prima del 1° luglio 2020 e assegnato successivamente

Nel caso di mezzi assegnati ai dipendenti dopo il 30 giugno 2020 ma immatricolati prima di tale data, per la determinazione del relativo **fringe benefit** non è possibile applicare né l'art. 51, c. 4, lett. a) del Tuir né la versione vigente fino al 30 giugno 2020 né quella in vigore dal 1° luglio 2020.

Bisognerà valorizzare il benefit per la sola parte relativa all'uso privato del mezzo, scorpendo dal suo valore normale, l'utilizzo nell'interesse del datore di lavoro → quindi si dovrà calcolare il valore normale per l'uso privato dell'auto.

Sarà necessario fare riferimento al prezzo o corrispettivo mediamente praticato per i beni o i servizi della stessa specie o categoria, nel tempo e nel luogo in cui i beni o i servizi sono stati acquistati o prestati e, in mancanza, nel tempo e nel luogo più prossimi. Nel caso dell'auto, si ritiene che, per identificare il valore del **fringe benefit** da assoggettare a imposizione, si farà riferimento alle tariffe mensili normalmente applicate per il noleggio a lungo termine di un'autovettura come quella concessa in uso esclusivo al dipendente, aumentato di eventuali spese sostenute dal datore di lavoro e diminuito di eventuali pagamenti effettuati dal lavoratore per l'utilizzo del bene.

ESEMPIO

Audi S3 2.0 TFSI 4 assegnata con accordo tra le parti siglato in data 02.07.2021 e immatricolata il 13.05.2020. Per il calcolo del **fringe benefit** da assoggettare occorre:

1. Determinare il periodo in esame

Semestre luglio-dicembre 2020: 6 mesi

2. Verificare le tariffe mensili normalmente applicate per il noleggio a lungo termine di un'autovettura come quella concessa al dipendente (Audi S3 2.0 TFSI 4).

La tariffa individuata nel caso in esame ammonta a € 500 mensili per un totale di € 3.000 per il semestre luglio-dicembre 2020.

3. Determinare la percentuali di utilizzo privato del mezzo, prendendo come base di riferimento la documentazione relativa ai chilometri effettuati nel semestre in esame.

Ipotizzando che il lavoratore abbia percorso 20.000 km per uso aziendale e 5.000 km per uso privato, la percentuale di utilizzo è pari al 25% ($5.000/20.000 \times 100$)

4. Calcolare il **fringe benefit**

COSTO DEL NOLEGGIO A LUNGO TERMINE x NUMERO DEI MESI PRESI IN CONSIDERAZIONE x PERCENTUALE DI UTILIZZO PRIVATO DEL MEZZO: $500 \times 6 \times 25\% = 750$

Pertanto viene assoggettato un **fringe benefit** che ammonta a € 750.

Una volta stabilito il valore del **fringe benefit** in base alla data di immatricolazione e alla data di stipula dell'accordo di assegnazione, nel cedolino verrà esposto figurativamente il valore mensile del **fringe benefit** auto, allo scopo di assoggettare tale importo a contribuzione previdenziale e a tassazione fiscale.

Il dipendente avrà il beneficio di utilizzare l'automobile sia per motivi lavorativi che per motivi personali con un'incidenza in termini di imponibile previdenziale e fiscale ridotta rispetto al valore effettivo dell'auto per uso aziendale.

Ogni anno le percentuali di emissione e i costi chilometrici variano quindi sarà necessario variare gli importi dei **fringe benefit** in busta paga.

TASSAZIONE DEL FRINGE BENEFIT

Se il valore del beneficio derivante dall'uso promiscuo del veicolo aziendale:

- » supera il limite di 258.23 (per il 2021 516.46) l'intero importo incide sul reddito imponibile e pertanto verrà totalmente tassato e concorrerà a formare la base su cui calcolare i contributi previdenziali
- » non supera il limite di 258.23 (per il 2021 516.46) l'importo non concorrerà a formare reddito imponibile né ai fini fiscali né i fini contributivi.

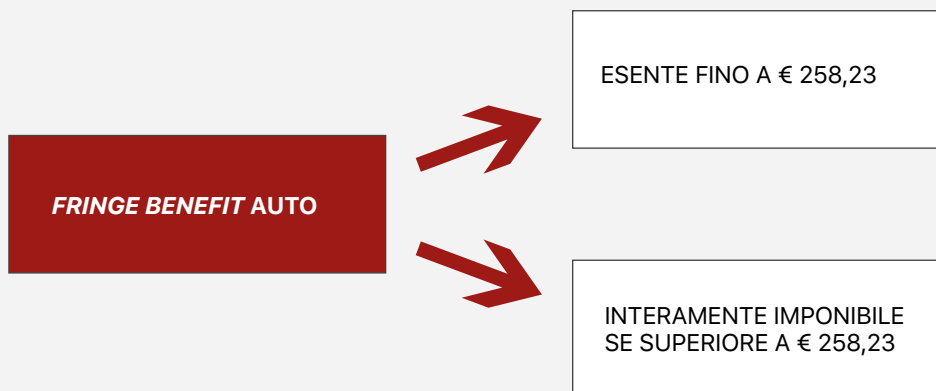


Figura 1

Il limite di € 258.23 per l'anno 2021 è stato innalzato a € 516.46 .

Il raddoppio della soglia era stato già operato per il 2020, attraverso l'articolo 112 del DI 104/2020, e ora viene prorogato per il 2021 in sede di conversione del decreto Sostegni (DI 41/2021)



2. ABITAZIONI IN USO AI DIPENDENTI

Uno dei **fringe benefits** più esclusivi tra quelli considerati e attualmente in uso sul mercato, è l'attribuzione al dipendente della facoltà di utilizzare un immobile abitativo.

L'immobile concesso in uso, in locazione o in comodato al dipendente può essere di proprietà dell'azienda oppure assunto in locazione anche finanziaria. Il criterio di determinazione del valore di un fabbricato concesso al dipendente è diverso, a seconda che egli abbia o no l'obbligo di dimora nello stesso e che il fabbricato sia iscritto o no in catasto.

2.1 FABBRICATI ISCRITTI AL CATASTO SENZA OBBLIGO DI DIMORA

Se il dipendente non ha obbligo di dimora ed il fabbricato va iscritto in catasto, l'importo da far concorrere alla formazione del reddito di lavoro dipendente si determina effettuando la **differenza tra la rendita catastale del fabbricato**, aumentata di tutte le spese inerenti il fabbricato stesso, comprese le utenze non a carico dell'utilizzatore (ad esempio luce, gas, telefono, tassa rifiuti, ecc.) **e quanto corrisposto per il godimento del fabbricato stesso**.

Nelle spese inerenti al fabbricato non vanno considerate le spese che rientrano nella determinazione della rendita catastale come ad esempio quelle relative all'ordinaria amministrazione.

***Fringe benefit* = Rendita catasta del fabbricato + spese – somma versata/trattenuta al dipendente**

Esempio: Ipotizziamo un fabbricato iscritto in catasto senza obbligo di dimora con valore catastale di 1.500 €, spese inerenti il fabbricato di 200 € e trattenuta mensile al dipendente di 100 €.

- » Somma complessiva trattenuta al dipendente = $100€ \times 14$ (mensilità) = 1.400 €
- » Importo **fringe benefit** complessivo tassato = $1.500 € + 200 € - 1.400€ = 300 €$
- » Importo **fringe benefit** mensile = $300/14 = 21,43 €$

Nell'ipotesi in cui l'immobile venga concesso in uso a più dipendenti, l'importo determinato sulla base di quanto affermato in precedenza deve essere ripartito in parti uguali o in relazione alle parti di fabbricato assegnate a ciascuno.

2.2 FABBRICATI ISCRITTI AL CATASTO CON OBBLIGO DI DIMORA

Se il dipendente ha l'obbligo di dimora (ad esempio l'immobile concesso al portiere dello stabile) e il fabbricato deve essere iscritto in catasto, il reddito per il dipendente è costituito dal **30 per cento** della differenza tra la rendita catastale del fabbricato, aumentata di tutte le spese inerenti il fabbricato stesso, comprese le utenze non a carico dell'utilizzatore e quanto corrisposto per il godimento del fabbricato stesso.

***Fringe benefit* = (Rendita catasta del fabbricato + spese - somma versata/trattenuta al dipendente) x 30%**

Esempio: Ipotizziamo un fabbricato iscritto in catasto con obbligo di dimora con valore catastale di 1.500 €, spese inerenti il fabbricato di 200 € e trattenuta mensile al dipendente di 100 €.

- » Somma complessiva trattenuta al dipendente = 100 € x 13 (mensilità) = 1.300 €
- » Importo ***fringe benefit*** complessivo tassato = 1.500 € + 200 € - 1.300 € = 400 € x 30% = 120 €
- » Importo ***fringe benefit*** mensile = 120/13 = **9,23 €**

2.3 FABBRICATI NON ISCRITTI AL CATASTO

Se il fabbricato non deve essere iscritto in catasto (ad esempio, i fabbricati situati all'estero), il reddito di lavoro dipendente è dato dalla differenza tra il valore del canone di locazione determinato in regime vincolistico o quello determinato in regime di libero mercato e quanto trattenuto per il godimento del fabbricato.

***Fringe benefit* = Canone di locazione - somma versata/trattenuta al dipendente**

Esempio: Ipotizziamo un fabbricato non iscritto in catasto preso in locazione con un canone annuo di 12.000 € e concesso al dipendente trattenendogli 200 € al mese.

- » Somma complessiva trattenuta al dipendente = 200 € x 13 (mensilità) = 2.600 €
- » Importo ***fringe benefit*** complessivo tassato = 12.000 € - 2.600 € = 9.400 €
- » Importo ***fringe benefit*** mensile = 9.400/13 = **723,08 €**

2.4 RIMBORSO CANONE D'AFFITTO

Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro riconosca al dipendente un contributo per il pagamento dell'affitto sostenuto direttamente dallo stesso, l'intero ammontare erogato costituisce reddito di lavoro dipendente e come tale è soggetto a tassazione.

MODALITÀ DI CONCESSIONE DEL BENEFIT	TRATTAMENTO FISCALE
FABBRICATI CONCESSI AI DIPENDENTI	RENDITA CATASTALE + SPESE INERENTI IL FABBRICATO – EVENTUALI SOMME CORRISPOSTE DAL DIPENDENTE
RIMBORSO CANONE D'AFFITTO	TASSAZIONE ORDINARIA
ALLOGGI AD USO FORESTERIA IN CASO DI TRASFERTE	NESSUNA TASSAZIONE

2.5 TRATTAMENTO FISCALE PER L'AZIENDA

L'art. 95 co. 2 del Tuir prevede che i canoni di locazione anche finanziaria e le spese di manutenzione dei fabbricati concessi in uso ai dipendenti **sono deducibili ma per un importo non superiore a quello che costituisce reddito per i dipendenti** stessi secondo le regole in precedenza analizzate.

Esiste quindi un principio di correlazione secondo cui tutto ciò che costituisce reddito per il dipendente è deducibile per il datore di lavoro.

Inoltre qualora i fabbricati siano concessi in uso a **dipendenti che abbiano trasferito la loro residenza anagrafica** per esigenze di lavoro nel comune in cui prestano l'attività, per il periodo d'imposta in cui si verifica il trasferimento e nei due periodi successivi, **la deducibilità dal reddito d'impresa del datore di lavoro diviene totale.**

TABELLA RIASSUNTIVA

CONCESSIONE ALLOGGIO: art.51, comma 4, lett.c Tuir

- » **Prestazioni:** Concessione di fabbricati in locazione, uso, comodato;
- » **Destinatari:** Singoli dipendenti;
- » **Regime fiscale e contributivo:** Imponibile la differenza tra la rendita catastale (aumentata delle spese inerenti al fabbricato) e quanto versato dal dipendente o quanto trattenuto in capo al dipendente.
Il valore è computato per stabilire il limite di esenzione di € 258.23 (516,46 per il 2021).



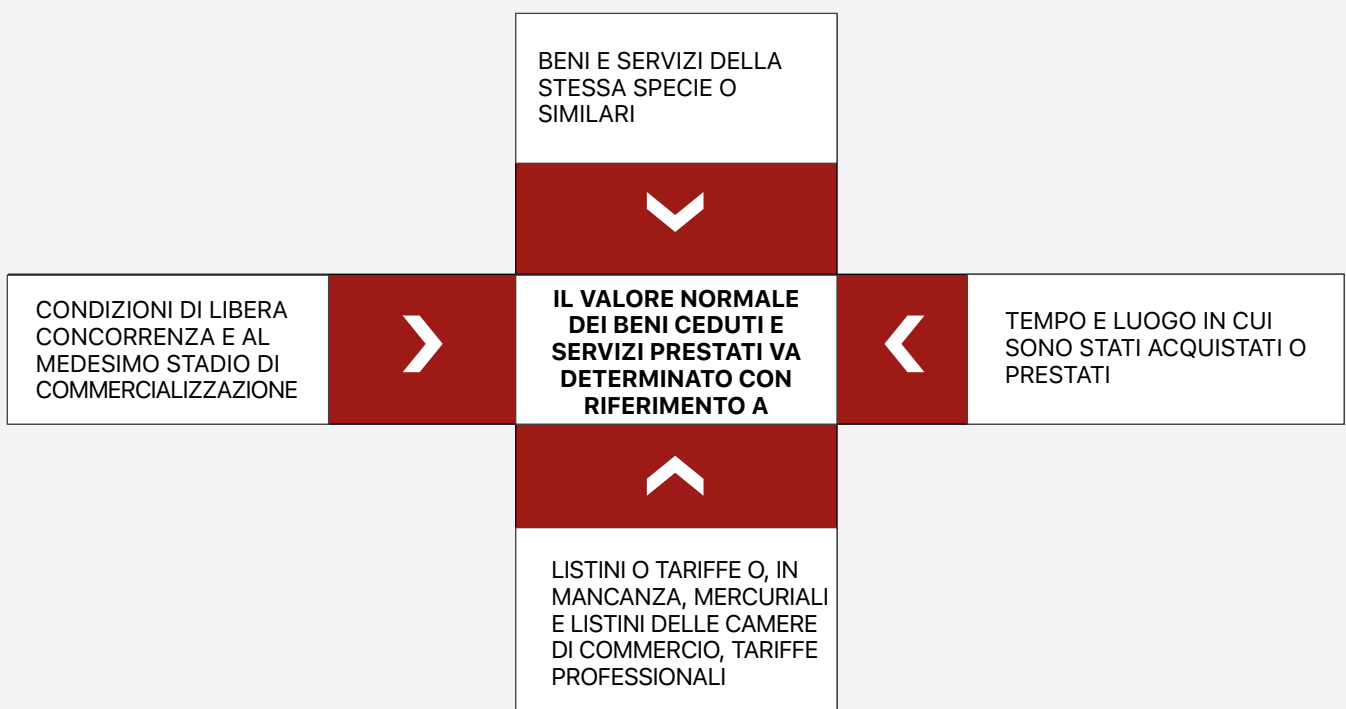
3. BENI E SEVIZI OFFERTI DALL'AZIENDA

Ulteriore modalità, al quale le aziende ricorrono per erogare **fringe benefit** e che ad oggi risulta molto diffusa, consiste nella prassi di cedere ai propri dipendenti, a titolo gratuito o a condizioni vantaggiose rispetto al normale prezzo di mercato:

- » beni e servizi prodotti o commercializzati dalla società stessa che vengono tolti dai tradizionali canali di vendita e commercializzazione per essere ceduti ai dipendenti, come risultato dell'attività propria d'impresa (per esempio un'azienda che produce prodotti informativi e regala o vende a prezzi scontati tablet; una scuola che offre rette scolastiche a tariffe ridotte per i figli dei dipendenti)
- » beni e servizi prodotto da terzi dai quali l'azienda datore di lavoro li acquista per cederli ai propri dipendenti

Da tale prassi sopra descritta, può derivare per il lavoratore, un beneficio in natura che deve essere assoggettato sia a fini fiscali che previdenziali secondo le modalità previste dall'art. 51, comma 3 del TUIR che detta regole da seguire per la quantificazione in denaro del beneficio in natura derivante, appunto, dalla cessione di beni e servizi ai dipendenti.

Ai fini delle determinazione in denaro dei beni e servizi ceduti o venduti a prezzi scontati, si applicano le disposizioni relative alla determinazione del **valore normale** dei beni e servizi contenute nell'art.9 ed in particolare il valore normale dei generi in natura prodotti dall'azienda e ceduti ai dipendenti è determinato **in base al prezzo mediamente praticato dalla stessa azienda nelle cessioni al grossista.**



Non concorre a formare reddito imponibile il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore a euro 258,23 (per il 2020 e per il 2021 la soglia limite ha subito un raddoppio divenendo pari a 516,46 euro); diversamente se il predetto valore è superiore concorrerà interamente a formare reddito →

» i *fringe benefit* (cessione di beni e servizi) non sono tassati se il loro importo non supera € 258,23/516,46 (per il 2021) euro in un anno;

» se i *fringe benefit* (cessione di beni e servizi)superano i 258,23/516,46 (per il 2021) i beni e servizi diventeranno reddito imponibile e quindi tassato.

Per il dipendente l'acquisizione gratuita o a prezzo scontato di beni e servizi prodotti o acquistati da terzi dall'azienda datrice di lavoro, genera un **beneficio economico** → **rappresentato dal risparmio di spesa.**

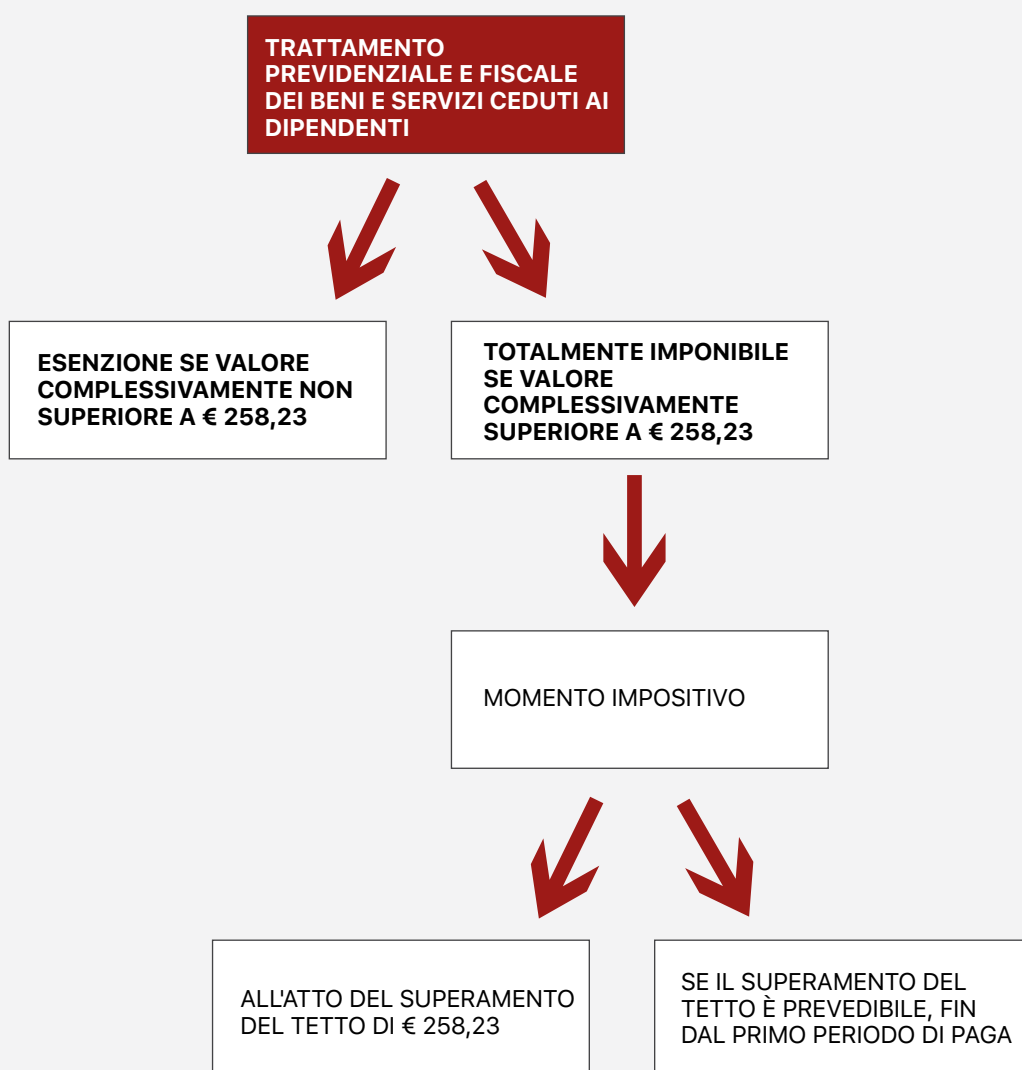


Figura 2

Il limite di € 258,23 per l'anno 2021 è stato innalzato a € 516,46 .

Il raddoppio della soglia era stato già operato per il 2020, attraverso l'articolo 112 del DI 104/2020, e ora viene prorogato per il 2021 in sede di conversione del decreto Sostegni (DI 41/2021).

Esempio → cessione di bene prodotto dall'azienda di valore inferiore a 516.46

Ipotizziamo un'azienda attiva nel settore della produzione di prodotti tecnici informatici cede un tablet ad un dipendente:

» **nell'arco dell'intero periodo di imposta**

» **a titolo gratuito**

Ai fini della determinazione del valore del tablet occorre fare riferimento al prezzo praticato dalla medesima azienda nelle cessioni al grossista. Sulla base dei listini applicati, si giunge a quantificare un valore pari a euro 260,00.

Dal momento che il predetto importo non supera il limite di euro 516,46 lo stesso non concorrerà alla formazione del reddito imponibile del dipendente.



4. PRESTITI A TASSO AGEVOLATO

Sempre più frequentemente i datori di lavoro erogano direttamente prestiti a tassi agevolati per andare incontro alle esigenze dei propri dipendenti e nell'ottica di migliorare il benessere degli stessi. Questo **fringe benefit** corrisposto in aggiunta alla retribuzione monetaria consente al lavoratore l'ottenimento di risorse finanziarie a condizioni più favorevoli rispetto al mercato.

Inoltre assume una maggiore rilevanza in momenti di crisi, come quello che stiamo attraversando, consentendo al lavoratore di far fronte a specifiche esigenze altrimenti non realizzabili se ci si rivolge agli ordinari istituti di credito, evidenziando il ruolo "sociale" del datore di lavoro nel dare risposta alle necessità dei propri lavoratori.

VANTAGGI PER IL LAVORATORE

- » **Interessi inferiori** rispetto a quelli di mercato (minor costo);
- » **Minore complessità delle procedure burocratiche;**
- » Non avere la necessità di rilasciare particolari **garanzie patrimoniali.**

VANTAGGI PER L'AZIENDA

- » **Migliorare il clima aziendale;**
- » **Fidelizzazione dei dipendenti** che apprezzano la fiducia accordata e la sensibilità alle loro esigenze finanziarie.

Inoltre per l'azienda la concessione di prestiti non comporta particolari rischi ben potendo essere garantita da una quota concordata dello stipendio ed anche dal Tfr se accantonato in azienda.

4.1 ASPETTI FISCALI E CONTRIBUTIVI

Il legislatore ha disciplinato in modo specifico gli aspetti fiscali e di conseguenza anche contributivi di questa tipologia di **fringe benefit** concesso al dipendente. Secondo tale disposizione per determinare il valore in denaro del **benefit** concesso bisogna assumere quale base imponibile:

"il 50% della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al tasso ufficiale di sconto vigente al termine di ciascun anno e l'importo degli interessi calcolato al tasso applicato sugli stessi."

L'importo così determinato deve essere assoggettato a tassazione e contribuzione al momento del pagamento delle singole rate del prestito stabilite dal piano di ammortamento concordato tra le parti. Il valore è computato per stabilire il limite di esenzione di € 258.23 (**€ 516,46 per il 2021**)

ESEMPIO DI CALCOLO DEL **FRINGE BENEFIT** TASSABILE:

- » Importo del prestito: € 10.000,00
- » Tasso d'interesse stabilito: 0,50 % (interessi € 50,00)
- » Tasso ufficiale di riferimento a fine anno: 1,00 % (interessi € 100,00)
- » Il **Fringe Benefit** è pari al 50% della differenza tra 100 e 50, quindi **€ 25,00**

Questa disposizione si applica a tutte le forme di finanziamento comunque erogate dal datore di lavoro, indipendentemente dalla loro durata e dalla valuta utilizzata.

La norma si applica, altresì, ai finanziamenti concessi da terzi con i quali il datore di lavoro abbia stipulato accordi o convenzioni, anche in assenza di oneri specifici da parte di quest'ultimo.

Pertanto, e a titolo meramente esemplificativo, rientrano nell'ambito di questa previsione, i prestiti concessi sotto forma di scoperto di conto corrente, di mutuo ipotecario e di cessione dello stipendio, mentre ne restano esclusi le dilazioni di pagamento previste per beni ceduti o servizi prestati dal datore di lavoro. Nei casi di restituzione del capitale in un'unica soluzione oltre il periodo d'imposta, l'importo maturato va comunque assoggettato a tassazione in sede di conguaglio di fine anno.

TABELLA RIASSUNTIVA

PRESTITI A TASSO AGEVOLATO: art.51, comma 4, lett. b Tuir

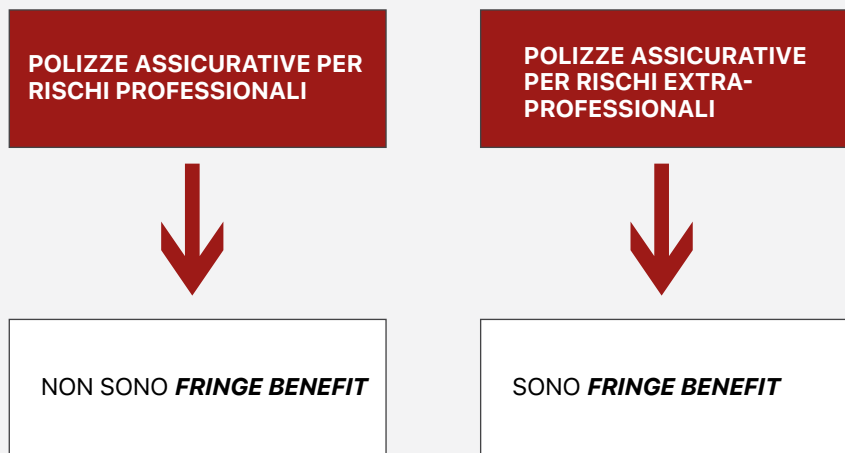
- » **Prestazioni:** Concessione, direttamente da parte del datore di lavoro o tramite un istituto Bancario, di prestiti a tasso agevolato;
- » **Destinatari:** Singoli dipendenti;
- » **Regime fiscale e contributivo:**
 - » Imponibile il 50% della differenza tra gli interessi pari al tasso ufficiale di sconto o vigente al termine di ciascun anno e gli interessi calcolati al tasso applicato sugli stessi prestiti;
 - » Il valore è computato per stabilire il limite di esenzione di € 258.23 (€ 516,46 per il 2021).



5. POLIZZE ASSICURATIVE

La stipula di polizze assicurative a favore dei dipendenti rappresenta un altro tipico benefit concesso dalle aziende. Il trattamento fiscale e contributivo di questo benefit varia a seconda della tipologia di polizza sottoscritta dal datore di lavoro.

Le tipologie di polizze possono essere varie: polizze per assicurazioni volte a coprire i rischi derivanti da infortuni lavorativi, extra-lavorativi, da malattie professionali, polizze sanitarie covid o polizze a copertura di somme dovute a titolo di risarcimento dei danni causati dai dipendenti nell'esercizio delle rispettive funzioni.



5.1 POLIZZE PER RISCHI PROFESSIONALI

I premi versati per polizze assicurative relative a infortuni professionali non interamente coperti dalla garanzia assicurativa obbligatoria (Inail) **non costituiscono fringe benefit** per il lavoratore e sono esclusi dalla retribuzione imponibile.

Infatti questa tipologia di polizza fornisce una copertura del rischio al datore di lavoro stesso e come tali, devono considerarsi attinenti e riconducibili alla sfera organizzativa dell'impresa.

In questo caso l'interesse prevalente del datore di lavoro determina, da un punto di vista fiscale e contributivo:

- » **non imponibilità di questa tipologia di polizza in capo al lavoratore;**
- » deducibilità del reddito d'impresa degli oneri sostenuti dal datore di lavoro.

5.2 POLIZZE PER RISARCIMENTO DANNI CAUSATI DAI DIPENDENTI - RC

Le polizze per responsabilità civile (Rc) garantiscono la copertura delle perdite di carattere patrimoniale conseguenti ad azioni per risarcimento danni intentate da terzi nei confronti dei dipendenti - o direttamente nei confronti del datore di lavoro - per atti compiuti nell'esercizio dell'attività lavorativa.

I premi di tali polizze **non costituiscono fringe benefit** e sono esenti da imposizione fiscale e contributiva.

Analogo trattamento è applicabile per le polizze stipulate dalla società a favore degli amministratori per ottemperare a quanto deliberato dall'assemblea dei soci.

Anche in questi casi la stipulazione della polizza assicurativa e il relativo versamento dei premi sono riconducibili all'esclusivo interesse del datore di lavoro.

5.3 POLIZZE PER RISCHI EXTRAPROFESSIONALI E SULLA VITA

Una diversa valutazione va fatta per i premi versati dal datore di lavoro per polizze a favore dei dipendenti per rischi non professionali o sulla vita.

Nel primo caso si tratta di rischi non connessi allo svolgimento dell'attività lavorativa; nel caso, invece, di polizze sulla vita, si tratta di coperture assicurative aventi per oggetto il rischio morte o invalidità.

Queste tipologie di polizze **rappresentano fringe benefit** ed i **relativi premi devono essere inclusi nella retribuzione imponibile** nel periodo di paga in cui sono corrisposti con il classico limite di esenzione di € 258.23 (516,46 per il 2021).

5.4 POLIZZE CONTRO IL RISCHIO DI NON AUTOSUFFICIENZA O GRAVI PATOLOGIE PER LA GENERALITA' DEI DIPENDENTI

A decorrere dal 1° gennaio 2017 non concorrono a formare il reddito *"i contributi e i premi versati dal datore di lavoro 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... o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie"*

I premi di tali polizze, versati dal datore di lavoro a favore della generalità o di categorie di dipendenti, **sono esenti da imposizione fiscale e contributiva senza alcun limite di importo.**

L'Agenzia delle Entrate ha chiarito che le polizze devono essere volte ad assicurare:

- » terapie di lungo corso (c.d. polizze "long term care"): copertura assicurativa per stati di non autosufficienza dei dipendenti che richiedono spese di lunga degenza;
- » malattie gravi (cd polizze "Dread Disease"), copertura contro il rischio di insorgenza di malattie professionali gravi.

5.5 POLIZZE "COVID"

L'Agenzia delle entrate con la circolare n. 11/E del 2020 ha chiarito che i premi versati dal datore di lavoro in favore della generalità o a categorie di dipendenti per la stipula di polizze a copertura del rischio Covid 19 rientrando nell'ipotesi di "gravi patologie" e quindi non concorrono alla formazione del reddito imponibile da lavoro dipendente dei lavoratori interessati.

TABELLA RIASSUNTIVA	TASSAZIONE IRPEF IN CAPO AL DIPENDENTE	CONTRIBUTI INPS
POLIZZE RISCHI PROFESSIONALI	NO	NO
POLIZZE RISCHI EXTRA-PROFESSIONALI	SI	SI
POLIZZE PER RISARCIMENTI DANNI (RC)	NO	NO
POLIZZE CONTRO IL RISCHIO DI NON AUTOSUFFICIENZA O GRAVI PATOLOGIE	NO	NO
POLIZZE COVID RIVOLTE ALLA GENERALITÀ DEI DIPENDENTI	NO	NO



6. STOCK OPTION

La Stock option è lo strumento mediante il quale una società attribuisce ad un dipendente il diritto di ricevere, acquistare o sottoscrivere un certo numero di azioni, ad un prezzo fissato e a decorrere di una certa data.

La finalità di tale opzione è quella di fidelizzare i destinatari che si identificano nei dipendenti ritenuti strategicamente più importanti per l'azienda.

I soggetti che vengono scelti potranno ricevere gratuitamente sia azioni della società di appartenenza sia di un'altra società del gruppo o potranno acquisire il diritto ad acquistare o sottoscrivere, entro una data scadenza futura, un determinato numero di azioni ad un prezzo predefinito.

I piani di incentivazione azionaria, costituiscono degli ottimi strumenti attraverso i quali è possibile coinvolgere, incentivare e motivare i dipendenti su indirizzi comuni rispetto alle strategie e alle fortune delle società da cui essi dipendono.

Per le finalità incentivanti e motivanti le stock option, come sopra definite, costituiscono dei veri e propri **fringe benefit**.

**BENEFICIO PER IL
DIPENDENTE CHE OTTIENE
LE STOCK OPTION**



**IL PREZZO FISSATO PER
LE STOCK OPTION È PARI
O INFERIORE A QUELLO DI
MERCATO**

DUNQUE IL DIPENDENTE PUÒ
OTTENERE UNA PLUSVALENZA
SE NEL PERIODO
DELL'OPZIONE IL VALORE DI
MERCATO SUPERA IL PREZZO
FISSO GARANTITO

6.1 ASPETTI CONTRIBUTIVI E FISCALI

DAL PUNTO VISTA CONTRIBUTIVO

dal 25 giugno 2008

Il reddito da lavoro dipendente derivante dall'assegnazione di piani di stock option è totalmente escluso dall'imponibile contributivo; ma concorre alla formazione del reddito imponibile da lavoro dipendente ai fini fiscali.

Ai fini dell'applicabilità del regime esonerativo (cfr. circolare inps 123 del 11/12/2009):

- » il piano azionario non deve essere generalizzato
- » l'attuazione del piano deve essere subordinata al verificarsi delle condizioni in esso previste
- » il piano deve prevedere esclusivamente l'assegnazione di titoli azionari

Prima del 25 giugno 2008

si applicava il vecchio regime agevolato che prevedeva l'esclusione dall'imponibile contributivo e fiscale alle seguenti condizioni:

- » il prezzo pagato dal dipendente doveva essere almeno pari al valore delle azioni alla data dell'offerta del diritto di opzione;
- » le partecipazioni possedute dal dipendente dovevano rappresentare una percentuale di diritti di voto nell'assemblea ordinaria o di partecipazione al capitale inferiore al 10%;
- » l'opzione doveva essere esercitabile non prima che fossero scaduti tre anni dalla sua attribuzione;
- » al momento in cui l'opzione diveniva esercitabile, la società doveva risultare quotata in mercati regolamentati;
- » il beneficiario doveva mantenere almeno per i cinque anni successivi all'esercizio dell'opzione un investimento nei titoli oggetto di opzione non inferiore alla differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione e l'ammontare corrisposto dal dipendente.

6.2 DAL PUNTO DI VISTA FISCALE

Il reddito derivante dall'assegnazione di piani di stock option concorre alla formazione del reddito imponibile da lavoro dipendente ai fini fiscali.

Per determinare il reddito imponibile ai fini dell'imposta personale sul reddito occorre avere riguardo a due elementi

1. IL VALORE DELLE AZIONI AL MOMENTO DELL'ESERCIZIO DEL DIRITTO DI OPZIONE

2. L' AMMONTARE CORRISPOSTO AL DIPENDENTE PER ACQUISTARE LE AZIONI



1 E 2 SONO DETERMINATI SECONDO I CRITERI DETTATI ALL'ARTICOLO 9 COMMA 4 DEL TUIR CHE SONO DISTINTI NEL SEGUENTE MODO:

- A. PER LE **AZIONI QUOTATE** SU MERCATI REGOLAMENTATI, SI DEVE ASSUMERE LA MEDIA DEI PREZZI RILEVATI NELL'ULTIMO MESE
- B. PER LE **AZIONI NON QUOTATE** IL VALORE NORMALE DOVRÀ ESSERE DETERMINATO IN PROPORZIONE AL VALORE DEL PATRIMONIO NETTO DELLA SOCIETÀ E PER LE SOCIETÀ DI NUOVA COSTITUZIONE IN PROPORZIONE ALL' AMMONTARE COMPLESSIVO DEI CONFERIMENTI.

Se le due condizioni sono rispettate →

la differenza tra il valore delle azioni al momento dell'esercizio del diritto di opzione e l' ammontare corrisposto dal dipendente per acquistare le azioni concorrerà a formare il reddito di lavoro dipendente

ESEMPIO

- » PREZZO DI ESERCIZIO DELLE OPZIONI € 50.000
- » VALORE NORMALE DELLE AZIONI AL MOMENTO DELL'ESERCIZIO DEL DIRITTO DI OPZIONE € 80.000
- » DIFFERENZA TRA VALORE NORMALE 80.000 E PREZZO DI ESERCIZIO 50.000 = 30.000 DIVIENE IL REDDITO IMPONIBILE SU SUI APPLICARE LE ALIQUOTE FISCALI
- » IMPOSTA CON ALIQUOTA MARGINALE IRPEF 43%: $30.000 * 43\% = 12.900$

Se quanto corrisposto al dipendente è inferiore al valore normale delle azioni al momento dell'assegnazione anche tale differenza sosterà l'imposta sul reddito di lavoro dipendente

ESEMPIO

- » PREZZO DI ESERCIZIO DELLE OPZIONI € 30.000
- » VALORE NORMALE DELLE AZIONI AL MOMENTO DELL'ESERCIZIO DEL DIRITTO DI OPZIONE € 80.000
- » VALORE DELLE AZIONI AL MOMENTO DELL'OFFERTA € 50.000
- » DIFFERENZA TRA VALORE NORMALE 80.000 E PREZZO DI ESERCIZIO 30.000 = 50.000
DIVIENE IL REDDITO IMPONIBILE SU SUI APPLICARE LE ALIQUOTE FISCALI
- » IMPOSTA CON ALIQUOTA MARGINALE IRPEF 43%: $50.000 * 43\% = 21.500$

Milano

Via Borromei, 2

Torino

Corso Matteotti, 42

Roma

Piazzale delle Belle Arti, 2

Via Nairobi, 40

Via G. Paisiello, 55

Via della Maglianella, 65/R

Via Nomentana, 935

Bologna

Via G. Amendola, 14

Via G. Papini, 18

Perugia

Viale Centova, 6

Napoli

Via G. Porzio, 4 - Isola G8 - C.D.N.

Padova

Via Longhin, 11

Ferrara

Via Darsena, 67

Olbia

Via Georgia, 41 - Torre 3

Cesano Boscone (MI)

Via R. Sanzio, 5

Bollate (MI)

Via Giovanni Pascoli, 10

Brendola (VI)

Piazzetta Risorgive, 21

Umbertide (PG)

Via della Vignola , 5

NexumStp S.p.A.

Società tra Professionisti

P. Iva 13262641007

Tel +39.06.5916078

Mail info@nexumstp.it

www.nexumstp.it

