



# Ecco i limiti fiscali dei fringe benefits

Come comportarsi se la banca offre i cosiddetti compensi in natura o accessori, compresi i buoni pasto

di **Leonardo Comucci**

Con questo articolo vogliamo fare un po' di chiarezza sulla normativa fiscale riguardante alcuni *benefits* previsti per i lavoratori dipendenti. Per "fringe benefits" si intendono i benefici accessori o compensi in natura erogati dal datore di lavoro al dipendente.

Questi *benefits* possono essere:

- generali, se corrisposti alla generalità o a determinate categorie di lavoratori;
- speciali, se attribuiti soltanto ad alcuni lavoratori.

Tali valori costituiscono benefici aggiuntivi alla normale retribuzione, al fine di integrare il compenso erogato e d'incentivare le motivazioni ad una maggiore produttività.

Come tutti noi sappiamo, il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme ed i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo di imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro.

Esistono, però, delle esclusioni significative dal reddito di lavoro dipendente, espressamente elencati all'art. 51 del D.P.R. 917/86, oltre alle somme aventi natura di mera reintegrazione patrimoniale e non funzione sostitutiva o integrativa della retribuzione. Vediamo alcuni *benefits* esclusi dal reddito.

Tutti noi dipendenti siamo quotidianamente alle prese con i buoni pasto o *ticket restaurant*, da alcuni anni presenti nelle aziende, o le indennità sostitutive di mensa. Dal 1° gennaio 1998, questi "buoni" sono esclusi dalla base imponibile fino all'importo complessivo giornaliero di euro 5,29, limite di esenzione fiscale oltre il quale l'importo percepito risulta tassato. È altresì utile sottolineare che la R.M. 15.12.2004, n.153/E precisa che le prestazioni sostitutive delle mense aziendali non sono imponibili ai fini Irpef se il dipendente usufruisce della pausa pranzo prevista dal contratto collettivo di lavoro o individuale. Risulta, invece, totalmente soggetto a tassazione il buono pasto concesso ad un dipendente che non effettua la pausa pranzo. Pochi, però, conoscono che l'importo di euro 5,29 - decisamente non più attuale - fu fissato dal decreto legislativo n.314 del 1997 e, una volta entrato in vigore il 1° gennaio 1998, non è stato mai più aggiornato.

Importi, quindi, che scontano un'inflazione dal 1998 ad oggi del 15 per cento e, soprattutto, un pesante "effetto euro". Questi due elementi

hanno via via eroso il legame con la realtà economica, rendendo, di fatto, non più attuali gli importi allora fissati. Basta dire che, applicando solo l'aumento dell'inflazione (andamento dell'indice dei prezzi al consumo dal '98 ad oggi), si raggiungerebbe un importo teorico di circa 6 euro.

Anche le liberalità concesse in occasione di festività e ricorrenze alla generalità o a categorie

di dipendenti sono esenti se di importo annuale non superiore a euro 258,23 (limite massimo per tutto il periodo di imposta), franchigia anch'essa desolatamente ferma dal 1998. Sono escluse dal reddito di lavoro dipendente anche le azioni offerte a tutti i dipendenti con limite annuo massimo di euro 2.065,83 e a condizione che non siano cedute nei tre anni successivi alla percezione o riacquistate dal datore di lavoro. Se la cessione avviene prima di tale termine, l'importo non tassato al momento dell'acquisto costituisce reddito di lavoro dipendente nell'anno di cessione. Anche questo valore necessiterebbe di un consistente adeguamento, visto che il limite annuale di euro 2.065,83 non è mai più stato adeguato dal 1° gennaio del 2000.

Se poi entriamo nello specifico dei *fringe benefits*, come l'uso promiscuo di veicoli aziendali, l'utilizzo di immobili abitativi, i prestiti ecc., la normativa stabilisce che essi concorrono a formare il reddito del dipendente, se il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati non concorre a formare il reddito del dipendente fino all'importo complessivo, nel periodo d'imposta, di euro 258,23, con l'ulteriore condizione aggravante che, al superamento di tale limite, l'intero valore sarà assoggettato a contribuzione ed imposte.

## LA RIVALUTAZIONE: COSA DICE LA NORMA

Non devono invece essere considerate redditi, come accennato, le erogazioni liberali concesse alla generalità o a categorie di dipendenti in occasione di festività e ricorrenze di importo complessivo nel periodo d'imposta fino a euro 258,23. Anche in questo caso, è necessario una revisione del limite, che risulta decisamente non più adeguato ai tempi attuali. Il Testo Unico dei Redditi prevede che gli importi che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente possono essere riva-



lutati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, quando la variazione percentuale del valore medio dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati, relativo al periodo di dodici mesi terminante al 31 agosto, supera il 2 per cento rispetto al valore medio del medesimo indice rilevato con riferimento allo stesso periodo dell'anno 1998. È sempre la legge a stabilire che, entro il 30 settembre, si provveda alla ricognizione della percentuale di variazione del costo della vita. Deve poi essere la legge finanziaria, relativa all'anno per il quale ha effetto il decreto con le variazioni degli importi, a far fronte all'onere che ne deriva.

Purtroppo, questa previsione, pur in presenza del significativo scostamento registrato in questi anni dell'indice annuale dell'inflazione, non è mai stata rispettata e, conseguentemente, tutti gli importi relativi agli oneri deducibili e detraibili non sono mai stati rivalutati.

Tra l'altro, un adeguamento di questi importi consentirebbe di abbattere il differenziale tra il costo del lavoro per il datore di lavoro e quanto percepito effettivamente dal dipendente in busta paga. In pratica, con l'adeguamento di questi vecchi importi, si otterrebbe un effetto importante sulle retribuzioni nette, senza gravare eccessivamente sui conti pubblici e senza comportare costi aggiuntivi per le aziende. Questi benefici, infatti, essendo collocati all'interno dell'articolo 51 del Tuir e dell'omogeneo trattamento riservato in ambito contributivo, di norma non impattano sui principali istituti contrattuali (ad esempio mensilità aggiuntive e premi di produzione), né sui trattamenti previdenziali.

Come FABI, è ovvio che ci attendiamo dal nuovo Governo un immediato aggiornamento di questi limiti e sarebbe anche assai auspicabile che la rivalutazione diventasse obbligatoria alla fine di ogni anno, considerati gli evidenti limiti che l'attuale meccanismo ha mostrato.