
Prestiti ai dipendenti e determinazione del fringe benefit

di [Sandro Cerato](#)

Publicato il 13 Novembre 2012

illustriamo come si calcola il valore del fringe benefit e la relativa tassazione IRPEF quando il datore di lavoro concede un prestito ad un proprio dipendente

Il reddito di lavoro dipendente, assoggettato a tassazione ai fini IRPEF, non comprende soltanto le somme ricevute in denaro, a titolo di salari e stipendi, ma anche tutte le somme percepite in natura, meglio definite come *fringe benefit*. Col termine "fringe benefit" si intendono, in buona sostanza, tutte quelle forme di remunerazione complementari alla retribuzione principale, riconosciute dall'azienda al dipendente, con il solo fine di incentivare il percepente verso una maggiore produttività. La disciplina in commento è normata all'interno dell'art. 51, c. 1, del D.P.R. n. 917/1986 il quale, per definire i *fringe benefit*, non fa alcun riferimento all'espressione "*compensi in natura*", ma al più ampio concetto di "*valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo di imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione all'esistenza del rapporto di lavoro*". Il legislatore ha previsto, tuttavia, un limite di € 258,23 al di sotto del quale il bene o il servizio ricevuto dal dipendente non genera reddito tassabile: se, però, nel medesimo periodo d'imposta, il predetto limite viene superato:

- l'intero valore percepito concorrerà a formare il reddito del dipendente;
- il datore di lavoro, in qualità di sostituto d'imposta, sarà tenuto ad applicare la ritenuta sul suddetto valore nel periodo di paga in cui viene superato il predetto limite, ovvero fin dal primo periodo di paga, se esiste la matematica certezza che il valore del *benefit* ecceda, nel medesimo periodo d'imposta, il limite di € 258,23.

Ad ogni modo, così come precisato dall'Amministrazione Finanziaria (C.M. n. 326/E/1997) la predetta soglia:

- deve essere calcolata al netto di quanto il dipendente ha corrisposto al datore di lavoro sugli importi teoricamente tassabili (comprensivo dell'eventuale Iva a carico del percepente);
- deve essere considerata, nell'ambito dell'intero periodo d'imposta, in relazione a tutti i beni e servizi ricevuti dal dipendente ed ogni rapporto di lavoro intrattenuto;
- deve applicarsi a tutti i beni e servizi, sia quelli determinati in base al valore normale, che quelli risultanti dall'operatività dei metodi convenzionali.

Il successivo comma 3 dell'articolo 51 del D.P.R. n. 917/1986 individua, quale principale criterio di determinazione monetaria del *fringe benefit*, il "valore normale", così come disciplinato dall'art. 9 del D.P.R. n. 917/1986 che fa riferimento "al corrispettivo mediamente praticato per i beni e servizi della stessa specie o similari, in condizione di libera concorrenza e al medesimo stadio di commercializzazione, nel tempo e nel luogo in cui i beni o servizi sono stati acquistati o prestati".

Tuttavia, per determinate tipologie di beni e servizi concessi ai dipendenti, il legislatore ha stabilito, in deroga al criterio del valore normale, particolari regole di determinazione forfettaria dei valori da assoggettare a tassazione: è il caso questo dei prestiti concessi dal datore di lavoro al dipendente ad un tasso favorevole rispetto a quello mediamente praticato sul mercato del credito. Tale specifica fattispecie è disciplinata dall'art. 51, c. 4, lett. b del D.P.R. n. 917/1986, secondo cui "in caso di concessione di prestiti si assume 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".

Operativamente, quindi, si assume, come "valore convenzionale", il 50,00% della differenza tra:

- l'importo degli interessi, calcolato al tasso ufficiale di sconto (TUS) vigente al termine di ciascun anno, ora tasso ufficiale di riferimento stabilito dalla Banca Centrale Europea;
- l'importo degli interessi calcolato al tasso applicato sul prestito, salvo specifiche esclusioni.

Per fare un esempio: [€ 1.200,00 (interessi calcolati utilizzando il tasso ufficiale di riferimento) - € 900,00 (interessi calcolati utilizzando il tasso di interesse applicato dal datore di lavoro)] x 50,00% = € 150 fringe benefit (rilevante ai fini del predetto limite di € 258,23)

La disposizione in commento si applica, altresì, anche 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: rientrano, quindi, i prestiti concessi sotto forma di scoperto di conto corrente, di mutuo ipotecario e di cessione dello stipendio. Di contro, invece, non vi rientrano le dilazioni di pagamento previste per beni ceduti e servizi prestati dal datore di lavoro. Sono ammessi nella disciplina in esame anche i contributi in conto interessi concessi dal datore di lavoro, in relazione ai prestiti contratti da propri dipendenti con una banca scelta dai dipendenti stessi (R.M. 28 maggio 2010, n. 46/E). Restano esclusi, infine, per espressa previsione normativa (ultimo periodo del comma 4, lett. b dell'art. 51 del D.P.R. n. 917/1986) e, quindi, non sono tassati, i prestiti concessi prima del 1° gennaio 1997, ovvero i prestiti di durata inferiore a 12 mesi concessi, in base ad accordi aziendali, ai dipendenti in contratto di solidarietà (o in cassa integrazione guadagni) oppure ai dipendenti vittime dell'usura.

13 novembre 2012 Sandro Cerato