



Università degli Studi della Tuscia Viterbo

Oggetto: applicabilità esenzione fringe benefit fino ad € 258,23 a buoni spesa/ voucher - quesito

Quesito a mezzo e-mail del 17/11/2023

Stefano Meschini pone il quesito (prot. n. 21136 del 17/11/2023) che segue:

*Buon pomeriggio Marco,
allego il quesito in oggetto.*

Ho visto solo dopo la firma apposta che il riferimento ai 258,23 euro è stato inserito impropriamente nel periodo, che deve essere così inteso:

"(...) Si chiede, al riguardo, se tali emolumenti in natura, a condizione che non superino, sommati al valore di altri beni e servizi in natura eventualmente concessi al dipendente nel medesimo periodo d'imposta, € 258,23, possano rientrare nella franchigia di non concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente di cui all'art. 51, comma 3 del TUIR e, in tal caso, se assuma eventuale rilevanza la tipologia di tali buoni spesa/voucher. ..."

Per ogni necessità di chiarimenti/documentazione resto a disposizione.

"Nell'ambito del Piano di Welfare di Ateneo si sta valutando la fattibilità di assegnare, entro il 31.12.2023, al personale Dirigente e Tecnico-Amministrativo un numero di buoni spesa/voucher per un importo non eccedente € 258,23 pro-capite, da utilizzare anche in periodi successivi al 31.12.2023 presso esercizi commerciali da individuare.

Tali buoni di spesa/voucher potrebbero essere di tipo generico (utilizzabili per qualsiasi tipologia di spesa, anche non alimentare) o vincolati all'acquisto di beni alimentari.

Si chiede, al riguardo, se tali emolumenti in natura, a condizione che non superino, sommati al valore di altri beni e servizi in natura eventualmente concessi al dipendente nel medesimo periodo d'imposta, possano rientrare nella franchigia di € 258,23 di non concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente di cui all'art. 51, comma 3 del TUIR e, in tal caso, se assuma eventuale rilevanza la tipologia di tali buoni spesa/voucher.

Si chiede, inoltre, quale campo della CU debba essere valorizzato, fermo restando che sarà nostra cura individuare con il Cineca le relative procedure da seguire in CSA".

Allegati:

1) testo quesito prot. 21136 n. del 17/11/2023.

Esame e risposta al quesito del 28/11/2023

L'articolo 51, comma 3 del Dpr. 917/1986, prevede che ai fini della determinazione in denaro dei valori di cui al comma 1, compresi quelli dei beni ceduti e dei servizi prestati al coniuge del dipendente o a familiari indicati nell'articolo 12, o il diritto di ottenerli da terzi, si applicano le disposizioni relative alla determinazione del valore normale dei beni e dei servizi contenute



nell'articolo 9. Il valore normale dei generi in natura prodotti dall'azienda e ceduti ai dipendenti è determinato in misura pari al prezzo mediamente praticato dalla stessa azienda nelle cessioni al grossista.

L'ultimo periodo del comma 3 in questione stabilisce che non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati (fringe benefit) se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a lire 500.000 (258,23€); se il predetto valore superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito.

Si evidenzia che, ai sensi del comma 3-bis dello stesso articolo 51, i beni e/o servizi possono essere erogati anche mediante titoli di legittimazione. Come affermato dall'Agenzia delle entrate con la circolare n. 28/E/2016, i beni e servizi di cui all'articolo 51, comma 3, ultimo periodo del TUIR possono essere cumulativamente indicati in un unico documento di legittimazione purché il valore complessivo degli stessi non ecceda il limite di importo di 258,23 euro e a condizione che i documenti in questione non siano monetizzabili, né utilizzabili in acconto per l'acquisto di ulteriori beni/servizi.

Pertanto l'attribuzione di buoni di spesa/voucher al personale dipendente di tipo generico (cioè utilizzabili per qualsiasi tipologia di spesa, anche non alimentare), entro il 12 gennaio dell'anno successivo a quello che costituisce periodo d'imposta di riferimento (per il principio della c.d. "cassa allargata"), costituisce riconoscimento di emolumenti in natura e quindi ordinariamente sottoposti alla tassazione come redditi di lavoro dipendente

Tuttavia, seguendo la linea dettata dal predetto comma 3 dell'articolo 51 oltre che del comma 3-bis, tale valore (non in denaro, ma in natura) non partecipa alla formazione del reddito di lavoro dipendente se non supera l'importo nell'anno di attribuzione corrispondente al limite di 258,23€ tenendo però conto di eventuali altre attribuzioni in natura (beni ceduti e/o servizi prestati) che dovessero essere date a ciascun dipendente. Non rileva l'utilizzabilità dei suddetti buoni che può essere relativa a qualsiasi bene o servizio purché il valore non ecceda quello stabilito dalla norma in precedenza richiamato in riferimento a ciascun periodo d'imposta.

Va tenuto in debita considerazione che il superamento dell'importo suddetto nel periodo d'imposta, comporta la tassazione ordinaria dell'intero ammontare e non soltanto della quota parte eccedente il citato limite di euro 258,23. Infatti, in base al principio di cassa, che presiede alla determinazione del reddito di lavoro dipendente, la retribuzione deve essere imputata in base al momento di effettiva percezione della stessa da parte del lavoratore e il momento di percezione è quello in cui il provento esce dalla sfera di disponibilità dell'erogante per entrare nel compendio patrimoniale del percettore (risoluzione 14 agosto 2020, n. 46/E; circolare 23 dicembre 1997, n. 326).

Tale principio si applica sia con riferimento alle erogazioni in denaro, sia con riferimento alle erogazioni in natura, mediante l'assegnazione di beni o servizi. In tema di benefit erogati mediante voucher la prassi ha precisato che il benefit si considera percepito dal dipendente, ed assume quindi rilevanza reddituale, nel momento in cui tale utilità entra nella disponibilità del lavoratore, a prescindere dal fatto che il servizio venga fruito in un momento successivo (circolare 29 marzo 2018, n. 5/E). Questi concetti sono stati peraltro ripresi e ribaditi dalla circolare 4 novembre 2022 n. 35/E



In relazione alla compilazione della CU2024, nel caso in cui i fringe benefit vengano attribuiti al personale nel corso dell'anno 2023, occorrerà verificare le istruzioni e la modulistica che verrà approvata. Tuttavia operando un parallelo con le attribuzioni effettuate dai sostituti d'imposta nel corso del periodo d'imposta 2022, in riferimento alla CU2023 i campi da valorizzare corrispondono al campo 474 (erogazioni in natura).

Nel punto 474 va indicata la quota di erogazioni in natura e dei compensi in natura comunque erogati indipendentemente dal loro ammontare per i quali la norma ha previsto la non concorrenza alla formazione del reddito se di importo non superiore o uguale, nel valore ordinario, a euro 258,23.

Solo a titolo informativo si rappresenta che, per il 2024, nel disegno di legge di bilancio attualmente all'esame delle Camere, sono previste modificazioni ulteriori – che potrebbero diventare a regime e non solo temporanee – all'art. 53, prevedendo una soglia differenziata nel caso della presenza o meno di figli fiscalmente a carico. Nella versione ad oggi nota, la soglia sarà di 1.000 euro in assenza di figli e di 2.000 euro con figli a carico e si tratterà di soglia riferita sia alla messa a disposizione di beni e servizi sia anche al rimborso di talune tipologie di spese: non solo per le utenze domestiche ma anche per interessi passivi su mutui prima casa e per locazione prima casa. Trattandosi di norma in discussione, occorre però attendere l'approvazione definitiva e non sono affatto escluse modifiche a quanto sopra riportato.

Restiamo a disposizione e porgiamo cordiali saluti

Marco Magrini