



## REGIME FISCALE APPLICATO A MUTUI E PRESTITI EROGATI DAL DATORE DI LAVORO

È di pochi giorni fa la notizia di un ulteriore aumento del tasso BCE che ora è pari al 2%. Questo dato potrebbe avere degli impatti fiscali sui lavoratori del nostro settore per effetto della normativa che disciplina la **tassazione dei fringe benefits**.

Nei fringe benefits rientrano le erogazioni in natura che il datore di lavoro riconosce ai dipendenti. Nel caso specifico del nostro settore possono rientrare anche i **mutui e prestiti a tasso agevolato**.

### **Vediamo come funziona.**

L'art.51 del TUIR, al comma 2 recita che *“Non concorrono a formare il reddito [...] le erogazioni liberali concesse [...] alla generalità o a categorie di dipendenti non superiori nel periodo d'imposta a lire 500.000 (258,23€)”*.

L'effetto è che, quindi, le erogazioni effettuate dal datore di lavoro a favore del dipendente sotto forma di benefit nel limite dei 258,23€ è esente dalla tassazione ordinaria.

La normativa, inoltre, prevede che, in caso di superamento della soglia, venga applicata la tassazione ordinaria non solo all'eccedenza ma all'intera somma.

Nel 2022 per effetto del D.L. “Aiuti bis” la soglia di esenzione è stata elevata a **600€**.

Inoltre, lo stesso decreto prevede che a tale soglia possano contribuire anche **le somme erogate o rimborsate al lavoratore dal datore di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale**.

**!!!** Per il 2022 è stata prevista la possibilità di beneficiare di **ulteriori 200€** da destinare all'acquisto di buoni benzina, che **non incidono sulla suddetta soglia**.

**!!!** Ricordiamo che il welfare aziendale non rientra nella soglia.

Una banca che riconosce ai suoi dipendenti un mutuo o un prestito a tasso agevolato rispetto alla clientela ordinaria sta effettuando un'erogazione in natura ne consegue che i finanziamenti ai dipendenti sono soggetti alla normativa sui fringe benefits.

Tuttavia, la questione si pone nel momento in cui il tasso riconosciuto al lavoratore è inferiore al tasso ufficiale di sconto.

Infatti, il TUIR recita *“in caso di concessione di prestiti si assume il 50 per cento 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”*

**Attenzione!** Il tasso BCE considerato è quello a fine anno ed è retroattivo per l'intero anno.

Al momento, per effetto dell'ultimo rialzo, il tasso BCE è pari al 2%.

L'importo da considerare come benefit, pertanto, si determina innanzitutto verificando la **differenza tra il Tasso BCE e il tasso applicato al mutuo o al prestito.**

Se **Tasso BCE - tasso applicato > 0** allora siamo nelle previsioni del TUIR.

A questo punto va quindi calcolata la quota interessi riferita al capitale residuo data dal differenziale e ne viene considerato il 50%.

Per esempio:

Tasso mutuo: 0,5%

Debito residuo: 100.000€

Si calcola il tasso differenziale che è pari al tasso BCE (2%) – il tasso applicato al lavoratore (0,5%) =1,5% ma, poiché va considerato solo il 50% il tasso diventa  $1,5:2=0,75$

Calcoliamo quindi la quota interessi sul capitale residuo:

$100.000 \times 0,75 : 1200 = 62,5€$  al mese che diventano 750€ per l'anno.

A queste somme potrebbero doversi aggiungere altre somme già erogate nel corso dell'anno a titolo di benefit.

Alcuni esempi di fringe benefit possono essere i buoni spesa, le auto aziendali, il cellulare aziendale, ecc..

Il DL non modifica semplicemente l'importo della soglia ma si pone *“in deroga al regime di cui all'articolo 51, comma 3, TUIR”* per il quale, come si è detto, il superamento della soglia comporta l'imponibilità dell'intero importo e non solo dell'eccedenza.

Pertanto, in caso di superamento della soglia di 600€ tale importo non diverrebbe interamente imponibile ma solo per le somme eccedenti.

Nel caso dell'esempio precedente, se così dovesse essere, sarebbero assoggettati alla tassazione ordinaria 150€ (ovvero la differenza fra i 750€ derivanti dal calcolo e i 600€ della soglia) altrimenti all'intera somma (750€).

Questa, ipotesi, tuttavia richiede un'interpretazione da parte dell'Agenzia delle Entrate che a tal proposito deve ancora esprimersi.

Sarà nostra cura informarvi non appena dovessero esserci aggiornamenti.

A cura della Comunicazione First Cisl Milano Metropoli