

Reddito di lavoro dipendente: i servizi erogati nell'interesse del datore di lavoro non sono tassabili

L'Agenzia delle Entrate esclude che sia imponibile l'attività di monitoraggio dei dati sensibili messa a disposizione dal datore di lavoro ai dipendenti



Nicola Fasano
Avvocato
Studio Legale Tributario Fasano, Milano



Antonio Delfino
Avvocato
Studio Legale Tributario Fasano, Milano

L'Amministrazione finanziaria con la Risoluzione n. 77/E/2019 ha fatto il punto sulle somme e i servizi erogati ai dipendenti che risultano tassabili o meno quali componenti del reddito di lavoro dipendente. In particolare, a conferma di precedenti interpretazioni sul punto, viene chiarito che i servizi forniti ai dipendenti (nel caso di specie un sistema di monitoraggio dei dati sensibili nel cd. "dark web") nell'interesse esclusivo o prevalente del datore di lavoro non sono imponibili quali "fringe benefit" in capo al lavoratore, in deroga al principio generale di onnicomprensività che caratterizza il reddito di lavoro dipendente.

Costituiscono, quindi, redditi di lavoro dipendente tutte le somme e i valori erogati al dipendente^[1]:

- anche indipendentemente dal nesso sinallagmatico tra effettività della prestazione di lavoro reso e le somme e i valori percepiti;
- in qualunque modo riconducibili al rapporto di lavoro, anche se non provenienti direttamente dal datore di lavoro, ma da terzi.

Il principio di onnicomprensività, tuttavia, conosce talune eccezioni, dettate dallo stesso art. 51 TUIR secondo cui, in alcuni casi, viene riconosciuta la non concorrenza delle somme o del *benefit* al reddito (si pensi, ad es., ai contributi previdenziali o al *benefit* delle specifiche polizze aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana, se riconosciuto alla generalità o a categorie di dipendenti) e, in altri casi, si prevede una forfetizzazione del reddito in natura sulla base di regole specifiche (come nel caso dell'assegnazione dell'auto aziendale per uso promiscuo o dell'abitazione al dipendente).

Al di fuori dei casi tipizzati dallo stesso legislatore nell'art. 51 TUIR, tuttavia, ci si imbatte spesso in fattispecie in cui sono riconosciuti al dipendente beni o servizi per i quali non sempre risulta agevole individuare il corretto inquadramento fiscale.

Soprattutto nei casi di utilizzo promiscuo (vale a dire sia lavorativo che personale) del bene o servizio erogati occorre verificare se tali assegnazioni generino componenti imponibili di reddito da lavoro dipendente, con applicazione delle ritenute da parte del datore di lavoro, o se le stesse, in deroga al criterio di onnicomprensività sopra richiamato, non diano luogo a fattispecie imponibili (con relativo esonero da ritenute) in quanto riconosciute dal datore di lavoro per consentire lo svolgimento dell'attività lavorativa e dunque, essenzialmente, nel proprio interesse.

[1] Circolare ministeriale n. 326/E, del 23 dicembre 1997, par. 2.

I. I principi che caratterizzano il reddito di lavoro dipendente.....	188
II. La Risoluzione n. 77/E/2019 ed il principio dell'interesse prevalente del datore di lavoro	189
A. La fattispecie.....	189
B. La risposta dell'Amministrazione finanziaria.....	189
III. I precedenti conformi dell'Amministrazione finanziaria	190
IV. Conclusioni.....	190

I. I principi che caratterizzano il reddito di lavoro dipendente

In via preliminare, si deve ricordare come il reddito di lavoro dipendente sia costituito da "tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro" (art. 51 comma 1 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi [TUIR]). Trattasi del cd. "principio di onnicomprensività" che caratterizza tale fattispecie reddituale e comprende non solo le retribuzioni e i compensi in denaro, ma anche i "valori" con cui si devono quantificare i beni e i servizi che il dipendente percepisce nel periodo d'imposta (cd. "fringe benefit" o compensi in natura).

Resta fermo peraltro che, come chiarito dal par. 2 della Circolare n. 326/E, del 23 dicembre 1997, sono esclusi da imposizione, in quanto rispondenti ad un esclusivo interesse del datore di lavoro, i rimborsi riguardanti le spese, diverse da quelle sostenute per la produzione del reddito, di competenza del datore di lavoro anticipate dal dipendente per snellezza operativa, quali, ad es., quelle per l'acquisto di beni strumentali di piccolo valore, come la carta della fotocopia o della stampante, le pile della calcolatrice, ecc.

Tale principio è stato ribadito dalla Risoluzione n. 357/E, del 7 dicembre 2007, con la quale l'Agenzia delle Entrate si è espressa in merito al trattamento fiscale del rimborso dei costi dei collegamenti telefonici accordato al personale in telelavoro. Anche in questa circostanza, è stato precisato che detto rimborso, erogato dal datore di lavoro a copertura di spese sostenute dal dipendente per raggiungere le risorse informatiche dell'azienda, non concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente.

Più in generale, infine, va ricordato come siano, comunque, escluse da tassazione le somme percepite dal dipendente a titolo di risarcimento di un danno consistente in una perdita patrimoniale (cd. "danno emergente"), mentre sono tassate le somme che risarciscono un danno consistente nella perdita di redditi (cd. "lucro cessante"), così come sancito dall'art. 6, comma 2, TUIR.

In virtù di tale principio, sono escluse da tassazione, ad es., le rendite versate dall'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro (Inail) per inabilità permanente o le somme erogate per risarcire il danno biologico o di immagine del dipendente, fermo restando che, come più volte confermato anche dalla giurisprudenza, grava sul lavoratore, in caso di contestazioni da parte dell'Amministrazione finanziaria, la prova circa il fatto che le somme risarcite siano tese a ristorare un danno patrimoniale (e, quindi, non siano tassabili), piuttosto che il mancato guadagno di redditi (e quindi siano imponibili).

II. La Risoluzione n. 77/E/2019 ed il principio dell'interesse prevalente del datore di lavoro

L'Agenzia delle Entrate, con la Risoluzione n. 77/E, del 12 agosto 2019, è tornata ad occuparsi del reddito di lavoro dipendente e, in particolare, del trattamento fiscale delle erogazioni in natura fatte al lavoratore dipendente. Nel caso di specie, si è pronunciata in merito all'attribuzione ai dipendenti di un servizio di monitoraggio dei dati sensibili nel cd. "dark web", ossia quella "parte" di web, spesso utilizzata per svolgere attività "borderline", se non illecite, inaccessibile e non intercettabile con gli ordinari software e motori di ricerca, essendo necessario, per accedervi, utilizzare specifici software che garantiscono, fra l'altro, l'anonimato all'utilizzatore.

A. La fattispecie

In particolare, la società istante intende distribuire in Italia i servizi di monitoraggio del "dark web" tramite apposita piattaforma, realizzata al fine di prevenire e minimizzare i potenziali danni derivanti dal furto d'identità e di altri dati sensibili. L'utilizzatore di detto servizio riceve istruzioni per caricare

sulla sua piattaforma i dati che intende sottoporre a monitoraggio quali, ad es., nome, cognome, codice fiscale, casella e-mail, ecc. A seguito del caricamento dei dati sull'apposito sistema, la società che fornisce il servizio interroga il "dark web" e produce un report per il cliente evidenziando se e quali dei dati forniti siano stati in passato scambiati sul "dark web" continuando, altresì, a monitorare l'eventuale utilizzo di tali dati sul "dark web" dal momento del caricamento a sistema.

Tramite lo strumento informatico di proprietà, la società è in grado di eseguire ricerche nel "dark web", nelle comunità di hacker e nelle pagine web, garantendo all'utilizzatore una protezione continuativa poiché il programma rileva e avvisa immediatamente l'utente se le sue informazioni personali siano state compromesse o siano a rischio di essere illecitamente condivise, rubate o vendute online, evidenziando potenziali violazioni dei dati in grado di causare danni personali o alle aziende presso le quali il soggetto lavora, direttamente o mediante l'accesso ai devices (personal computer, tablet, smartphone, ecc.) utilizzati in azienda.

Ai fini evidenziati, la società istante, consapevole dei rischi legati ai furti di identità e di altre informazioni sensibili, di cui potrebbero essere vittime anche i propri dipendenti, ha intenzione di fornire a questi ultimi il servizio di "dark-web Monitoring", già proposto in vendita ai terzi e, pertanto, chiede all'Amministrazione finanziaria il relativo trattamento fiscale e, in particolare, se trattasi o meno di fringe benefit tassabili.

Nel quesito si evidenzia come i furti d'identità e di informazioni privilegiate, al pari dei cd. "attacchi informatici", costituiscano, attualmente, degli eventi sempre più diffusi sia sulla rete internet che sui social network.

Tali eventi, che colpiscono anche i singoli individui, potrebbero avere inevitabili e gravi ripercussioni sulle realtà aziendali nelle quali gli stessi si trovano a operare. Ad es., il furto delle credenziali di accesso al profilo aziendale di un dipendente – che, per promemoria, ha inviato la password della postazione di lavoro dall'azienda al proprio indirizzo di posta elettronica personale – potrebbe consentire un accesso fraudolento diretto al sistema informatico dell'azienda, con ripercussioni economiche rilevanti a carico di quest'ultima.

Nell'ottica di minimizzare i rischi correlati all'utilizzo distorto di "dati sensibili", tutelando, allo stesso tempo, il proprio sistema aziendale e, altresì, i propri dipendenti, la società istante intende fornire, a questi ultimi, il descritto servizio di monitoraggio dei dati personali.

B. La risposta dell'Amministrazione finanziaria

Sulla base di tali premesse, l'Agenzia delle Entrate correttamente osserva come, in tale contesto, detto servizio di monitoraggio costituisce uno strumento fondamentale per lo svolgimento in sicurezza e in maggiore libertà dell'attività lavorativa dei dipendenti, al fine ultimo di gestire e minimizzare il rischio aziendale connesso all'utilizzo illecito delle informazioni sensibili.

Il servizio offerto dalla società ai dipendenti, pertanto, risponde a un interesse prevalente della società medesima, anche nel caso in cui utilizzi informazioni personali dei dipendenti (ad es., numero di carta di identità e passaporto) quale veicolo per minimizzare il rischio aziendale correlato all'uso fraudolento di informazioni sensibili.

La tutela del dipendente e quella della realtà aziendale costituiscono, in questa particolare fattispecie, aspetti assolutamente interdipendenti per assicurare e tutelare principalmente la società da eventuali attacchi informatici esterni.

L'Agenzia delle Entrate, pertanto, conclude che il servizio di monitoraggio dei dati offerto dalla società ai dipendenti non sia rilevante in capo a questi proprio perché erogato per il proprio prevalente interesse.

III. I precedenti conformi dell'Amministrazione finanziaria

I chiarimenti resi dall'Agenzia delle Entrate con la Risoluzione n. 77/E/2019 si pongono in continuità con quanto precisato in precedenti documenti di prassi.

Il par. 2.1. della Circolare n. 326/E, relativamente alle polizze assicurative e alla disciplina dei premi versati dal datore di lavoro, chiarisce, ad es., che:

- concorrono alla formazione della base imponibile i premi per assicurazioni sanitarie, sulla vita e sugli infortuni *extra* professionali;
- sono esclusi da tassazione in capo al dipendente i premi relativi ad assicurazioni per infortuni professionali. In tale ultimo caso, infatti, il contratto assicurativo risponde a un prevalente interesse del datore di lavoro che, in mancanza di polizza assicurativa, correrebbe il rischio di dover risarcire e/o indennizzare il danno subito dal lavoratore nell'esercizio delle proprie funzioni.

Inoltre, nella Risoluzione n. 178/E, del 9 settembre 2003, è stato precisato che, ove la polizza assicurativa sia stipulata dal datore di lavoro (oltre che in adempimento di un obbligo di legge o di contratto collettivo) in forza di una delibera assembleare, per tenere indenni anche gli amministratori dal pagamento di somme dovute a titolo di risarcimento di eventuali danni causati a terzi nell'esercizio delle proprie funzioni (a causa di una attività da cui trae beneficio la società), i relativi premi non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente (nel caso di specie si tratta di reddito assimilato a quello di lavoro dipendente qual è il reddito prodotto da amministratori che, in prima approssimazione, non siano titolari di partita IVA), ravvisandosi un esclusivo interesse del datore di lavoro alla stipula della polizza, anche derivante dal perseguimento di politiche aziendali rese più efficaci da una attività di gestione snella e libera da remore. Ciò grazie alla tranquillità psicologica dei dipendenti e/o amministratori non frenati dal timore di eventuali ripercussioni patrimoniali.

In tale circostanza, peraltro, l'Agenzia delle Entrate ha precisato che l'irrilevanza del premio è condizionata dal fatto che nessun rimborso deve essere previsto nel caso di atti dolosi o

fraudolenti dei dipendenti o amministratori e non spetta nel caso in cui questi abbiano ottenuto profitti o vantaggi personali o ricevuto compensi cui non avevano diritto.

Inoltre, il par. 2.2. della Circolare n. 55/E, del 4 marzo 1999, con riferimento al regime fiscale dei contributi per assistenza sociale, chiarisce che, in assenza di una specifica previsione normativa, lo stesso dev'essere desunto dai principi generali che presiedono alla determinazione dei redditi di lavoro dipendente. Pertanto i contributi per assistenza sociale a carico del dipendente, non riducono il reddito assoggettabile a tassazione in capo al dipendente, mentre per quelli versati dal datore di lavoro è necessario distinguere il titolo in base al quale il versamento è effettuato:

- se il versamento discende dall'adempimento di un obbligo derivante da contratto, accordo o regolamento aziendale, i contributi in questione sono da considerarsi parte integrante della retribuzione e, quindi, concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente;
- qualora, invece, il contratto, l'accordo o il regolamento aziendale prevedano soltanto l'obbligo per il datore di lavoro di fornire talune prestazioni assistenziali, ad es., l'integrazione dei trattamenti pubblici, il datore di lavoro, che è obbligato al pagamento di dette prestazioni assistenziali, può liberamente scegliere di garantirsi una copertura economica per tali pagamenti ovvero attendere l'evento e sopportarne interamente il carico. Nel primo caso la stipula di una polizza assicurativa o l'iscrizione ad un ente o ad una cassa risponde ad un interesse esclusivo del datore di lavoro e l'eventuale pagamento del premio o dei contributi, non costituendo elemento retributivo, non deve concorrere a formare il reddito di lavoro dipendente.

IV. Conclusioni

Alla luce di quanto esposto, in tema di erogazione di beni e servizi ai lavoratori dipendenti, la corretta applicazione della disciplina fiscale non può prescindere da un'attenta analisi della singola fattispecie.

La formulazione degli artt. 48 e 51 TUIR si limita, infatti, ad individuare una generica macro categoria reddituale che ricomprende, salvo specifiche eccezioni, tutte le erogazioni effettuate nell'ambito di un rapporto di lavoro dipendente.

In ogni caso, restano esclusi da tassazione i rimborsi di spese anticipate dal dipendente nell'interesse del datore di lavoro, nonché le erogazioni di beni e servizi che siano offerti al dipendente per un interesse esclusivo, o quanto meno, prevalente da parte del datore di lavoro, così come concluso, in modo estensivo, nella Risoluzione n. 77/E/2019 in commento.

Resta da capire, tuttavia, in assenza di chiarimenti pratici, come misurare il criterio della "prevalenza". Ad avviso di chi scrive, dovrebbe trattarsi di un requisito più di natura "qualitativa" che "quantitativa", nel senso che l'interesse prevalente del datore di lavoro dovrebbe sussistere tutte le volte in cui il servizio o il bene sono erogati quali "accessori necessari" per l'esecuzione della prestazione lavorativa (si pensi, ad es.,

alla attribuzione di divise o tute da lavoro che il dipendente, in linea di principio, potrebbe utilizzare anche a fini personali) e non siano connessi con la volontà di accrescere la retribuzione, anche in natura, del dipendente (come ad es. potrebbe avvenire nel caso in cui il datore di lavoro decida di regalare capi di abbigliamento al personale dipendente che non godano dell'esclusione prevista dall'art. 51, comma 3, TUIR secondo cui non concorre a formare il reddito da lavoro dipendente il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo di imposta a euro 258,23).