n. 17/2023 del 13 settembre 2023

Prestiti ai dipendenti, trattamento fiscale
Le ultime interpretazioni delle Entrate sui benefit

La gestione tributaria dei prestiti è ritornata nell'ultimo periodo fortemente di interesse in virtù dell'incremento a 3mila euro della soglia di esenzione dei benefit a favore dei dipendenti con figli fiscalmente a carico, e di due note di prassi dell'agenzia delle Entrate (risposta interpello n. 378/2023 e Rm 44/2023). Prima di analizzare le novità rilevabili dalle ultime interpretazioni del Fisco è opportuno riepilogare la disposizione agevolativa di carattere generale.

Regime tributario dei benefit e dei prestiti

Il comma 3 dell'articolo 51 del Tuir prevede la non concorrenza al reddito nel limite di euro 258,23 per i compensi in natura concessi ai dipendenti. Detta soglia, per il solo anno 2023, è incrementata a **3mila euro** in caso di **dipendente** con **figli** a **carico**. All'interno del predetto limite rientrano anche i prestiti concessi ai dipendenti secondo le regole dettate dal comma 4 dell'articolo 51 del Tuir.

Infatti, per ciò che riguarda le **agevolazioni** sui **prestiti concessi** al **dipendente**, la lett. b) del comma 4 dell'articolo 51 del Tuir prevede che, ai fini della concorrenza al reddito di lavoro dipendente imponibile: «*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*». La gestione dei prestiti concessi dal datore di lavoro ai propri dipendenti dev'essere affrontata considerando due aspetti fondamentali:

1. le **condizioni** di applicazione dell'agevolazione fiscale e contributiva;

2. l'applicazione delle **ritenute** fiscali mese per mese e a conguaglio.

Condizioni per la defiscalizzazione – tipologie di concessione

I prestiti agevolati ai dipendenti, anche sotto forma di mutui agevolati, possono essere gestiti secondo le seguenti **tipologie**:

- il datore di lavoro concede direttamente il prestito agevolato (per esempio, gli Istituti di credito che prevedono dei tassi agevolati per la costituzione di mutui ai propri dipendenti ovvero il datore di lavoro che concede l'importo direttamente a titolo di prestito);

- il datore di lavoro consente al lavoratore di usufruire di prestiti agevolati concessi in virtù di accordi e/o convenzioni stipulati tra datore di lavoro e istituto di credito («anche in assenza di oneri specifici» da parte del datore di lavoro);

- il datore di lavoro provvedere ad erogare direttamente nel conto corrente del dipendente l'importo degli interessi oggetto di agevolazione (Rm 46/E/2010).

Importi versati direttamente sul c/c del dipendente

Nel caso in cui il datore di lavoro provvederà a versare direttamente nel conto corrente del dipendente il beneficio (sotto forma di prestito o contributo mutuo), il beneficio fiscale potrà essere consentito purché nel rispetto di alcune fondamentali condizioni volte a non far rientrare nella disponibilità del dipendente le somme direttamente erogate. Il caso di specie è caratterizzato dalla seguente peculiare **gestione** (Rm 46/E/2010):

- i dipendenti liberamente stipulano con l'istituto di credito dallo stesso prescelto un contratto di finanziamento;
- il datore di lavoro non effettua alcun accordo o convenzione con l'Istituto di credito prescelto dal dipendente;
- il datore di lavoro contribuisce in misura percentuale all'abbattimento del tasso di finanziamento;
- il datore di lavoro corrisponde direttamente nel conto corrente del dipendente nel quale la banca preleva le rate del mutuo il predetto contributo.

La predetta gestione, secondo le indicazioni dell'interpello, dev'essere provata dalla seguente documentazione e regolamentata dalla seguente procedura:

- il dipendente, in possesso dei requisiti per la concessione del contributo aziendale, presenta la relativa richiesta, allegando lo schema del contratto di mutuo predisposto dall'istituto di credito prescelto nonché il «preventivo di mutuo» recante i dati necessari per la predisposizione del piano di rimborso;
- l'azienda comunica al dipendente l'accoglimento della richiesta e invia all'istituto di credito mutuante l'informativa attinente all'erogazione del contributo medesimo, impegnandosi, altresì, a comunicare l'eventuale revoca del beneficio;
- successivamente alla stipula del contratto di mutuo, il dipendente consegna all'azienda il piano di ammortamento definitivo – che, in ogni caso, non può essere difforme da quello già autorizzato – nonché i riferimenti del conto corrente indicato nella disposizione permanente di addebito del mutuo rilasciata all'istituto di credito mutuante;
- l'azienda provvede ad accreditare il contributo tramite bonifico sul conto corrente su cui avviene la disposizione permanente di addebito del mutuo, con data valuta di accredito

del contributo coincidente con quella di addebito della rata del mutuo da parte della banca, secondo il piano di ammortamento;
- entro il 31 gennaio, ovvero alla data di cessazione dal servizio, il dipendente fornisce all'azienda la certificazione bancaria dell'avvenuto pagamento delle rate di mutuo in scadenza nell'anno precedente.

A fronte della predetta fattispecie, l'agenzia delle Entrate conclude che il **contributo aziendale**, visto il «*collegamento immediato e univoco tra l'erogazione aziendale e il pagamento degli interessi (...) non entra, di fatto, nella disponibilità del dipendente».* In sostanza *«ricorrendo le condizioni suddette, l'importo del contributo erogato dall'azienda che concorre alla formazione del reddito imponibile può essere determinato in base al criterio previsto dall'articolo 51, comma 4, lett. b) Tuir, tenendo conto degli oneri finanziari che restano effettivamente a carico del dipendente mutuatario*». A seguito della predetta interpretazione, l'agenzia delle Entrate afferma che:

1. ai fini della definizione del reddito di lavoro concorrerà alla formazione del reddito di lavoro dipendente il 50% dell'ammontare risultante dalla differenza tra gli interessi calcolati al tasso ufficiale di sconto vigente al 31 dicembre di ciascun anno e gli interessi al tasso praticato dalla banca mutuante, calcolati al netto del contributo erogato dall'azienda;

2. l'azienda dovrà indicare nelle annotazioni della certificazione unica (cod. AH), insieme al valore di eventuali compensi in natura concessi ai propri dipendenti, anche l'ammontare del contributo aziendale erogato in relazione ai mutui stipulati dai dipendenti medesimi;

3. in caso di mutuo ipotecario stipulato per l'acquisto, la costruzione ovvero la ristrutturazione dell'abitazione principale, il dipendente mutuatario può fruire della detrazione del 19% degli interessi passivi, ai sensi dell'articolo 19, comma 1, lett. b) del Tuir, limitatamente alla quota degli interessi effettivamente rimasta a suo carico, vale a dire al netto del contributo aziendale.

Tuttavia, per l'agenzia delle Entrate tale interpretazione è possibile ove:

- il **contributo** concesso dal datore di lavoro istante è accreditato sulla base delle scadenze e dei giorni di valuta previsti nel piano di ammortamento del mutuo;
- la **certificazione attestante** la **regolarità** dei **pagamenti** delle rate del finanziamento, rilasciata periodicamente dall'istituto di credito e presentata dal dipendente all'azienda entro il 31 gennaio, conferma che le somme accreditate sono state utilizzate per sostenere gli oneri finanziari attinenti al mutuo;
- l'invio all'istituto di credito dell'informativa attinente alla concessione del contributo aziendale ovvero alla eventuale revoca dello stesso, fa sì che l'azienda non resti estranea all'operazione di finanziamento che i dipendenti hanno posto in essere con l'istituto di credito che ha offerto loro le condizioni più vantaggiose.

Mutuo e detraibilità

In caso di mutuo ipotecario stipulato per l'acquisto, la costruzione ovvero la ristrutturazione dell'abitazione, il dipendente mutuatario potrà fruire della detrazione del 19% degli interessi passivi, ex articolo 19, comma 1, lett. b) del Tuir, limitatamente alla quota degli interessi effettivamente rimasta a proprio carico, ossia al netto del contributo aziendale (Rm 46/E/2010).

Gestione prestiti e ritenuta d'acconto

Ai fini della determinazione dell'imponibile fiscale da assoggettare a ritenuta si deve tener presente che:

- il **momento impositivo** dell'eventuale fringe benefit è quello del pagamento delle singole rate di prestito, come previsto dal piano di ammortamento;
- l'eventuale **reddito imponibile**, nei periodi di paga mensili dev'essere determinato considerando il Tur vigente al 31 dicembre dell'anno precedente;
- in sede di **conguaglio** di fine anno, occorrerà procedere alla rideterminazione del reddito imponibile utilizzando il Tur vigente al 31 dicembre dell'anno in corso (misura generalmente stabilita dalla BCE i primi di dicembre) effettuando eventuali conguagli rispetto alle somme considerate imponibili mese per mese;
- l'eventuale **differenza retributiva** (fringe benefit imponibile) in più o in meno andrà utilizzata unitamente alla retribuzione relativa al mese di conguaglio.

Prestiti di durata inferiore all'anno

La disposizione prevista dall'ultimo periodo della lett. b) del comma 4 dell'articolo 51 del Tuir, volta a escludere dalla predetta agevolazione fiscale-contributiva i prestiti di durata inferiore a 12 mesi concessi in virtù di accordi aziendali a lavoratori in contratto di solidarietà, in CIG o a vittime d'usura è vero che resta in vigore, almeno formalmente, ma in realtà sembra svuotata di alcun significato pratico.

Infatti, la non applicazione della disposizione agevolativa sui prestiti, farebbe ricadere tale «aiuto», così come indicato dalla Cm 326/E/1997 (punto 1.2.3.2.2.), nell'agevolazione sui sussidi occasionali ora abrogata.

Difatti, in campo di fiscalità dei redditi di lavoro dipendente, si deve ritenere che tutto ciò che viene corrisposto dal datore di lavoro ai propri lavoratori dev'essere assoggettato a prelievo fiscale (cd. **principio** di **omnicomprensività fiscale** derivante dall'articolo 51, comma 1, del Tuir) fatte salve le eccezioni previste esplicitamente dal Tuir o da norme specifiche; la non applicazione

di una norma agevolativa pertanto può essere intesa, non come applicazione di un'esenzione generale, ma come un pieno assoggettamento delle somme o dei valori interessati.

È tuttavia da evidenziare che la *ratio* della norma è volta, sicuramente, a favorire (e non a penalizzare) la concessione di tali prestiti al personale in stato di bisogno, pertanto, per maggior chiarezza, sarebbe auspicabile la reintroduzione della norma agevolativa sui sussidi occasionale magari limitando o circoscrivendone il fenomeno.

Trasformazione del premio monetario in prestiti

L'agenzia delle Entrate con la Cm 29 marzo 2018, n. 5/E ha precisato che nell'ipotesi di sostituzione del premio di risultato detassabile con il pagamento di interessi di mutuo da parte del datore di lavoro, concorrerà alla formazione del reddito di lavoro dipendente il 50% della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al tasso ufficiale di sconto vigente al termine dell'anno e l'importo degli interessi rimasto a carico del lavoratore, al netto del contributo erogato dall'azienda in sostituzione del premio sostituito.

Esempio
- Premio di risultato agevolabile 3.000 euro. - Interessi dovuti dal dipendente in base al contratto di mutuo 4.000 euro. - Interessi calcolati al tasso ufficiale di sconto 2.000 euro. - Interessi rimasti a carico del dipendente dopo la conversione del premio 1.000 euro (4.000 - 3.000). - Base imponibile del benefit 500 euro (2.000 - 1.000 = 1.000 * 50%). - Base imponibile da assoggettare a imposta sostitutiva o, a scelta del lavoratore, a tassazione ordinaria ovvero sostituita con gli altri benefit 2.500 euro (3.000 - 500). Se al lavoratore dipendente è trattenuta una somma per la concessione del prestito (quota di reddito già assoggettata a tassazione), la base imponibile del benefit è ridotta di pari importo.

Piano di welfare aziendale e prestiti

L'agenzia delle Entrate con la Rm 25 settembre 2020, n. 55/E ha analizzato un piano di **welfare aziendale** che consentiva al dipendente di utilizzare il credito welfare quale contributo per il pagamento degli interessi su finanziamenti (mutuo e prestiti). In particolare, il regolamento del piano oggetto del parere precisava che «*Il dipendente effettua la richiesta sulla Piattaforma, allegando il piano di ammortamento. A valle della validazione, il back-office provvede a erogare l'importo direttamente sul c/c indicato dal Dipendente, nella stessa data valuta di addebito della*

rata di finanziamento». Relativamente alla predetta fattispecie, l'Amministrazione finanziaria ha ritenuto che qualora le modalità di accreditamento della somma realizzi un collegamento immediato e univoco tra l'erogazione aziendale e il pagamento degli interessi di mutuo, così come rappresentato dalla Rm 46/E/2010, il credito welfare destinato quale «contributo azienda su interessi per finanziamenti», potrà concorrere alla formazione del reddito di lavoro dipendente nei limiti previsti dall'articolo 51, comma 4, del Tuir.

Tassazione dei prestiti agevolati e cartolarizzati

L'agenzia delle Entrate, con la risposta a interpello n. 378 dell'11 luglio 2023, ha analizzato la gestione tributaria dei prestiti a favore dei dipendenti affrontando il particolare caso del dipendente di una banca che ha ricevuto un **tasso agevolato** per il **mutuo** poi cartolarizzazione e ceduto ad una società veicolo. In quest'occasione il Fisco ha ricordato il disposto di cui al comma 3 dell'articolo 51 del Tuir il quale afferma 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*» del medesimo Tuir. A mente della predetta disposizione come chiarito nella circolare ministero delle Finanze 23 dicembre 1997, n. 326 (par. 2.3), l'espressione «il diritto di ottenerli da terzi» va posta in collegamento con il principio generale vigente in materia di reddito di lavoro dipendente in base al quale costituisce reddito della medesima specie tutto ciò che il dipendente «riceve», anche da soggetti «terzi», in «relazione» al rapporto di lavoro. In merito alla **gestione tributaria** dei **prestiti** a **dipendenti**, la norma di riferimento è la lett. b) del comma 4 dell'articolo 51 del Tuir. Tale disposizione, come già in precedenza rilevato, prevede che ai fini della quantificazione del reddito in natura, «*in caso di concessione di prestiti si assume il 50% della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al tasso ufficiale di sconto [ndr ora Tasso ufficiale di riferimento] vigente al termine di ciascun anno e l'importo degli interessi calcolato al tasso applicato sugli stessi*». A tale riguardo l'Amministrazione finanziaria ha già chiarito che la norma si applica:

i) a tutte le forme di finanziamento comunque erogate dal datore di lavoro, indipendentemente dalla loro durata e dalla valuta utilizzata;

ii) 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;

iii) ai prestiti concessi sotto forma di scoperto di conto corrente, di mutuo ipotecario e di cessione dello stipendio, mentre ne restano esclusi le dilazioni di pagamento previste per beni ceduti o servizi prestati dal datore di lavoro.

Alla luce delle considerazioni sopra evidenziate, l'agenzia delle Entrate ha evidenziato che la legge 30 aprile 1999, n. 130 ha introdotto la disciplina relativa alle **operazioni** di **cartolarizzazione** dei **crediti**. Tali operazioni consistono, in sintesi, nella vendita di crediti ad una «società veicolo»

(SPV) che, per pagarne il prezzo di acquisto, si finanzia attraverso l'emissione di titoli obbligazionari. La Cm 6 febbraio 2003, n. 8/E, nel delineare l'attività svolta dallo SPV, ha chiarito che «*Tale società si limita a divenire cessionaria dei crediti e ad emettere, a fronte di essi, titoli negoziabili, restandole preclusa ogni attività imprenditoriale diversa da quelle strettamente necessarie all'effettuazione della singola operazione*». Pertanto, la cartolarizzazione, configurandosi come fattispecie di cessione del credito, non comporta per il mutuatario alcuna variazione dei termini e delle condizioni stabilite in sede di accensione del mutuo. Alla luce di tale considerazione il Fisco ha ritenuto che, in relazione al contratto di mutuo a tasso agevolato oggetto del quesito, ricorra il presupposto di cui alla lett. b) del comma 4 dell'articolo 51 del Tuir, a nulla rilevando l'operazione di cartolarizzazione. Conseguentemente costituirà reddito di lavoro dipendente il 50% della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al Tur vigente al termine di ciascun anno e l'importo degli interessi calcolato al tasso previsto dal contratto di mutuo.

Ultime delucidazioni delle Entrate: il riepilogo della fattispecie tributaria

Con la Rm 25 luglio 2023, n. 44/E, l'agenzia delle Entrate ha riepilogato alcune questioni relative alla tassazione dei prestiti concessi dal datore di lavoro ai dipendenti. La nota di prassi ha l'ambizione di risolvere i dubbi proveniente da diverse istanze di chiarimento pervenute nell'ultimo periodo. A tal proposito è utile ripercorrere i passaggi dell'Amministrazione finanziaria anche a scopo di riepilogare in fase di conclusione dell'approfondimento *de quo* i caratteri distintivi della predetta agevolazione. La prima disposizione citata dal Fisco è relativa al **principio** di **omnicomprensività** della **retribuzione imponibile** a mente del quale **«***Il reddito di lavoro dipendente è 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***»** (articolo 51, comma 1 del Tuir). In sostanza gli emolumenti in denaro e i valori corrispondenti ai beni, ai servizi ed alle opere «offerti» dal datore di lavoro ai propri dipendenti costituiscono reddito imponibile e, in quanto tale, concorrono alla determinazione del reddito di lavoro dipendente. Altra norma fondamentale ai fini della tassazione dei fringe benefit (alias compensi in natura) è presente nel comma 3 dell'articolo 51 del Tuir il quale dispone 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*» del medesimo Tuir. Come ricorda correttamente la circolare ministero delle Finanze n. 326 del 1997 (par. 2.3) quest'ultima norma citata individua nel valore normale di cui all'articolo 9 del Tuir, il criterio generale di **valutazione** dei **beni ceduti** e dei **servizi prestati** al **dipendente** (o al soggetto a questo equiparato e, cioè al pensionato, al cassaintegrato, ecc.) o ai **familiari** indicati nell'articolo 12 del medesimo Tuir, anche se non fiscalmente a carico, compreso il diritto di ottenerli da terzi. Inoltre, costituiscono reddito non soltanto le somme e i valori che il datore di lavoro corrisponde direttamente ma anche le somme e i valori che, in relazione al rapporto di lavoro, sono erogate da soggetti terzi rispetto a tale rapporto. Pertanto, il datore di lavoro in qualità di sostituto d'imposta deve effettuare le ritenute a titolo di acconto

con riferimento a «tutte» le somme e i valori che il lavoratore dipendente percepisce in «relazione» al rapporto di lavoro intrattenuto con lo stesso, anche se talune delle suddette somme o valori sono corrisposti da soggetti terzi per effetto di un qualunque collegamento esistente con quest'ultimo (ad esempio, un accordo o convenzione stipulata dal sostituto d'imposta con il soggetto terzo). Per consentire la corretta tassazione di importi transitati da terzi: tra il sostituto d'imposta e il terzo erogatore o il dipendente sarà obbligatorio un sistema di idonee comunicazioni. Sul punto l'agenzia delle Entrate fa l'esempio del datore di lavoro che stipula una convenzione con un istituto di credito affinché vengano concessi prestiti a tassi agevolati ai propri dipendenti, con o senza oneri a carico del datore di lavoro stesso. In questa ipotesi, il compenso in natura costituito dal 50% della differenza tra gli interessi calcolati al Tur vigente al momento della concessione del prestito e quelli effettivamente praticati, è materialmente «erogato» dalla banca che è tenuta a comunicare il valore, ma l'obbligo di effettuare la ritenuta tenendo conto anche di questo valore incombe sul datore di lavoro, che è tenuto ad acquisirne l'importo. Un meccanismo analogo di comunicazioni dovrà essere istituito in presenza di un soggetto che ha ricevuto un compenso in natura dal datore di lavoro, ad esempio, un prestito a tasso agevolato e che poi sia collocato a riposo. Il datore di lavoro si trova a corrispondere soltanto il compenso in natura, mentre un ente pensionistico corrisponde il relativo trattamento pensionistico. In questo caso l'ex datore di lavoro sarà tenuto a comunicare all'ente pensionistico e, in mancanza o ritardo, questi ad acquisire, l'importo del valore da assumere a tassazione unitamente al trattamento pensionistico. Analogamente si deve procedere in caso di distacco del dipendente presso un altro datore di lavoro nel caso in cui alcune somme e valori siano corrisposti dal datore di lavoro distaccante e altri dal datore di lavoro presso cui è stato distaccato il dipendente. Relativamente alla **tassazione** dei **prestiti**, l'agenzia delle Entrate ricorda che la normativa di riferimento è il comma 4 dell'articolo 51 del Tuir (lett. b). Tale disposizione si applica a tutte le forme di finanziamento comunque erogate dal datore di lavoro, indipendentemente dalla loro durata e dalla valuta utilizzata. Rientrano, titolo meramente esemplificativo, nell'ambito di questa previsione, i prestiti concessi sotto forma di scoperto di conto corrente, di mutuo ipotecario e di cessione dello stipendio, mentre ne restano esclusi le **dilazioni** di **pagamento** previste per beni ceduti o servizi prestati dal datore di lavoro o dal soggetto a questi collegato. Sul punto il Fisco evidenzia che la previgente disposizione contenuta nella lett. b) del comma 4 dell'articolo 51 del Tuir stabiliva che, ai fini della determinazione del reddito, il raffronto dovesse essere operato con il tasso ufficiale vigente «*al momento della concessione del prestito*» e che l'articolo 13, comma 1, lettera b), n. 4), Dlgs 505/1999 ha modificato tale disposizione prevedendo che il raffronto sia effettuato con il tasso ufficiale vigente «*al termine di ciascun anno*».

Pertanto, in base alla normativa in vigore, ai fini della determinazione del compenso in natura derivante dai prestiti erogati ai lavoratori, in relazione al reddito di lavoro dipendente, occorre effettuare il confronto tra gli interessi calcolati al Tur vigente al termine di ciascun anno e quelli calcolati al tasso effettivamente applicato sul prestito. Situazione che allo stato attuale, caratterizzato dall'innalzamento dei tassi da parte della BCE, crea un appesantimento della posizione fiscale dei lavoratori. In relazione a tale disposizione, l'agenzia delle Entrate precisa i seguenti ulteriori aspetti:

- il **momento** di **imputazione** del **compenso** in natura e di applicazione della ritenuta alla fonte è quello del pagamento delle singole rate del prestito come stabilite dal relativo piano di ammortamento (circolare ministero delle Finanze 17 maggio 2000, n. 98);
- ai fini **dell'applicazione** della **ritenuta d'acconto** la stessa dev'essere operata sull'ammontare complessivo di tutte le somme e i valori corrisposti in ciascun periodo di paga, tenendo conto del Tur vigente alla fine del periodo d'imposta precedente, salvo effettuare il conguaglio di fine anno tenendo conto del Tur vigente al termine del periodo d'imposta (circolare ministero delle Finanze 17 maggio 2000, n. 98);
- rientrano nella **nozione** di **reddito** di **lavoro dipendente** anche i beni ceduti e i servizi prestati al coniuge del lavoratore (o del pensionato) o ai familiari indicati nell'articolo 12 del Tuir anche se non fiscalmente a carico. Nel caso in cui il mutuo (o il finanziamento) sia intestato ad un familiare o cointestato con un familiare (ad esempio il coniuge) il calcolo dev'essere effettuato sulla base dell'intera «quota interessi». Diversamente, qualora il mutuo sia cointestato con un soggetto diverso da quelli espressamente indicati nel citato articolo 12 del Tuir, il calcolo deve esser effettuato sulla base della sola «quota interessi» imputabile al dipendente che ha sottoscritto il finanziamento;
- nel caso in cui la ritenuta da operare sui valori relativi ai **compensi in natura** non trovi capienza, in tutto o in parte sui contestuali pagamenti in denaro, il sostituito (dipendente) è obbligato a fornire al sostituto (datore di lavoro) le somme necessarie al versamento. In tal caso, il sostituto è tenuto comunque a versare le ritenute all'Erario nei termini ordinariamente previsti, anche se il sostituito non ha ancora provveduto al pagamento. Tale previsione si applica tanto in presenza di contestuali pagamenti in denaro quanto in assenza dei predetti pagamenti in denaro.