

# Tedeschi & C. s.r.l. consulenti d'impresa

**Rag. Tedeschi Ugo**  
*Commercialista – Consulente del Lavoro*

**Rag. Pini Fabiana**  
*Consulente del Lavoro*

**Dott. Vergioli Riccardo**  
*Commercialista*

**Avv. Tedeschi Costanza**  
*Servizi legali e contrattuali*

---

## RIMBORSO AL LAVORATORE DELLE SPESE DI TELEFONIA

Con la risoluzione n. 74/E del 20 giugno 2017 l’Agenzia delle entrate chiarisce il trattamento fiscale dei rimborsi che i datori di lavoro possono riconoscere ai propri dipendenti quando questi utilizzano per esigenze lavorative il proprio telefono cellulare.

### L’utilizzo del telefono aziendale

Qualora l’impresa metta a disposizione dei dipendenti telefoni, sostenendo tanto il costo di acquisto quanto le relative spese di gestione, qualora l’utilizzo sia esclusivamente per finalità aziendali, in capo al dipendente non si genera alcuna conseguenza.

In capo al datore di lavoro i costi telefonici, come noto, sono deducibili nel limite dell’80% del costo sostenuto.

### L’utilizzo del telefono personale

Soluzione alternativa è quella per cui viene chiesto al personale dipendente di utilizzare il proprio telefono cellulare, con rimborso da parte del datore di lavoro della quota di costo sostenuto effettivamente imputabile alle finalità aziendali: questa situazione è stata oggetto di analisi nella risoluzione n. 74/E/2017.

In particolare, la situazione esaminata è la seguente:

il telefono viene acquistato dal dipendente a sua scelta e a sue spese;

il contratto relativo al servizio di telefonia e traffico dati è stipulato dal dipendente con il gestore da lui scelto e tutte le spese sono quindi da lui direttamente sostenute;

il datore di lavoro rimborsa al lavoratore una quota di costo sostenuto.

Nel caso esaminato, vista la difficoltà di determinare l’effettivo utilizzo aziendale, il datore di lavoro si accorderebbe con il dipendente per un rimborso pari al 50% del costo sostenuto dal dipendente.

L’Agenzia delle entrate concorda sul fatto che il rimborso dei costi sostenuti dal dipendente per esigenze lavorative, di massima, è da considerarsi escluso da tassazione in capo al percettore, ma osserva come tale esclusione opera solo nel momento in cui il rimborso fosse analitico *“sulla base di elementi oggettivi, documentalmente accertabili”*. Al contrario, la possibilità di esentare i rimborsi forfettari opera solo quando viene esplicitamente prevista dal Legislatore (il ché non accade per i costi telefonici).

Oltretutto, nel caso di specie, l’Agenzia delle entrate contesta pure il fatto che il telefono personale sia effettivamente un’inderogabile esigenza lavorativa, oltre al fatto che il dipendente ha la facoltà di gestire il rapporto telefonico con l’operatore che preferisce, senza quindi interessare nella scelta il datore di lavoro.

Pertanto, occorre concludere che quando il rimborso al dipendente dei costi sostenuti per la telefonia

sia forfettario, detto rimborso costituisce reddito per il lavoratore dipendente.