

Dl Anticipi: Fisac, risolta ingiustizia su fringe benefit

Risultato importante per bancari da noi fortemente voluto

“Questione Fringe benefit risolta, cambia la norma sulla tassazione che colpiva i redditi delle lavoratrici e dei lavoratori. Grazie all’impegno e alle pressioni che abbiamo esercitato, con l’approvazione definitiva in legge del decreto anticipi si risolve in via strutturale la vicenda dei mutui agevolati concessi ai dipendenti bancari dagli istituti di credito, prima penalizzati dal rialzo dei tassi di interesse operato dalla Bce e da una ingiusta norma fiscale”. Ad affermarlo è la segretaria generale della Fisac Cgil, Susy Esposito, dopo il via libera definitivo da parte della Camera al decreto anticipi che diventa così legge.

Nel dettaglio

“L’emendamento che abbiamo sostenuto, assieme alla Cgil, chiarisce, infatti, – prosegue – quella che è l’applicazione delle norme fiscali sui Fringe benefit: per i mutui a tasso fisso il riferimento del tasso base diventa quello dell’anno di concessione del prestito, prossimo allo zero per i vecchi mutui, abbattendo se non esaurendo l’aggravio fiscale; mentre per i mutui a tasso variabile, per una quota minoritaria del tasso, diventa quello vigente alla data di scadenza di ciascuna rata”.

Un risultato importante

“Queste nuove disposizioni – aggiunge la segretaria generale

della Fisac Cgil –**saranno applicabili per il periodo di imposta corrente**, la legge prevede infatti che siano efficaci dall'entrata in vigore della legge di conversione del decreto, ovvero compreso il 2023. Un risultato importante, che abbiamo fortemente voluto e raggiunto, insieme alle altre organizzazioni sindacali e datoriali, a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori che, come abbiamo denunciato in queste settimane, subivano un duro colpo frutto in termini di tassazione in ragione di una norma fiscale ingiusta”, conclude Esposito.

FRINGE BENEFIT

Questione risolta: cambia la norma sulla tassazione che colpiva i redditi

Con l'approvazione in legge del decreto Anticipi si mette fine all'ingiustizia sui Fringe benefit

Risolta in via strutturale la vicenda dei prestiti concessi ai dipendenti bancari dagli istituti di credito, prima penalizzati dal rialzo dei tassi di interesse e da una ingiusta norma fiscale

Cosa prevede la nuova norma?

- Per i **mutui a tasso fisso** il riferimento del tasso base diventa quello dell'anno di concessione del prestito
- Per i **mutui a tasso variabile**, per una quota minoritaria del tasso, diventa quello vigente alla data di scadenza di ciascuna rata

La norma si applica per il **periodo di imposta corrente (2023)**

Un risultato importante, che con la Cgil abbiamo fortemente voluto e raggiunto, a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori



*Per approfondimenti sulle nuove modalità di calcolo, leggi
Fisac: emendamento su fringe benefit risolve ingiustizia.
Ecco cosa cambia*

Fisac: emendamento su fringe benefit risolve ingiustizia. Ecco cosa cambia

Risultato importante, ora approvare velocemente decreto

*“Dopo le pressioni che abbiamo esercitato in questi mesi finalmente è stata individuata una soluzione sulla questione dei mutui agevolati concessi ai dipendenti bancari dagli istituti di credito, penalizzati dall’aumento repentino dei tassi di interesse e da una ingiusta norma fiscale. Individuata una soluzione equa e giusta a una distorsione che ha pesantemente penalizzato le lavoratrici e i lavoratori del settore”. Ad affermarlo è la segretaria generale della Fisac Cgil, **Susy Esposito**.*

*“Con un emendamento **da noi sostenuto**, insieme alle altre organizzazioni sindacali, al decreto Anticipi approvato in commissione Bilancio del Senato, con il via libera da parte della Ragioneria generale dello Stato, si chiarisce l’applicazione delle norme fiscali sui fringe benefit, ovvero che **per i mutui a tasso fisso il riferimento del tasso base diventa quello dell’anno di concessione del prestito**, mentre*

per i mutui a tasso variabile diventa quello vigente alla data di scadenza di ciascuna rata”.

“Un risultato importante, a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori ingiustamente colpiti da una norma fiscale ingiusta. Continueremo a seguire l’iter del decreto: la norma infatti si applica a decorrere dal periodo di imposta in corso alla data in vigore della legge. Spingeremo perché la sua definitiva conversione in legge arrivi nel più breve tempo possibile”, conclude Esposito.

Cosa cambia in pratica?

La nuova formulazione prevede che per i mutui a **tasso fisso** l’eventuale beneficio si calcoli **al momento della concessione** e resti invariato per tutta la durata del finanziamento.

Esempio

Ipotizziamo che la banca accordi ad un suo dipendente un mutuo agevolato ad un tasso fisso dell’1% in un momento in cui il tasso di riferimento BCE è pari al 2%. Il benefit su quel mutuo sarà pari alla **metà della differenza tra i due tassi.**

Quindi:

$$(2\% - 1\%) / 2 = 0,50\%$$

Questa sarà **per tutta la durata del mutuo** la percentuale sulla quota interessi in base alla quale calcolare il beneficio accordato al dipendente fino alla scadenza, indipendentemente da future variazioni del tasso BCE. La quota di fringe benefit, nel caso in esame, verrebbe mese per mese con la seguente formula:

$$\text{Capitale residuo} \quad x \quad 0,50 / 1.200$$

Per i mutui a tasso variabile si analizzerà la **differenza tra il tasso effettivamente pagato e quello in vigore nel mese di scadenza della rata**. Fino ad ora si prendeva come riferimento il tasso al 31 dicembre e si confrontava con quelli pagati nelle rate scadute nell'arco dei 12 mesi. Questo comportava la possibilità di venire tassati per un beneficio del quale in realtà non si era goduto.

Esempio

Supponiamo per semplicità che un mutuo accordato dalla banca ad un suo dipendente sia regolato a tasso variabile uguale al tasso BCE. I tassi applicati nel 2023 sarebbero stati:

- gennaio **2,50%**
- da febbraio ad aprile **3,00%**
 - maggio **3,75%**
- giugno e luglio **4,00%**
 - agosto **4,25%**
- da settembre a dicembre **4,50%**

Con le norme fin qui applicate il beneficio sulla quota interessi veniva calcolato come metà della differenza tra il tasso BCE al 31/12 e quelli effettivamente pagati alle varie scadenze.

Questo vuol dire che al nostro eventuale dipendente sarebbe stato attribuito un benefit percentuale così quantificato:

- gennaio $(4,50\% - 2,50\%) / 2 = 1,00\%$
- da febbraio ad aprile $(4,50 - 3,00\%) / 2 = 0,75\%$
 - maggio $(4,50 - 3,75\%) / 2 = 0,375\%$
- giugno e luglio $(4,50 - 4,00\%) / 2 = 0,25\%$
 - agosto $(4,50 - 4,25\%) / 2 = 0,125\%$
- da settembre a dicembre: nessun beneficio in quanto il tasso coincide con il tasso Bce al 31/12.

Per ognuno di questi mesi il benefit si calcola con la formula già vista in precedenza:

Capitale residuo x beneficio percentuale sugli interessi / 1.200

Nell'esempio risulta evidente il paradosso; pur avendo un tasso che coincide tempo per tempo con il tasso Bce, con l'attuale formulazione il nostro bancario si vedrebbe calcolare un beneficio in realtà inesistente. La nuova formulazione prevede che il tasso pagato venga confrontato mese per mese con il tasso BCE vigente tempo per tempo (e non con quello al 31/12) andando ad eliminare questa distorsione

Quando verranno restituite eventuali imposte già addebitate?

Ci vorrà ancora un po' di pazienza. L'emendamento dovrà essere approvato anche alla Camera, poi il DL Anticipi dovrà essere convertito in legge. Insomma, la vicenda si avvia verso la soluzione ma c'è ancora un pezzo di strada da percorrere per arrivare alla meta.

Non si può andare avanti così! Qualcuno faccia qualcosa (al posto mio)!

Ormai lo sappiamo: per il giorno 17 novembre Cgil e UIL hanno proclamato uno **sciopero generale di 8 ore** per protestare contro le politiche economiche del governo.

L'esperienza insegna che mobilitazioni su temi non strettamente legati al nostro lavoro non riescono a coinvolgere più di tanto il nostro settore: sembra quasi che chi lavora in banca, nelle assicurazioni o nelle esattorie sia al disopra dei problemi che stiamo evidenziando. **Ma è davvero così?**

Ragioniamo su alcuni aspetti.

PENSIONI

Sintetizzando i provvedimenti del governo, possiamo dire che **in pensione si andrà più tardi e si prenderà di meno**. Questo per effetto delle penalizzazioni su quota 103, per l'aumento

delle finestre d'uscita, per il ripristino dell'adeguamento alle aspettative di vita, per il taglio dell'indicizzazione delle pensioni al costo della vita.

E tutto questo dopo che uno dei punti forti del programma sbandierato dal governo era stato il stato il superamento della legge Fornero. **Invece l'hanno peggiorata.**

FISCO

Se c'è un tema al quale dovremmo essere particolarmente sensibili è proprio quello relativo al fisco. Noi non abbiamo la possibilità di sottrarci al pagamento delle imposte, che ci vengono trattenute direttamente in busta paga. E questo il governo lo sa bene, **quindi ci penalizza pesantemente rispetto ai lavoratori autonomi.**

Un solo dato basta a chiarire il concetto. Su un reddito lordo superiore ai 50mila euro un lavoratore autonomo paga un'aliquota del 15%. Un lavoratore dipendente o un pensionato arrivano a pagare un'aliquota del 43%: cioè **quasi il triplo.**

Discorso a parte merita l'evasione fiscale: in Italia vengono sottratti al fisco quasi 100 miliardi l'anno. **Soldi, sia chiaro, che alla fine vanno a gravare su chi le tasse le paga. Cioè noi.**

Il governo non solo non fa nulla per ridurre l'evasione, ma riserva trattamenti di favore agli evasori sotto forma di condoni e sanatorie : **in tal modo li incoraggia a continuare ad evadere.**

Parlando di fisco, dobbiamo accennare anche **all'aumento dell'IVA su assorbenti e prodotti per l'infanzia**, in totale contraddizione con un governo che afferma di sostenere le famiglie, e le **accise sui carburanti**, che avevano promesso di eliminare e invece hanno aumentato, azzerando i tagli del governo Draghi.

Dulcis in fundo, la **tassazione dei mutui ai dipendenti**, contro la quale la Fisac si sta battendo con tutte le sue forze senza trovare – per ora – nessuna disponibilità all'ascolto.

Un tema che riguarda espressamente i bancari, e nessun'altra categoria.

SANITÀ

Il governo prevede di tagliare, negli anni a venire, la quota di Pil da destinare alla sanità, riducendola progressivamente dal 6,6% di quest'anno al 6,1% del 2026. Quindi non è un problema di minori entrate (dovute anche all'evasione), ma di scelte: **si sceglie di togliere soldi alla sanità per destinarli ad altro (le armi, per esempio).**

La sanità è uno degli aspetti su cui tendiamo a sentirci più tutelati, forti delle polizze sanitarie frutto di tanti accordi aziendali in vigore. Ma anche questa è una falsa sicurezza.

Lo sviluppo della sanità privata significa progressivo smantellamento degli ospedali, e impossibilità di curarsi per chi non può permetterselo. Per la sanità si va verso un modello **hub e spoke**: chi lavora in banca sa cosa significa e quanto sia limitante per l'attività giornaliera. Immaginate di vedere applicato questo modello, basato solo sul risparmio dei costi, alle vostre esigenze di salute.

STIPENDI

A noi cosa ci frega? Ai bancari arriverà presto il rinnovo del contratto con l'aumento. Possiamo stare a preoccuparci se in due famiglie italiane su tre, pur lavorando, si fatica ad arrivare a fine mese? Possiamo stare a preoccuparci se l'Italia è l'unico paese europeo in cui i salari perdono potere d'acquisto da oltre 30 anni?

In realtà sì. Perché abbiamo dei figli che non hanno speranze per il futuro. Perché la precarietà, l'incertezza, i bassi stipendi, portano le giovani coppie a non mettere al mondo bambini. E questo, ragionando egoisticamente, è un bel problema: **chi ci pagherà la pensione?**

Potremmo proseguire a lungo. Siamo abituati a ragionare in modo egoistico: finché non mi toccano personalmente, io non mi preoccupo dei fatti che succedono intorno a me. Senza capire che in questo modo sto segnando il ramo su cui sono seduto.

Non aderisco allo sciopero, e **così facendo tolgo forza al**

sindacato; salvo poi accorgermi, quando ho bisogno di aiuto, che non è abbastanza forte per risolvere il mio problema.

Venerdì 17 c'è l'occasione per fare la nostra piccola, piccolissima parte, per provare a cambiare le tante cose che non ci piacciono. Possiamo impegnarci in prima persona. Oppure continuare a pensare che *“Per carità, lo sciopero è giusto, ma magari lo faccio la prossima volta. E intanto me la prendo con i sindacati che non fanno abbastanza...”*

Fringe benefit e mutui: ulteriori iniziative parlamentari

È stato presentato in Senato un **emendamento** che ripropone (con un bel **“copia e incolla”**) uno degli emendamenti presentati dalla **CGIL** nello scorso mese di maggio (ve ne avevamo dato notizia **qui**):

Se venisse recepita la modifica a suo tempo da noi elaborata e proposta, con decorrenza 1° gennaio 2023 e per gli anni a venire verrebbe assunto come **tasso di riferimento** (anziché il

tasso MRO in vigore alla fine dell'anno) l'MRO vigente.

- al momento della **stipula** o della **rinegoziazione** del **mutuo/prestito**,

o, in alternativa,

- alla **fine** del **mese precedente** a quello di pagamento delle **singole rate**,

adottando tempo per tempo la soluzione di maggior favore per la/il dipendente.

La modifica consentirebbe una **soluzione** (adeguata nel tempo e **già efficace per il 2023**) rispetto a un problema su cui come **FISAC** e come **CGIL** non abbiamo mai smesso di sollecitare le forze politiche attraverso le **varie iniziative** di cui vi abbiamo dato via via conto.

Senza peccare di trionfalismi (che al momento sarebbero prematuri) sembrerebbe quindi che grazie a tali iniziative qualcosa si possa finalmente muovere.

Ovviamente vi terremo costantemente informati sull'evoluzione del confronto parlamentare.

Fonte: Fisac Intesa Sanpaolo

**Gruppo Bper. Welfare,
tassazione mutui, fringe**

benefits: a che punto siamo?



È stata appena pubblicata la circolare numero 279 che prevede la mappatura dei familiari ai fini della determinazione dei benefici complessivi da computare tra i benefits aziendali.

A partire dallo scorso anno diversi colleghi si sono trovate addebitate in busta paga delle trattenute fiscali e previdenziali che in precedenza non gli erano state applicate. Questo a causa di una normativa, quella relativa al trattamento fiscale dei fringe benefits, che esisteva da anni ma, in una situazione in cui per oltre 10 anni il tasso BCE era rimasto vicino allo zero, non aveva prodotto gli effetti dannosi che abbiamo purtroppo toccato con mano.

Avevamo spiegato cosa stava succedendo in **questo articolo**.

Prima di aggiornarvi sugli sviluppi della questione, riteniamo opportuno ricordare gli aspetti salienti della normativa, ed il motivo per cui avviene questa tassazione.

COSA SONO I FRINGE BENEFITS?

Nella categoria dei fringe benefits rientrano le erogazioni in natura, cioè non monetarie, che il datore di lavoro concede ai dipendenti. Nel nostro caso specifico rientrano in questa categoria:

- Buoni Cadhoc: € 110 annui (*erogazione ancora sospesa ma*

in procinto di sbloccarsi)

- **Polizza infortuni: € 38,40 annui per il 2023**
- **Buoni acquisto o buoni benzina:** acquistabili tramite il portale welfare, utilizzando il credito accantonato. Bper aveva inibito la possibilità di acquistare i buoni. Ci è stato preannunciato l'imminente sblocco della procedura.
- **Mutui e prestiti a tasso agevolato:** argomento che approfondiremo tra poco.

Come vengono considerate queste erogazioni dal punto di vista fiscale? Lo Stato non le equipara alle retribuzioni e non le assoggetta a tasse e contributi, **a patto che non superino un determinato limite.**

Di norma tale limite ammonta ad € 258,23; per il 2023, tramite il D.L. 4 maggio 2023 n. 48, il Governo ha elevato la soglia ad € 3.000 solo per i genitori con figli a carico. **Norma che la Fisac ha contestato fin dal primo momento, bollandola come discriminatoria e propagandistica.**

Al momento il limite oltre il quale scatta la tassazione resta ad € 258,23 per chi non ha figli a carico.

Attenzione: se si sfiorano anche di un solo centesimo le soglie di € 3.000 o di € 258,23, verrà tassata e assoggettata a contribuzione non soltanto l'eccedenza ma **l'intera somma.**

Questo significa che sull'intero ammontare verranno effettuate le trattenute **IRPEF** (35% o 43% a seconda del reddito complessivo), quelle relative ai **contributi previdenziali** ed alle **addizionali regionali e comunali.**

COME FUNZIONA IL MECCANISMO DEI FRINGE BENEFITS PER I MUTUI E PRESTITI?

Se un'azienda che vende scarpe e decide di regalare un paio di scarpe ai dipendenti, quella rappresenta un'erogazione in natura. Un'azienda che vende soldi, quando concede ai suoi dipendenti un prestito a tasso agevolato rispetto alla

clientela ordinaria sta effettuando un'erogazione in natura. Per questo i finanziamenti ai dipendenti sono soggetti alla normativa sui fringe benefits.

Come si fa a quantificare l'ammontare del beneficio?

L'importo da considerare come benefit si determina partendo dalla **differenza tra il Tasso di Riferimento BCE e il tasso pagato sul mutuo o sul prestito.**

Al momento il tasso BCE ammonta al **4,5%** dopo una vorticoso risalita che nel giro di 14 mesi lo ha portato da zero al livello attuale

Non tutta la differenza rappresenta un benefit: **l'importo preso in considerazione è pari al 50% di tale differenza.**

Spieghiamoci con un esempio. Se un mutuo al tasso del personale, con debito residuo pari a 100/mila euro, è regolato ad un tasso fisso dello 0,50%, considerando il tasso BCE del 4,50% l'ammontare del benefit è pari a:

$$4,5 - 0,50 = 4,00\%$$

$$4,00 : 2 = 2,00\%$$

Ribaltata sul debito residuo, questa percentuale equivale a:

$$100.000 \times 2 : 1200 = 166,67\text{€}$$

che rappresentano il benefit generato dal prestito **in un mese.**

Purtroppo la normativa fiscale, in vigore ormai da diversi anni, prevede un meccanismo perverso che stabilisce che si faccia il confronto tra il tasso BCE vigente **alla fine dell'anno** e quello pagato mese per mese. Questo fa sì che il conteggio della differenza finisca con l'essere retroattivo, ed essere esteso anche ai mesi precedenti all'aumento del tasso. Per anni il problema non si era posto perché il tasso BCE è stato per anni molto basso o in discesa, arrivando ad essere addirittura negativo.

Il rischio di vedersi tassati riguarda in primis i mutui e i prestiti a **tasso fisso**, che non risentono degli incrementi del tasso BCE. Tuttavia, il meccanismo appena illustrato non consente di escludere che anche i finanziamenti a tasso variabile possano generare tassazioni supplementari, soprattutto in caso di forti aumenti del tasso BCE in corso d'anno.

Torniamo al nostro esempio. L'ammontare del benefit mensile, a causa del modo in cui la norma è scritta, va moltiplicato per i 12 mesi dell'anno. Quindi (*ipotizzando per semplicità che l'importo sia uguale per tutti i mesi, anche se in effetti varia al variare del debito residuo*):

166,67 x 12 =	2.000,00€	Minori interessi su finanziamento
+	38,40 €	Polizza infortuni (quota annua per il 2023)
TOTALE BENEFITS	2.038,40€	

N.B. non abbiamo per ora considerato l'ammontare dei Cdhoc. Ci torneremo in seguito

Sommando tutte le voci, un ipotetico collega senza figli a carico si trova ad aver ampiamente sforato la soglia dei 258,23€. **Per questo si vedrà le trattenute fiscali e previdenziali sull'intera somma.**

Una lavoratrice o un lavoratore con figli a carico riuscirà invece ad evitare la tassazione per il 2023, (*ma non ci riuscirebbe nel 2024 come vedremo in seguito*).

A differenza di altri istituti, che hanno scelto di effettuare

l'addebito in unica soluzione a fine anno, nel 2022 Bper ha deciso di effettuare il controllo mensilmente, provvedendo ad effettuare gli addebiti non appena la soglia viene superata. Questo ha il vantaggio di rateizzare l'esborso, evitando di effettuare un'unica stangata a fine anno; d'altro conto, tale scelta può comportare la necessità di conguagli qualora si verificassero aumenti del tasso BCE successivi all'effettuazione delle trattenute (come abbiamo visto la variazione del tasso ha effetti **retroattivi**, dovendo calcolare la differenza tra il tasso al 31/12 e quello applicato nel corso dei mesi precedenti).

Nel 2023, tuttavia, l'Azienda ha congelato gli addebiti al mese di marzo, visti gli annunci e i successivi interventi che hanno modificato le soglie d'imponibilità, in attesa di una chiara definizione della materia.

Ricordiamo che, con l'eccezione dell'acquisto di buoni spesa o carburante (al momento inibito), **il welfare aziendale non rientra tra i fringe benefits**, quindi si può tranquillamente continuare ad utilizzare per tutte le altre voci come zainetto sanitario, spese scolastiche, ecc...

NOVITA' 2023

Con la risoluzione 44/E del 25/7/2023, l'Agenzia delle Entrate ha fornito chiarimenti interpretativi riguardo alle modalità di calcolo dei benefici tassabili. E' stato così chiarito che tra le agevolazioni da computare nell'imponibile complessivo vadano aggiunti anche gli **interessi sui fidi di conto** e quelli sui **finanziamenti concessi ai familiari** elencati nell'art. 12 del TUIR:

- Coniuge (o unito civilmente)
- Figli e loro discendenti
- Coniuge legalmente ed effettivamente separato
- Genitori (anche adottivi)
 - Generi e nuore
 - Suocero e suocera
 - Fratelli e sorelle
 - Nonni e nonne

Fra le conseguenze di questa nuova interpretazione c'è il fatto che gli interessi su un **mutuo cointestato con il coniuge**, che nel 2022 erano stati computati tra i benefits della lavoratrice o del lavoratore per il 50%, quest'anno **contribuiranno per il 100%** a determinare la base imponibile.

COSA SUCCEDDE IN BPER?

Nelle scorse settimane ci è stato richiesto di autocertificare la presenza di figli a carico attraverso la procedura **"HR Comunicazioni"**. Tale adempimento è apparso a molti come una duplicazione, visto che i dati relativi alle detrazioni per figli a carico sono già presenti nelle procedure Bper: in realtà l'autocertificazione si è resa necessaria in quanto **espressamente richiesta** dal Decreto Legge.

Ai fini dell'applicazione del limite di esenzione a 3.000 € per lavoratrici e lavoratori con figli a carico, **raccomandiamo a chi ancora non lo avesse fatto di aggiornare le informazioni in procedura "HR Comunicazioni" entro il prossimo 10 novembre.**

La nuova circolare ci richiede adesso di inserire in procedura le informazioni relative ai propri **familiari destinatari di prestiti e finanziamenti agevolati**. Per le modalità operative si rimanda alla citata circolare.

A partire dal prossimo mese di novembre la voce **TOTBEN**, presente sulla busta paga, sarà aggiornata con il totale dei benefit calcolati secondo le modalità indicate, e **saranno effettuati gli addebiti delle ritenute relative ai primi 11 mesi dell'anno.**

A gennaio sarà effettuato l'eventuale conguaglio.

Per quanto riguarda i **buoni Cadhoc**, la cui erogazione è rimasta in sospeso fino ad ora, stiamo lavorando ad un accordo che permetterà di optare per la corresponsione dell'importo corrispondente in busta paga, in modo da evitare di andare ad aumentare l'importo soggetto a tassazione. Torneremo sul tema una volta sottoscritto l'accordo per fornire indicazioni che possano aiutare a scegliere la soluzione migliore per ognuno.

Nel mese di novembre sarà sbloccato l'acquisto di **buoni spesa**

o buoni benzina e la possibilità di utilizzare il credito welfare per il **rimborso delle bollette**, sia pure con limitazioni che terranno conto delle soglie di tassabilità.

COME SI STA MUOVENDO LA FISAC?

E' importante fare una premessa: la tassazione dei fringe benefits non dipende da contratti aziendali o di settore, ma è disciplinata da norme di legge. Questo significa che cercare di ottenere delle modifiche significa andare oltre il normale campo d'azione delle Organizzazioni Sindacali.

Nonostante le difficoltà, la Fisac si è fatta parte attiva nel promuovere diverse iniziative volte a rettificare una norma oggettivamente iniqua; ne ricordiamo solo alcune:

- **Interrogazione Parlamentare** a firma del Senatore PD **Carlo Cottarelli** in data 22/03/2023
- **Lettera congiunta** dei **Segretari Generali** ed **ABI** alla Presidenza del Consiglio
- **Emendamenti** al DL Lavoro presentati dalla **Cgil** in data 21 giugno 2023
- Nuova **lettera congiunta** dei **Segretari Generali** ed **ABI** alla Presidente del Consiglio ed ai Ministri dell'Economia e del Lavoro.

QUALI RISPOSTE HA DATO IL GOVERNO?

Ad oggi **non c'è stato nessun provvedimento relativo alla specifica questione** delle tassazione dei finanziamenti agevolati accordati ai dipendenti bancari.

Nel corso dell'anno è stata elevata la soglia di non tassabilità a 3.000€ solo per lavoratrici e lavoratori con figli a carico, **norma che la Cgil ha contestato** come già specificato.

Nell'ultima manovra finanziaria il Governo ha previsto per il 2024 l'innalzamento della soglia di non tassabilità a 1.000€ per tutti, ed a 2.000€ per chi ha figli a carico. Tale provvedimento è **stato subito attaccato dalla Fisac**: la Segretaria Generale **Susy Esposito** ha infatti dichiarato che la nuova norma *"rischia addirittura di **peggiore** la situazione: per la stragrande maggioranza non cambierà nulla, pagheranno tutti"*.

In effetti, per chi avesse ottenuto mutui negli anni scorsi con tassi molto inferiori all'attuale tasso BCE, la soglia di 1.000€ molto probabilmente non risolverà il problema (*ricordiamo che al superamento della soglia è **l'intero ammontare del benefit ad essere tassato e non la quota eccedente***); per contro, l'abbassamento da 3.000 a 2.000€ della soglia per chi ha figli a carico porterà presumibilmente diverse persone che nel 2023 non avevano subito tassazioni a vedersi applicate pesanti ritenute in busta paga.

Cosa dobbiamo aspettarci nell'immediato futuro? La risposta sta ancora nelle parole della Segretaria Nazionale Susy Esposito: *"Continueremo la nostra azione, aspettandoci al più presto un confronto sul tema che sia veloce e risolutivo, a partire dal 2023 per il quale non è stato previsto un intervento risolutivo per coloro che non hanno carichi familiari e sui quali si abatterà la scure fiscale"*

CCNL ABI, tassazione fringe benefit: il comunicato delle Segreterie Nazionali



Si è svolto nelle giornate dell'11 e 12 ottobre 2023 a Palazzo Altieri a Roma il previsto incontro negoziale per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore Creditizio e Finanziario, tra le Organizzazioni Sindacali e la delegazione del CASL ABI, in cui era presente anche la rappresentanza di Intesa Sanpaolo.

Riscontrando le richieste e sollecitazioni delle Organizzazioni Sindacali, espresse nel corso dello scorso incontro, ABI ha esposto le proprie considerazioni concernenti la piattaforma unitaria, insieme all'intendimento di consegnare alle Organizzazioni Sindacali un documento più analitico. A tale riguardo, ABI ha sintetizzato per capitoli le proprie osservazioni. Pur apprezzando l'avvio di un confronto a partire dal documento approvato dalle lavoratrici e dai lavoratori del settore, le Organizzazioni Sindacali hanno immediatamente rilevato ed eccepito che il giudizio delle risposte fornite dal CASL ABI è negativo e che i riscontri risultano del tutto insoddisfacenti.

Per tali ragioni, è indispensabile che, nel prosieguo e da subito, ABI sia fattivamente disponibile ad entrare nel vivo della trattativa di rinnovo, accogliendo le argomentate e

indifferibili istanze sindacali, sia per quanto riguarda le rivendicazioni di carattere economico e sia per le importanti richieste di carattere normativo, per un celere e positivo rinnovo del CCNL.

Si è poi affrontato il problema dei mutui e fringe benefit e del relativo ed irragionevole iniquo trattamento fiscale applicato alle lavoratrici e lavoratori bancari. ABI ha fatto presente che si sta cercando una soluzione a livello istituzionale e normativo. Le Organizzazioni Sindacali hanno chiesto una soluzione immediata per 2023 anche una soluzione strutturale per il futuro, e hanno rimarcato la necessità di risposte risolutive e urgenti da trovare sia a livello governativo sia di settore che coinvolga i singoli gruppi bancari.

Poiché le Organizzazioni Sindacali ritengono che, nelle more dell'intervento legislativo, sia indispensabile condividere subito una soluzione interna, di sistema, che raccolga le disponibilità di ABI e delle Banche, le Parti hanno poi sottoscritto una lettera congiunta inviata alla Presidente del Consiglio e al Governo al fine di risolvere questo ingiusto problema.

Roma, 12 ottobre 2023

Le Segreterie Nazionali

FABI – FIRST CISL – FISAC – UILCA – UNISIN

Leggi

La lettera scritta al Governo da ABI e

Fringe benefit: dopo nostre pressioni governo apre a intervento

“Dopo le pressioni che come Fisac Cgil, insieme agli altri sindacati del settore, abbiamo esercitato sul Parlamento e sul Governo in tema di Fringe Benefit, si apre all’ipotesi di un intervento”.

Ad affermarlo è la segretaria generale della Fisac Cgil, **Susy Esposito**, dopo le parole della sottosegretaria all’Economia, **Sandra Savino**, in commissione Finanze della Camera, aggiungendo che: *“Come da tempo denunciavamo, le lavoratrici e i lavoratori del settore creditizio, beneficiari di prestiti o mutui agevolati, erogati a tassi di interesse ridotti, stanno subendo pesanti decurtazioni in busta paga in ragione del continuo rialzo del costo del denaro e di una norma fiscale irrazionale, iniqua e discriminatoria”.*

Sulla questione, ricorda Esposito, *“abbiamo fatto pressione, nei mesi passati, insieme ad Abi e alle altre organizzazioni sindacali, affinché il tema fosse affrontato e risolto con urgenza per interrompere questo salasso fiscale che sta falciando le buste paga di migliaia di lavoratrici e lavoratori bancari. Le parole della sottosegretaria al Ministero dell’Economia e delle Finanze, Sandra Savino, aprono a un intervento risolutivo nella delega fiscale, ancorché tardivo”.*

“Riteniamo, infatti, – prosegue la segretaria generale della

Fisac Cgil – che si sarebbe dovuto intervenire prima, attraverso uno dei provvedimenti emanati in questi mesi, visti anche i due ordini del giorno del Senato che impegnano il governo l'uno a estendere l'aumento del tetto a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori, indipendentemente dal carico familiare; l'altro a modificare strutturalmente la norma del Tuir prendendo a riferimento nel calcolo la data di stipulazione del prestito. Anche la legge di bilancio, che il governo deve presentare entro ottobre, potrebbe prevedere una norma risolutoria. In ogni caso, per noi resta fondamentale un intervento che parta dall'anno fiscale 2023. Monitoreremo l'iter di questo impegno assunto dal Mef. Resta per ora una norma ingiusta.

Fringe benefit fino a mille euro per tutti: l'ipotesi per la manovra per il 2024

Il governo vuole rendere esentasse i fringe benefit fino a mille euro per tutti i lavoratori, la misura dovrebbe entrare nella **manovra 2024**

I fringe benefit, che con l'ultimo Decreto Lavoro sono stati portati a 3mila euro ma soltanto in presenza di figli a carico, potrebbero essere completamente detassati **per tutti i lavoratori fino a mille euro**. E' una delle ipotesi al vaglio del governo **in vista della prossima manovra**, insieme alla detassazione di premi e benefit.

Fringe benefit fino a 1.000 euro per tutti

Oltre alla riforma delle pensioni e al taglio del cuneo fiscale, la manovra 2024 dovrebbe includere anche novità sui fringe benefits. In particolare, tra gli interventi che potrebbero entrare nella prossima legge di Bilancio, spunta l'**innalzamento a mille euro** dei compensi di beni non in denaro per **tutti i lavoratori**, non solo per i genitori con figli a carico.

Resta il nodo delle coperture per una misura che, sommata alla detassazione dei premi di produttività (aliquota di favore al 5%), costerebbe fino a 2 miliardi di euro.

Fringe benefit fino a 3mila euro

Il Decreto Lavoro ha alzato la soglia dei **fringe benefit per i dipendenti con figli a carico**, che adesso è pari a **3.000 euro**. Per i lavoratori senza figli a carico, invece, è confermata l'esenzione fino ad un tetto massimo di 258,23 euro, dopo che con il Dl Aiuti bis del 2022 era stata alzata a 600 euro e quindi a 3mila con il Dl Aiuti quater.

Le due soglie – 3.000 euro per chi ha figli e 258,23 euro per gli altri – si riferiscono **al tetto massimo di beni e servizi** che i datori di lavoro possono elargire ai propri dipendenti **esentasse**.

La soglia di 258,23 euro si riferisce al valore dei beni ceduti e dei servizi prestati, non è estensibile ai rimborsi e alle somme erogate per il pagamento delle bollette di luce, acqua e gas.

Per essere considerati **figli a carico**, questi devono avere un **reddito non superiore a 4mila euro**, che scendono a 2.840,51 euro in caso di età superiore a ventiquattro anni. L'ultima circolare ha chiarito che la condizione di figlio fiscalmente a carico deve essere verificata al 31 dicembre 2023.

I 3mila euro si conteggiano interamente per ogni genitore, anche in presenza di un unico figlio purché questo sia fiscalmente a carico di entrambi. E anche se i genitori spostano l'intera detrazione per i figli a carico a quello con il reddito più alto.

Il lavoratore con figli a carico deve fare **dichiarazione al datore di lavoro** di avere diritto alla maggiorazione, riportando i codici fiscali dei figli.

Verso la detassazione dei premi produttività

Oltre ai fringe benefits, il governo sta pensando anche di confermare la **detassazione al 5% dei premi produttività** che, a differenza dei fringe benefits, vengono erogati sotto forma di somme di denaro.

Sono in corso anche riflessioni sugli incentivi occupazionali per donne e giovani e lavora per confermare i 6/7 punti di taglio del cuneo contributivo, la vera impresa da portare a termine nella prossima manovra. Secondo le ultime indiscrezioni, l'esecutivo vorrebbe mantenere il taglio a 5 punti, come promesso in campagna elettorale, e colmare il vuoto lasciato con la riforma delle aliquote Irpef.

Fonte: Quifinanza.it

Rialzo dei tassi di interesse, emergenza mutui ed altro

Il progressivo aumento da parte della BCE dei tassi di interesse sta facendo velocemente aumentare, in maniera importante, la rata dei mutui a tasso variabile, e impatta, ovviamente, anche sui nuovi mutui e le surroghe a tasso fisso, così come su tutti i prestiti in genere; questo a sicuro danno delle famiglie e delle imprese. Su tale fronte la CGIL e la Fisac sostengono che la soluzione non è nel solo rialzo dei tassi di interesse, se allo stesso tempo non si scommettere su una maggiore inflazione da domanda, attraverso il ruolo economico dello stato, che devono promuovere la piena e buona occupazione, sostenere i redditi e la spesa pubblica per investimenti e welfare.

In tale contesto dove possibile, comunque in stretto raccordo tra tutte le nostre strutture, ci troviamo impegnati al confronto con le aziende per ottenere, dalle stesse, la revisione delle condizioni di prestito a tasso agevolato ai propri dipendenti. In alcuni casi (vedi ad esempio alcuni accordi raggiunti in questi ultimi giorni), si stanno ottenendo risultati in tal senso. Risultati che possono poi in parte essere vanificati dalla attuale normativa fiscale.

Infatti, nel caso in cui il tasso applicato al prestito risulti inferiore al tasso di riferimento BCE, la differenza degli interessi da ciò derivante costituisce un benefit ed impatta sul trattamento fiscale relativo ai “fringe benefit”, quindi anche se si ha un vantaggio rispetto l’onerosità degli interessi da corrispondere si può incorrere in un impatto

penalizzante sulla tassazione fiscale.

Per

approfondire:

<https://www.fisac-cgil.it/124305/i-fringe-benefit-e-le-modifiche-per-il-2022>

Come noto anche su questo tema, già da tempo, la CGIL e la Fisac sono fortemente impegnate, anche in sede parlamentare (con emendamenti e ordini del giorno), per provare a correggere strutturalmente la stortura fiscale che sta comportando grandi problemi alle lavoratrici e ai lavoratori beneficiari di prestiti o mutui erogati a tassi di interesse agevolati.

Per

approfondire:

<https://www.fisac-cgil.it/131088/segreteria-nazionale-fisac-fringe-benefit-e-mutui-il-decreto-lavoro-non-risolve-il-problema-ma-non-e-finita>

La Fisac-CGIL è disposizione di tutti voi e continuerà ad esercitare insieme alla CGIL tutte le pressioni del caso per risultare incisivi, auspicando che già nella prossima Legge di bilancio possano essere previste misure utili ad alleviare le gravi difficoltà in cui versano le colleghe ed i colleghi coinvolti.

Roma lì 4 agosto 2023

Il Coordinamento Nazionale FISAC CGIL Credito Cooperativo

Fringe Benefit e mutui, il “decreto lavoro” non risolve il problema, ma non è finita...

Fringe benefit: riassunto delle puntate precedenti

Come illustrato in precedenti note Fisac, il progressivo rialzo dei tassi BCE da un anno a questa parte sta procurando seri problemi a molte lavoratrici e molti lavoratori beneficiari di prestiti o mutui agevolati, erogati a tassi di interesse ridotti.

In estrema sintesi, la norma del Tuir prevede che, nel momento in cui l'ammontare di beni o servizi riconducibili a *fringe benefit* (buoni spesa, buoni benzina, fabbricati concessi in locazione, ecc. e, appunto, prestiti e mutui agevolati) superi la soglia di 258,23 euro (equivalenti a 500.000 lire), allora tutto il valore dei beni o servizi erogati dal datore di lavoro diviene imponibile IRPEF, senza applicazione di franchigia.

Non diventa, dunque, tassabile solo la quota eccedente i 258,23 euro, ma **l'intero ammontare erogato**: prestiti e mutui concessi a condizioni di favore, infatti, entrano nell'imponibile IRPEF su cui pagare le imposte azzerando i vantaggi generati dalla normativa vigente in tema di fringe benefit. Per tali compensi non in denaro, peraltro, per il solo 2022 (con specifica disposizione contenuta nel cd. Decreto 'Aiuti-bis') era stata innalzata la soglia di esenzione fiscale fino a 3.000 euro, evitando a tanti – ma non a tutti – il superamento della soglia e l'assoggettamento a

IRPEF e contributi del benefit.

Ricordiamo che per calcolare il valore equivalente al benefit derivante dalla concessione di prestiti agevolati, è necessario prendere in considerazione il Tasso sulle operazioni di finanziamento principali vigente a fine anno che, come noto, rappresenta il tasso di interesse che la BCE applica per la concessione di prestiti agli operatori del sistema bancario: ferme restando le eccezioni previste dalla norma, l'importo del fringe benefit da calcolare ai fini IRPEF è pari al 50% della differenza tra il valore degli interessi effettivamente pagati in base al tasso applicato al mutuo/prestito agevolato e quelli calcolati prendendo a riferimento il tasso BCE a fine anno.

Non a caso la FISAC, assieme alla CGIL nazionale, aveva elaborato e avanzato **emendamenti al Disegno di legge di Bilancio 2023** per correggere strutturalmente tale stortura fiscale. Purtroppo, senza successo.

Con il Decreto-legge n. 48 del 4 maggio 2023 (il cosiddetto 'Decreto lavoro') è stata reintrodotta dal Governo **la soglia di detassazione a 3.000 euro dei fringe benefit, ma con la forte condizionalità che tale esenzione si applichi esclusivamente a lavoratrici e lavoratori con figli.**

IL 'DECRETO LAVORO': SOGLIA A 3.000 EURO SOLO PER CHI HA FIGLI

Nella seduta di giovedì 29 giugno, la Camera dei Deputati ha approvato definitivamente – con 154 voti favorevoli e 82 contrari – il Disegno di legge S. 685 di "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, recante misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro". Tra le principali novità: cambiano alcune norme dell'assegno di inclusione; si prefigura il superamento del reddito di cittadinanza; peggiorano le regole dei contratti a termine e dei contratti in somministrazione; si proroga lo smart working per categorie

fragili e genitori, con ulteriori limiti per la P.A.; si prevedono bonus le imprese; si modifica temporaneamente la normativa fiscale per i *fringe benefit*.

Come sostenuto dalla CGIL – in una Nota dettagliata e anche in sede di Audizione Parlamentare – il provvedimento in questione, nonostante la presentazione mediatica che ha preceduto la pubblicazione in Gazzetta ufficiale, non risponde alle esigenze che il mondo del lavoro ha espresso in questi mesi. Insieme a norme che peggioreranno le condizioni economiche e normative delle fasce più deboli, a partire da chi è in povertà assoluta, ritroviamo delle risposte parziali alle nostre piattaforme unitarie, a partire da quella sul fisco. Difatti, si reputa assolutamente insufficiente l'intervento *una tantum* sul taglio del cuneo, alla luce del forte impatto che l'inflazione sta provocando sul lavoro dipendente, soprattutto se lo si contrappone all'incremento dei salari. Anche dalla discussione parlamentare durante l'iter del disegno di legge emerge una evidente volontà della maggioranza di Governo di superare il reddito di cittadinanza come strumento universale, nonché di incremento delle misure di precarizzazione dei rapporti di lavoro.

Nello specifico, l'Articolo 40 della Legge di conversione del 'Decreto lavoro' ha previsto il finanziamento di 142 milioni di euro nel corso del 2023 per innalzare fino a 3.000 euro la soglia di esenzione fiscale dei *fringe benefit* aziendali per tutti i dipendenti (esclusi i pubblici) beneficiari, per contrattazione collettiva o per normative di aziende/gruppi, di prestiti o mutui agevolati, purché abbiamo uno o più figli, anche nati fuori dal matrimonio o adottivi.

Anche in questa circostanza, come anticipato con *Nota alle strutture del 21 giugno 2023*, in raccordo con la CGIL nazionale, sono stati presentati degli emendamenti al Ddl S. 685 relativi al tema dei *fringe benefits* per innalzare la soglia non tassabile, nonché per il mantenimento del tasso di riferimento all'anno della stipula o della rinegoziazione del

prestito, così come richiesto anche da tutte le OO.SS. e ABI con Lettera del 27 aprile scorso.

EMENDAMENTI RESPINTI MA ORDINI DEL GIORNO ACCETTATI

Purtroppo, gli emendamenti proposti dalla FISAC e dalla CGIL sul tema sono stati respinti. L'assenza di dialogo da parte del Governo e della maggioranza parlamentare non hanno permesso di discutere dei possibili aggiustamenti e di introdurre, quindi, elementi di equità e sostenibilità della misura in questione.

Tuttavia, la nostra determinazione, unita alla ragionevolezza delle modifiche avanzate, ha portato ad accettare due Ordini del giorno al Senato (rispettivamente, n. G/685/5/10-t.2 e n. G40.100) che impegnano il Governo rispettivamente a:

- “valutare la possibilità di adottare ogni intervento necessario volto ad estendere l'aumento della misura di cui all'articolo 40 del decreto-legge a **tutti i dipendenti**”.
- “ad adottare ogni iniziativa necessaria ad interviene sull'articolo 51, comma 4, lettera b), del TUIR stabilendo che in caso di concessione di mutui a tasso fisso il criterio di valorizzazione del fringe benefit in capo ai dipendenti si assume **pari al 50 per cento della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al tasso ufficiale di riferimento vigente alla data di scadenza di ciascuna rata o, per i prestiti a tasso fisso, alla data di concessione del prestito e l'importo degli interessi calcolato al tasso applicato sugli stessi**”.

PROSSIME PUNTATE

Come detto, la nostra Organizzazione resterà impegnata a verificare e monitorare tutte le situazioni in cui si è determinato o possa determinarsi uno svantaggio per effetto dell'innalzamento dei tassi o di altre variabili legate

ai *fringe benefit* che comportano un aggravio fiscale.

Ribadiremo e riproporremo nel confronto col Governo e con il Parlamento la modifica del Tuir per risolvere definitivamente il problema dell'aggravio fiscale sui mutui e i prestiti in *fringe benefit*.

Restiamo a disposizione per qualsiasi chiarimento e continueremo a presidiare il tema, anche in relazione al confronto con le associazioni datoriali.

Roma, 4 luglio 2023

La Segreteria Nazionale

Scarica la nota completa.

Leggi anche:

Fisac Cgil: intervenire su Fringe Benefit, salasso in busta paga per bancari