

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

“È urgente che il Parlamento intervenga, nel corso dell’iter di conversione in legge del decreto lavoro, sul tema dei Fringe benefit dei dipendenti bancari, che stanno subendo delle decurtazioni in busta paga non sostenibili in ragione del rialzo del costo del denaro e di una norma fiscale irrazionale. Parliamo di migliaia di dipendenti che stanno subendo detrazioni che vanno anche all’80% dello stipendio, spesso azzerando di fatto le buste paga”. Ad affermarlo è la segretaria generale della Fisac Cgil, **Susy Esposito**, in vista dell’approvazione in legge del decreto lavoro, oggi in aula al Senato.

Come Cgil, prosegue Esposito, *“sui Fringe benefit abbiamo avanzato misure concrete. In estrema sintesi proponiamo che si elevi la soglia del Fringe benefit non tassabile fino a 3 mila euro nel caso in cui sia previsto da contratti, che siano nazionali, territoriali o aziendali, stipulati da associazioni rappresentative. Così come di rendere strutturale la quota di Fringe benefit esente da imposizione per tutti i lavoratori, alzando il tetto a 600 euro. E infine introdurre garanzie che sterilizzino gli effetti dell’andamento del Tasso ufficiale di riferimento sulla tassazione del reddito dei dipendenti che abbiano come benefit l’accesso a mutui o prestiti”.*

Per la segretaria generale della Fisac Cgil, *“serve interrompere questo salasso fiscale che sta falciando le buste paga di migliaia di lavoratrici e lavoratori bancari. Per queste ragioni chiediamo che il Parlamento, a dispetto di quanto registrato nei lavori in commissione, intervenga sul disegno di legge di conversione del decreto lavoro per mettere fine a questa spirale fiscale che sta falciando le buste*

paga di tanti dipendenti bancari", conclude Esposito.

DL lavoro: proroga smart working per fragili e genitori di under 14, soglia esenzione fringe benefit

Tetto fringe benefit resta a 3mila euro per lavoratori dipendenti con figli. Esenzione anche per la parte contributiva. Detassazione del lavoro notturno e dei festivi per i dipendenti del settore turistico

Lo smart working è prorogato fino al 31 dicembre per i lavoratori fragili e genitori con figli fino a 14 anni ma solo nel settore privato. Lo prevede un emendamento al decreto lavoro che è stato approvato dalla commissione Affari sociali del Senato. Lo riferisce la relatrice del provvedimento **Paola Mancini** (FdI). Per il pubblico è invece in corso «un approfondimento» per verificare le coperture e la decisione verrà presa martedì 13 giugno.

Smart working statali

Resta invece in ballo la stessa decisione per gli statali, che verrà presa la prossima settimana, nella riunione di Commissione di martedì, prevista. A quanto si apprende sulla proroga per gli statali non ci sarebbe il via libera del ministro per la pubblica amministrazione, Paolo Zangrillo.

Tetto fringe benefit resta 3mila euro con figli

Per i fringe benefit la soglia esentasse resta fissata a **3mila euro solo per i lavoratori dipendenti con figli**. Viene introdotta l'esenzione per la parte contributiva. Costo: 190 milioni di euro. «Abbiamo trovato la copertura che mancava» ha fatto sapere il ministro per i Rapporti con il Parlamento Luca Ciriani. La modifica arriverà con un emendamento del relatore al decreto lavoro che sarà votato martedì.

Badanti, contributi azzerati per tre anni

Decontribuzione totale per 3 anni per chi assume o stabilizza badanti che assistono anziani non autosufficienti. Lo prevede un emendamento al dl lavoro approvato in commissione al Senato. La modifica riguarda 2023, 2024, 2025 e prevede "un esonero contributivo del 100%, nel limite massimo di importo di 3.000 euro annui, per 36 mesi, in caso di assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato di contratti di lavoro domestico con mansioni di assistente a persona non autosufficiente con più di 65 anni". Il beneficio non spetta se tra il lavoratore e il datore di lavoro sia cessato un rapporto di lavoro domestico da meno di 24 mesi.

Fringe benefit: ipotesi 1.000 euro per tutti + bonus figli

Fringe benefit per tutti e non solo per chi ha dei figli. L'ipotesi è sul tavolo di governo e maggioranza, che stanno provando a rivedere la norma del decreto lavoro, che alza di molto la soglia di non tassazione dei benefici aziendali ma circoscrive la platea solo ai lavoratori dipendenti con figli a carico. Lo scoglio però sono le coperture, su cui sono in corso le valutazioni del Mef. E sempre al Tesoro si guarda per un altro tema caldo, quello della possibile proroga dello smart working, che scade a fine giugno.

Smart working (per ora) accantonato

Le due modifiche potrebbero arrivare con l'esame degli emendamenti del decreto lavoro, su cui la commissione Affari sociali ha appena iniziato a votare. E che siano le due modifiche più sensibili lo conferma il fatto che gli emendamenti sul tema sono stati subito accantonati, in attesa che si concludano le verifiche sulle coperture.

In particolare, sui fringe benefit l'idea allo studio è di rimodulare l'intervento definito dal governo nel decreto lavoro, che innalza il tetto esentasse dagli attuali 258 euro a 3mila euro, ma solo per i dipendenti con figli. La volontà è di renderlo più efficace e la soluzione cui si pensa è di alzare un po' meno la soglia, ma ampliando la platea: **l'ipotesi allo studio è di portare quindi il tetto a 1.000 euro per tutti**, aggiungendo 660 euro per ogni figlio, fino ad un massimo di tre.

In questo modo, per chi ha un figlio il tetto salirebbe a 1.660 euro, mentre per chi ne ha 3 si arriverebbe a 2.980 euro, sfiorando quindi i 3mila originari.

Verso l'Aula il 13 o 14 giugno

Il nodo però sono le coperture: la soluzione di cui sopra costerebbe circa 250 milioni, a fronte dei 142 milioni previsti dal decreto per alzare la soglia a 3mila euro solo per i dipendenti con figli. L'altro fronte su cui si lavora è quello dello smart working, che senza interventi scade il 30 giugno. L'idea che si fa strada, però, sarebbe quella di prorogarlo solo per i lavoratori fragili, e non anche per i genitori con figli under 14. In generale l'obiettivo è chiudere l'esame in commissione in settimana in modo da andare in Aula il 13 o 14 giugno, ha riferito il presidente della commissione Francesco Zaffini, esprimendo la volontà di *«contribuire a migliorare un po' il provvedimento, che è importante e che noi vogliamo lavorare. Qualcosa dell'opposizione verrà recepito, lo spirito è buono»*.

Fonte: Il Sole 24 Ore

Fringe Benefit e mutui, Sindacati ed Abi scrivono a Meloni

Illustre Presidente, Illustri Ministri,

desideriamo portare alla Vostra attenzione la gravosa situazione che si sta verificando in capo alle lavoratrici/lavoratori in tema di tassazione dei prestiti erogati ai dipendenti a seguito degli innalzamenti del tasso

ufficiale di riferimento (TUR) registrati negli ultimi mesi.

Molte lavoratrici/lavoratori che hanno in corso finanziamenti erogati dai datori di lavoro negli anni passati a tassi coerenti con il livello del tasso di riferimento vigente al momento della stipula (tassi estremamente ridotti) stanno oggi subendo un iniquo prelievo fiscale a seguito degli effetti che gli incrementi del TUR producono sull'applicazione dell'art. 51, comma 4, lett. b) del Tuir in tema di fringe benefit.

Ai fini della concorrenza al reddito di lavoro dipendente imponibile, la attuale disciplina contenuta nell'articolo in commento prevede che *"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"*.

Ciò premesso, non si può fare a meno di considerare che le disposizioni del comma 4, dell'art. 51, nascono dall'esigenza di semplificare la quantificazione di alcuni dei benefit più diffusi (autoveicoli, prestiti, fabbricati), ma certamente non possono prescindere dalla preliminare valutazione che gli stessi comunque devono riguardare vantaggi assegnati "in relazione al rapporto di lavoro".

L'attuale riferimento al confronto con il TUS (ora TUR) a fine anno è il risultato di una modifica, che dovrebbe avere natura agevolativa, introdotta in un periodo storico di tassi decrescenti, con mutui prevalentemente stipulati a tasso variabile. Era, quindi, un sistema a favore del dipendente. Il meccanismo vigente, invece, in una situazione di tassi crescenti si traduce in uno svantaggio.

In particolare, con riguardo ai finanziamenti a tasso fisso, in conseguenza del brusco e repentino rialzo dei tassi di riferimento registrato negli ultimi mesi, l'applicazione della norma in parola produce effetti del tutto impropri e distorsivi, comportando una tassazione di valori derivanti da

fattori totalmente esogeni rispetto al momento della stipula del contratto – l'incremento del tasso unico di riferimento (TUR) – e che non rappresentano in alcun modo un effettivo benefit per il dipendente.

Questo perché la sua applicazione porta a qualificare come tale ai fini fiscali anche situazioni di totale assenza di un effettivo beneficio a favore dei dipendenti, considerato che le condizioni sui prestiti concessi a questi ultimi coincidono sostanzialmente, all'atto della stipula del contratto, con quelle offerte alla clientela.

La norma nell'attuale formulazione risulta priva dei requisiti di equità e ragionevolezza e incoerente con il generale principio di capacità contributiva, operando in assenza del relativo presupposto impositivo che ne costituisce la ratio (vantaggio assegnato in relazione ad un rapporto di lavoro).

In tale contesto, la disciplina vigente genera anche effetti di disparità di trattamento tra chi abbia contratto un mutuo con il proprio datore di lavoro (in capo a cui si genera un fringe benefit) e chi lo abbia fatto alle medesime condizioni, ma con una controparte diversa (in capo a cui non si genera materia imponibile).

Alla luce delle considerazioni esposte, chiediamo che da parte Vostra venga adottata quanto prima una soluzione che corregga l'iniqua situazione illustrata che si sta producendo in capo alle lavoratrici/lavoratori in termini di tassazione del reddito di lavoro dipendente ed eviti di determinare un incremento di prelievo fiscale in assenza di un corrispondente incremento della capacità contributiva, ristabilendo così l'equità fiscale.

Nel ringraziare per l'attenzione e nel restare a disposizione per ogni opportuno approfondimento, inviamo i migliori saluti.

I Segretari Generali

Rinnovo Ccnl settore Credito: in via di definizione la Piattaforma sindacale



Rinnovo Ccnl settore Credito: in via di definizione la Piattaforma sindacale

Lo scorso 28 febbraio abbiamo sottoscritto con Abi un Verbale di sospensione dei termini di scadenza del Contratto Nazionale al prossimo 30 aprile, per favorire un percorso di rinnovo condiviso e utile a raggiungere soluzioni costruttive e di prospettiva per garantire l'unità della categoria dei bancari e valorizzarla sotto il profilo economico, normativo e occupazionale.

In piena sintonia con questa impostazione è proseguito con ulteriore intensità e costanza il lavoro delle Commissioni costituite dalle Segreterie Nazionali, per elaborare le proposte di rinnovo.

La Piattaforma rivendicativa Sindacale è quindi in via di definizione e sarà portata all'approvazione delle lavoratrici e dei lavoratori con il percorso assembleare, che avremmo intenzione di avviare entro aprile.

In quest'ambito abbiamo inoltre chiesto ad Abi di svolgere al più presto un incontro in merito ai **Fringe Benefit**, per valutare le implicazioni legate a questo tema e alle scelte del Governo in merito, che stanno producendo e potranno ulteriormente creare forti impatti negativi dal punto di vista economico e fiscale alle colleghe e ai colleghi.

Roma, 20 marzo 2023

I segretari generali
Fabi -First Cisl -Fisac Cgil -Uilca -Unisin

Fisac Unicredit: FAQ su erogazione straordinaria welfare €800 – scad. 27/12/2022

1. A chi è destinato il bonus inflazione di 800 euro?

Secondo quanto stabilito nel Verbale di riunione tra azienda ed OO.SS. del 1° dicembre 2022, l'erogazione straordinaria welfare una tantum di 800 euro è prevista in favore di tutti i dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato/apprendistato (esclusi i dirigenti) in servizio alla data del 1° dicembre 2022

2. Il bonus inflazione viene proporzionato alla durata dell'orario di lavoro osservato per il personale a tempo parziale?

No. Il bonus non viene proporzionato alla durata dell'orario di lavoro ed è quindi pari a 800 euro anche per il personale a tempo parziale

3. Nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante l'anno 2022 il bonus inflazione viene proporzionato ai mesi di servizio prestati nel 2022

No. Il bonus non viene proporzionato ai mesi di servizio prestati nel 2022 ed è quindi pari a 800 euro in caso di inizio del rapporto di lavoro durante il 2022.

4. Il bonus è soggetto a limiti di reddito?

No. Il bonus non è soggetto a limiti di reddito.

5. I dipendenti che cessano dal servizio nel 2023 per ingresso nella Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà o per pensionamento diretto percepiscono il bonus inflazione?

Si. Per coloro che cessano dal servizio nel 2023 e che non potranno utilizzare il c/welfare al momento della sua riapertura, gli eventuali residui non utilizzati entro il 27/12/2022 verranno accreditati automaticamente nella posizione individuale del Fondo Pensione. Ricordiamo che la posizione previdenziale a capitalizzazione individuale deve essere aperta ed in grado di ricevere questa tipologia di versamenti. Tali somme concorreranno al limite annuale di € 5.164,57 di deducibilità dal proprio imponibile fiscale, unitamente ai versamenti volontari, alle contribuzioni effettuate per familiari, al reintegro delle anticipazioni ed al contributo aziendale (quest'ultimo limitatamente alle posizioni a capitalizzazione individuale).

6. I dipendenti che sono nella Sezione Ordinaria del Fondo di Solidarietà percepiscono il bonus inflazione?

Si, i dipendenti al 1° dicembre che usufruiscono delle prestazioni della Sezione Ordinaria del Fondo di Solidarietà hanno diritto al bonus inflazione. Al

contrario, coloro che sono al Fondo di Solidarietà Sezione Straordinaria, non essendo più in servizio non hanno diritto a questo bonus.

7. I dipendenti Lungo Assenti come possono usufruire del bonus?

Lungo assenti: in caso non abbiano la possibilità di accedere alla piattaforma del Conto Welfare, possono contattare l'Help Desk dedicato, scrivendo alla casella e-mail supportnewportalwelfare-italia@unicredit.eu oppure chiamare il numero 02/33485005 attivo dal lunedì al venerdì dalle ore 9:00 alle 13:00 per la gestione delle richieste. I colleghi con accesso alla piattaforma potranno invece aprire un ticket direttamente dal Conto Welfare o utilizzare il canale telefonico.

8. Quando scade la possibilità di utilizzare il bonus inflazione di 800 euro?

La scadenza è fissata al 27/12/2022 per i soli servizi di rimborso di bollette relative ad utenze domestiche (luce, gas, acqua) del 2022, dei buoni spesa e dei buoni carburante

9. Si possono utilizzare eventuali importi residui relativi a VAP e bonus conferiti nel 2022 e già presenti nel conto Welfare?

Si. Gli importi residui, già conferiti nel corso del 2022, potranno essere utilizzati fino al 27/12/2022, solo dopo aver utilizzato interamente il bonus inflazione di 800 euro e per i soli servizi di rimborso bollette, buoni spesa e buoni carburante.

10. Cosa accade alle eventuali somme residue derivanti dal bonus inflazione di 800 euro e da VAP e bonus alla data del 27/12/2022?

Le eventuali somme residue potranno essere utilizzate dal momento della riapertura del conto welfare e fino al 27/11/2023.

11. Di quali bollette si potrà richiedere il rimborso?

Si potrà richiedere il rimborso delle bollette relative alle fatture pagate nel 2022 dal dipendente per i

consumi di utenze di luce, gas e acqua di competenza del 2022, anche se intestate ai familiari. Per familiari si intendono: coniuge, figli/e, fratelli, sorelle, generi e nuore, genitore, suocere/i (escluso il convivente more uxorio). Qualora l'utenza sia intestata al condominio deve essere riportata la quota a carico del dipendente (o familiare) come attestata dall'Amministratore e deve fare riferimento a spese consuntivate.

12. Come si puo`ottenere il rimborso delle bollette?

Per ottenere il rimborso è sufficiente inserire un'unica richiesta, comprendente anche piu`bollette, allegando il documento di autodichiarazione disponibile sul sito del conto welfare. Per le bollette della luce bisogna escludere la quota del canone RAI. Nel modulo di richiesta rimborso bollette, per i pagamenti non in contanti è necessario allegare due file sia nel campo "Giustificativo" sia in quello di "Attestato di pagamento", pertanto occorre caricare due volte il modulo di autodichiarazione. Tale necessita` non si presenta nel caso di pagamento in contanti: in tal caso sara` attivo solo lo spazio "Giustificativo" e quindi l'autodichiarazione andra`allegata una sola volta.

13. Cosa accade in caso di errato inserimento della richiesta di rimborso delle bollette?

In caso di errato inserimento della richiesta di rimborso bollette, la pratica viene messa in stato "da integrare". Il dipendente riceverà` successivamente una mail di alert con la motivazione del blocco ed avra` 2 giorni di tempo per integrare la pratica.

14. Per quali buoni spesa si puo` utilizzare il bonus inflazione di 800 euro?

Il bonus si puo` utilizzare online o nei punti vendita per molteplici settori merceologici: alimentari, tempo libero, abbigliamento, elettronica, infanzia, arredamento ed altri ancora, riferiti ad aziende come ad es. Amazon, Ikea, Decathlon e Mediaworld.

15. Come funziona l'utilizzo del bonus inflazione per i

buoni carburante?

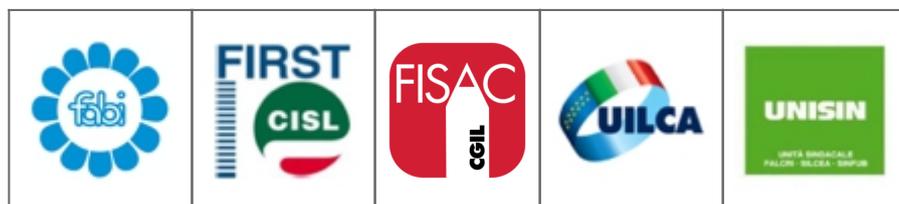
Fino ad un importo max di € 200,00 è possibile, per l'anno 2022, richiedere buoni carburante che non impattano sul tetto massimo di €3.000 previsto per i fringe benefit aziendali. Eventuali ulteriori richieste di buoni benzina oltre i 200 euro, possono essere effettuate tramite voucher ma concorrono al limite di € 3.000.

16. Come funziona la regolamentazione fiscale dei fringe benefits?

Bisogna ricordare che i due servizi di Rimborso delle Bollette e acquisto dei buoni spesa, cumulativamente, non possono superare l'importo complessivo di € 3.000 totali, che corrisponde al limite del fringe benefit 2022. In presenza di altri benefit (ad es. alloggio, auto aziendale, sovvenzione al personale o mutuo a tasso agevolato), se il valore complessivamente percepito nell'anno (comprensivo dei buoni spesa e del rimborso delle bollette) dovesse superare il limite di esenzione fiscale di € 3.000, l'intero importo dei buoni spesa e del rimborso delle bollette sarà soggetto a imposte e contributi previdenziali.

dal sito www.fisacunicredit.eu

Gruppo Bper: lettera delle OO.SS. sul caro bollette



	Spett.le Gruppo Bper Relazioni Sindacali
--	---

Le scriventi OO.SS. nelle scorse settimane hanno richiesto che il Gruppo BPER valuti positivamente di erogare un riconoscimento economico alle Lavoratrici ed ai Lavoratori del Gruppo, in considerazione dello straordinario momento di congiuntura economica e tenuto anche conto dell'eccezionalità della vita sociale in conseguenza degli effetti derivanti dalla "crisi energetica".

La richiesta è peraltro corroborata dai confortanti risultati economici espressi dal Gruppo, vanto dell'Azienda e di chi in essa contribuisce a produrre valore.

Rinnoviamo dunque la richiesta di un segnale di attenzione che, anche alla luce del "Decreto aiuti quater" – che prevede la defiscalizzazione fino a 3.000 euro delle somme erogate nel 2022 a titolo di fringe benefit-, potrebbe beneficiare di esenzione fiscale e consentire di affrontare con maggiore serenità questo momento particolarmente impegnativo per l'economia delle famiglie. Inoltre, sempre in relazione al suddetto Decreto, invitiamo l'Azienda a valutare l'anticipazione dell'erogazione del c.d. Premio Lanterna con la finalità di massimizzare i benefici fiscali della previsione normativa.

Confidando nell'accoglimento delle nostre istanze rimaniamo in attesa di una Vs. comunicazione in merito.

Modena, 30 novembre 2022

Segreterie di Coordinamento Sindacale del GRUPPO BPER

FABI	FIRST/CISL	FISAC/CGIL	UILCA	UNISIN
-------------	-------------------	-------------------	--------------	---------------

<i>A. Sboro</i>	<i>E. Verrengia</i>	<i>N. Cavallini</i>	<i>G. Dettori</i>	<i>A. Bonvicini</i>
-----------------	---------------------	---------------------	-------------------	---------------------

Intesa Sanpaolo: importante accordo, ottenuta l'erogazione di 500€



Dopo una complessa trattativa è stato sottoscritto l'accordo che prevede l'erogazione straordinaria ed aggiuntiva di 500 euro che avevamo richiesto.

Questa somma beneficerà della normativa sui fringe benefit, per cui a fronte di bollette relative a luce, acqua e gas non vi sarà alcuna tassazione e contribuzione previdenziale. Per ottenere tale detassazione dovrà essere prodotta entro il 9/12/22 una apposita autocertificazione (le istruzioni operative sono predisposte e comunicate dall'azienda).

L'erogazione avverrà con il cedolino del 20 dicembre e ne beneficeranno tutti i colleghi delle Aree Professionali e i Quadri Direttivi.

Alla luce delle attuali disposizioni di legge sarà inoltre possibile recuperare, con le medesime modalità di autocertificazione, la tassazione applicata alla precedente erogazione aziendale avvenuta a settembre.

Inoltre, in recepimento all'ultimo decreto che ha innalzato il limite a 3.000 euro, abbiamo chiesto l'adeguamento delle piattaforme aziendali welfare per l'acquisto di buoni spesa/carburante ai nuovi limiti fringe benefit, perché attualmente ancora fermi a 258 euro. L'azienda ci ha precisato che (in particolare a causa dell'orizzonte temporale limitato) sussistono problemi tecnici che impediscono tale adeguamento, ma da parte nostra continuiamo ad auspicare che possa essere individuata una soluzione che accolga (anche sotto questo aspetto) le aspettative dei colleghi.

Consideriamo con soddisfazione il risultato di questa trattativa che rappresenta un riconoscimento per l'impegno profuso dalle lavoratrici e dai lavoratori del Gruppo ISP.

Milano, 22 novembre 2022

**Delegazioni Trattanti Gruppo Intesa Sanpaolo
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN**

I Segretari Generali: chiesto incontro in Abi sui Fringe Benefit



Le iniziative di politica monetaria adottate dalla Banca Centrale Europea hanno determinato, con una serie di incrementi, l'innalzamento del Tasso Ufficiale di Riferimento (Main Refinancing Operation) al 2%.

Questa situazione comporta, tra l'altro, un aumento dei tassi d'interesse sui mutui e prefigura uno scenario di un possibile ricalcolo e incremento del prelievo fiscale per i dipendenti che beneficiano di mutui a tassi agevolati, qualora l'ammontare di tali agevolazioni superi il limite dell'esenzione, che dal precedente importo di 258 euro era passato, per l'anno 2022, a 600 euro ed è stato ulteriormente incrementato a 3.000 euro, con l'ultimo Decreto Aiuti Quater, deciso dal Governo lo scorso giovedì 10 novembre.

A fronte di uno scenario così articolato, abbiamo chiesto un incontro ad Abi per valutare i vari aspetti della questione, trovare soluzioni di garanzia rispetto a possibili impatti fiscali negativi per le lavoratrici e i lavoratori e definire come cogliere eventuali opportunità offerte dall'ultima decisione del Governo, attraverso soluzioni concordate con le Organizzazioni Sindacali.

Roma, 14 novembre 2022

I Segretari Generali

Fabi – First Cisl – Fisac Cgil – Uilca – Unisin

Fringe Benefits: sale a 3.000

La soglia non tassabile

Sale la soglia entro cui le aziende possono riconoscere premi e bonus ai dipendenti senza pagare le tasse sulle somme erogate. Da 600 a 3.000 euro con il nuovo decreto Aiuti.

Il governo Meloni ha introdotto un **bonus busta paga** del valore annuo massimo di **3.000 euro**. Lo fa col nuovo decreto Aiuti approvato in serata dal Consiglio dei ministri, con il quale viene innalzata la soglia, precedentemente di 600 euro, entro cui i datori di lavoro possono riconoscere ai propri dipendenti determinati beni e servizi senza doversi far carico delle tasse.

Del nuovo bonus da 3.000 euro (annui), infatti, non se ne farà carico lo Stato, bensì le aziende. Saranno i datori di lavoro, qualora lo volessero, a riconoscerlo, contribuendo così a sostenere il reddito dei loro dipendenti specialmente adesso che l'inflazione ha comportato una perdita notevole del potere d'acquisto degli stipendi.

Non sarà l'unica misura che garantirà un aumento di stipendio, visto che per il 2023 il governo ha in mente di attuare un **nuovo taglio del cuneo fiscale** (ma prima dovrà rifinanziare quello introdotto dal governo Draghi) così da garantire un aumento dello stipendio netto a parità di lordo.

Serve aumentare gli stipendi

Il problema è chiaro: l'inflazione, sommata al fatto che gli stipendi nel frattempo restano fermi al palo, sta erodendo il potere d'acquisto degli italiani. Serve, quindi, individuare un modo per **aumentare le retribuzioni**, ma non si può pretendere che tutto il peso dell'incremento gravi sulle aziende, anch'esse penalizzate dal rincaro dei costi

dell'energia e dall'inflazione che ne è conseguita.

Ragion per cui il governo ha in mente di procedere verso **due distinte direzioni**:

- da una parte incentivando le aziende ad aumentare gli stipendi riconoscendo loro la possibilità di erogare **bonus e premi esentasse**;
- dall'altra si interverrà sull'imposizione fiscale che grava sulle retribuzioni, con l'obiettivo di **tagliare ulteriormente il cuneo fiscale** rispetto allo sgravio del 2% introdotto dal governo Draghi per l'anno corrente. In questo caso lo stipendio netto aumenterà, ma senza costi ulteriori per l'azienda visto che il lordo sarà lo stesso di sempre.

A tal proposito il nuovo decreto Aiuti fissa a **3.000 euro** la soglia entro cui le aziende possono erogare **bonus e premi in favore dei dipendenti** senza dover pagare le tasse sull'importo corrisposto.

Tra i beni e servizi che le aziende possono riconoscere ai dipendenti rientra anche – novità introdotta esclusivamente per il 2022 – il rimborso per il pagamento sostenuto dal dipendente per le **utenze domestiche di luce, gas naturale e acqua**.

Il bonus 3.000 euro non è obbligatorio

Ovviamente **non si tratta di un obbligo per l'azienda**, la quale può anche scegliere di non fruire di tale possibilità. Inoltre, l'importo riconosciuto potrebbe anche essere più basso: 3.000 euro, infatti, è il limite annuo entro cui tale

premio non sarebbe tassato.

Il vantaggio per l'azienda è chiaro: da una parte si punta al **benessere del dipendente** limitando la perdita del potere d'acquisto della retribuzione senza necessariamente dover procedere a un vero e proprio aumento strutturale di stipendio, e dall'altra si è certi dell'esborso richiesto visto che non bisognerà calcolare anche le imposte dovute sull'aumento.

Insomma, se un datore di lavoro vuole riconoscere un premio di 1.000 euro potrà farlo senza preoccuparsi di quanto gli costerà di aumento delle tasse, in quanto tale bonus sarebbe totalmente esentasse.

Il vantaggio sarebbe anche per il dipendente, che oltre a godere di un aumento ne beneficerebbe per intero, visto che **entro il limite di 3.000 euro il bonus non rientrerebbe nell'imponibile.**

Fonte: money.it