



Fideuram

[www.fisac-fideuram.net](http://www.fisac-fideuram.net)

[info@fisac-fideuram.net](mailto:info@fisac-fideuram.net)

## La “scure fiscale” sui bancari

**Sulle lavoratrici e i lavoratori del settore del credito si abbatte – per effetto di una norma fiscale ingiusta e iniqua – una vera e propria scure fiscale.** La Fisac CGIL, assieme alle altre sigle sindacali, ha denunciato in tutte le sedi questo problema; innanzitutto, al Governo è stato chiesto di modificare la legge per eliminare gli effetti impropri e distorsivi della disciplina fiscale sui fringe benefits.

*Di seguito un riepilogo delle informazioni a noi note (salvo errori ed omissioni non volontarie), fermo restando che per ogni dipendente il computo fiscale lo effettua il datore di lavoro.*

### **Fringe benefits**

I fringe benefits possono essere definiti come “*compensi in natura*” perché non vengono erogati sotto forma di denaro, ma elargiti - previsti da contratto o volontariamente concessi dal datore di lavoro- sotto forma di beni e servizi dall'azienda ai dipendenti. Rappresentano quindi una forma di “*retribuzione in natura*”, prevista dal Codice civile. Come sua caratteristica peculiare, l'attribuzione dei fringe benefits può avvenire anche senza formalità da parte del datore di lavoro; può essere, quindi, volontaria. Significa che non è necessariamente prevista da un accordo collettivo o da un regolamento aziendale, può essere ad personam, ossia essere prevista in favore di un singolo dipendente e non in favore della generalità o di categorie di questi.

Cosa rientra in pratica nei fringe benefits? Possono esserlo molte cose, in generale beni e servizi dedicati al dipendente quali mutui e prestiti, buoni acquisto e carburante (acquistati utilizzando il Conto sociale e la piattaforma WelfareHub), alloggi concessi in locazione, in uso o in comodato, autoveicoli in uso promiscuo. Non rientrano nei fringe benefit le somme utilizzate in Conto sociale per ottenere il rimborso di spese relative ai familiari (per esempio mensa scolastica, testi scolastici, ecc.), le borse di studio per i figli, i buoni pasto, l'assegno per familiari portatori di handicap grave, il premio (a carico dell'azienda) per la polizza assicurativa a copertura del rischio infortuni (sia professionali, sia extraprofessionali).

### **Esenzione fiscale dei fringe benefits**

I fringe benefits, costituendo parte della retribuzione, concorrono alla formazione del reddito da lavoro dipendente. Esiste, tuttavia, una deroga al principio di onnicomprensività che governa il reddito di lavoro dipendente (art. 51, comma 1, TUIR) che prevede che i fringe benefits non concorrano a formare il reddito da lavoro dipendente se il loro valore non è complessivamente superiore, nel periodo d'imposta, a 258,23 euro. Entro la medesima soglia, in applicazione del principio di armonizzazione delle basi imponibili fiscali e previdenziali, i fringe benefits non concorrono alla formazione della base imponibile previdenziale.

Entrando un po' più nel merito, l'art. 51, comma 4, TUIR individua alcuni dei beni e servizi che più

frequentemente vengono concessi ai dipendenti, e per i quali sono stabiliti speciali criteri di determinazione forfetaria dei valori da assoggettare a tassazione.

### **Recente legislazione d'urgenza (Decreti-legge)**

A sostegno del potere d'acquisto dei dipendenti, negli ultimi due anni la soglia di esenzione dei fringe benefits ha subito diverse oscillazioni. Nel 2022, con il Decreto Aiuti-bis, la cosiddetta "tasca fringe" è passata, da 258,23 euro a 600 euro ed è stato introdotto il rimborso delle utenze domestiche di acqua, energia elettrica e gas, per poi essere ulteriormente incrementata a 3000 euro per il medesimo periodo d'imposta, come previsto dal Decreto Aiuti quater.

Nel 2023 la soglia esentasse è tornata a 258,23 euro, salvo che per i dipendenti con figli a carico, in favore dei quali il Decreto Lavoro ha prorogato l'innalzamento della soglia di esenzione a 3000 euro includendovi, come accaduto nel 2022, il rimborso delle utenze domestiche (possibilità attivata lo scorso anno ma non riattivata al momento a livello di Gruppo ISP).

*Si considerano fiscalmente a carico i figli che non superano i 24 anni di età e hanno percepito nell'anno un reddito complessivo pari o inferiore a 4.000 euro e i figli che superano i 24 anni e hanno percepito un reddito complessivo annuo non superiore a 2.840,51 euro.*

Per i lavoratori dipendenti che non rientrano nella "categoria" prevista dalla norma (cioè i dipendenti con figli a carico), resta confermato il limite di esenzione ordinario di 258,23 euro e l'impossibilità di accedere al rimborso delle utenze.

Per il 2024 la soglia esentasse generale è rialzata da 258,23 a 1000 euro, salvo che per i dipendenti con figli a carico che beneficeranno di un innalzamento a 2000 euro (in realtà 1000 euro meno del 2023).

### **Spettanza individuale dell'agevolazione fiscale sui fringe benefits**

L'Agenzia delle Entrate ha chiarito che l'agevolazione spetta in misura intera a ciascun genitore anche in presenza di un unico figlio, purché il figlio sia fiscalmente "eleggibile" come a carico (indipendentemente dal fatto che per lo stesso spetti, in tutto o in parte, la relativa detrazione). Quindi, nel caso di figlio a carico al 100% di uno dei due genitori (entrambi lavoratori dipendenti), entrambi potranno beneficiare dell'esenzione fino a 3000 euro. Allo stesso modo, in caso di figlio a carico di ciascun genitore al 50%, entrambi potranno avere l'esenzione fino a 3000 euro.

### **Buoni benzina**

Dal computo dei 3000 euro sono parzialmente esclusi i "buoni benzina". Difatti, nell'attuale periodo d'imposta, il regime di esenzione per i fringe benefits, sia con riferimento alla soglia ordinaria di 258,23 euro, sia con riferimento alla soglia di 3000 euro per i dipendenti con figli a carico, costituisce un'agevolazione cumulabile con il regime di esenzione previsto per il bonus carburante dal Decreto Carburanti. Quando si parla di bonus carburante, ci si riferisce a un voucher, in formato cartaceo o elettronico, destinato all'acquisto di carburanti (come benzina, gasolio, GPL e metano) e alla ricarica dei veicoli elettrici, e assegnato dai datori di lavoro privati ai lavoratori propri dipendenti. Il Decreto Carburanti ha previsto che, per l'anno 2023, il lavoratore possa ricevere dal datore di lavoro buoni carburante non imponibili ai fini fiscali (ma rilevanti ai fini contributivi) fino a 200 euro annui. Già nel 2022, il Decreto Ucraina aveva introdotto misura analoga, ovvero il buono

benzina non imponibile ai fini fiscali e contributivi fino a 200 euro annui.

### **Applicazione della misura agevolativa**

Per l'applicazione della misura agevolativa prevista sul 2023 per i dipendenti con figli a carico, il datore di lavoro – che agisce come sostituto d'imposta – dovrà acquisire e conservare l'autocertificazione da parte dei dipendenti che, a loro volta, dovranno indicare di averne diritto precisando il codice fiscale dei figli.

### **Il welfare aziendale vero e proprio non fa reddito imponibile**

*(per questo la contrattazione di secondo livello vi si dedica in modo particolare)*

Pur se sempre più datori di lavoro scelgono di inserire i fringe benefits all'interno di un piano di welfare aziendale, non tutto ciò che in termini di beni, prestazioni, opere e servizi è offerto da datore di lavoro costituisce fringe benefits. Piuttosto si parla di *flexible benefits*; questi sono costituiti da quei beni, prestazioni, opere e servizi, di cui all'art. 51, comma 2, TUIR, offerti dal datore di lavoro alla generalità o a categorie omogenee di dipendenti (senza poterli erogare ad personam o a un numero ristretto di persone), nell'ambito dei cosiddetti piani di welfare aziendale. Rientrano in questa fattispecie l'assistenza sanitaria integrativa, la previdenza complementare, i servizi per l'infanzia e l'istruzione, l'assistenza ai familiari non autosufficienti, etc. Data la loro rilevanza, il legislatore ha elencato tassativamente i flexible benefits che, in deroga al principio di onnicomprensività, non concorrono, in tutto o in parte, alla formazione del reddito di lavoro dipendente, né alla formazione della base imponibile previdenziale.

### **Trattamento fiscale dei fringe benefits**

Come detto, i fringe benefits sono sottoposti, in via ordinaria, a una limitata soglia di esenzione pari a 258,23 euro (sebbene innalzata, nell'attuale periodo d'imposta, a 3000 euro in favore dei dipendenti con figli a carico). Inoltre, il regime previsto dall'art. 51, comma 3, TUIR stabilisce che in caso di superamento del limite di non concorrenza alla formazione del reddito, il datore di lavoro deve assoggettare a tassazione e a contribuzione l'intero importo. Questa regola è stata considerata applicabile anche nelle eccezionali e temporanee azioni di innalzamento della soglia di esenzione. Attenzione, quindi: se si sfiorano anche di un solo centesimo le soglie di 3000 euro o di 258,23 euro, 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.

### **Meccanismo dei fringe benefits per mutui e prestiti ai dipendenti bancari**

Se un'azienda che vende scarpe 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. Sulla base di questo ragionamento, i finanziamenti delle banche ai propri dipendenti vengono assoggettati alla normativa sui fringe benefits.

L'importo da considerare come benefit si determina partendo dalla differenza tra il Tasso di Riferimento MRO BCE (fino a poco più di un anno fa pari a zero, ora invece risalito) e il tasso pagato sul mutuo o sul prestito.

Non tutta la differenza rappresenta un benefit: l'importo preso in considerazione è pari al 50% (la metà) di tale differenza. Ad esempio, se un mutuo al tasso agevolato per il personale, con debito residuo pari a 100/mila euro, è regolato ad un tasso fisso dello 0,50%, considerando il tasso MRO BCE del 4,50% l'ammontare del benefit è pari a:  $4,5 - 0,50 = 4,00\% \rightarrow 4,00 : 2 = \underline{2,00\%}$ . Ribaltata sul debito residuo, questa percentuale equivale a:  $100.000 \times 2 : 1200 = 166,67$  euro, 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 MRO 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 MRO BCE è stato 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 MRO BCE. Tuttavia, il meccanismo 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):  $166,67 \times 12 = 2000,00$  euro di minori interessi su finanziamento quindi un benefit di 2.000 euro. Un dipendente senza figli a carico si trova ad aver ampiamente sfiorato la soglia dei 258,23 euro. Per questo si vedrà le trattenute fiscali e previdenziali sull'intera somma. Una lavoratrice o un lavoratore con figli a carico – in assenza di ogni altra forma percepita di fringe benefits – riuscirà invece ad evitare la tassazione per il 2023, (ma rischierebbe di non ci riuscirci nel 2024).

## **Inoltre**

Secondo le ultime indicazioni dell'Agenzia delle Entrate, il principio di cui sopra si applica a tutte le forme di finanziamento comunque erogate dal datore di lavoro, indipendentemente dalla loro durata e dalla valuta utilizzata. Pertanto non solo mutui ipotecari e prestiti a fronte di cessione parziale dello stipendio ma anche altro, tra cui le condizioni di maggior favore rispetto allo scoperto di conto corrente di un dipendente che quindi concorrono a definire il montante dei fringe benefits.

## **Per concludere**

Nel 2022 alcune banche, per effetto del meccanismo di cui sopra, hanno scelto di effettuare l'addebito in unica soluzione a fine anno. Altre hanno deciso di rateizzare con addebiti in più soluzioni. Altre hanno provveduto ad effettuare il controllo mensilmente, come in effetti prevederebbe la norma, effettuando in itinere gli addebiti al superamento della soglia. Ciò con 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 a fine anno e quello applicato nel corso dei mesi precedenti).

Relativamente al Gruppo ISP, i conti su mutui e prestiti sono fatti a fine anno, e le indicazioni fornite sulla

intranet sono le seguenti:

## **News del cedolino di ottobre 2023 Aree Professionali e Quadri Direttivi con CCNL Credito**

### **1. Fringe Benefit**

Le disposizioni in vigore prevedono per i c.d. "fringe benefits" (es. valore convenzionale dell'auto, alloggio in uso al dipendente, Welfare aziendale, mutui e prestiti a tasso agevolato ecc.) l'esenzione totale qualora il loro importo complessivo non superi il limite di legge (attualmente pari a € 258,23, eventualmente estendibile previa "Autocertificazione Richiesta Soglia Fringe Benefits 3.000 euro" – rif. news del 25/10/2023).

Al superamento del suddetto limite tutto l'importo cumulato nell'anno concorre alla formazione del reddito imponibile (sia fiscale che contributivo).

L'importo del benefit viene indicato nel corpo del cedolino con cadenza mensile/annuale o al verificarsi del singolo evento, mentre le quote esenti, soggette o imponibili trovano esposizione con le voci figurative riportate di seguito:

- **voce 91QC Progr.Fr.Benefit esenti:** identifica il dato progressivo al corrente mese entro il limite di esenzione;
- **voce 91QE Progr.Fr.Benefit soggetti:** identifica il dato progressivo al corrente mese oltre il limite di deducibilità;
- **voce 64QE Imponibile fringe benefit:** identifica il dato del mese rilevante ai fini fiscali e contributivi.

**Con particolare riferimento ai mutui e prestiti a tasso agevolato per i dipendenti si ricorda che l'importo del benefit sarà determinato e indicato nel cedolino del mese di dicembre 2023.**

Il cedolino del dicembre 2022 – che ognuno può consultare – riporta quanto calcolato rispetto a mutui o prestiti riferito allo scorso anno. Per il 2023 occorre aspettare.

*Nel frattempo, come Fisac CGIL possiamo fornire supporto per conteggi e calcoli utili ad effettuare una valutazione di massima della propria posizione rispetto al rischio di superamento delle soglie pro capite di detassabilità dei fringe benefits.*