

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 dipendenti con figli a carico.**

La nostra azienda non ha ancora predisposto adeguamento della apposita procedura “Mondo Welfare” con i nuovi limiti appena approvati.

Sarà nostra cura aggiornarvi quanto prima non appena l’informazione sarà disponibile

Nel frattempo IN ALLEGATO IL COMUNICATO con i dettagli delle attuali previsioni in proposito e le nostre richieste giacenti in Parlamento

FRINGE BENEFIT: ULTIME NOVITA’

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 dipendenti con figli a carico.**

Nella seduta di giovedì 29 giugno, la Camera dei Deputati ha approvato definitivamente 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 introdotte dal *decreto* possiamo annoverare: proroga fino al 31/12/2023 dello smart working per categorie fragili e genitori con figli di età inferiore ai 14 anni, con limiti per la P.A. e modifica temporanea della normativa fiscale per i *fringe benefit*.

Nello specifico, l’Articolo 40 della Legge di conversione del “Decreto lavoro” ha previsto per il 2023 l’innalzamento fino a 3.000 euro della soglia di esenzione fiscale dei *fringe benefit* aziendali per tutti i dipendenti privati beneficiari, per contrattazione collettiva o per normative di aziende/gruppi, di prestiti o mutui agevolati, **purché abbiano uno o più figli a carico** nati anche fuori dal matrimonio o adottivi.

FRINGE BENEFITS: COSA SONO E COME FUNZIONANO

La normativa vigente 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. anche prestiti e mutui agevolati) superi la soglia di 258,23 euro (o euro 3.000,00 per chi ha figli a carico), 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 (3.000,00) 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.

Soglia (euro 3.000,00) riproposta anche per il 2023 ma solo per i dipendenti privati con figli a carico.

L'attuale limite e la sua articolazione sta generando e genererà delle profonde disparità fra i dipendenti.

Su questo argomento la Fisac e le altre organizzazioni sindacali di settore unitamente ad Abi hanno inviato al presidente del Consiglio, Giorgia Meloni, e al Governo specifica richiesta avente per oggetto fringe benefits e finanziamenti concessi dalle aziende ai propri dipendenti al fine di trovare soluzioni o elevare la soglia di non imponibilità.

Molti dipendenti che hanno in corso finanziamenti erogati dai loro datori di lavoro negli anni passati a tassi coerenti con il livello del tasso di riferimento vigente al momento della stipula (estremamente ridotto) stanno oggi subendo un iniquo prelievo fiscale a seguito degli effetti della crescita dei tassi.

La norma nell'attuale formulazione risulta priva dei requisiti di equità e ragionevolezza ed è incoerente con il generale principio di capacità contributiva, operando in assenza del relativo presupposto impositivo che ne costituisce la ratio ovvero 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).

FRINGE BENEFITS E LEGGE: PROSSIME PUNTATE

La nostra determinazione, come Fisac e come CGIL, 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.
- adottare ogni iniziativa necessaria ad intervenire 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.

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.

FRINGE BENEFITS E CREDIT AGRICOLE

La nostra azienda non ha ancora predisposto adeguamento della apposita procedura “Mondo Welfare” con i nuovi limiti appena approvati.

Sarà nostra cura aggiornarvi quanto prima non appena l’informazione sarà disponibile