



Facciamo luce sui Fringe Benefit

Come ogni anno, la definizione del Valore di produttività aziendale (Vpa) porta con sé un dubbio amletico: converrà percepirlo in busta paga oppure destinarlo al welfare?

La risposta è soggettiva e dipende, oltre che dalle spese personali, anche dalla disponibilità di utilizzo dei *fringe benefit*. Cercheremo, con questa pubblicazione, di fare chiarezza.

La legge 207 del 30.12.2024 (legge di bilancio), grazie all'intervento del **Sindacato Confederale**, ha confermato, per i periodi di imposta 2025, 2026 e 2027 una **tassazione agevolata del 5%** per premi di produttività fino all'importo di 3.000 euro, per tutti coloro che, nell'anno precedente, hanno conseguito un **reddito da lavoro dipendente non superiore a 80.000 euro**.

In **alternativa**, per questi **primi 3.000 euro** ogni collega (che rispetti il requisito reddituale) potrà decidere se utilizzare il premio **attraverso una piattaforma welfare** messa a disposizione da ogni Bcc e Azienda del Gruppo. L'utilizzo sotto forma di servizi *welfare* consente, alle lavoratrici ed ai lavoratori, di ottenere *benefit* e servizi **per un massimo di 3.000 euro**: in questo caso non solo **l'importo è completamente detassato**, ma viene **maggiorato** di una percentuale del **18,50%**.

Ad esempio: su una quota conferita di 3.000 euro la maggiorazione sarà di 555 euro, per un totale disponibile sulla piattaforma di 3.555 euro, che dovranno essere utilizzati entro novembre 2026 in rimborsi, acquisto di beni e servizi.

Sulla piattaforma *welfare*, vengono resi fruibili servizi e *benefit* di varia natura. Di seguito elenchiamo alcuni di questi, precisiamo però che ogni Azienda potrà decidere quali rendere disponibili e quali no:

- **buoni spesa e buoni benzina**;
- rimborso delle **bollette** per **utenze domestiche** (escluso Gpl);
- rimborso di spese sostenute per **rette scolastiche, libri scolastici, campi estivi, servizi educativi e sportivi**, oltre a **spese di trasporto** per figlie e figli a carico;
- **servizi di benessere** (es. terme, viaggi, corsi, ecc.) e **tempo libero**;
- rimborso **spese di assistenza ai familiari** (es. badanti, assistenza domiciliare, case di riposo e di cura);
- rimborso **spese sanitarie**.

Quando occorre porre attenzione all'utilizzo dei servizi welfare?

Quando il servizio utilizzato impatta sull'importo individuale di "fringe benefit" già in uso dalla lavoratrice o dal lavoratore?

Per maggior chiarezza, e per riassumere l'argomento comunque piuttosto complesso, ricordiamo che i **fringe benefit** sono **compensi non monetari** che un'azienda offre ai propri dipendenti in aggiunta allo stipendio, allo scopo di aumentare il benessere dei dipendenti. Sono **esenti da tassazione fino ad una soglia annuale stabilita dalla legge** che, per gli anni **2025, 2026 e 2027**, è di **1.000 euro annui per tutte le lavoratrici e lavoratori, aumentata a 2.000 euro** per chi, alla data del 31 dicembre, ha almeno **un figlio a carico**.

Cosa si intende per figlio a carico? Sono considerati fiscalmente a carico i figli, anche adottivi, affiliati o affidati, di età inferiore a 30 anni, nonché ciascun figlio di età pari o superiore a 30 anni con disabilità accertata (ai sensi art. 3 c. 3 legge 104), con reddito pari o inferiore a 2.840,51 euro, la soglia sale a 4.000 euro per figli di età inferiore a 24 anni.

Attenzione: se il valore dei fringe benefit supera tali soglie, viene tassato all'aliquota ordinaria tutto l'importo, non solo la parte in eccedenza.

L'eventuale tassazione ordinaria di tutto l'importo asseribile a fringe benefit, con molta probabilità, annullerà, o quasi, i benefici economici collegati all'utilizzo dei servizi di welfare. Occorre quindi che, **ciascuno, ponga particolare attenzione** a quanti e quali beni o servizi costituiscono, per loro natura, *fringe benefit*, al fine di non superare le soglie di esenzione.

Di seguito troverai una sintesi sui *fringe benefit* che costituirà un **promemoria di immediata consultazione** per aiutarti ad effettuare la scelta di destinazione del tuo premio Vpa:

- **i buoni spesa e i buoni benzina** eventualmente concessi dal datore di lavoro;
- la **quota di interessi pagati a fronte della concessione di mutui/finanziamenti** a tassi "agevolati". Nella fattispecie, si assume:
 - il 50% della differenza tra l'importo degli interessi calcolato, mese per mese, al tasso BCE e il tasso applicato al mutuo o al prestito nel caso di interesse a **tasso variabile**;
 - il 50% della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al tasso BCE rilevato alla data di sottoscrizione e il tasso effettivamente applicato, nel caso di interesse a **tasso fisso**;
- **beni concessi in uso promiscuo** come ad esempio smart phone, automobile, ecc;
- **omaggi** come ceste natalizie o similari;
- i premi relativi alle polizze assicurative introdotte con il Contratto Integrativo di Gruppo o dalla singola Azienda, riferiti ai rischi di infortunio extraprofessionale, invalidità permanente da malattia, temporanea caso morte e polizza Kasko (per l'utilizzo dell'auto propria per ragioni di servizio).

Per questa voce, se consideriamo le coperture introdotte dal Contratto Integrativo di Gruppo Iccrea (ma in alcune aziende potrebbero esserci costi più elevati), la **quota asserita a fringe benefit per tutte le lavoratrici e i lavoratori** sarà di **264,52 euro** così come di seguito dettagliato:

- 34,32 euro per polizza infortuni extra professionali
 - 95,00 euro per polizza invalidità permanente da malattia
 - 115,20 euro per polizza temporanea caso morte
 - 20,00 euro per polizza kasko
- oltre ai **rimborsi di bollette** per utenze domestiche e **buoni spesa e buoni benzina** chiesti sulla piattaforma welfare.

Per qualsiasi necessità di chiarimento i Dirigenti Sindacali First Cisl sono a disposizione di tutti i colleghi. Buona scelta!

