



Vi stanno rubando il futuro!

Riceviamo e volentieri pubblichiamo il contributo di una collega che riflette sul progressivo svilimento professionale del lavoro in Rete:

"Ciò che vedo nel mio mondo lavorativo non mi piace neanche un pò..."

Giovani promesse a cui si sta rubando il futuro, appiattendoli alla cultura dei numeri fine a sé stessi, al risultato fine a se stesso, per l'ingordigia di management cieco e attento solo ed unicamente a fare sempre di più dell'anno precedente senza minimamente stare attento al consolidamento del risultato, al valore di ciò che si crea. E si, sarò antica, antiquata e passata pure di moda ma sono cresciuta e mi sono formata come professionista credendo sempre che l'approfondimento nella formazione fosse un plus, fosse quel quid che mi distingueva dalla massa informe di venditori sul mercato. E uso il termine " venditore " in accezione negativa volutamente... Perché per me quelli sono stati sempre quelli da " battere " sul campo, quelli che vendevano fumo ai propri clienti, che avevano la visione del cliente come un " limone da spremere " e poi buttare via... "Noi altri " eravamo diversi, ci distingevamo per la preparazione, la professionalità, la capacità di comprendere a fondo le ragioni del cliente e le peculiarità dello stesso, cucendogli addosso, come si diceva un tempo, il proprio vestito fatto su misura. Eravamo artigiani, orgogliosi di esserlo. Ciò che vedo oggi, difficilmente rispecchia e rispetta le aspettative legittime di un vero consulente. E questo non a causa di " giovani " poco preparati, anzi forse loro lo sono più di noi perché mediamente ognuno di loro ha almeno conseguito una laurea specifica, ma per una pervicace ed ingorda volontà di correre senza mai fermarsi. Non hanno il tempo di sedimentare, approfondire ed attrezzarsi... Non glielo si dà. Si sta formando un esercito di eccellenti venditori ma di mediocri professionisti, che un giorno guardandosi indietro non so quanto potranno dirsi soddisfatti di ciò che sono divenuti prescindendo dalle promozioni che abbiamo ottenuto o no."

Parliamo di: fringe benefit

I fringe benefit sono compensi non monetari che vengono elargiti dall'azienda ai lavoratori senza che ve ne sia un obbligo o una disposizione specifica prevista dalla legge.

Il termine Fringe benefit deriva dall'inglese fringe (frangia) e benefit (vantaggi) e si tratta quindi di "retribuzione marginale" o "vantaggi indiretti".

A differenza del welfare aziendale, per il quale la norma subordina l'esenzione ed i vantaggi fiscali al fatto che siano riconosciuti alla generalità o categorie di dipendenti, i fringe benefit possono essere riconosciuti anche al singolo lavoratore.

La finalità principale, per cui le aziende ricorrono al fringe benefit, è quella di diminuire il proprio carico contributivo e fiscale rispetto a quanto sosterebbero in caso di elargizione di compensi monetari.

Occorre chiarire subito che i fringe benefit, visto il principio di omnicomprensività del reddito da lavoro dipendente, contribuiscono e rientrano nel reddito da lavoro dipendente.

Tuttavia, al principio generale dell'omnicomprensività del reddito da lavoro dipendente deroga quanto previsto dall'art. 51 D.P.R. 917/1986 aggiornato alla L. 160/2019, ai sensi del quale sono esclusi dal concorso nella formazione del reddito del lavoratore di tutti i benefit erogati se globalmente inferiori, nel periodo d'imposta, a 258,23 euro. Il Decreto Lavoro 2023 (D.L. 48/2023) all'art. 40 (Misure fiscali per il welfare aziendale) stabilisce che **per il solo anno 2023**, il limite di esenzione generale **viene innalzato a 3.000 euro** annui per i beni ceduti e dei servizi prestati ai **lavoratori dipendenti con figli a carico** (compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati) e che entro tale limite rientrano le **"somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale"**.

Segue a pag. 2



Segue da pag. 1

Il vantaggio previsto dalla normativa si applica se il lavoratore dipendente dichiara al datore di lavoro di avervi diritto indicando il codice fiscale dei figli.

La disposizione non si applica ai dipendenti senza figli, Cgil Cisl e Uil hanno criticato tale impostazione e chiesto una revisione del testo, affinché l'incremento del tetto dei fringe benefit divenga strutturale (non limitato al solo anno 2023) ed esteso ai lavoratori senza figli, ad esempio prevedendo scaglioni progressivi legati alla base imponibile reddituale. Per quanto riguarda i finanziamenti erogati dal datore di lavoro, Abi e Segreterie Nazionali hanno chiesto formalmente una revisione di questa norma, ormai del tutto anacronistica e che colpisce di fatto la sola categoria dei bancari.

Quali voci rientrano tra i fringe benefit? Finanziamenti con durata superiore a 12 mesi erogati dal datore di lavoro, buoni acquisto, gift card o buoni benzina, polizza infortuni extraprofessionale pagata dall'azienda, voucher di acquisto o cofanetti legati a campagne commerciali, alloggi concessi in comodato gratuito o in locazione a canone agevolato, auto aziendali in uso promiscuo.

In busta paga è possibile verificare nella **“sezione annotazioni al dipendente”**, il valore dei benefit percepiti nell'anno in corso. Mentre nella busta paga di gennaio viene indicato l'importo totale dei benefit percepiti nel 2022 ed il relativo limite di esenzione.

A partire da febbraio, l'azienda ha cominciato a rateizzare l'imposta che dovrebbe essere versata, in unica soluzione, il prossimo mese di gennaio, nel caso di superamento del tetto dei fringe benefits, con particolare riferimento agli interessi sui mutui e prestiti. Qualora in corso d'anno tale imposta non sia dovuta, per effetto di variazioni normative, tale anticipo di imposta verrà stornato.

In questa sede rileviamo che, seppur positivo, l'intervento del Governo appare migliorabile soprattutto in relazione a due aspetti:

1. Esclusione totale dei lavoratori senza figli. Potevano essere previsti meccanismi atti a garantire una maggiore equità: anziché escludere tout court i dipendenti senza figli, per questa categoria, si poteva ricorrere, ad esempio, a “scaglioni progressivi” legati alla base imponibile reddituale del lavoratore;
2. Il limite temporale e la validità del provvedimento per il solo 2023. Di fatto, tra circa sei mesi ci troveremo a discutere nuovamente della problematica che, a nostro avviso, necessita di un intervento “strutturale” e non legato a logiche di breve periodo.

Ad ogni modo, vedremo, nei prossimi mesi come la questione sarà affrontata da tutte le parti.

Fiocchi rosa e azzurro per First Cisl gruppo Credem

Presentiamo con piacere Alessia Friggione, Carmelo Catania e Micaela Cerrato che si sono uniti alla squadra first cisl del gruppo Credem, a loro la parola:



“Sono Alessia Friggione, CCE della filiale di Brindisi.

Da diversi anni sono impegnata nell'attività sindacale perché sono convinta che sia necessario fronteggiare, con competenza e convinzione, la progressiva e rapida erosione dei diritti dei lavoratori.

Solo se ciascuno di noi mette a disposizione degli altri le proprie esperienze, capacità e competenze possiamo sperare che qualcosa migliori. Per questo farò il possibile per dare il mio contributo.”



“Buongiorno, mi chiamo Carmelo Catania e sono in banca da quasi 41 anni. Provengo dal Banco di Sicilia e mi sono trovato in Credem a seguito dell'acquisizione della Filiale presso cui lavoravo. Mi sono sempre occupato di ruoli esecutivi e per questo ho avuto la possibilità di affiancare tantissimi colleghi vivendo disagi e problematiche varie, dettate

da condizioni di lavoro sempre più estreme e difficili. Da sempre mi sono occupato di sindacato ricoprendo prima il ruolo di rsa UGL e successivamente in Credem, sempre RSA al fianco del mio amico Daniele Barbagallo. Oggi sposo il suo progetto sindacale entrando in First-Cisl e ricoprendo il ruolo di RSA delle Filiali di Catania, speranzoso di continuare ad assistere i miei colleghi in maniera sempre più attenta ed efficace.”



“Sono Micaela Cerrato, classe 1979 diplomata geometra nel 1998 lavoro in Credem dal 2000 dove ho prestato servizio presso il servizio Logis fino al 2021, oggi proseguo il consolidamento del mio percorso in Credemleasing dove mi occupo di leasing immobiliare costruendo.

Sono sempre stata molto attenta e interessata all'attività sindacale che ritengo oggi più che mai l'unico strumento valido ed efficace per portare all'attenzione delle aziende i nostri diritti e le nostre tutele messe sempre più a rischio dallo scenario socio economico che viviamo. Credo in un sindacato che lavori in sinergia con l'azienda per portare beneficio al nostro lavoro quotidiano e maggiore serenità nella vita privata di ognuno di noi.”

Benvenuti e buon lavoro ad Alessia, Carmelo e Micaela!