

*IL WELFARE
AZIENDALE*

Assumere nuovo personale
va bene,
ma **mantenere** ingaggiato
quello che avete
è meglio.



I CONTRATTI DI LAVORO

Il c.d. Jobs Act ha confermato che «il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro» (art. 1 d. lgs. 81/2015).

La stabilità del posto di lavoro, assicurata nell'immaginario collettivo, dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, in realtà, non assicura più una stabile fidelizzazione del personale alle dipendenze dell'azienda.

L'evoluzione del mercato del lavoro e dell'organizzazione del lavoro, facilitata dalla sperimentazione e dall'avvento di politiche basate sulla c.d. *flexicurity*, ha messo in discussione il dogma della stabilità del posto di lavoro.

Vi sono settori - come quello agricolo - in cui la prevalenza dell'elemento della stagionalità non ha mai consentito o, comunque, ha reso da sempre molto complicato il ricorso a forme di stabilizzazione basate su contratti a tempo indeterminato.



FLEXICURITY

Si tratta di un approccio dottrinale e politico, basato su teorie economiche di ispirazione neoclassica, secondo cui l'obiettivo principale delle politiche del lavoro è di ridurre la legislazione protettiva del lavoro come presupposto necessario per superare le rigidità del mercato del lavoro al fine di creare più occupazione.

Le prime forme di sperimentazione della «flessicurezza» si ebbero in Danimarca e nei Paesi Bassi, durante il corso degli anni Novanta del secolo scorso.

In quei due ordinamenti si ottennero buoni risultati sul piano economico con un alto grado di regolazione normativa e di stabilità sociale, attraverso un equilibrio molto sapiente tra flessibilità esterna del lavoro, welfare sociale e strumenti di politica attiva del lavoro.

L'esperienza dei due Regni nordici, è stata fatta propria dalla Comunità Europea che ha adottato, nel 2007, il documento *Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security*.

Un primo dato emerge chiaro e lampante dal documento adottato dalla Commissione Europea:

- il 76% dei cittadini europei riteneva che un posto fisso a vita con lo stesso datore di lavoro appartenesse al passato;
- il 76% riteneva altresì che la possibilità di passare facilmente da un lavoro all'altro costituisse un'opportunità;
- il 72% riteneva che i contratti di lavoro dovessero diventare più flessibili per facilitare la creazione di nuove opportunità lavorative.



Nell'ordinamento giuridico italiano, l'approccio più *flexibility oriented* si è avuto certamente con l'approvazione di quel complesso normativo, costituito da svariati decreti legislativi, meglio generalmente conosciuto come *Jobs Act*.

In particolare, il c.d. contratto a tutele crescenti, applicabile per tutti gli assunti dopo il marzo 2015, per come disciplinato dal d. lgs. 23/2015 costituisce di certo una delle più significative manifestazioni della c.d. flessicurezza perseguite dal legislatore, in termini, soprattutto, di facilitazione all'uscita dal mondo del lavoro.

Semmai, come riconosciuto da molteplici esponenti della dottrina, ciò che è mancato è stato un serio piano di ricollocazione dei lavoratori disoccupati, di sostegno e di supporto all'occupabilità.



IL LAVORO AGRICOLA

Vi sono settori in cui, la fidelizzazione del personale basata sulla stabilizzazione del posto di lavoro, non è possibile, se non in minima parte, a causa delle caratteristiche strutturali e genetiche di quel settore produttivo.

Questo è il caso, ad esempio, del lavoro agricolo, in cui l'elemento prevalente è quello della stagionalità.

L'atipicità del lavoro nel mondo dell'agricoltura, basato su cicli stagionali, è un elemento peculiare che il legislatore non ha mancato di considerare neppure in seno al *Jobs Act*.

Così, l'art. 29, comma primo, lett. b), d. lgs. 81/2015 esclude dalla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato - per come riformato, dapprima, dal c.d. Decreto Dignità e poi dal c.d. Decreto Lavoro - i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato (c.d. OTD).



IL WELFARE AZIENDALE

Alla luce delle slides precedenti, il **welfare aziendale**, unitamente al **clima aziendale**, diventano la chiave di volta per assicurare ed ottenere la fidelizzazione del proprio personale ed evitare complicate e costose turnazioni.



I FRINGE BENEFITS



Strumento principe, attraverso il quale è declinato il sistema di *welfare* aziendale, è il c.d. *fringe benefit*.

L'art. 51, comma primo, d. lgs. 917/1986 (c.d. TUIR) stabilisce che «*il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro*».

Il comma terzo, ultimo periodo, della disposizione normativa citata nella slide che precede, puntualizza, tuttavia, che *«non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo di imposta a lire 500.000»*, cioè a € 258,33.



Nel corso degli ultimi anni, con l'intento di alleggerire la pressione fiscale sui lavoratori, il legislatore è più volte intervenuto nell'aumentare il limite annuo di € 258,23.

Negli anni 2020 e 2021, il D.L. 104/2020 aveva elevato la soglia da € 258,23 a € 516,46.

Nel 2022, il legislatore è intervenuto, in materia, ben due volte, da un lato, aumentando la soglia e, dall'altro, diversificando l'oggetto della misura.



Con il c.d. Decreto *Aiuti-bis* (d.l. 115/2022), per il solo anno 2022, la soglia era stata aumentata a € 600,00, includendo anche i rimborsi e le somme corrisposti ai lavoratori per il pagamento di luce, acqua e gas.

Con il successivo Decreto *Aiuti-quater* (d.l. 176/2022), la soglia di esenzione era stata ulteriormente elevata sino a € 3.000,00 per tutti i lavoratori.



L'Agenzia delle Entrate, con la circolare n. 35/E del 04.11.2022, ha precisato, in relazione alle misure di *welfare* introdotte nel corso degli ultimi anni da parte del legislatore, che:

- i *fringe benefits* possono essere corrisposti anche *ad personam* e non all'intera platea dei lavoratori,
- le utenze domestiche devono riguardare immobili ad uso abitativo posseduti o detenuti dal dipendente, dal coniuge o dai suoi familiari, anche se non vi hanno stabilito la residenza o il domicilio, purché ne sostengano le relative spese;



- in caso di utenze domestiche intestate al condominio, il *fringe benefit* può essere riconosciuto per la quota ripartita in capo al singolo condomino;
- in caso di utenze intestate al locatore, il *fringe benefit* può essere riconosciuto se il contratto di locazione prevede un addebito analitico e non forfetario a carico del lavoratore, del coniuge e o dei familiari di quest'ultimo;



- è onere del datore di lavoro, che riconosca i rimborsi o le spese relativi alle utenze domestiche, di acquisire e conservare, per eventuali controlli, la documentazione giustificativa della relativa spesa, nel rispetto delle prescrizioni stabilite in materia di *privacy* dal GDPR. In alternativa, è possibile acquisire dal lavoratore una dichiarazione sostitutiva con cui si attesti il possesso della documentazione comprovante il pagamento delle utenze domestiche, con indicazione degli elementi necessari alla loro identificazione (ad es. numero ed intestatario della fattura, tipologia dell'utenza, importo pagato, data e modalità di pagamento);



- per evitare duplicazioni dei pagamenti, il datore di lavoro deve acquisire un'ulteriore dichiarazione sostitutiva con cui il lavoratore attesta che, per quelle fatture, non sia stata presentata altra richiesta di rimborso, totale o parziale, anche presso altri datori di lavoro.



Con il c.d. Decreto Lavoro (d.l. 48/2023), il legislatore confermava per il 2023 l'aumento della soglia di esenzione fiscale dei *fringe benefits* da € 258,33 a € 3.000,00 ma non per l'intera platea dei lavoratori dipendenti.

L'esenzione riguardava soltanto i dipendenti con figli a carico. Per tutti gli altri, rimaneva fermo il limite originario previsto dal TUIR.



I figli fiscalmente a carico sono quelli di età:

- non superiore a ventiquattro anni e con reddito complessivo annuo non eccedente € 4.000,00;
- superiore a ventiquattro anni e con reddito complessivo annuo non superiore a € 2.840,51.

Come confermato dall'Agenzia delle Entrate (circ. 23 del 01.08.2023) la presenza di un solo figlio fiscalmente a carico è sufficiente per rientrare nella platea dei lavoratori beneficiari della soglia incrementata.



L'agevolazione era riconosciuta in misura intera a ogni genitore, titolare di reddito di lavoro dipendente e/o assimilato, purché il figlio fosse fiscalmente a carico di entrambi i genitori.

Era dovuta anche nel caso in cui il lavoratore non potesse beneficiare della detrazione per i figli fiscalmente a carico, poiché per gli stessi percepivano l'assegno unico e universale.



I lavoratori, con figli fiscalmente a carico, per accedere alla soglia di esenzione di € 3.000,00, dovevano presentare apposita dichiarazione al datore di lavoro, con l'indicazione del codice fiscale dei figli.



Laddove presenti, il datore di lavoro era tenuto, preventivamente all'applicazione della soglia di esenzione di € 3.000,00, ad informare la RSU o le RSA.

Poiché si trattava di un mero adempimento con finalità informative, la mancanza delle rappresentanze sindacali, esonerava il datore di lavoro dell'adempimento di cui sopra.



Per l'anno corrente, la legge di bilancio del 2024 prevede che non concorrano a formare il reddito, entro il limite complessivo di € 1.000,00:

- il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti;
- le somme erogate o rimborsate agli stessi lavoratori dai datori per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica, del gas naturale, delle spese per la locazione della prima casa nonché per gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa.



Il limite raddoppia a € 2.000,00 per i lavoratori dipendenti con figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, adottivi o affidati, fiscalmente a carico.



Con Circolare n. 5 del 07.03.2024, l'Agenzia delle Entrate ha chiarito che per «prima casa» deve intendersi l'abitazione principale, ossia l'immobile ad uso abitativo, posseduto o detenuto sulla base di un titolo idoneo dal dipendente o dal coniuge o dai figli a carico, nella quale sia stabilita la dimora abituale e rispetto al quale siano sostenute effettivamente le relative spese.



Per le spese di affitto, l'Agenzia delle Entrate ritiene che il *fringe benefit* riguardi il solo canone risultante dal contratto di locazione regolarmente registrato e pagato nel corso dell'anno.

In relazione alle spese, per cui si beneficia del regime premiale dei *fringe benefits*, non è possibile beneficiare di ulteriori agevolazioni, come, ad esempio, la detrazione degli interessi passivi per mutui o per i canoni di locazione.



DECADENZE

In caso di superamento della soglia prevista dall'art. 51, comma terzo, TUIR, per come variamente aumentata e diversificata, nel corso degli anni, da parte del legislatore, il valore erogato al lavoratore concorre interamente a formarne il reddito.

La tassazione ordinaria riguarda l'intero ammontare del valore dei beni ceduti/servizi prestati e non solo la quota parte che eccede la soglia prevista.

Il principio è stato ribadito anche nella Circolare n. 5/2024.



L'AUTO AZIENDALE



La concessione dell'auto aziendale costituisce uno degli esempi più classici e frequenti di *fringe benefit*.

Il veicolo può essere assegnato al dipendente per uso:

1. sia aziendale che privato - c.d. uso promiscuo;
2. esclusivamente aziendale;
3. esclusivamente privato.

L'AUTO AZIENDALE



Solo in caso uso promiscuo o esclusivamente privato, il beneficio del veicolo concorre previdenzialmente e fiscalmente alla determinazione del reddito di lavoro dipendente e assimilato.

L'AUTO AZIENDALE



L'assegnazione del veicolo dovrà essere documentata, ad esempio, attraverso:

- specifica clausola nel contratto di lavoro;
- apposita lettera di assegnazione sottoscritta dalle parti.

L'AUTO AZIENDALE



In caso di uso esclusivamente privato, il valore del fringe benefit è pari al valore normale del bene.

In caso di uso promiscuo, la quantificazione del fringe benefit diverge a seconda del momento di immatricolazione del veicolo di sua assegnazione al dipendente.

L'AUTO AZIENDALE



Nel caso il veicolo sia stato immatricolato ed assegnato prima del 30.06.2020, il fringe benefit si calcola secondo la seguente formula:

(costo Km ACI x 15.000 Km x 30% - eventuale riaddebito costi al lordo IVA).

Il risultato deve essere rapportato al numero di giorni di assegnazione del veicolo nel corso dell'anno ed è imputato su base mensile in busta paga.

L'AUTO AZIENDALE



Se l'immatricolazione e l'assegnazione sono successive al 01.01.2020, il calcolo del fringe benefit è funzionale al livello di emissione di anidride carbonica.

Fermo il costo chilometrico ACI e la percorrenza convenzionale annua di 15.000 km, la percentuale da applicare è di:

- 25% per i veicoli con emissioni inferiori a 60 g/km,
- 30% in caso di emissioni comprese tra 60 160 g/km,
- 50% in caso di emissioni comprese tra 160 e 190 g/km,
- 60% se le emissioni superano 190 g/km.

L'ALLOGGIO



Un'azienda può concedere, al proprio dipendente, un alloggio:

- stipulando un contratto di locazione, se è previsto il pagamento da parte del dipendente di un canone;
- costituendo un diritto d'uso;
- stipulando un contratto di comodato, nel caso in cui l'alloggio sia concesso a titolo gratuito.

L'ALLOGGIO



Per calcolare il *fringe benefit* vanno considerati:

- il valore della rendita catastale, o in sua mancanza,
- il valore dell'alloggio ad equo canone, o in sua assenza,
- il valore determinato in regime di libero mercato.

Le spese di ordinaria manutenzione, di assicurazione e di amministrazione non incrementano la rendita catastale.

L'ALLOGGIO



Ottenuto il valore di cui alla slide che precede, il calcolo del fringe benefit avviene attraverso la seguente somma algebrica:

R.C. + Spese inerenti datore - somme corrisposte dal lavoratore.

Nel caso lo stesso alloggio sia attribuito a più dipendenti, l'importo sopra ottenuto dovrà essere ripartito tra tutti gli utilizzatori-

IL BONUS CARBURANTE



Già con il c.d. Decreto Ucraina (d.l. 21 del 21.03.2022) era stata prevista la possibilità, per i datori di lavoro privati e per l'anno 2022, di erogare, ai propri dipendenti, buoni benzina o altri titoli analoghi per l'acquisto di carburante, esenti da imposizione fiscale fino a € 200,00 per lavoratore.

Con circolare n. 27/E del 14.07.2022, l'Agenzia delle Entrate ha chiarito che il *bonus* in questione può essere riconosciuto:



- *ad personam* e senza necessità di preventivi accordi contrattuali;
- costituisce un'agevolazione ulteriore che si aggiunge rispetto a quella generale prevista dall'art. 51, comma terzo, TUIR;
- nel caso in cui sia erogato mediante *voucher*, si considera percepito dal dipendente - assumendo così rilevanza reddituale, nel momento in cui entra nella disponibilità del lavoratore, senza rilevato che rilevato il dato cronologico di suo utilizzo.



- per benzina, gasolio, GPL e metano, la ricarica di veicoli elettrici.

Deve trattarsi, in ogni caso, di erogazioni in natura, mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, con esclusione delle erogazioni in denaro.

Per l'anno 2022, il valore dei buoni carburante non concorrevano a formare il reddito anche ai fini contributivi nel limite di € 200,00.



Rispetto alla previsione introdotte dal Decreto *Aiutibis* e dal Decreto *Aiutiquater*, l'Agenzia delle Entrate ha precisato che il *bonus* carburante è un'agevolazione ulteriore, diversa ed autonoma rispetto all'innalzamento della soglia prevista dall'art. 51, comma terzo, TUIR (circ. AdE n. 35/E del 04.11.2022).



Il decreto legge 5/2023, all'art. 1, ha confermato, per il solo periodo di imposta 2023, la possibilità per i datori di lavoro privati, di erogare ai loro dipendenti, buoni carburante, esenti, ai fini della formazione del reddito, fino ad un massimo di € 200,00 per ogni lavoratore.

Tuttavia, per il 2023, il bonus carburante è considerato, ai fini previdenziali, imponibile con conseguente obbligo di assoggettamento a contribuzione sia carico del datore di lavoro che per il lavoratore.



La circolare n. 23/E del 01.08.2023 dell'Agencia delle Entrate conferma, invece, rispetto alle novità introdotte dal c.d. Decreto Lavoro, che il *bonus* carburante costituisce un'agevolazione ulteriore rispetto alle misure premiali introdotte dalla decretazione d'urgenza, con conseguente possibilità, per coloro che hanno figli fiscalmente a carico, di poter raggiungere € 200,00 per uno o più buoni benzina e € 3.000,00 per tutti gli altri beni e servizi.



Per i datori di lavoro, il cui regime fiscale lo consenta - purtroppo questo non è il caso delle imprese agricole che adottano una tassazione su base catastale -, l'erogazione del *bonus* carburante ne consente l'integrale deducibilità dal reddito d'impresa ai sensi dell'art. 95 TUIR a condizione che l'erogazione di tali buoni sia riconducibile al rapporto di lavoro ed il relativo costo possa qualificarsi come inerente.



2024



La legge di bilancio 2024 non ha previsto il reiterarsi della disciplina agevolativa stabilita per il 2022 ed il 2023 rispetto al *bonus* carburante, che rientrerà, dunque, entro la soglia di € 1.000,00 per coloro che non hanno figli a carico o di € 2.000,00 per coloro che hanno figli a carico.



LE MANCE

La Legge di Bilancio 2023 - Legge 197/2022 - ha introdotto una nuova tassazione sostitutiva delle somme elargite dai clienti a titolo di liberalità - le c.d. mance - corrisposte sia in contanti sia attraverso mezzi di pagamento elettronici, a favore dei lavoratori dipendenti impiegati in strutture ricettive e negli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande.



La tassazione sostitutiva, la quale trova applicazione in via generale tranne nel caso in cui sia espressamente rinunciata per iscritto dal lavoratore, per essere applicabile richiede:

- la presenza di un rapporto di lavoro subordinato;
- mansioni svolte presso strutture ricettive e/o in esercizi di somministrazione di alimenti e bevande;
- un reddito di lavoro dipendente non superiore alla soglia di € 50.000,00.



L'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali è fissata in misura pari al 5% delle mance ricevute, entro il limite del 25% dell'ammontare del reddito percepito nell'anno di riferimento.

La base di calcolo cui applicare il limite del 25% è costituita dalla somma di tutti i redditi di lavoro dipendente percepiti nell'anno per le prestazioni di lavoro rese nel settore turistico-alberghiero e della ristorazione, anche se derivanti da rapporti di lavoro intercorsi con datori di lavoro diversi.

Il limite annuale del 25% rappresenta una franchigia e, in caso di superamento dello stesso, solo la parte eccedente il limite deve essere assoggettata a tassazione ordinaria.



Le mance, soggette ad imposta sostitutiva, sono escluse dalla retribuzione imponibile ai fini del calcolo dei contributi previdenziali e dei premi INAIL.

Non sono, altresì, rilevanti ai fini del calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.

Le mance costituiscono mere movimentazioni finanziarie che non incrementano i ricavi ed il volume di affari del datore di lavoro. Costituiscono, perciò, transazioni irrilevanti ai fini dell'imposta sui redditi dell'azienda, nonché ai fini IRAP, oltre ad essere fuori dal campo di applicazione dell'IVA.



L'imposta sostitutiva è applicata direttamente dal sostituto d'imposta, ossia dal datore di lavoro, utilizzando i codici tributo indicate dall'Agenzia delle Entrate nella Risoluzione n. 16/E/2023.

In presenza di più datori di lavoro, l'applicazione dell'imposta sostitutiva è ammessa a condizione che il lavoratore attesti per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nell'anno precedente.

Si ricorda che il sostituto deve indicare separatamente nella Certificazione Unica sia le mance assoggettate ad imposta ordinaria sia quelle interessate ad imposta sostitutiva.



La dottrina ritiene che la disciplina agevolativa relativa all'impositiva sostitutiva sia applicabile anche agli agriturismi e, in generale, alle attività di alloggio connesse alle aziende agricole, di cui al Codice ATECO n. 55.20.52.





I PREMI DI RISULTATO



La legge di stabilità del 2016 - legge n. 208/2015 - ha introdotto un trattamento fiscale e contributivo particolarmente favorevole per i premi elargiti dal datore di lavoro a favore dei propri dipendenti.

Nello specifico, è stato previsto che i premi di importo complessivo non superiore a € 3.000,00 lordi siano sottoposti a tassazione ridotta al 10%, purché il reddito complessivo percepito dal lavoratore, nel corso dell'anno, sia inferiore a € 80.000,00.



L'applicazione della tassazione ridotta richiede un'ulteriore significativa condizione: il premio elargito deve essere previsto e disciplinato da un accordo integrativo aziendale o da un accordo territoriale, depositato telematicamente presso il Ministero del Lavoro entro trenta giorni dalla sua sottoscrizione.



Accanto alla tassazione fiscale agevolata, è prevista dall'art. 55 d.l. 50/2017 una riduzione del 20% dell'aliquota contributiva INPS per il regime relativo all'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, a carico del datore di lavoro per la quota del premio che non sia superiore a € 800,00.

Sulla stessa quota, non è dovuta alcuna contribuzione a carico del lavoratore.



La riduzione contributiva si applica, tuttavia, solamente alle aziende che coinvolgono *«pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro»*.

Secondo l'art. 4 D.M. 25.03.2016, all'interno dell'azienda ricorre un coinvolgimento paritetico dei lavoratori, quando sia prevista la costituzione di gruppi di lavoro nei quali operano responsabili aziendali e lavoratori al fine di migliorare o innovare aree produttive o sistemi di produzione.



La Legge di Bilancio del 2023 ha ulteriormente ridotto l'aliquota dell'imposta sostitutiva applicabile ai premi di risultato , portandola dal 10% al 5%.

L'art. 7 del D.D.L. Bilancio 2024 conferma anche per l'anno 2024 la riduzione già prevista per l'anno 2023.

Rimangono fermi, però, tutti i requisiti e le condizioni fin qui elencati.



Non tutti i premi di risultato ricadono, peraltro, nell'ambito di applicazione della Legge di Stabilità del 2016, per come modificata dalla Legge di Bilancio 2016.

Si deve trattare, infatti, di *«premi di risultato di ammontare variabile, la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili»*.



Secondo quanto stabilito dall'art. 2 del D.M. 25.03.2016, spetta alla contrattazione collettiva disciplinare i criteri di misurazione e di verifica degli incrementi rispetto ad un periodo congruo definitivo dal medesimo accordo stipulato con la OO.SS. dei lavoratori.



Con circolare n. 5/E del 29.03.2018, Agenzia delle Entrate e Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali hanno chiarito che per periodo congruo deve intendersi il periodo di maturazione del premio di risultato, ovvero l'arco temporale al termine del quale deve essere verificato l'incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, costituente il presupposto per l'applicazione del regime agevolato.



Il periodo congruo può essere infrannuale, annuale o ultrannuale, purché il risultato conseguito dall'azienda in tale periodo sia misurabile e risulti migliore rispetto al risultato antecedente l'inizio del periodo considerato.

Spetta alla contrattazione collettiva di secondo livello procedere alla sua determinazione.



Come chiarito dall'Agenzia delle Entrate, nell'interpello n. 270 del 20.04.2021, affinché l'agevolazione fiscale relativa ai premi di risultato sia applicabile, non è sufficiente che al termine del periodo di maturazione del premio, sia stato raggiunto l'obiettivo fissato dal contratto collettivo, bensì è, comunque, necessario, che il risultato conseguito dall'azienda risulti incrementale rispetto al risultato antecedente l'inizio del periodo di maturazione del premio.

Nel settore agricolo, l'erogazione di premi di risultato difficilmente avviene in conformità al paradigma normativo fin qui commentato.

Si legge, a tal proposito, nell'All. 4 del CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti, che *«nel nostro sistema negoziale, tuttavia, la contrattazione collettiva di secondo livello che è territoriale, solo raramente è riuscita a prevedere erogazioni legate alla produttività, coi requisiti previsti dalla legislazione incentivante. Nella maggior parte dei casi si è trattato di erogazioni difformi dal modello previsto dalla legge (e aventi natura di aumento retributivo) e che non danno diritto agli sgravi fiscali e contributivi correlati»*.



In effetti, per gli operai agricoli, solo l'art. 2 del CCPL del 12.09.1996 dettava una disciplina per i premi di risultato.

Tuttavia, da un lato, la disposizione sopra citata non è stata riproposta nei successivi rinnovi contrattuali a livello territoriale.

Dall'altro lato, considerato anche il periodo temporale in cui storicamente si colloca, la stessa non sarebbe, comunque, conforme alle previsioni più recentemente adottate da parte del legislatore.



La difficoltà, a livello provinciale, di prevedere una disciplina collettiva relativa ai premi di risultato non è, peraltro, casuale ma è dovuta *«all’oggettiva difficoltà di disciplinare a livello territoriale [...] modelli premiali concretamente misurabili ed effettivamente applicabili»* in modo esteso per un numero rilevante di aziende con caratteristiche ed andamenti diversificati.

Per questa ragione, la contrattazione territoriale, per essere efficace in materia di premio di risultato, deve inevitabilmente cedere il passo alla contrattazione aziendale, perché è l’unico livello di contrattazione che può riuscire a «fotografare» un’azienda in modo conforme alle prescrizioni stabilite dal legislatore e dai documenti di prassi.



A tal fine, l'All. 4 del CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti esplicita alcuni indicatori di riferimento, ritenuti idonei a valutare gli incrementi di produttività, di qualità e di competitività:

- valore della produzione agricola;
- prezzi alla produzione e all'ingrosso, verificando gli scostamenti e ricavandone le relative percentuali;
- andamento del mercato all'ingrosso dei prodotti, verificando le contrattazioni e i quantitativi;
- valore aggiunto agricolo ai prezzi di base;
- livello di occupazione in termini di numero di lavoratori e giornate lavorative, verificandone gli scostamenti e quantificandone le percentuali.



Previa adozione da parte del contratto collettivo di secondo livello di almeno due tra gli indicatori di cui alla slide che precede, con indicazione del loro rapporto, la concreta attuazione degli accordi collettivi necessita:

- dell'acquisizione del dato ufficiale di riferimento;
- la valutazione e la ponderazione del dato così assunto affinché sia dichiarata o meno la sussistenza dell'incremento di produttività e/o qualità e/o competitività.

Secondo il CCNL la sede naturale in cui il giudizio conclusivo può essere espresso è quello dell'Ente bilaterale territoriale, cui partecipano i vari attori coinvolti dalla contrattazione collettiva.



Previa adozione da parte del contratto collettivo di secondo livello di almeno due tra gli indicatori di cui alla slide che precede, con indicazione del loro rapporto, la concreta attuazione degli accordi collettivi necessita:

- dell'acquisizione del dato ufficiale di riferimento;
- la valutazione e la ponderazione del dato così assunto affinché sia dichiarata o meno la sussistenza dell'incremento di produttività e/o qualità e/o competitività.

Secondo il CCNL la sede naturale in cui il giudizio conclusivo può essere espresso è quello dell'Ente bilaterale territoriale, cui partecipano i vari attori coinvolti dalla contrattazione collettiva.



Disposizioni analoghe a quelle previste dal CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti, si rinvengono nel CCNL per i Quadri e gli Impiegati Agricoli.

Anche quest'ultimo Contratto Collettivo conferma e riconosce la difficoltà di prevedere una contrattazione collettiva di secondo grado che disciplina i premi di risultato conformemente alle prescrizioni normative e ai documenti di prassi.

Per questa ragione, ha predisposto, all'All. A, delle linee guida che sappiano indirizzare la contrattazione collettiva di secondo livello, analoghe a quelle previste dal CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti.



IL BONUS NATALE



Il Decreto Omnibus prevede l'erogazione di un bonus, c.d. Bonus Natale, del valore di € 100,00 corrisposto *una tantum* contestualmente alla corresponsione della tredicesima mensilità.

Tre sono i requisiti per accedere a tale trattamento premiale:

- reddito complessivo,
- presenza di figli a carico,
- capienza fiscale.

IL BONUS NATALE

Il reddito complessivo non deve superare i € 28.000,00, da cui deve essere escluso il reddito derivante dall'unità immobiliare adibita ad abitazione principale e relative pertinenze.

E', altresì, necessario che il lavoratore abbia il coniuge ed almeno un figlio fiscalmente a carico.





IL BONUS NATALE

E', infine, necessario che l'imposta lorda determinata sui redditi di lavoro sia di importo superiore a quello della detrazione spettante.

Il bonus deve essere espressamente richiesto dal lavoratore al datore di lavoro per iscritto, con indicazione del codice fiscale del coniuge e dei figli a carico.



**SPORTELLLO
MENTORE**

Iniziativa di



CAMERA DI COMMERCIO
PADOVA
il futuro a portata di impresa

con



**Confagricoltura
Padova**