IL WELFARE AZIENDALE

DOSSIER FORMATIVO



“

Assumere nuovo personale va bene,

ma mantenere ingaggiato

quello che avete è meglio.

IL CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO

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



STABILITÀ E FIDELIZZAZIONE

La stabilità del posto di lavoro, assicurata nell'immaginario collettivo, dal contratto di contratto di lavoro a tempo indeterminato, in realtà, non assicura più una stabile stabile fidelizzazione del personale alle dipendenze dell'azienda. L'evoluzione del L'evoluzione del mercato del lavoro e dell'organizzazione del lavoro, facilitata dalla facilitata dalla sperimentazione e dall'avvento di politiche basate sulla c.d. flexicurity, ha flexicurity, ha messo in discussione il dogma della stabilità del posto di lavoro. Vi sono lavoro. Vi sono settori – come quello agricolo – in cui la prevalenza dell'elemento della dell'elemento della stagionalità non ha mai consentito o, comunque, ha reso da sempre reso da sempre molto complicato il ricorso a forme di stabilizzazione basate su contratti su contratti a tempo indeterminato.

FLEXICURITY

TY

FLESSIBILITÀ E SICUREZZA

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



FLEXICURITY

LE ORIGINI DEL MODELLO NORDICO



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 stabilita sociale, attraverso un equilibrio molto sapiente tra flessibilità esterna del lavoro, welfare sociale e strumenti di politica attiva del lavoro.

L'EUROPA E LA FLEXICURITY

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:

76%

il 76% dei cittadini europei riteneva che un posto fisso a vita con lo stesso datore di lavoro appartenesse al passato;

76%

il 76% riteneva altresì che la possibilità di passare facilmente da un lavoro all'altro costituisse un'opportunità;

72%

il 72% riteneva che i contratti di lavoro dovessero diventare più flessibili per facilitare la creazione di nuove opportunità lavorative.

IL JOBS ACT IN ITALIA

Nell'ordinamento giuridico italiano, l'approccio più flexibility oriented si 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.



LA STAGIONALITÀ NEL LAVORO AGRICOLO



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.

I RAPPORTI A TEMPO DETERMINATO

L’atipicità del lavoro nel mondo dell’agricoltura, basato su cicli stagionali, è cicli stagionali, è un elemento peculiare che il legislatore non ha mancato mancato di considerare neppure in seno al Jobs Act. Così, l’art. 29, comma 29, comma primo, lett. b), d. lgs. 81/2015 esclude dalla disciplina del del contratto di lavoro a tempo determinato – per come riformato, riformato, dapprima, dal c.d. Decreto Dignità e poi dal c.d. Decreto Lavoro Decreto Lavoro – i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell’agricoltura e dell’agricoltura e gli operai a tempo determinato (c.d. OTD).



OPERAI OTD

IL WELFARE COME LEVA DI FIDELIZZAZIONE

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



COS’È IL WELFARE AZIENDALE

Una definizione semplice, utile per introdurre il tema.

Definizione operativa

insieme di beni, servizi, rimborsi, utilità e iniziative riconosciuti dal datore di lavoro ai dipendenti

strumenti che integrano la retribuzione monetaria tradizionale

misure finalizzate al benessere personale e familiare del lavoratore

Perché è importante

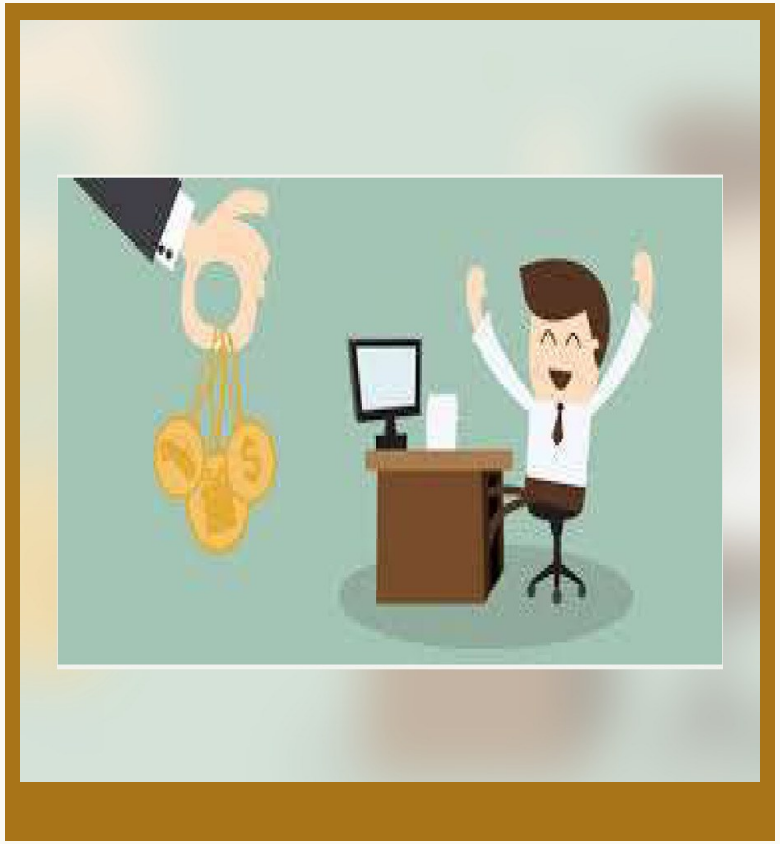
migliora attrattività, clima aziendale e fidelizzazione

può avere un trattamento fiscale e contributivo di favore

non coincide solo con un bonus in denaro: può tradursi in servizi e agevolazioni concrete

Idea chiave: il welfare aziendale è una leva organizzativa, non soltanto un costo o un benefit “extra”.

I FRINGE BENEFIT NEL TUIR



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».

ART. 51, C. 1, TUIR: “A QUALUNQUE TITOLO PERCEPITI”

Significa che rileva qualsiasi utilità collegata al rapporto di lavoro, indipendentemente dal nome attribuito o dalla forma con cui viene erogata.

In pratica rientrano

retribuzione, premi, indennità e rimborsi

beni e servizi concessi al dipendente

erogazioni liberali e fringe benefits

Conseguenza interpretativa

la regola generale è l’imponibilità

l’esenzione opera solo se prevista espressamente da una norma

per questo l’art. 51 è il punto di partenza di tutte le slide successive

La locuzione amplia il perimetro del reddito di lavoro dipendente: non conta solo “quanto” si riceve, ma anche “perché” e “in relazione a quale rapporto”.

LA SOGLIA ORDINARIA

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.

€ 258,33

soglia indicata nel TUIR

L'EVOLUZIONE DELLE SOGLIE

Nel corso degli ultimi anni, con l'intento di alleggerire la la pressione fiscale sui lavoratori, il legislatore è più volte intervenuto nell'aumentare il limite annuo di € 258,23. Negli anni Negli anni 2020 e 2021, il D.L. 104/2020 aveva elevato la soglia da soglia da € 258,23 a € 516,46. Nel 2022, il legislatore è intervenuto, in materia, ben due volte, da un lato, aumentando aumentando la soglia e, dall'altro, diversificando l'oggetto della l'oggetto della misura.

2020–21

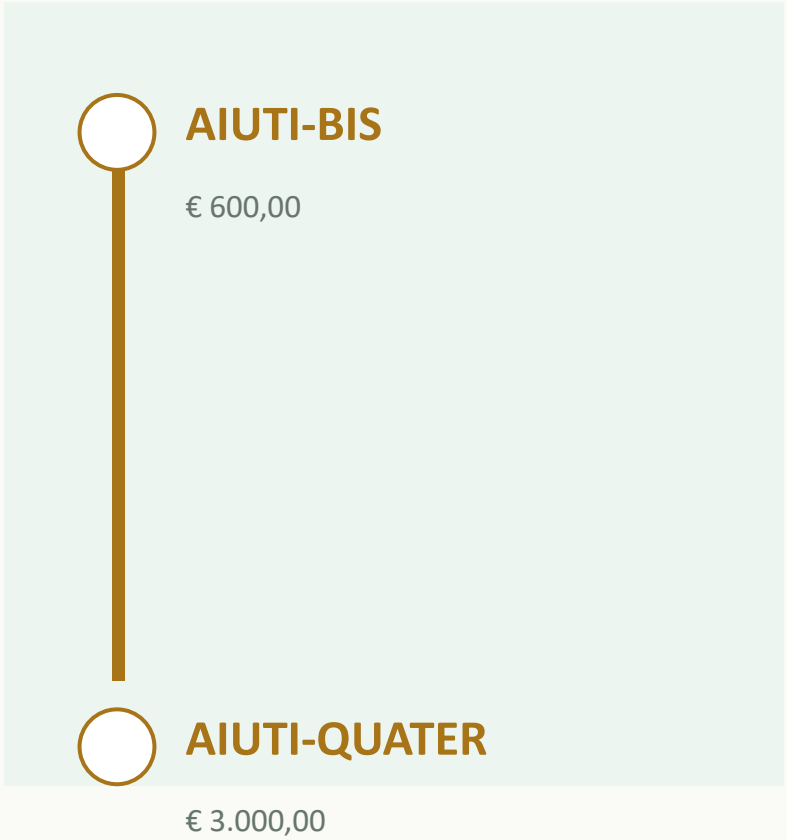
da € 258,23 a € 516,46

2022

due interventi normativi

I DECRETI AIUTI DEL 2022

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.



CIRCOLARE 35/E: BENEFICI E UTENZE

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 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;

UTENZE CONDOMINIALI E LOCAZIONI



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;

DOCUMENTAZIONE E CONTROLLI



CONSERVAZIONE

• 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 sostituiva 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;

EVITARE RIMBORSI DUPLICATI

• 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.



DICHIARAZIONE

FRINGE BENEFIT: COME FUNZIONA LA REGOLA BASE

Lettura sintetica del meccanismo fiscale descritto dall'art. 51 TUIR.

1. Verifica iniziale

Il bene o servizio è riconosciuto in relazione al rapporto di lavoro?

2. Ricerca dell'esenzione

Esiste una norma che esclude, in tutto o in parte, quel valore dal reddito imponibile?

3. Effetto finale

Se la soglia è rispettata, il beneficio resta esente.

Se la soglia è superata, opera la tassazione secondo le regole previste.

Promemoria: i fringe benefits possono essere riconosciuti anche ad personam, salvo eventuali regole interne o contrattuali dell'azienda.

LE SOGLIE NEL 2023

Con il c.d. Decreto Lavoro (d.l. 48/2023), il legislatore ha confermato anche per l'anno corrente 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 riguarda soltanto i dipendenti che abbiano figli a carico. Per tutti gli altri, rimane fermo il limite originario previsto dal TUIR.

€ 3.000

dipendenti con figli a carico

€ 258,33

limite ordinario

QUANDO I FIGLI SONO FISCALMENTE A CARICO

I figli fiscalmente a carico sono quelli di età:

FINO A 24 ANNI

€ 4.000,00

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

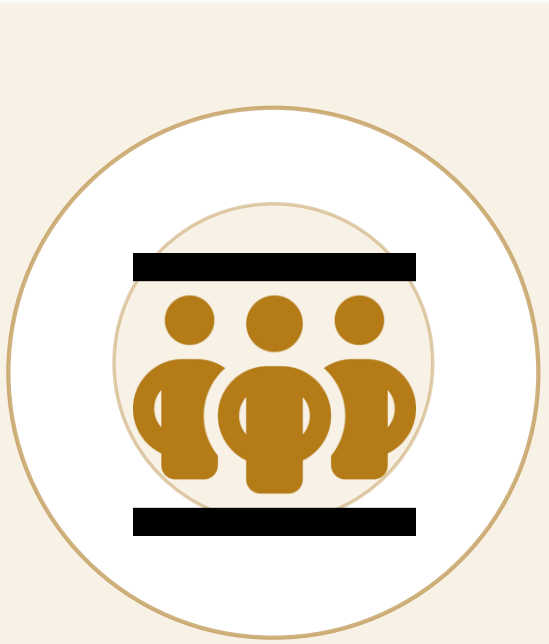
OLTRE 24 ANNI

€ 2.840,51

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.

AGEVOLAZIONI PER ENTRAMBI I GENITORI



GENITORI

L’agevolazione è riconosciuta in misura intera a ogni genitore, titolare di reddito di lavoro dipendente e/o assimilato, purché il figlio sia fiscalmente a carico di entrambi i genitori. E’ dovuta anche nel caso in cui il lavoratore non possa beneficiare della detrazione per i figli fiscalmente a carico, poiché per gli stessi percepisce l’assegno unico e universale.

LA DICHIARAZIONE DEL LAVORATORE

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



CODICE FISCALE

INFORMAZIONE A RSU E RSA



COMUNICAZIONE

Laddove presenti, il datore di lavoro è tenuto, preventivamente all'applicazione della soglia di esenzione di € 3.000,00, ad informare la RSU o le RSA. Poiché si tratta di un mero adempimento con finalità informative, la mancanza delle rappresentanze sindacali, esonera il datore di lavoro dell'adempimento di cui sopra.

FIGLI FISCALMENTE A CARICO: SINTESI OPERATIVA

Requisiti reddituali

figli fino a 24 anni: reddito complessivo annuo non superiore a € 4.000,00

figli oltre 24 anni: reddito complessivo annuo non superiore a € 2.840,51

Indicazioni utili

basta anche un solo figlio fiscalmente a carico

l'agevolazione può spettare interamente a ciascun genitore se il figlio è a carico di entrambi

serve una dichiarazione del lavoratore con il codice fiscale dei figli

Questa slide aiuta a distinguere il requisito soggettivo del lavoratore dalle soglie generali di esenzione trattate nelle slide precedenti.

LE PREVISIONI DEL DDL BILANCIO 2024

Il Disegno di Legge di Bilancio 2024 (A.S. n. 926), all'esame del Parlamento, Parlamento, prevede per il 2024 che non concorrano a formare il reddito, entro 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.

€ 1.000

limite ordinario previsto

€ 2.000

con figli a carico

SUPERAMENTO DELLA SOGLIA

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.

100%

valore complessivo tassato

SUPERAMENTO DELLA SOGLIA: ESEMPIO PRATICO

Esempio

Valore complessivo de beni/servizi riconosciu dipendente

€ 300,00

>

€ 258,23

limite ordinario richiamato nelle slide

Effetto: non viene tassata soltanto l'eccedenza di € 41,77, ma l'intero valore di € 300,00, secondo la regola illustrata nella slide sulle decadenze.

È il classico "effetto soglia": il superamento del limite fa perdere il beneficio sull'intero importo, salvo diverse previsioni normative.

IL BONUS CARBURANTE

Già con il c.d. Decreto Ucraina (d.l. 21 del 21.03.2022) era stata stata prevista la possibilità, per i datori di lavoro privati e per l'anno l'anno 2022, di erogare, ai propri dipendenti, buoni benzina o altri benzina o altri titoli analoghi per l'acquisto di carburante, esenti da esenti da imposizione fiscale fino a € 200,00 per lavoratore. Con Con circolare n. 27/E del 14.07.2022, l'Agenzia delle Entrate ha Entrate ha chiarito che il bonus in questione può essere riconosciuto: riconosciuto:



COME SI RICONOSCE IL BONUS

- 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.

CARBURANTI E MODALITÀ DI EROGAZIONE



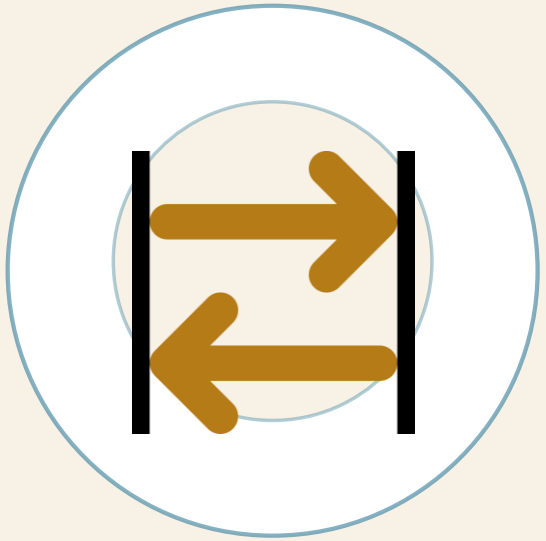
BUONI IN NATURA

• 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 concorreva a formare il reddito anche ai fini contributivi nel limite di € 200,00.

BONUS E FRINGE BENEFIT: DUE AGEVOLAZIONI

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).



DISTINTE E AUTONOME

IL BONUS CARBURANTE NEL 2023

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.

€ 200

esenzione fiscale massima

CUMULO DELLE AGEVOLAZIONI

La circolare n. 23/E del 01.08.2023 dell'Agenzia 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.

€ 200

buoni carburante

€ 3.000

altri beni e servizi

DEDUCIBILITÀ PER LE IMPRESE



ART. 95 TUIR

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.

LA PROSPETTIVA DEL 2024

Ad oggi, il disegno della legge di bilancio 2024 non prevede il reiterarsi della disciplina agevolativa prevista 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, salvo approvazione di emendamenti nel corso della discussione parlamentare o future disposizioni rimesse alla c.d. decretazione d'urgenza.

€ 1.000

senza figli a carico

€ 2.000

con figli a carico

BONUS CARBURANTE E ART. 51 TUIR: COME SI COORDINANO

Profilo	Bonus carburante	Soglia generale art. 51
Fonte	misura speciale prevista dal legislatore in specifiche annualità	disciplina generale del reddito di lavoro dipendente
Oggetto	buoni carburante o titoli analoghi	beni e servizi in genere
Rapporto tra le misure	può costituire agevolazione ulteriore, quando la norma lo prevede	resta la cornice generale di riferimento
Utilità pratica	agevolazione mirata su costi di mobilità	contenitore più ampio dei fringe benefits

L’integrazione aiuta a capire perché, nelle slide precedenti, il bonus carburante viene trattato come misura distinta ma collegata alla logica dell’art. 51 TUIR.

IL REGIME FISCALE DELLE 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.

REQUISITI PER L'IMPOSTA SOSTITUTIVA

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.

ALIQUOTA E LIMITE DI APPLICAZIONE

L’imposta sostitutiva dell’IRPEF e delle addizionali regionali e comunali è fissata in comunali è fissata in misura pari al 5% delle mance ricevute, entro il limite del limite del 25% dell’ammontare del reddito percepito nell’anno di riferimento. La riferimento. La base di calcolo cui applicare il limite del 25% è costituita dalla dalla somma di tutti i redditi di lavoro dipendente percepiti nell’anno per le per le prestazioni di lavoro rese nel settore turistico- alberghiero e della della ristorazione, anche se derivanti da rapporti di lavoro intercorsi con datori di con datori di lavoro diversi. Il limite annuale del 25% rappresenta una franchigia franchigia e, in caso di superamento dello stesso, solo la parte eccedente il limite eccedente il limite deve essere assoggettata a tassazione ordinaria.

5%

imposta sostitutiva

25%

quota di reddito prevista

TRATTAMENTO DELLE MANCE

Le mance, soggette ad imposta sostitutiva, sono escluse dalla dalla retribuzione imponibile ai fini del calcolo dei contributi contributi previdenziali e dei premi INAIL. Non sono, altresì, rilevanti rilevanti ai fini del calcolo del Trattamento di Fine Rapporto. Le Le mance costituiscono mere movimentazioni finanziarie che non che non incrementano i ricavi ed il volume di affari del datore di datore di lavoro. Costituiscono, perciò, transazioni irrilevanti ai fini irrilevanti ai fini dell'imposta sui redditi dell'azienda, nonché ai fini nonché ai fini IRAP, oltre ad essere fuori dal campo di applicazione applicazione dell'IVA.

INPS

contributi

INAIL

premi

TFR

trattamento finale

ADEMPIMENTI DEL SOSTITUTO D'IMPOSTA

L'imposta sostitutiva è applicata direttamente dal sostituto d'imposta, d'imposta, ossia dal datore di lavoro, utilizzando i codici tributo tributo indicate dall'Agenzia delle Entrate nella Risoluzione n. n. 16/E/2023. In presenza di più datori di lavoro, l'applicazione l'applicazione dell'imposta sostitutiva è ammessa a condizione che il condizione che il lavoratore attesti per iscritto l'importo del reddito di reddito di lavoro dipendente conseguito nell'anno precedente. Si precedente. Si ricorda che il sostituto deve indicare separatamente separatamente nella Certificazione Unica sia le mance assoggettate assoggettate ad imposta ordinaria sia quelle interessate ad imposta imposta sostitutiva.



CERTIFICAZIONE UNICA

MANCE E AGRITURISMI



ATECO 55.20.52

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.

MANCE E AGRITURISMO: PERCHÉ IL TEMA È RILEVANTE

Perché interessa il settore agricolo

la presentazione richiama l'orientamento dottrinale favorevole all'applicazione agli agriturismi

il punto di collegamento è lo svolgimento di attività di alloggio o somministrazione connesse all'azienda agricola

Cosa tenere distinto

le mance non sono ricavi dell'azienda

seguono un regime fiscale autonomo rispetto alla normale retribuzione

occorre verificare i requisiti soggettivi dei lavoratori interessati

Questa è una slide ponte utile per il pubblico: spiega subito il motivo per cui un tema tipico della ristorazione compare in un dossier destinato anche alle imprese agricole.

PREMI DI RISULTATO: LE REGOLE DI BASE

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.



PREMI DI RISULTATO: QUANDO SONO UTILI

Funzione	Condizione di base	Perché può convenire
collegare una parte della retribuzione a obiettivi misurabili incentivare produttività, redditività, qualità o efficienza	la disciplina di favore richiede il rispetto delle regole normative e contrattuali richiamate nelle slide successive non basta chiamare un'erogazione "premio" perché goda automaticamente del regime agevolato	consente una gestione più strategica della leva retributiva può integrarsi con strumenti di welfare aziendale rende più chiaro il collegamento fra premio e risultati

Questa integrazione serve a dare una chiave di lettura pratica prima di entrare nei requisiti tecnici dei premi di risultato.

ACCORDO COLLETTIVO E DEPOSITO



30 GIORNI

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.

RIDUZIONE CONTRIBUTIVA

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.

20%

riduzione INPS

€ 800

quota del premio

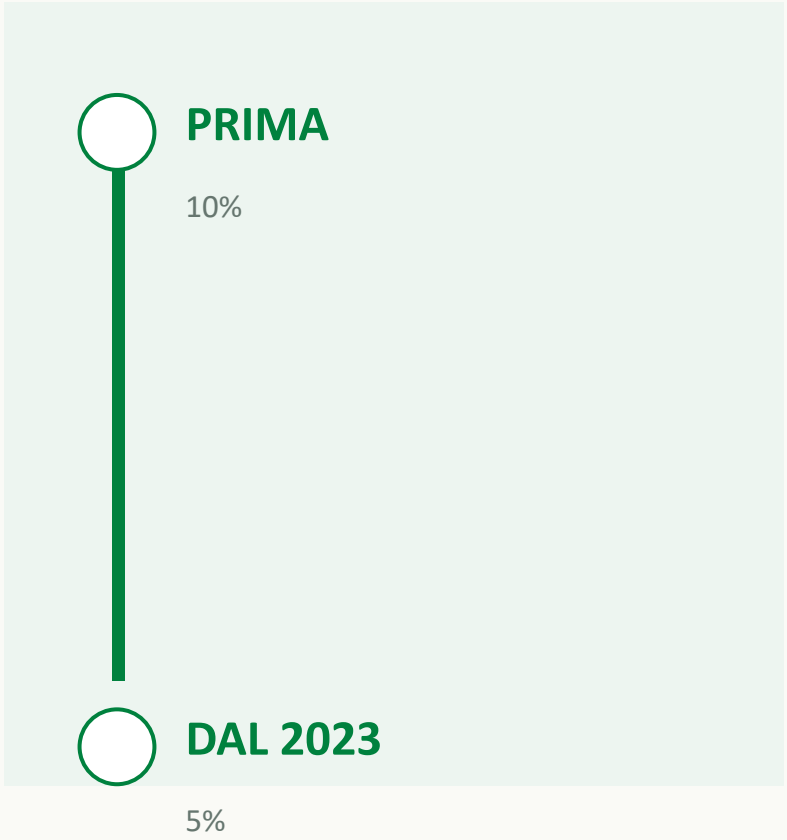
COINVOLGIMENTO PARITETICO

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 RIDUZIONE DELL'ALIQUOTA

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.



I REQUISITI DEI PREMI



INCREMENTI MISURABILI

Non tutti i premi di risultato ricadono, peraltro, nell'ambito di nell'ambito di applicazione della Legge di Stabilità del 2016, per 2016, per come modificata dalla Legge di Bilancio 2016. Si deve Si deve trattare, infatti, di «premi di risultato di ammontare ammontare variabile, la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed ed innovazione, misurabili e verificabili».

CRITERI DI MISURAZIONE

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.



PARAMETRI VERIFICABILI

LA DEFINIZIONE DI PERIODO CONGRUO



PERIODO DI MATURAZIONE

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.

LA DURATA DEL PERIODO CONGRUO

INFRANNUALE

ANNUALE

ULTRANNUALE

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.

OBIETTIVO EFFETTIVO INCREMENTO

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.



RISULTATO INCREMENTALE

PREMI DI RISULTATO IN AGRICOLTURA



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».

IL PRECEDENTE DEL CCPL

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.

1996

art. 2 del CCPL

RINNOVI

disciplina non riproposta

LA COMPLESSITÀ DELLA CONTRATTAZIONE

La difficoltà, a livello provinciale, di prevedere una disciplina collettiva relativa ai premi di ai premi di risultato non è, peraltro, casuale ma è dovuta «all'oggettiva difficoltà di difficoltà di disciplinare a livello territoriale […] modelli premiali concretamente concretamente misurabili ed effettivamente applicabili» in modo esteso per un numero un numero rilevante di aziende con caratteristiche ed andamenti diversificati. Per questa Per questa ragione, la contrattazione territoriale, per essere efficace in materia di premio materia di premio di risultato, deve inevitabilmente cedere il passo alla contrattazione contrattazione aziendale, perché è l'unico livello di contrattazione che può riuscire a riuscire a «fotografare» un'azienda in modo conforme alle prescrizioni stabilite dal stabilite dal legislatore e dai documenti di prassi.

CONTRATTA TAZIONE AZIENDALE

INDICATORI DI PRODUTTIVITÀ

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

01 valore della produzione agricola;

02 prezzi alla produzione e all'ingrosso, verificando gli scostamenti e ricavandone le relative percentuali;

03 andamento del mercato all'ingrosso dei prodotti, verificando le contrattazioni e i quantitativi;

04 valore aggiunto agricolo ai prezzi di base;

05 livello di occupazione in termini di numero di lavoratori e giornate lavorative, verificandone gli scostamenti e quantificandone le percentuali.

ATTUAZIONE DEGLI ACCORDI COLLETTIVI

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.

DATI E VALUTAZIONE DEGLI INCREMENTI



ENTE BILATERALE

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.

LINEE GUIDA PER QUADRI E IMPIEGATI

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.

CCNL AGRICOLO

IL WELFARE AZIENDALE

