QUINDICINALE di CONFAGRICOLTURA BOLOGNA

BOLOGNA AGRICOLA INFORMA

PERIODICO DI INFORMAZIONE PER GLI IMPRENDITORI AGRICOLI

Anno XXXI n° 22 30 Novembre 2024

IN QUESTO NUMERO

1. **ANPA - SINDACATO PROVINCIALE PENSIONATI DI CONFAGRICOLTURA BOLOGNA Convocazione Assemblea Generale Ordinaria del Sindacato.**
2. **Avviso agli Associati: assunzioni per l'anno 2025.**
3. **Patronato Enapa: Disoccupazione agricola – la presentazione della richiesta per l'indennità scade il 31 marzo 2025.**
4. **Appalti illeciti e deduzioni dei costi.**
5. **La legge di bilancio 2025 per il lavoro e le imprese.**
6. **Ferie, smartworking, buoni pasto e la nozione di retribuzione omnicomprensiva**.

*****

1) ANPA - SINDACATO PROVINCIALE PENSIONATI DI CONFAGRICOLTURA BOLOGNA Convocazione Assemblea Generale Ordinaria del Sindacato.

E' convocata, per il giorno domenica 15 dicembre 2024, alle ore 8.00, in prima convocazione, e per il giorno **mercoledì 18 dicembre 2024, alle ore 15.30**, in seconda convocazione, presso Confagricoltura Bologna (Via Tosarelli n. 155, Villanova di Castenaso), l'Assemblea Generale Ordinaria ANPA.

L'Assemblea avrà il seguente Ordine del Giorno:

1) Comunicazioni del Presidente;

2) Attività del Sindacato ANPA;

3) Varie ed eventuali.

Il Presidente

Giovanni Venturi

*****

2) Avviso agli Associati: assunzioni per l'anno 2025.



Con la presente comunichiamo agli associati che hanno necessità di assumere del personale a partire dal 1° gennaio 2025 di utilizzare il programma NEWAGRI per la compilazione delle schede.
Si chiede cortesemente di inserirle **entro il 13 dicembre** per gestire al meglio l'attività prima della chiusura Natalizia.

I nostri uffici di zona sono sempre a vostra disposizione per fornire tutte le informazioni e l'assistenza necessaria.

Comunichiamo che per assunzioni/cessazioni URGENTI e denunce di infortunio il 23 Dicembre il servizio verrà garantito previo contatto telefonico o via mail ai seguenti riferimenti:

UFFICIO ZONA DI RIFERIMENTO	MAIL ADDETTO DI ZONA	TELEFONO
IMOLA	i.ruggieri@confagricolturabologna.it	051783902
SAN GIOVANNI	i.ruggieri@confagricolturabologna.it	051827302
SAN GIORGIO	b.mancini@confagricolturabologna.it	3459430268
BAZZANO	b.mancini@confagricolturabologna.it	3459430268
BOLOGNA	i.ruggieri@confagricolturabologna.it	051783902

Comunichiamo che per assunzioni/cessazioni URGENTI e denunce di infortunio il 30 Dicembre il servizio verrà garantito previo contatto telefonico o via mail ai seguenti riferimenti:

UFFICIO ZONA DI RIFERIMENTO	MAIL ADDETTO DI ZONA	TELEFONO
IMOLA	i.ruggieri@confagricolturabologna.it	051783902
SAN GIOVANNI	i.ruggieri@confagricolturabologna.it	051783902
SAN GIORGIO	i.ruggieri@confagricolturabologna.it	051783902
BAZZANO	i.ruggieri@confagricolturabologna.it	051783902
BOLOGNA	i.ruggieri@confagricolturabologna.it	051783902

Si raccomanda, a tutti gli associati, di indicare nella mail ed un numero di telefono cellulare per eventuali chiarimenti.

Gli uffici di Confagricoltura saranno chiusi per festività Natalizia dal 24 al 29 Dicembre e dal 31 al 1 Gennaio 2024 compresi.

(Ufficio Paghe)

*****

3) Patronato Enapa: Disoccupazione agricola – la presentazione della richiesta per l'indennità scade il 31 marzo 2025.

Si comunica alle Aziende Agricole e agli operai a tempo determinato che l'indennità spetta ai lavoratori italiani e stranieri, che nel corso del 2024 hanno lavorato nel settore agricolo ed hanno versato contributi per almeno 102 giornate, accreditate nel biennio 2023—2024 oppure tutte nel 2024; in questa ultima ipotesi, l'indennità spetta se il lavoratore ha almeno una giornata di lavoro, anche non agricola, accreditata negli anni precedenti. In caso di contribuzione mista, deve prevalere quella agricola. Gli stranieri hanno diritto all'indennità se titolari di permesso di soggiorno non stagionale, anche se assunti con contratto di lavoro a termine.

Si invitano pertanto gli interessati di anticipare i documenti tramite mail direttamente al Patronato di Via degli Orti, 44 bologna@enapa.it tel. 0516232030/051783980 o agli uffici zonali:
Ufficio zona di Bologna- prendere contatti con il Patronato - Via degli Orti 44 tel. 051-6232030
Uffizio zona di Bazzano – Via Calzolara 22; tel. 051 0454535
Ufficio zona di S. Giorgio di Piano - Via dell'Artigiano 1; Tel. 051893690
Ufficio zona S. Giovanni in Persiceto - Via Caboto 18; tel. 051827301
Ufficio zona di Imola – Via Gronchi 124; tel. 054223135(interno5)
Ufficio zona di Sasso Marconi–Via Castello 7; Vergato-Via della Costituzione 11-cel. 3450656261

Appena sarà disponibile la procedura sul sito dell'Inps si provvederà all'invio delle domande.
Occorrono i seguenti documenti:

- Fotocopia documento di identità (carta di identità valida)
- Numeri di telefono, indirizzi mail
- Per i lavoratori extra-comunitari Fotocopia permesso di soggiorno e del passaporto.
- Iban occorre comunicare i dati della Banca/Posta e se cointestato oppure no

Si precisa che nella domanda dovrà essere dichiarato anche lo stato civile dell'interessato (coniugato dal…; vedovo dal…; separato/ divorziato dal…) ed in caso di soggetto coniugato e richiesta l'indicazione dei dati del coniuge ed il relativo codice fiscale.

La mancanza di tali documenti impedisce la predisposizione e l'invio della domanda all' Inps.
SI INVITANO PERTANTO TUTTI GLI INTERESSATI A RIVOLGERSI PRESSO I NOSTRI UFFICI CENTRALI E PERIFERICI DEL PATRONATO PER INOLTRARE LA DOMANDA PER VIA TELEMATICA ALL'INPS.
(R. Nicoletti)

*****

4) Appalti illeciti e deduzioni dei costi.

Originata da una controversia posta alla attenzione della Commissione Tributaria Provinciale di Modena nel 2021, successivamente approdata al correlato livello regionale, la Cassazione (Cass. civ. Sez. V - Ordinanza 24 luglio 2024 n. 20591) si è occupata di una interessante questione relativa alla deducibilità, ai fini fiscali, dai costi aziendali delle prestazioni relative ad appalti (nel caso con alta intensità di manodopera) avuto riguardo alla distinzione tra appalti genuini ed illecita somministrazione di manodopera.



In materia è infatti indispensabile valutare alcuni requisiti fondamentali del rapporto sotteso quali l'esercizio concreto del potere direttivo, l'assunzione del rischio d'impresa e l'organizzazione dei mezzi e materiali utili in capo all'appaltatore. La decisione si fonda sulla precisa disamina del sistema normativo inerente gli appalti ad alta intensità di manodopera.

Secondo l'art. 29 del decreto Biagi (D.Lgs. 276/ 2003 con le modifiche di cui all'art. 28 del D.Lgs n. 175/2014), infatti "….. *il contratto di appalto, stipulato ai sensi dell'art. 1655 c.c., si distingue dalla somministrazione di lavoro per la organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, che può anche risultare, in relazione all'esigenza dell'opera o del servizio dedotti in contratto, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, nonché per la assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa*".

L'ordinanza in commento riassume l'orientamento del giudice di legittimità puntualizzando efficacemente la questione affermando che "affinché *possa configurarsi un genuino appalto di opere o servizi …..è necessario verificare, specie nell'ipotesi di appalti ad alta intensità di manodopera (cd. labour intensive), che all'appaltatore sia stata affidata la realizzazione di un risultato in sé autonomo, da conseguire attraverso una effettiva e autonoma organizzazione del lavoro.*

Ciò che conta è il reale assoggettamento al potere direttivo e di controllo sui propri dipendenti, con impiego di propri mezzi e assunzione da parte sua del rischio d'impresa".
Proseguendo nell'analisi la recente pronunzia afferma che si potrà "*ravvisare un'interposizione illecita di manodopera nel caso in cui il potere direttivo e organizzativo sia interamente affidato al formale committente. In questo caso non rileva il fatto che manchi, in capo a quest'ultimo, l'intuitus personae nella scelta del personale, atteso che, nelle ipotesi di somministrazione illegale, è frequente che l'elemento fiduciario caratterizzi l'intermediario, il quale seleziona i lavoratori per poi metterli a disposizione del reale datore di lavoro. Siffatto requisito dev'essere accertato in concreto dal giudice, alla stregua dell'oggetto e del contenuto intrinseco dell'appalto, tenendo conto che….. mentre in appalti che richiedono l'impiego di importanti mezzi o materiali, cd. pesanti, il requisito dell'autonomia organizzativa dev'essere calibrato se non sulla titolarità, quanto meno sull'organizzazione di questi mezzi, negli appalti cd. leggeri, in cui l'attività si risolve prevalentemente o quasi esclusivamente nella prestazione di lavoro, è sufficiente che in capo all'appaltatore sussista una effettiva gestione dei propri dipendenti*".

Importante anche la precisazione ulteriore relativa al divieto d'intermediazione di manodopera; la Cassazione osserva infatti come il decreto Biagi "*distingue il contratto di appalto dalla somministrazione irregolare di lavoro in base all'assunzione, nel primo, del rischio d'impresa da parte dell'appaltatore e*

all'eterodirezione dei lavoratori utilizzati, la quale ricorre quando l'appaltante-interponente non solo organizza, ma dirige anche i dipendenti dell'appaltatore. Specularmente, rimangono in capo all'interposta solo compiti di gestione amministrativa del rapporto senza una reale organizzazione della prestazione lavorativa".

In definitiva la Cassazione sostiene che "*nel caso di appalto non genuino, non sussiste alcun valido contratto di appalto e il rapporto di somministrazione di lavoro, apparentemente instaurato con l'appaltatrice, in ultima analisi è nullo con conseguente impossibilità di detrarre l'IVA da parte della società contribuente. Ciò rileva anche ai fini della deduzione di componenti negativi di reddito*".

Opportuno infine stigmatizzare il principio affernmato dalla Cassazione con la odierna pronuncia , secodo cui " *«Ai fini della valutazione della deduzione di componenti negativi di reddito ai sensi dell'art. 5, comma 3, del DLgs. n. 446/1997 e dell'esclusione dalla base imponibile ex art. 26-bis della L. 196/1997 e detrazione dell'IVA, la distinzione tra appalto genuino di cui all'art. 1655 c.c. e l'illecita somministrazione di manodopera si individua nella concorrenza dei requisiti di assunzione del rischio di impresa e di direzione ed organizzazione di mezzi e materiali necessari da parte dell'appaltatore, tenendo presente che l'organizzazione può anche essere minima negli appalti cd. "leggeri" a prevalenza di apporto personale di unità specializzate, mentre negli appalti cd. "labour intensive" il requisito si sostanzia soprattutto nell'esercizio del potere direttivo dei mezzi e materiali».*
(M. Mazzanti)

*****



(Immagine tratta dal sito theitalianfitness.it)

5) La legge di bilancio 2025 per il lavoro e le imprese.

Dopo la bollinatura della Ragioneria dello Stato e la firma, il 23 ottobre scorso, del Presidente della Repubblica, approda alle camere il disegno di legge per il bilancio 2025.

Vediamo le principali novità per lavoro ed aziende.

Aliquote Irpef

In un articolato e complesso testo, di cui al CAPO I della normativa, rubricato "Riduzione della pressione fiscale", all'art. 2 (Misure di sostegno al reddito) si prevede la modifica dell'art. 11 comma 1, del TUIR - Decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917; il nuovo testo (che riprende la recente riforma fiscale) prevede le nuove aliquote per scaglioni di reddito fissate:
a) fino ad € 28.000, 23%;
b) oltre ad € 28.000 e fino ad e 50.000, 35%;
c) oltre ad € 50.000, 43%.
L'art. 2 della legge di bilancio prevede anche molte altre misure in materia fiscale.

Cuneo Fiscale

Redditi fino ad € 20.000

Resi strutturali gli interventi in materia già presenti nella finanziaria dello scorso anno. In concreto ai lavoratori dipendenti (per i redditi di cui all'art. 49 del TUIR), con un reddito complessivo non superiore ad € 20 mila, è riconosciuta fiscalmente una somma esente da imposte che si determina applicando al reddito di lavoro dipendente del lavoratore (riferita all'intero reddito annuo da lavoro) le seguenti percentuali:

- 7,1% per redditi non superiori ad € 8.500;
- 5,3% per un reddito superiore ad € 8.500 e fino ad € 15.000;
- 4,8% per redditi superiori ad € 15.000.

Con questa misura si stabilisce in concreto per i dipendenti una somma netta esente da imposte e si alleggerisce il carico di imposte per tutti i percettori di un reddito complessivo annuo inferiore ad € 20.000.

Redditi superiori ad € 20.000

La finanziaria prevede poi per i dipendenti con un reddito complessivo superiore ad € 20.000, una ulteriore detrazione dall'imposta lorda, rapportata al periodo di lavoro, di importo pari:

a) ad € 1.000, se l'ammontare del reddito complessivo è superiore ad € 20.000 ma non ad € 32.000;

b) al prodotto tra € 1.000 e l'importo corrispondente al rapporto tra € 40.000, diminuito del reddito complessivo, ed € 8.000 euro, se l'ammontare del reddito complessivo è superiore ad € 32.000 ma non ad € 40.000; in sostanza la ulteriore misura di riduzione del cuneo fiscale è di € 1.000,00 per i lavoratori con un reddito tra € 20.000 e sino a € 32.000 mentre per i dipendenti con redditi tra € 32.000 e € 40.000 si avrà una riduzione proporzionale degli € 1.000,00 (40.000 – reddito complessivo) / 8.000).

La riduzione fiscale è applicata direttamente in busta paga dal datore di lavoro sostituto di imposta che ovviamente provvederà a regolare l'importo a conguaglio una volta conosciuto il reddito complessivo annuo del dipendente anche procedendo al recupero delle somme eccedenti se riconosciute in corso d'anno.

Il datore di lavoro procederà inoltre alla compensazione degli importi sulle somme diversamente dovute all'erario con il mod. F24.

Detrazioni da lavoro dipendente

L'art. 2 della legge di bilancio prevede altre modifiche al TUIR introducendo un nuovo articolo (Art. 16-ter) in tema di riordino delle detrazioni; fortemente ridotte le detrazioni di imposta per i soggetti con reddito complessivo superiore ad € 75.000.

Modificato in molte parti l'art. 12 del TUIR; in particolare rideterminata anche la detrazione per i figli a carico, in una logica di quoziente familiare; la detrazione prevista in € 950 si applica per i figli a carico di età tra 21 e 30 anni, e per figli sopra i 30 anni con disabilità; la norma prevede la rimodulazione della detrazione in base al numero dei figli e secondo fasce di reddito; tali detrazioni non spettano ai contribuenti che non sono cittadini italiani o di uno Stato membro dell'Unione europea o di uno Stato aderente all'accordo sullo Spazio economico europeo in relazione ai familiari residenti all'estero.

Premi di produttività

Con la finanziaria 2025 è introdotto più stabilmente (art. 67) un sistema di tassazione molto favorevole per aziende e lavoratori teso ad incentivare la produttività e l'efficientamento aziendale; alle somme erogate ai dipendenti, a titolo di premio di produttività, infatti sarà applicata una imposta ridotta e pari al 5%; la misura, già prevista nel 2014, è estesa fino al 2027 su base triennale.

Welfare aziendale e fringe benefit

L'art. 68 della legge di bilancio prevede misure per favorire il lavoro dipendente e la mobilità territoriale; in particolare in favore dei lavoratori con un reddito dell'anno precedente l'assunzione fino ad € 35.000 e che abbiano trasferito la residenza (oltre un raggio di 100 chilometri) si prevede che le somme erogate o rimborsate dal datore al dipendente per il pagamento dei canoni di locazione e delle spese di manutenzione dei fabbricati locati dai dipendenti assunti a tempo indeterminato dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2025 non concorrono, per i primi due anni dalla data di assunzione, a formare il reddito ai fini fiscali entro il limite complessivo di € 5.000 annui; tale esclusione non rileva ai fini contributivi.



In tema di fringe benefit la legge di bilancio prevede, in deroga all'art. 51 TUIR, per i periodi d'imposta 2025, 2026 e 2027, che non concorrono a formare il reddito, entro il limite complessivo di 1.000 euro, il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti, come 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, delle spese per l'affitto dell'abitazione principale ovvero per gli interessi sul mutuo relativo all'abitazione principale.

Come per lo scorso anno il limite è elevato a 2.000 euro per i lavoratori dipendenti con figli.

Premio nuovi nati

La finanziaria 2025 (art. 31), al fine di incentivare la natalità e contribuire alle spese per il sostegno ai nuovi nati, ha previsto l'erogazione di un "bonus" pari ad € 1.000 per genitori con un reddito ai fini ISEE fino ad € 40.000. Il bonus predetto è riconosciuto quale somma una tantum dal mese successivo alla nascita (o adozione) e non concorre alla formazione del reddito complessivo.
Nella determinazione dell'indicatore della situazione economica equivalente (ISEE) utile ai fini del presente trattamento non rilevano le erogazioni relative all'assegno unico e universale di cui al decreto legislativo 29 dicembre 2021, n. 230.

Bonus nido

La legge di bilancio prevede poi (art. 32) che nella determinazione dell'indicatore della situazione economica equivalente (ISEE) utile per il bonus nido non rilevano le erogazioni relative all'assegno unico e universale. Sempre al fine di agevolare le famiglie con figli la norma prevede (art. 33) ulteriori interventi economici per il supporto al pagamento di rette relative alla frequenza di asili nido.

Congedi parentali

Il congedo parentale, che comporta una assenza dal lavoro con un indennizzo parti all'80 % della retribuzione, a carico INPS, passa (come periodo massimo di fruizione) da 2 a 3 mesi, fino al sesto anno di vita del bambino (art. 34).

Esonero contributivo mamme lavoratrici

Previsto (art. 35) dal 2025 un esonero parziale dei contributi, per la quota a carico del lavoratore (nel limite annuo di spesa di 300 milioni di euro), dei contributi INPS - IVS in favore delle lavoratrici dipendenti (con la esclusione dei rapporti di lavoro domestico) ed autonome che percepiscano almeno uno tra redditi di lavoro autonomo, redditi d'impresa in contabilità ordinaria, redditi d'impresa in contabilità semplificata o redditi da partecipazione e che non abbiano optato per il regime forfetario; l'esonero è previsto per le lavoratrici madri con almeno due figli e fino ai dieci anni di età del figlio più giovane; l'esonero sarà esteso, dal 2027, per le madri con tre o più figli, e fino ai 18 anni del figlio più giovane.

L'esonero è applicabile solo per redditi imponibili, ai fini previdenziali, che non superino l'importo di € 40.000 annui. Per gli anni 2025 e 2026 l'esonero in parola non spetta alle lavoratrici beneficiarie del previgente bonus mamme previsto dalla legge di bilancio 2024 (art. 1, comma 180, legge 30 dicembre 2023, n. 213). Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.
Un successivo decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, provvederà a definire le modalità attuative, la misura dell'esonero contributivo, le modalità per il riconoscimento dello stesso e le procedure per il rispetto delle risorse stanziate ai sensi del primo periodo.

Pensioni
La legge di bilancio conferma in gran parte le previsioni del 2024; confermate le misure per la flessibilità in uscita (art. 24), rimane l'accesso agevolato alla pensione con "Quota 103", sia pure con il calcolo contributivo, confermata la misura relativa all' Ape sociale e Opzione donna.
Prevista la conferma (art. 23) per il trattenimento in servizio; trattasi di una agevolazione già in essere per i lavoratori che, pur in possesso dei requisiti per la pensione, rinuncino temporaneamente ad andare in quiescenza (bonus Maroni); con questa finanziaria i dipendenti interessati potranno beneficiare (rinunciandovi) all'accredito dei contributi INPS a carico del lavoratore, percependo tale importo con la normale busta paga mensile; il datore di lavoro e sostituto verserà pertanto i predetti contributi come elemento retributivo al dipendente e non all'Inps.
La quota contributiva di cui si tratta (9,19% della retribuzione) non concorrerà alla formazione del reddito.
Relativamente alle pensioni minime la finanziaria 2025 prevede (all'art. 25) l'aumento nella misura di "2,2 punti percentuali per l'anno 2025 e di 1,3 punti percentuali per l'anno 2026" sicuramente modesto anche se tali pensioni sono erogate, in gran parte, a soggetti che non hanno in passato contribuito al sistema pensionistico attraverso regolari e consistenti versamenti contributivi.

Norme per il settore turistico
Confermate per il 2025 (art. 69), allo scopo di garantire la stabilità occupazionale e per sopperire all'eccezionale mancanza di offerta di lavoro nel settore turistico, ricettivo e termale, le agevolazioni fiscali per il lavoro notturno e straordinario nei giorni festivi e che consistono in un trattamento integrativo speciale, che non concorre alla formazione del reddito, pari al 15 per cento delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario festivo.

Superdeduzione neo assunti
La finanziaria proroga (art. 70) la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni (120%-130%) e ciò per il triennio 2025/2027 per gli incrementi occupazionali risultanti al termine di ciascuno dei predetti periodi d'imposta rispetto al corrispondente periodo d'imposta precedente.
(M. Mazzanti)

*****

6) Ferie, smartworking, buoni pasto e la nozione di retribuzione omnicomprensiva

Nel nostro paese, ed in specie nell'ambio del diritto del lavoro, si intende pacificamente affermato il principio della omnicomprensività della retribuzione; in pratica, secondo la vulgata corrente, la retribuzione che spetta al lavoratore dipendente deve comprendere tutti i compensi se percepiti quale corrispettivo con continuità, obbligatorietà, determinatezza/determinabilità. Negli anni detto principio è stato oggetto di mutamenti interpretativi, soprattutto di carattere giuresprudenziale.

Fondamentali gli orientamenti assunti dalle Sezioni Unite negli anni '80 (Cass. sez. un. Sent. 13 febbraio 1984, n. 1069) tesi ad ampliare, nell'ambito della struttura salariale, il ruolo della contrattazione collettiva, sostanzialmente superando il principio di onnicomprensività della retribuzione in precedenza totalitario; la cassazione sancì in sostanza un diverso principio secondo il quale la retribuzione è patrimonio delle parti sociali, i sindacati sul punto hanno la libertà di definire, nell'ambito della contrattazione collettiva, la base di calcolo degli istituti retributivi, indiretti e differiti, anche quando questi sono stabiliti dalla legge.

Da ricordare peraltro che sempre la Cassazione nello stesso periodo aveva stabilito che l'unico limite alla libertà contrattuale era dato dalla sussistenza, relativamente ad un particolare elemento retributivo, di una precisa norma legislativa che ne acclarasse la omnicomprensività; in questo caso la norma è inderogabile in peius da qualsivoglia norma contrattuale collettiva (Cass. sez. unite, Sent. 4 aprile 1984 n. 2183).

Ancora recentemente la interpretazione corrente si ispirava al predetto orientamento infatti "*L'incidenza di un elemento retributivo nella determinazione di altri, fatti salvi i casi disciplinati dalla legge, non dipende dalla mera frequenza dell'erogazione…. nella quantificazione della retribuzione ……il lavoro ….prestato con continuità può essere computato solo se previsto dalla disciplina collettiva* " (Cass., sez. lav. Sent. 16 maggio 2003, n. 7707); ancora "*non esiste nel nostro ordinamento un principio generale ed inderogabile di omnicomprensività, individuabile soltanto nella previsione di specifiche norme di legge o di contratto collettivo*" Cass. Sent. 20 novembre 2020, n. 26510.



Si confermava quindi, anche recentemente, che per definire la retribuzione normale è decisivo il tenore dell'autonomia collettiva cui spetta il compito di individuare le voci da includere nella base di calcolo; corollario necessario è che in mancanza di una previsione da parte del contratto collettivo, un determinato emolumento non può essere incluso nella base di calcolo di altri istituti non essendo sufficiente il silenzio della normativa collettiva sul punto.

Recentemente il consolidato quadro interpretativo ha subito una significativa erosione e ciò in particolare in relazione ai buoni pasto (e ticket mensa o indennità sostitutive), disarticolando prassi decennali (ed allarmando non poco le aziende per gli innegabili riflessi sui costi) in considerazione della retribuzione da considerarsi utile ai fini del pagamento delle ferie e nei casi di prestazione in modalità lavoro agile.

Ad onor del vero la questione si è imposta in relazione ad alcune pronunzie, in tema di ferie e retribuzione, della Corte di Giustizia dell'Unione Europea che, con la sentenza Robinson Steele del 2006, precisò che

"*con l'espressione contenuta nell'art. 7, nr. 1, della direttiva nr. 88 del 2003 si vuole fare riferimento al fatto che, per la durata delle ferie annuali, la retribuzione con ciò intendendosi che il lavoratore deve percepire in tale periodo di riposo la retribuzione ordinaria (conformi CGUE 20 gennaio 2009 in C.350/06 e C-520/06, Schultz-Hoff e altri)*", sostanzialmente quindi dovendosi assicurare al lavoratore "*una situazione equiparabile a quella ordinaria del lavoratore in atto nei periodi di lavoro sul rilievo che una diminuzione della retribuzione potrebbe essere idonea a dissuadere il lavoratore dall'esercitare il diritto alle ferie, il che sarebbe in contrasto con le prescrizioni del diritto dell'Unione*".

Peraltro per i giudici di legittimità (Cass. n. 20216 del 23 giugno 2022)
"le sentenze della Corte di Giustizia dell'UE hanno…. efficacia vincolante, diretta e prevalente, sull'ordinamento nazionale" .

Su queste basi la recente pronunzia della Cassazione, del 27 settembre 2024 n. 25840, anche richiamando altre pronunzie simili (Cass, 30 novembre 2021 n. 37589) ha ritenuto che la retribuzione dovuta nel periodo di godimento delle ferie annuali, ai sensi dell'art. 7 della Direttiva 2003/88/ come interpretato dalla Corte di Giustizia, comprende qualsiasi importo pecuniario che si pone in rapporto di collegamento all'esecuzione delle mansioni e che sia correlato allo "status" personale e professionale del lavoratore, ciò anche nel caso di erogazione del compenso per il mancato godimento delle ferie, con lo scopo di garantire al lavoratore condizioni economiche paragonabili a quelle di cui gode quando esercita l'attività lavorativa.

In sostanza la sentenza non escludendo dalla base di computo alcun elemento (anche se diversamente previsto dalla contrattazione collettiva, travolgendo di fatto la previsione concordata tra i sindacati datoriali e dei lavoratori) vuole eliminare qualsivoglia deterrente all'esercizio del diritto del lavoratore di fruire effettivamente del riposo annuale indispensabile per il recupero psico fisico e per la sicurezza del lavoro.

Questi principi applicati al buono pasto, ticket mensa od alle indennità sostitutive equivalenti, suscitano perplessità non indifferenti, proprio in ragione dello scopo che tali emolumenti hanno (consumare il pasto in coerenza con il lavoro e per evitare la dilatazione della giornata di lavoro con soste prolungate, in questo senso peraltro si veda la sentenza della Cassazione n. 31137/2019) e considerando che tali somme non sono rappresentativi di uno status del dipendente e nemmeno (per l'ordinamento italiano) sono elementi fiscalmente e previdenzialmente imponibili che, viceversa aderendo all'orientamento predetto, assumerebbero veste retributiva ancorchè non in presenza della prestazione (carenza nella corrispettività) generando, oltre alla maggiorazione del costo azienda ed alla tassazione per il dipendente di somme oggi esenti, notevoli problemi di costruzione della busta paga.

Da ultimo non pare corretto annichilire la volontà delle parti sociali distruggendo od annullando le regole pattizie che, essendo concordate sulla base di interessi e reciprocità, meglio possono cogliere le specificità settoriali e lavorative adeguando più correttamente le regole ai casi concreti, ai territori, alle professionalità.

Francamente decidere a Bruxelles il contenuto dei contratti di lavoro stipulati dagli italiani appare una forzatura poco comprensibile.
(M. Mazzanti)

Spedizione in abbonamento postale
D.L. 353/2003 Conv. in L. 27/02/04
n. 46 art. 1, comma 2
Reg. Canc. Tribunale di Bologna
n. 6240 del 04/01/1994
Direttore Responsabile Massimo Mazzanti
Redazione Maria-Stefania Devescovi
Editrice
Confagricoltura Bologna - Unione Prov. Agricoltori
Via Tosarelli, n. 155 - 40055 Villanova di Castenaso (BO)
Tel. 051.78.39.19 Fax. 051.78.39.00
Questa testata è associata a
USPI
Unione Stampa Periodica Italiana
Consultabile sul nostro sito: **www.confagricoltura.org/bologna/**