
A.S. 926 - Legge di bilancio 2024

M e m o r i a U T I L I T A L I A

Art. 6 - Misure fiscali per il welfare aziendale.

Si chiede di rendere strutturale, e dunque non limitato al solo 2024, l'aumento soglia di esenzione fiscale dei fringe benefit, entro il limite complessivo di 1.000 euro. Tale limite è elevato a 2.000 euro per i lavoratori dipendenti con figli.

Le politiche di remunerazione dei lavoratori si possono dividere in politiche monetarie e politiche di welfare, queste ultime necessitano di un quadro normativo il più possibile stabile, e uniforme, per consentire alle aziende di pianificare proficuamente dei piani di welfare che soddisfino gli interessi fondamentali del lavoratore e della sua famiglia.

Inoltre occorre tener presente che nelle aziende gli effetti della transizione tecnologica offrono nuovi spazi di occupazione in specie ai lavoratori giovani portatori di competenze digitali e tecnologiche aggiornate, ma il differente costo della vita a parità di salario può costituire un ostacolo alla circolazione dei lavoratori ed alla piena occupabilità.

Sarebbe opportuna, dunque, una modifica della norma che preveda la possibilità per le aziende di rivolgere in favore del lavoratore le agevolazioni contributive che l'azienda medesima ha diritto a percepire per determinate categorie di lavoratori neoassunti, senza oneri fiscali e contributivi aggiuntivi. Il fine ultimo della norma è quello di incrementare il potere di offerta di lavoro delle aziende, che potrebbero scegliere di offrire un livello salariale di ingresso più ampio

Art. 7 – Detassazione dei premi di risultato.

Molto positivo il dimezzamento dell'imposta sostitutiva sui premi di produttività (risultato) erogati nel 2024, che risulta ridotta al 5%, incidendo su quanto previsto dall'articolo 1, comma 182 legge n. 208/2015. Peraltro **anche tale dimezzamento andrebbe reso strutturale.** Inoltre andrebbe **modificato in aumento anche il limite dei 3000 euro** previsto dallo stesso comma 182 dell'art. 1 L. n. 208/2015, **portandolo a 5000 euro.** Quest'ultima modifica normativa rappresenterebbe un significativo taglio del cuneo fiscale di cui potrebbe beneficiare anche quella parte dei lavoratori che non possono beneficiare del taglio del cuneo fiscale sulla retribuzione ordinaria.

Rendere strutturale l'aliquota del 5% per la detassazione dei premi di risultato ed incrementare il limite detassabile dei 3000 euro, consentirebbe alle aziende di avere un margine di contrattazione della retribuzione di produttività maggiore per meglio correlare la performance d'azienda al c.d. salario di produttività.

Andrebbe inoltre modificata la decontribuzione dei premi di produttività (risultato) che, attualmente, risulta condizionata, dal comma 188 dell'art. 1 L. n. 208/2015, alle modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro. In questo senso ad un aumento delle soglie di detassabilità del premio di risultato andrebbe abbinata una speculare decontribuzione dei premi fino alla soglia di 5000 euro.

Le pratiche partecipative che nell'intenzione della norma volevano essere incentivate dal suddetto comma 188, e dall'art. 4 Decreto Interministeriale 25 marzo 2016, possono essere incentivate con legge ordinaria che regoli le forme di attuazione dell'art. 46 Cost. Se i premi di produttività vengono detassati con certi limiti, allora, specularmente, gli stessi limiti dovrebbero valere per la decontribuzione, in modo da rendere la negoziazione del premio di risultato sfidante per le performance d'impresa, e conveniente, sia per i lavoratori che per le aziende.

Art. 30 - Misure di flessibilità in uscita

La norma dovrebbe prevedere uno specifico comma che introduca la **possibilità per le aziende del settore dei servizi di igiene ambientale, che rientrano nel campo di applicazione del Fondo bilaterale di solidarietà per il sostegno del reddito del personale del settore dei servizi ambientali, di superare l'attuale impossibilità di effettuare la staffetta generazionale**, agevolando l'uscita anticipata dei lavoratori inidonei, mediante accordi sindacali che prevedono la contestuale assunzione di giovani.

Al riguardo, come dimostrato da numerosi studi, la raccolta differenziata generalizzata e la conseguente movimentazione manuale dei carichi determinano inevitabilmente pesanti conseguenze sulla salute degli operatori ecologici addetti al servizio di igiene ambientale. Al fine di sgravare parzialmente le aziende dalle pesanti conseguenze gestionali ed organizzative derivanti dalle diffuse inidoneità alla mansione, deve essere introdotta una normativa speciale per il fondo di solidarietà bilaterale del settore dei servizi ambientali, che consenta l'utilizzazione di quanto accantonato individualmente dalle singole aziende per sostenere le spese di incentivo all'esodo previsto nell'ambito dei contratti di espansione.

Art. 33- Disposizioni in materia di adeguamento delle aliquote di rendimento delle gestioni previdenziali

La norma rischia di agevolare l'uscita anticipata, di quei lavoratori delle nostre aziende associate che, in quanto iscritti alla Cassa per le pensioni ai dipendenti degli Enti locali (CPDEL), potrebbero vedersi ridotto il trattamento pensionistico ove ritardassero la loro uscita.

Sotto questo profilo l'abbassamento della rivalutazione dal 2024 potrebbe produrre nei settori rappresentati dalla scrivente un **esodo massivo non programmato**, con conseguente aggravio di costi per le imprese ed anche per l'INPS – gestione ex CPDEL per quei lavoratori che possono abbandonare il posto di lavoro, godendo di un trattamento pensionistico ammesso con le varie norme che garantiscono flessibilità pensionistiche previste o con quelle relative alla pensione anticipata. **Per scongiurare questo fenomeno occorre prevedere normativamente che detti lavoratori iscritti alla gestione EX-CPDEL, possano revocare l'opzione ex art. 5 L. n. 274/1991, che consentiva il mantenimento alle ex casse pensioni degli istituti di previdenza gestiti dall'ex INPDAP.** Ove tale facoltà venisse normativamente attribuita ai dipendenti iscritti alla gestione EX-CPDEL, si consentirebbe loro di divenire iscritti all'A.G.O. dell'INPS, senza pregiudizio sul trattamento pensionistico derivante dalla permanenza in servizio.



www.utilitalia.it

UTILITALIA | Piazza Cola di Rienzo 80/A | 00192 Roma



www.utilitalia.it

UTILITALIA | Piazza Cola di Rienzo 80/A | 00192 Roma