ACCORDO INTEGRATIVO DELL'ACCORDO AZIENDALE RELATIVO AL PREMIO DI RISULTATO DEGLI OPERAI AGRICOLI DELLA FONDAZIONE EDMUND MACH DEL 5 MAGGIO 2022

L'anno 2023 il giorno 19 del mese di giugno, presso la sede della Fondazione E. Mach sita in San Michele all'Adige (TN) in via Mach, 1 si sono riuniti:

la Fondazione E. Mach, rappresentata dal Dirigente della Ripartizione Organizzazione e Risorse Umane:

dott. Gabriele Fauri

da un lato

L'organizzazione sindacale FAI-CISL rappresentata dal Segretario generale:

Negri Katia

e dal Segretario organizzativo del comparto agricolo FAI-CISL:

Casillo Rosario

Il delegato FAI-CISL:

Moscon Renzo

L'organizzazione sindacale FLAI-CGIL rappresentata dal Segretario regionale:

Cattani Elisa

Il delegato FLAI-CGIL:

Beatrici Diego

dall'altro lato

di seguito denominati individualmente come la "Parte" e congiuntamente come le "Parti".

PREMESSO CHE

a) in data 5 maggio 2022 le Parti hanno sottoscritto l'Accordo Aziendale relativo al premio di risultato degli Operai agricoli della Fondazione Edmund Mach (di seguito "Accordo Premio 2022") al fine, anche, della eventuale applicazione dello specifico regime di tassazione agevolata di cui all'articolo 1, comma 182, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e ss.mm;

b) *medio tempore* l'articolo 40 del Decreto Legge 4 maggio 2023, n. 48, recante "Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro" (c.d. Decreto Lavoro), ha previsto, limitatamente al periodo d'imposta 2023 e con riferimento ai soli lavoratori dipendenti con figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati, che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 12, comma 2, del TUIR, l'elevazione da 258,23 euro a 3.000 euro, del valore dei beni ceduti e dei servizi che non concorre a formare il reddito da lavoro dipendente di cui all'articolo 51, comma 3, del TUIR, includendo tra i c.d. *fringe benefit* anche le somme erogate o rimborsate ai lavoratori dipendenti per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale;

c) con specifico riferimento alle utenze domestiche, si ritengono ancora valide le indicazioni fornite dall'Agenzia delle Entrate con Circolare n. 35/E/2022, la quale aveva chiarito che:

    1. le utenze devono riguardare immobili ad uso abitativo posseduti o detenuti, sulla base di un titolo idoneo, dal dipendente, dal coniuge o dai suoi familiari a carico indicati nel precitato art. 12 del TUIR, a prescindere che negli stessi abbiano o meno stabilito la residenza o il domicilio, a condizione che ne sostengano effettivamente le relative spese;

    2. la giustificazione di spesa può essere rappresentata anche da più fatture ed è valida anche se la stessa è intestata a una persona diversa dal lavoratore dipendente, purché sia intestata al coniuge o ai familiari indicati nell'art. 12 del TUIR;

    3. con riguardo alla documentazione che giustifica la spesa sostenuta per le utenze e contestualmente l'entità del rimborso effettuato dal datore di lavoro, vi sono due alternative: l'acquisizione e la conservazione della

documentazione in oggetto nel rispetto delle norme vigenti in materia di trattamento dei dati personali (Regolamento UE 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 e D.Lgs n. 196/2003) ovvero l'acquisizione di una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà, ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, con la quale il lavoratore richiedente attesti di essere in possesso della documentazione comprovante il pagamento delle utenze domestiche, di cui riporti gli elementi necessari per identificarle, quali ad esempio, il numero e l'intestatario della fattura (e se diverso dal lavoratore, il rapporto intercorrente con quest'ultimo), la tipologia di utenza, l'importo pagato, la data e le modalità di pagamento;

d) l'art. 1 comma 187 della Legge n. 208/2015 - legge Stabilità 2016 che ha introdotto, a decorrere dal 2016, la possibilità per i lavoratori e per scelta degli stessi di ricevere le remunerazioni riferite a premi di risultato aventi determinate caratteristiche e ricadenti in un particolare regime fiscale sotto forma di prestazioni di *welfare* aziendale esenti (art. 1, comma 184), pertanto, sia ai fini fiscali che contributivi entro i limiti e nel rispetto delle condizioni dettate dal TUIR - "*ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui ai commi da 182 a 191, le somme e i valori di cui ai commi 182 e 184 devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81*";

e) alla data odierna la Fondazione Edmund Mach non ha ancora proceduto a corrispondere al personale a tempo indeterminato e determinato il Premio di Risultato si cui all'art. 3 dell'Accordo Premio 2022 il quale verrà corrisposto con la mensilità del mese di giugno 2023 in pagamento in data 10 luglio 2023;

PRESO ATTO

che è interesse comune delle Parti garantire ai lavoratori dipendenti della Fondazione Edmund Mach ai quali si applica l'Accordo Premio 2022, in base a quanto previsto dall'art 40 del D.L. 4 maggio 2023 n. 48, la possibilità di scegliere tra:

a) l'erogazione del Premio di Risultato, con eventuale applicazione dell'aliquota fiscale agevolata del 10%, tramite pagamento dello stesso con la mensilità di giugno 2023,
b) e il pagamento o rimborso ai lavoratori dipendenti di somme per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, per l'intero importo del premio o per parte dello stesso,

e che pertanto è necessario integrare l'Accordo Premio 2022 con tale previsione di legge;

le Parti convengono quanto segue:

Art. 1

1. Le premesse sono parte integrante e sostanziale del presente accordo.
2. Il presente Accordo integrativo trova applicazione nei confronti di tutto il personale della Fondazione al quale si applica l'Accordo Premio 2022.

Art. 2

1. Con decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente Accordo integrativo, all'Accordo Premio 2022 viene aggiunto il seguente art. 3 bis, rubricato "Welfare aziendale": "1. Ai dipendenti di cui al precedente art. 3, comma 1, e con riferimento ai soli lavoratori dipendenti con figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati, che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 12, comma 2, del TUIR, in applicazione di quanto previsto dall'art. 40 del Decreto Legge 4 maggio 2023, n. 48 (c.d. Decreto Lavoro), viene riconosciuto il diritto di opzione previsto dall'art. 1, comma 184 della Legge 208/2015, dando la possibilità a detta categoria di lavoratori di scegliere tra:
   a) l'erogazione del Premio di Risultato di cui al precedente art. 3, con eventuale applicazione dell'aliquota fiscale agevolata, tramite pagamento dello stesso con la mensilità di giugno 2023,
   b) il pagamento o rimborso di somme per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, in sostituzione in tutto o in parte del predetto Premio di Risultato, e comunque entro il limite massimo di Euro 3.000,00, nonché subordinatamente al riscontro da parte della Ripartizione Organizzazione e Risorse Umane dei requisiti previsti dalla vigente normativa fiscale e della esatta corrispondenza tra quanto previsto nel presente Accordo e nelle linee Circolari e nei chiarimenti dell'Agenzia delle Entrate.
2. Ai fini dell'applicazione dell'agevolazione di cui alla precedente lettera b), i dipendenti beneficiari di tale misura che vorranno usufruire della stessa saranno tenuti, entro la data del **30 giugno 2023**, a dichiarare di averne diritto attestando la presenza di figli, compresi quelli nati fuori del matrimonio riconosciuti, adottivi o adottivi,

fiscalmente a carico ai sensi dell'art. 12, comma 2, del TUIR[1]. La Ripartizione Organizzazione e Risorse Umane, sempre al fine dell'applicazione della predetta agevolazione, fornirà informativa alle OO.SS. firmatarie del presente Accordo circa il numero dei dipendenti che hanno esercitato il diritto di opzione.

3. Le Parti danno atto che resta ferma, in ogni caso, la regola generale prevista dall'articolo 51, comma 3, terzo periodo, del TUIR, secondo cui, se il valore delle somme o rimborsi erogati al personale optante risulti complessivamente superiore al limite-soglia previsto di Euro 3.000,00, il datore di lavoro deve assoggettare a contribuzione l'intero importo corrisposto, vale a dire anche la quota di valore inferiore al medesimo limite."

Art. 3

Le Parti attestano e confermano per ogni finalità di legge, di avere puntualmente adempiuto ad ogni obbligo di informazione e/o consultazione e/o confronto e che il presente Accordo integrativo è conforme alle prescrizioni dettate dal Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali d'intesa con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, D.M. 25 marzo 2016, della Legge n. 208/2015, art. 1, commi 182-189 e del Decreto Legge 48/2023, art. 40.

Le Parti concordano che il deposito telematico del presente Accordo integrativo viene effettuato, entro i termini di legge, da Fondazione Edmund Mach al fine di godere dei benefici previsti dalla normativa vigente.

Il Segretario organizzativo del comparto agricolo FAI-CISL

Casillo Rosario FIRMATO IN ORIGINALE

Il Dirigente della Ripartizione Organizzazione e Risorse Umane della Fondazione E. Mach

dott. Gabriele Fauri FIRMATO IN ORIGINALE

Il delegato FAI-CISL

Moscon Renzo FIRMATO IN ORIGINALE

Il Segretario regionale FLAI-CGIL

Cattani Elisa FIRMATO IN ORIGINALE

Il delegato FLAI-CGIL

Beatrici Diego FIRMATO IN ORIGINALE

[1] A tale fine si considerano figli fiscalmente a carico, quelli di età:

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