Mefop
Sezione: TEMI DI INTERESSE
Il Sole 24 ORE Inserti
Dir. Resp.: Roberto Napoletano
Tiratura: n.d. Diffusione: n.d. Lettori: n.d.
Edizione del: 19/01/17
Estratto da pag.: 46-48
Foglio: 1/2

Premi aziendali alla produttività

di **Giorgio Pogliotti** e **Claudio Tucci**

Sta crescendo velocemente il numero di aziende che puntano a premiare i propri dipendenti non solo attraverso erogazioni di denaro, ma anche con prestazioni di welfare aziendale. L'obiettivo è aumentare la produttività, agevolando i lavoratori con "servizi" che spaziano dagli asili nido alle borse di studio per i figli, dalle spese sanitarie all'assistenza per familiari non autosufficienti. È assai ampio, infatti, il ventaglio di opzioni disponibili per i lavoratori, erogate al raggiungimento di determinati obiettivi che vengono prefissati dai datori di lavoro e dai sindacati attraverso la contrattazione decentrata, che si svolge in azienda o a livello territoriale. Non a caso si parla di servizi di welfare aziendale, per fare una distinzione rispetto al principale pilastro di welfare che invece è quello pubblico.

Ad avvantaggiarsi delle politiche di welfare aziendale sono sia i lavoratori che le imprese. Per queste ultime, il vantaggio arriva dall'aumento dell'innovazione e della redditività aziendale, ma anche dalla crescita dell'efficienza dovuta al fatto che i dipendenti sono motivati a lavorare sempre meglio. La condizione per erogare queste prestazioni è che vengano centrati degli obiettivi prefissati, che devono essere misurabili. Senza contare che il pagamento di buoni per prestazioni di welfare è meno costoso per le imprese rispetto all'erogazione economica, su cui gravano i contributi sociali e previdenziali. A sua volta il lavoratore beneficia di un vantaggio fiscale: il premio di produttività pagato sotto forma di denaro è detassato, con una cedolare secca del 10% (entro determinati importi), che sostituisce l'aliquota Irpef e le addizionali locali. Se, in alternativa, il dipendente opta per ricevere il premio sotto forma di servizi di welfare aziendale, esso diventa completamente esentasse. In sostanza, si riduce il divario tra quanto spende l'azienda e quanto entra in tasca al lavoratore. In passato solo alcune grandi imprese, come ad esempio Luxottica o Ferrero, prevedevano piani di welfare per i propri dipendenti, come forma di pura liberalità dell'impresa. Oggi lo strumento si sta diffondendo: il recente rinnovo del contratto dei metalmeccanici ha aperto proprio a questo istituito, prevedendo alcune misure molto innovative: dai premi di risultato aziendali totalmente variabili; al riconoscimento dell'assistenza sanitaria integrativa gratuita a tutti i dipendenti ed ai loro familiari (anche conviventi di fatto) a partire da ottobre 2017; fino ad arrivare al rafforzamento della previdenza complementare portando il contributo aziendale al fondo Cometa dall'1,6% al 2% della retribuzione da giugno 2017, ai benefit detassati da utilizzare per diverse finalità (spesa, buoni benzina, spese mediche) per un massimo di 100 euro (giugno 2017), che diventano 150 euro (giugno 2018) e raggiungono

232-136-080
Telpress Servizi di Media Monitoring
Il presente documento è ad uso esclusivo del committente.

200 euro al termine del triennio contrattuale. La strada scelta da imprese e sindacati dei metalmeccanici è quella di pagare quasi metà dell'aumento del contratto nazionale sotto forma delle prestazioni di welfare contrattuale che pesano quasi quanto le erogazioni monetarie (legate all'andamento dell'inflazione).

Per stimolare un clima di sempre maggior diffusione, il governo Renzi nella legge di Stabilità 2016 ha dovuto modificare il Testo unico sull'imposta sui redditi (Tuir) che prevedeva l'esenzione fiscale solo per le prestazioni di welfare aziendale che avessero un carattere essenzialmente volontario, fossero cioè erogazioni decise unilateralmente dal datore di lavoro. Con le modifiche si sono inclusi i piani di welfare aziendale tra le misure che beneficiano degli incentivi fiscali riservati a quella quota di retribuzione - il premio di produttività - concordato con la contrattazione di secondo livello (aziendale o territoriale) collegata al raggiungimento di obiettivi di produttività.

C'è un obiettivo più di fondo che si persegue con questi incentivi fiscali: tutti i principali organismi ed enti internazionali da tempo sollecitano l'Italia ad innalzare la produttività del lavoro, che fa registrare una stagnazione ultradecennale, attraverso il potenziamento della contrattazione di secondo livello.

Sempre più aziende prevedono prestazioni di welfare per agevolare i dipendenti che raggiungono determinati obiettivi fissati dal datore di lavoro e dai sindacati

TRA LE RIGHE DEL SOLE

Qual è il vantaggio per i lavoratori?

—

Il premio di produttività pagato sotto forma di denaro è detassato, con una cedolare secca del 10% che sostituisce l'aliquota Irpef e le addizionali locali

L'APPLICAZIONE E I LIMITI

Speciale legge di bilancio
LAVORO

Il fronte welfare
Con la leva fiscale e la contrattazione collettiva si punta a incentivare la partecipazione alla previdenza complementare

Produttività, il tetto aumenta a 3mila euro

Sul plafond la tassa piatta del 10% - Agevolazione per i lavoratori che hanno fino a 80mila euro di reddito

IN EVIDENZA

Bonus all'alternanza fra scuola e lavoro

L'ANALISI

Innovazione e redditività, valori per i contratti

La geografia dei contratti con premi di produttività

	Aziendale		Territoriale		Totale	di cui 2015
Piemonte	1.220	905	91	71	1.311	976
Valle d'Aosta	19	17	4	3	23	20
Lombardia	1.879	2.820	370	330	2.249	3.150
Bolzano	25	23	1	1	26	24
Trento	184	129	281	157	465	286
Veneto	1.543	1.017	571	279	2.114	1.296
Friuli	185	235	36	4	221	239
Liguria	280	209	62	53	342	262
Emilia Romagna	1.877	1.651	702	676	2.579	2.327
Toscana	873	678	203	182	1.076	860
Umbria	178	135	2	2	180	137
Marche	254	173	18	15	272	188
Lazio	802	542	150	131	952	673
Abruzzo	188	134	4	0	192	134
Molise	29	20	2	1	30	21
Campania	284	192	37	30	321	222
Puglia	136	95	13	10	149	106
Basilicata	64	39	32	17	96	56
Calabria	40	41	0	0	40	41
Sicilia	129	72	29	16	144	88
Sardegna	108	77	3	2	111	79
TOTALE	12.496	9.062	2.614	1.903	15.129	10.965

Peso: 46-41%,47-66%,48-30%
232-136-080
Il presente documento è ad uso esclusivo del committente.
Telpress
Servizi di Media Monitoring