

**Il confronto.** Benefit più convenienti rispetto al premio di produttività

# Busta paga più ricca e meno oneri per l'azienda

■ Guardando agli attori coinvolti (datori di lavoro e dipendenti) le novità introdotte dalla legge di Stabilità consentono di delineare due scenari.

Il primo riguarda i **piani attuati volontariamente** dalle aziende che, in continuità con il passato, potranno essere implementati integrando la struttura retributiva con l'erogazione di benefit che maggiormente soddisfano le esigenze dei propri dipendenti.

L'altro scenario, più innovativo rispetto al passato, riguarda i **piani di welfare su base negoziale** a cui le nuove disposizioni daranno un forte impulso. Rientrano in quest'ultima tipologia anche quei piani che dovranno coordinarsi con i premi legati alla produttività per i quali la legge di Stabilità ha ammesso espressamente la possibilità di sostituzione integrale o parziale con i benefit agevolati. Si tratta di una delle più significative norme introdotte in materia, dato che in passato, in assenza di previsioni ad hoc, l'orientamento dell'amministrazione finanziaria era contrario a situazioni che in qualche modo potessero realizzare queste forme di scambio.

## Vantaggi economici

Sotto un profilo economico la sostituzione di un premio di produttività con un benefit declassato appare conveniente sia

per il dipendente, che risparmierebbe il prelievo previdenziale e quello fiscale del 10% (già agevolato), sia per il datore di lavoro, il quale eviterebbe la contribuzione a proprio carico (si veda l'esempio a fianco).

È tuttavia importante fare attenzione al fatto che la possibilità di sostituzione riguarda esclusivamente i premi di risultato la cui corresponsione sia legata a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione (misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con apposito decreto da emanare entro 60 giorni), e le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa.

## Soluzioni su misura

Le ragioni che motivano le aziende a implementare dei piani di welfare, tuttavia, non sono legate solamente agli aspetti finanziari o al risparmio che gli stessi possono realizzare. Infatti non occorre dimenticare come tali piani, nelle infinite modalità in cui possono essere declinati, costituiscono delle forme di retribuzione integrativa che devono incontrare il gradimento dei dipendenti. Si pensi, ad esempio, a un piano focalizzato solamente sul sostegno ai bisogni delle famiglie con figli, che potrebbero risultare poco attraen-

te per i lavoratori senza prole.

Ulteriore elemento importante riguarda le modalità che devono presiedere alla corretta implementazione di un piano di welfare, che devono essere tali da farne percepire il valore non solo economico (ad esempio, si potrebbero definire dei piani in grado di accrescere la sensazione di "protezione" e di sicurezza dei dipendenti, attraverso la previsione di un insieme di benefit - nell'ambito dell'assistenza sanitaria o di quella sociale - in grado di tutelarli in caso di eventi futuri avversi).

Ciò induce a ritenere che la definizione di un piano debba necessariamente iniziare da una preventiva attività ricognitiva del proprio personale, utile a individuarne le principali esigenze in termini di fabbisogno di beni e servizi, la maggiore o minore sensibilità su determinate aree di intervento (sanitaria, educativa, ricreativa, eccetera), la propensione e la disponibilità a sostituire retribuzione con benefit.

Un'attività preliminare che consentirà di costruire una piattaforma da proporre e discutere con i lavoratori e con le organizzazioni sindacali, al fine di giungere alla definizione e all'effettiva implementazione del piano di welfare che meglio risponde alle esigenze delle aziende e dei dipendenti.



### L'esempio



**UN DIPENDENTE, CHE PAGA 2.000 EURO DI SPESE SCOLASTICHE PER IL FIGLIO, RICEVE UN PREMIO DI PRODUTTIVITÀ DI 2.000 EURO LORDI**

Se la somma è incassata come premio di produttività, è soggetta a <b>contributi e tassazione al 10%</b>	Se è incassata come benefit di welfare non è soggetta a contributi e tassazione perché il rimborso delle <b>spese scolastiche è integralmente esentato</b>
Il dipendente percepisce <b>1.620 euro netti</b>	Il dipendente percepisce <b>2.000 euro netti</b> e il datore di lavoro risparmia circa <b>600 euro</b> di contributi
Il dipendente <b>deve aggiungere 380 euro</b> per pagare le spese scolastiche	Il dipendente <b>non deve aggiungere altri soldi</b> per pagare le spese scolastiche

