

Il welfare aziendale offre possibilità quasi illimitate per legare a sé i dipendenti migliori

DI ALESSANDRO DE PALMA*

Grinto ormai a conclusione l'iter legislativo, diventano concretamente fruibili le novità, in tema di welfare aziendale e premi di produttività, introdotte dalla legge di Stabilità 2016. Non sono certo novità di poco conto, se è vero, come è vero, che ancora oggi, nonostante la crisi, apparentemente alle spalle, le imprese italiane, anche di medie/grandi dimensioni, troppo spesso continuano a dover fare i conti con una coperta troppo corta, resa tremendamente infeltrita dal divario tra costo lordo e netto. Da un lato, le imprese hanno, da sempre, la necessità di premiare, per non perderli, i propri collaboratori, ma dall'altro lato, devono spesso fare i conti con un budget troppo magro che deve bastare a diversi progetti tutti ugualmente strategici, o apparentemente tali, per il rilancio aziendale. Come se non bastasse, l'obolo premiante che arriva in tasca al collaboratore è davvero risicato, perché falcidiato da una ritenuta compresa tra il 23% e il 38%, volendo considerare redditi medio-bassi, rispetto a quanto, quello stesso obolo, è costato (a spanne, il 30% in più) al datore di lavoro. Calcolatrice alla mano, un premio di 2 mila euro lordi costa all'impresa circa 2.600 euro, ma il collaboratore vede accreditato sul conto corrente poco più di 1.300 euro. Il combinato disposto del welfare e dei premi di produttività si prefigge proprio l'obiettivo di allungare la coperta o, quanto meno, di

ridurre il divario tra costo lordo per l'azienda e importo netto che finisce in tasca al lavoratore.

In che modo? Semplice: basta sottoscrivere un accordo con i propri sindacati finalizzato a incentivare la produttività, la redditività, la qualità, l'efficienza e l'innovazione. Tali obiettivi (a cui condizionare il come e il quantum dei premi) debbono essere verificabili in modo oggettivo attraverso parametri misurabili che vanno, ad esempio, dal volume della produzione e del fatturato, alla percentuale degli scarti di lavorazione, dal numero di infortuni, alla percentuale di assenteismo, dal margine operativo lordo, ai tempi di lavorazione. Il premio che dovesse esser pagato nel rispetto di un tale accordo arricchirebbe meno le casse dello Stato e di più le tasche dei lavoratori. Certo, la detassazione non è totale, ma si ferma al 10%; i premi non sono per tutti, ma solo per i dipendenti con reddito non superiore a 50 mila euro annui; il premio non può raggiungere cifre da capogiro, essendo previsto un cap di 2 mila euro. Ma è già qualcosa.

Il divario fra costo per l'azienda e introito netto per il lavoratore, poi, si assottiglierebbe del tutto se si optasse, in alternativa ai premi in denaro, per la fruizione di beni e/o servizi. Gli ambiti sono i più doversi e disparati, tan-

to da accontentare un po' tutti, dagli stempiati padri di famiglia con nonna e figli a carico, ai giovani single amanti del fitness e dei viaggi esotici: educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale, assistenza sanitaria, borse di studio, assistenza agli anziani, viaggi, rimborso degli interessi sui mutui, palestre. Il tutto, però, sempre entro un massimale di 2 mila euro annui.

Se invece si uscisse dal contesto della produttività e si volesse optare per un sistema di welfare puro, a prescindere quindi dall'accordo sindacale, la coperta, allora, potrebbe allungarsi in misura davvero significativa.

Non essendoci, in tale scenario, alcun limite economico, salvo il cosiddetto «carrello della spesa», che deve essere contenuto entro i 258 euro, nulla infatti vieterebbe di offrire a tutti i propri dipendenti, oppure a categorie omogenee attentamente individuate, rimborsi di spese di viaggio per 4 mila euro all'anno, che all'azienda costerebbero proprio 4 mila euro, non un centesimo euro di più, così come di 4 mila euro - non uno di meno - sarebbe il valore del servizio goduto dal dipendente, convenzioni con centri medici per 5 mila all'anno, rimborsi di master universitari per somme ancor più interessanti. Insomma, le opportunità oggi ci sono. Basta scegliere. (riproduzione riservata)

*partner, studio
Orsinger Ortu

