

Sabato 12/10/2024 • 06:00

LAVORO COSTO DEL LAVORO

Il Budget e le variabili legate al PDR e al welfare aziendale

Imperativo categorico per le **imprese** è costituito dall'obbligo di *retention* delle proprie risorse per evitare di perdere i migliori talenti in un mercato sempre più caratterizzato dalla volatilità delle persone in azienda. Per raggiungere questo risultato una delle leve più significative è costituita dalla **partecipazione dei lavoratori ai risultati dell'impresa**.

di **Paolo Stern NexumStp** - Consulente del lavoro

di **Stefano Prosdocimo** - Consulente del Lavoro - NexumNET

Partecipazione che può realizzarsi sia attraverso piani incentivanti individuali che tramite premi di risultato collettivi e **sistemi di welfare aziendale**. Di tutto ciò bisogna tenere conto nella costruzione dei **budget aziendali**.

E' necessario, per gli uffici del personale e per gli addetti al controllo di gestione, conoscere le discipline normative degli strumenti utilizzati viste anche le numerose modifiche intervenute.

Come evidenziato in precedenti articoli, il **budget del personale** è uno strumento di programmazione e controllo, fondamentale per il management poiché consente di pianificare, prevedere e monitorare il costo del personale in relazione degli obiettivi aziendali e alle prospettive di sviluppo.

L'inserimento degli elementi **variabili**, o potenzialmente variabili, quali Premio di Risultato e Welfare Aziendale, genera automaticamente un incremento del costo del lavoro. Tale incremento però, se i target raggiunti sono stati costruiti con oculatezza, diviene un vero investimento considerando i risultati sia in termini di efficientamento aziendale che, come evidenziato, di *retention* del personale e conseguente riduzione dei costi di recruiting. Insomma, il costo del personale non è mai una variabile da considerarsi in termini assoluti ma va sempre considerata in relazione ad altri fattori aziendali. Basti pensare al miglioramento del clima aziendale, con conseguente aumento della motivazione delle persone e ottimizzazione della performance complessiva.

Leggi gli altri articoli su come costruire il **budget del personale - HR**:

- Costo del lavoro: impatti di interventi normativi e variazioni nei CCNL
- Budget del personale: strumento per il controllo aziendale anche nelle PMI

Premio di Risultato

Il **premio di risultato** è uno strumento di retribuzione variabile che le aziende utilizzano per incentivare i dipendenti a raggiungere obiettivi specifici e misurabili.

Gli obiettivi possono essere legati a diversi fattori:

- **Produttività**: Aumento della produzione, riduzione dei tempi di lavorazione.
- **Qualità**: Miglioramento della qualità dei prodotti o dei servizi.
- **Redditività**: Incremento dei profitti aziendali.
- **Efficienza**: Ottimizzazione dei processi lavorativi.
- **Innovazione**: Introduzione di nuove idee o tecnologie.

Il processo prevede le seguenti fasi:

1. **Definizione degli obiettivi**: L'azienda, insieme ai rappresentanti dei lavoratori, definisce gli obiettivi specifici che si intendono raggiungere.
2. **Misurazione dei risultati**: Vengono individuati gli indicatori che permettono di misurare il raggiungimento degli obiettivi.
3. **Calcolo del premio**: In base ai risultati ottenuti, viene calcolato l'importo del premio spettante a ciascun dipendente.

4. **Erogazione del premio:** Il premio viene erogato ai dipendenti che hanno contribuito al raggiungimento degli obiettivi.

Per quanto concerne la tassazione i Premi di Risultato, la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, come definiti dai contratti collettivi territoriali o aziendali, sono soggetti, a decorrere dall'anno 2024, a una imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 5%, entro il limite di importo complessivo di 3.000,00 euro lordi. L'agevolazione si applica con esclusivo riferimento al settore privato e per i titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore, nell'anno precedente, ad euro 80.000,00, al lordo delle somme assoggettate nel medesimo anno all'imposta sostitutiva. Con riferimento ai premi e alle somme erogate da aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, in esecuzione di contratti aziendali o territoriali stipulati successivamente al 24 aprile 2017, è concessa una riduzione di 20 punti percentuali dell'aliquota contributiva IVS a carico del datore di lavoro, su una quota delle erogazioni relative ai premi non superiore a 800,00 euro.

Welfare Aziendale

Il **welfare aziendale** rappresenta l'insieme di iniziative, benefit e servizi che un'azienda mette a disposizione dei propri dipendenti al fine di migliorare la loro qualità di vita, sia all'interno che al di fuori dell'ambiente lavorativo.

Le iniziative di welfare aziendale possono essere molto varie adattandosi alle esigenze specifiche di ogni azienda e dei suoi dipendenti. Di seguito alcuni esempi:

- **Servizi sanitari:** Assicurazioni sanitarie integrative, visite mediche periodiche, programmi di prevenzione.
- **Servizi per la famiglia:** Asilo nido aziendale, congedi parentali flessibili, sostegno alla genitorialità.
- **Servizi per il tempo libero:** Abbonamenti a palestre, corsi di formazione, viaggi aziendali.
- **Servizi finanziari:** Prestiti agevolati, piani di previdenza complementare.
- **Flessibilità lavorativa:** Smart working, orari flessibili, possibilità di lavorare da remoto.
- **Servizi di supporto psicologico:** Assistenza psicologica, programmi di gestione dello stress.

Per quanto concerne la **tassazione** non concorre a formare il reddito di lavoro dipendente l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto collettivo nazionale di lavoro, o di accordo interconfederale o di contratto collettivo territoriale o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari, anche non fiscalmente a carico per le seguenti finalità:

- educazione;
- istruzione;
- ricreazione;
- assistenza sociale;
- assistenza sanitaria;
- culto;
- per la fruizione dei servizi di educazione e istruzione, anche in età prescolare (asili nido e scuole materne), compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi;
- per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali;
- per borse di studio.

Fringe benefit/Voucher

A decorrere dal 1° gennaio 2016, l'erogazione di prestazioni e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale. Tali documenti non possono essere utilizzati da persona diversa dal titolare, non possono essere monetizzati o ceduti a terzi e danno diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale senza integrazioni a carico del titolare. Pur tuttavia, in deroga a tale divieto, più servizi possono essere cumulativamente indicati in un unico documento di legittimazione purché il valore complessivo degli stessi non ecceda il limite di importo di € 258,23; diversamente l'intero importo concorre alla determinazione del reddito di lavoro dipendente che invece, nell'ambito del limite di legge, azzerava totalmente il cuneo fiscale. Tale limite, dal periodo pandemico in poi ha registrato numerosi cambiamenti. La **Legge di Bilancio 2024** ha previsto l'innalzamento della soglia esente fino a € 1.000,00 per tutti i

lavoratori dipendenti e fino a € 2.000,00 per chi ha figli a carico. Le anticipazioni della manovra finanziaria per il 2025 registrano un possibile incremento dei valori indicati innalzando la soglia a € 2.000,00 per tutti i lavoratori. Importo davvero ragguardevole che dovrà essere considerato con attenzione dalle imprese.

© Copyright - Tutti i diritti riservati - Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A.