

Produttività. I benefit nelle intese di secondo livello Il welfare si fa spazio nei contratti

Cresce l'interesse delle imprese per il welfare aziendale: dall'ultimo monitoraggio del ministero del Lavoro sui premi di produttività emerge che in oltre un contratto su sei ai dipendenti viene data la possibilità di scegliere il welfare aziendale esentasse, in alternativa al

salario di produttività in busta in paga soggetto alla tassazione agevolata del 10 per cento. Ampio il pacchetto dei servizi che spaziano dall'assistenza sanitaria alla previdenza, dalla gestione del tempo alla ristorazione.

Barbieri, Falasca, Lacqua, Rota Porta ▶ pagina 7

Produttività: cresce il peso del welfare

Su oltre 15mila contratti di secondo livello, il 17% prevede servizi e assistenza per i dipendenti

Novità in vista

Si ipotizza l'eliminazione dei limiti di deducibilità per spese sanitarie e versamenti ai fondi integrativi

Sul territorio

Il 59% degli accordi depositato in tre regioni: Lombardia, Emilia-Romagna e Veneto

Francesca Barbieri

■ Cresce l'interesse delle imprese per il welfare aziendale e si allarga la gamma di servizi per i dipendenti: dall'ultimo monitoraggio del ministero del Lavoro sui premi di produttività emerge che in oltre un contratto su sei ai dipendenti viene data la possibilità di scegliere il welfare aziendale "esentasse", in alternativa al bonus in busta in paga soggetto alla tassazione agevolata del 10 per cento.

Il report evidenzia 2.626 contratti di secondo livello con misure per il welfare sui 15.078 (17,41%) depositati entro la metà di settembre, in crescita rispetto ai 2.290 sui 13.543 (16,9%) registrati a metà luglio e con un ampio pacchetto di servizi che spaziano dall'assistenza sanitaria alla previdenza, dalla gestione del tempo alla ristorazione.

Dai dati del ministero del Lavoro risulta, in generale, che più della metà dei 15mila contratti è stata depositata in tre regioni: il 28% in Lombardia, il 17% in Emilia Romagna e il 14% in Veneto. Mentre al Centro e al Sud, eccezion fatta per Toscana e Lazio, lo strumento sta ancora muovendo i primi passi (si veda l'infografica a lato).

«Il nuovo modello di detassazione introdotto nel 2016 - commenta Maurizio Del Con-

te, presidente dell'Anpal e consigliere giuridico di Palazzo Chigi-, basato sulla verificabilità dei risultati raggiunti, ha premiato soprattutto le imprese strutturate del Centro-Nord, già pronte alla sfida di una vera contrattazione di produttività. La stabilizzazione della misura e l'innalzamento della quota di salario detassato orienteranno le relazioni industriali verso i contratti di produttività anche nel Mezzogiorno».

Nella manovra 2017, allo studio del Governo, dovrebbe infatti aumentare la potenza di fuoco della detassazione sui premi di risultato: il bonus con la "cedolare secca" al 10% potrebbero salire dai 2mila euro attuali a 3mila e arrivare fino a 4mila euro, in caso di coinvolgimento paritetico dei dipendenti nell'organizzazione del lavoro (rispetto ai 2.500 euro di oggi). Ma non solo: dovrebbe allargarsi anche la platea dei beneficiari, con lo spostamento verso l'alto del limite di reddito per avere la tassazione agevolata, da 50mila a 80mila euro lordi annui (si vedano gli esempi di calcolo a lato).

La spinta al welfare potrebbe arrivare da una novità all'orizzonte: in caso di conversione del premio in servizi per sanità e previdenza integrativa non scatterebbero i limiti di deducibilità

attualmente in vigore, 3.600 euro per le spese sanitarie e circa 5.200 euro per i versamenti alla pensione integrativa.

Finora, sul totale dei contratti siglati, l'83% è di tipo aziendale, mentre il 17% di tipo territoriale. Nel primo caso l'intesa viene siglata da un singolo datore di lavoro e una rappresentanza sindacale dei suoi dipendenti.

La contrattazione territoriale scatta invece tra le parti sociali presenti in una determinata area geografica: su questo fronte, per consentire alle imprese senza rappresentanti sindacali di erogare premi collegati a incrementi di produttività, Confindustria, Cgil, Cisl e Uil hanno raggiunto a metà luglio un accordo quadro. Le piccole imprese hanno così la possibilità di avvalersi del supporto dell'associazione territoriale di riferimento per validare le intese sui premi di produttività che portano in dote lo sconto fiscale.

f.barbieri@ilssole24ore.com

© RIPRODUZIONE RISERVATA



La platea e i calcoli di convenienza

IL MONITORAGGIO

I contratti di secondo livello sui premi di produttività depositati al 14 settembre 2016

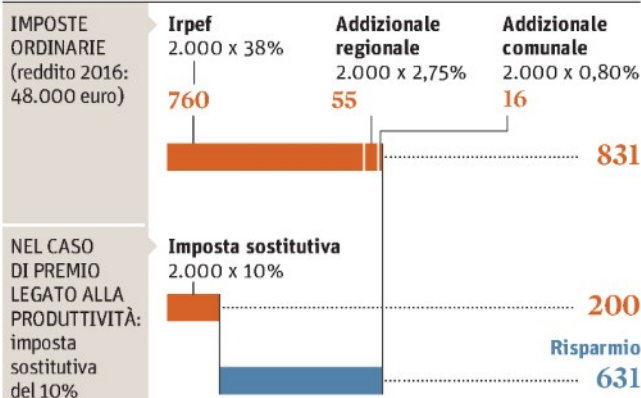
	di cui aziendale	TOTALE
Piemonte	1.220	1.311
Valle D'aosta	19	23
Lombardia	3.879	4.249
Bolzano	25	26
Trento	184	465
Veneto	1.543	2.114
Friuli V. Giulia	355	394
Liguria	280	342
Emilia Romagna	1.877	2.579
Toscana	873	1.076
Umbria	178	180
Marche	254	272
Lazio	802	952
Abruzzo	188	192
Molise	28	30
Campania	284	321
Puglia	136	149
Basilicata	64	96
Calabria	45	51
Sicilia	125	144
Sardegna	105	112
TOTALE	12.464	15.078

di cui 2.626 prevedono misure di welfare aziendale

GLI ESEMPI

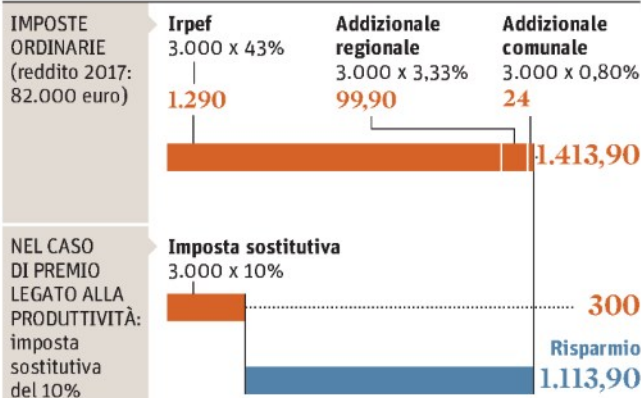
CASO 1 Dipendente con reddito di **50.000 euro** nel 2015
 Riceve un premio di **2.000 euro** nel 2016

Calcolo delle imposte sul premio (euro)



CASO 2 Dipendente con reddito di **80.000 euro** nel 2016
 Riceve un premio di **3.000 euro** nel 2017

Calcolo delle imposte sul premio (euro)



Fonte: Ministero del lavoro; elaborazione Il Sole 24 Ore