

La selezione. Gli indicatori ammessi

Parametri vincolanti per misurare i risultati ottenuti

IL MODELLO

La legge di Stabilità impone di individuare obiettivi da incrementare e indica le possibili aree di miglioramento

■ Il premio di produttività che l'azienda può accoppiare (come alternativa) al piano di welfare deve rispettare le regole, molto rigorose, dettate dalla legge di Stabilità (legge 208/2016, articolo 1, comma 182). Negli anni passati, infatti, aveva suscitato molte polemiche la scelta, da alcuni giudicata eccessivamente sbilanciata verso erogazioni che non premiavano la vera produttività, di lasciare ampia libertà alle parti sociali per la definizione delle condizioni di accesso alla detassazione.

Ora i premi di risultato possono essere detassati solo se rispettano alcune condizioni speciali, fissate, appunto, dalla legge di stabilità e ribadite dalla circolare dell'agenzia delle Entrate 28/E del 15 giugno 2016.

La prima condizione riguarda il carattere "incrementale" che devono avere i risultati oggetto del premio: il regime fiscale agevolato diventa applicabile solo rispetto alle somme pagate per premiare un incremento in alcune aree espressamente indicate dalla legge (qualità, redditività, produttività, efficienza, innovazione).

Questo incremento, secondo la circolare delle Entrate, non è rimesso a una valutazione soggettiva dell'azienda, ma deve risultare da indicatori oggettivi (un numero, una scala di valori eccetera). Il Dm 25 marzo del 2016 precisa anche quali sono gli aspetti della vita aziendale che dovranno essere misurati.

Secondo il modello di comunicazione allegato al decreto, infatti, le parti sociali che stipulano l'accordo collettivo aziendale o territoriale possono adottare come parametro del premio una serie di indicatori della redditività e produttività aziendale (rapporto tra volume della produzione oppure fatturato oppure margine operativo lordo e numero dipendenti, riduzione dei consumi energetici, riduzione dei tempi di commessa, riduzione infortuni).

Possono, in aggiunta o in alternativa a questi, essere usati altri indicatori destinati a misurare la qualità dell'attività aziendale (indici di soddisfazione del cliente) oppure l'efficienza (diminuzione del numero di lavorazioni e rilavorazioni, riduzione degli scarti, percentuali di rispetto dei tempi di consegna, rispetto delle previsioni di avanzamento dei lavori, rapporto tra costi effettivi e costi previsti, riduzione dell'assenteismo, modifiche dell'orario e dell'organizzazione del lavoro e ricorso al lavoro agile).

Infine, ulteriori parametri possono avere ad oggetto l'innovazione organizzativa (numero di brevetti depositati, tempo di sviluppo di nuovi prodotti).

Questi indicatori possono essere usati da soli, in combinazione tra loro oppure essere completamente sostituiti da altri definiti dalla contrattazione collettiva, a patto che venga fatto salvo il principio dell'incremento e della relativa misurazione. In mancanza di questi elementi, il premio può essere egualmente pagato al dipendente, ma senza i vantaggi fiscali previsti dalla legge di Stabilità 2016.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

