

Salario incentivante legato alla crescita di volumi o fatturato

Diego Paciello

La riduzione all'1% dell'aliquota dell'imposta sostitutiva applicabile ai premi di risultato, istituiti ex lege 208/2015, e il contestuale innalzamento a 5mila euro della soglia dell'importo massimo detassabile, potrebbero rappresentare un'ulteriore spinta alla diffusione di tali sistemi premianti.

Perché le aziende possano istituire un premio di risultato che possa beneficiare delle agevolazioni fiscali, innanzitutto è necessario sottoscrivere con le rappresentanze sindacali un accordo integrativo o, in alternativa, aderire a un accordo territoriale, sottoscritto tra sindacati e associazioni datoriali, che preveda un premio di risultato. Condizione essenziale per usufruire delle agevolazioni previste – aliquota sostitutiva, in luogo di Irpef e addizionali, ed eventuale conversione dell'incentivo, su scelta del dipendente, in beni e servizi di welfare aziendale – è che l'erogazione del premio sia correlata a incrementi di redditività, qualità, produttività, efficienza o innovazione.

La misurazione del miglioramento deve essere effettuata, all'interno di un periodo congruo, nella maggior parte dei casi individuato nell'anno solare o fiscale, tramite indicatori individuati dalle parti nell'accordo istitutivo del premio. Gli indicatori più comunemente usati negli accordi sono quelli di redditività, in quanto calcolabili abbastanza facilmente da tutte le aziende che presentano un bilancio e in quanto significativi dell'andamento del business: tra i più impiegati vi sono il Mol, il Margine operativo lordo (Ebitda per gli anglofoni), che misura la redditività della gestione operativa dell'impresa, a volte rapportato al volume d'affari o al fatturato e l'Ebit, calcolato sottraendo all'Ebitda ammortamenti e svalutazioni.

Per quanto riguarda la qualità, possono essere utilizzati indici che misurino la soddisfazione della clientela, la riduzione degli scarti di produzione, il rispetto dei tempi di lavorazione e/o di consegna e la riduzione degli infortuni. Tra gli indici di produttività ed efficienza non manca quasi mai la riduzione del tasso di assenteismo, l'indicatore forse più diffuso insieme a quelli di redditività, spesso utilizzato anche come gradiente del premio individuale.

Sono sempre più utilizzati, anche in un'ottica Esg, gli indici di riduzione dei consumi energetici, idrici e della carta, nonché della produzione di anidride carbonica. Meno utilizzati in passato ma in crescita nel post pandemia sono, invece, quelli di innovazione, quali le modifiche organizzative e di orario, si pensi all'introduzione della settimana corta, e il lavoro agile.

© RIPRODUZIONE RISERVATA