

Il rapporto

Premi aziendali, alle Pmi piacciono con più welfare

SIBILLA DI PALMA, MILANO

Una ricerca Od&M rileva come il fenomeno sia in crescita, grazie anche all'ampliamento costante del paniere dei servizi detassabili

A utilizzarlo sono soprattutto le imprese di grandi dimensioni, anche se un numero crescente di piccole aziende sta progettando di inserirlo. Inoltre, se le prime lo prevedono per tutta la popolazione aziendale, le seconde lo riservano perlopiù a quadri e impiegati. A scattare la fotografia circa la diffusione e le modalità di utilizzo del premio di risultato nelle aziende italiane è un rapporto realizzato da Od&M Consulting, il primo su questo tema promosso dalla società di consulenza parte di Gi Group, che *Affari & Finanza* pubblica in anteprima. Lo studio è basato sui risultati di due survey condotte rispettivamente su un panel di 161 aziende e su un campione di oltre 500 lavoratori. I risultati dicono che l'87,5% delle imprese di grandi dimensioni ha introdotto un premio di risultato, mentre il 35% delle piccole aziende dichiara di essere in fase di progettazione del sistema. Quest'ultimo è diffuso soprattutto tra le imprese dell'industria, seguite da quelle dei servizi e del commercio e turismo.

IN MEDIA TRA 1.000 E 1.500 EURO

Dando uno sguardo alla diffusione per categorie, nelle grandi aziende il premio è generalmente previsto per tutti i lavoratori (70,6%), così come anche all'interno delle medie imprese (due casi su tre). Mentre la situazione cambia in quelle più piccole dove il premio di risultato è riservato soprattutto a impie-

gati e quadri (38,9% dei casi). Quanto all'importo del premio, la fascia media che emerge con maggior frequenza risulta essere quella tra i 1.000 e i 1.500 euro, mentre il 7,4% delle aziende ha erogato importi superiori a 3mila euro. Le piccole imprese prevedono invece premi tendenzialmente più bassi: nel 63,9% dei casi sono al di sotto dei 1.500 euro.

«Il tema della retribuzione variabile sta suscitando un rinnovato interesse soprattutto nelle piccole e medie imprese spiega Miriam Quarti, senior consultant e responsabile dell'area reward&performance della società di consulenza - La volontà di introdurre un sistema di retribuzione variabile si accompagna però a delle difficoltà operative nell'implementazione di un sistema premiale».

Per aiutare la diffusione di questo strumento negli ultimi anni è intervenuto il legislatore che con la Legge di Stabilità 2016 ha riconosciuto un'agevolazione fiscale e contributiva. Un'ulteriore spinta è poi stata data dalla possibilità di convertire una parte o la totalità del premio in prestazioni di welfare. Dando così luogo a una soluzione vantaggiosa sia per il lavoratore, sia per l'azienda. Per il primo, infatti, il valore dei benefit non è soggetto a tassazione, in quanto non

concorre a formare reddito da lavoro dipendente, mentre per la seconda è previsto un risparmio contributivo.

Il menu dei servizi detassati tra cui scegliere si sta inoltre progressivamente ampliando. Anche la Legge di Bilancio per il 2018 è intervenuta ulteriormente, prevedendo ad esempio di poter convertire il premio in rimborsi per la retta dell'asilo, oltre che per l'acquisto di libri scolastici o degli abbonamenti per il trasporto pubblico. «Misure che - sottolinea Quarti - stanno indirizzando le aziende verso politiche di gestione del personale orientate sempre più al benessere e al coinvolgimento dei lavora-

tori. Se, infatti è possibile ipotizzare che alcune imprese abbiano in-

trodotto il premio per un allineamento delle retribuzioni godendo del vantaggio fiscale, è anche vero che l'introduzione di ulteriori agevolazioni rispetto al coinvolgimento dei lavoratori e la possibilità di conversione del premio in welfare stanno diffondendo all'interno delle aziende un approccio e una cultura organizzativa nuova».

A muoversi in questa direzione, secondo lo studio, sono soprattutto le aziende che non lo hanno ancora, ma vogliono introdurlo in futuro per aumentare il livello di coinvolgimento dei lavoratori negli obiettivi aziendali. Mentre tra le aziende che lo hanno già introdotto l'intento è stato principalmente di aumentare la produttività.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Miriam Quarti
Od&M
Consulting

▣ Nelle imprese maggiori il premio va a tutte le categorie, in quelle più piccole a impiegati e quadri





I numeri



GLI OBIETTIVI DEI PREMI



Fonte: OD&M CONSULTING

L'AMMONTARE DEI PREMI



Fonte: OD&M CONSULTING