

IL COMMENTO

di EMANUELE MASSAGLI*



IL SEGNALE È CHIARO

IL MINISTERO del Lavoro ha recentemente comunicato di avere ricevuto telematicamente 15.078 accordi di produttività stipulati nel corso del 2015 (la prevede il deposito dei contratti entro 30 giorni dalla sottoscrizione). Questi accordi permettono di applicare l'imposta sostitutiva agevolata del 10% ai premi di risultato entro il limite di 2.000 euro lordi (2.500 euro per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro) in favore di lavoratori con redditi da lavoro dipendente non superiori a 50.000 euro. È indubbio che poco più di 4.000 contratti firmati nel 2016 sia un numero insoddisfacente, che meriterebbe di essere studiato dal governo prima di azzardare un costoso innalzamento delle soglie detassate e dei redditi che ne possono beneficiare, come è allo studio dei tecnici del ministero dello Sviluppo. Molto più incoraggiante è invece il conteggio dei contratti che prevedono una misura di welfare, 2.626, ovvero il 17% del totale. Ma, soprattutto, il 65% di quelli sottoscritti nel 2016. La statistica non è arbitraria: la riforma del welfare aziendale è in vigore dal primo gennaio di quest'anno; è perciò ragionevole ipotizzare che la maggior parte di questi accordi sia stato negoziato nei primi mesi dell'anno. In altre parole, il welfare aziendale pare riscuotere successo, forse ancor più del tradizionale premio monetario.

IN EFFETTI, se correttamente costruito, un piano di welfare è una soluzione vantaggiosa tanto per il dipendente (che riceve una serie di servizi di valore decisamente più elevato di quello che sarebbe stato il premio liquido, tassati zero) quanto per l'impresa (che sugli stessi servizi non paga istituti contrattuali e contribuiti). La chiave di volta è nella ragione di fondo che convince l'impresa a percorrere questa strada: se è una banale tecnica di riduzione dei costi, la politica di welfare è destinata a fallire; al contrario, se diventa una moderna leva di gestione del personale, di motivazione e riconoscimento delle persone (e, quindi, incremento della produttività), allora può sviluppare tutti i suoi benefici effetti. L'ultima parola spetta ora al governo, che può continuare a scommettere su questo moltiplicatore di competitività o sacrificarlo per tornare al caro, vecchio, ma anche inefficace, premio di produttività in busta paga.

*Presidente **Adapti**

