Avv. Daniele Colombo

Panoramica sulle leggi esistenti in materia di politiche retributive e opportunità di sgravi fiscali

Premessa generale

La competizione sta spingendo tutti gli imprenditori a dedicare sempre maggiore attenzione alle risorse umane ed alo loro sviluppo.
Ma per poter **valorizzare** le competenze occorre saper **trattenere** i **talenti** e riuscire ad **attrarne** di **nuovi**, puntando sullo sviluppo e sul riconoscimento delle risorse.

Definizione

Le **politiche retributive**, cioè l'insieme dei sistemi di retribuzione e dei sistemi di incentivazione adottati dall'impresa per remunerare il lavoro svolto (retribuzione fissa, retribuzione variabile, benefit e ambiente di lavoro), costituiscono un **elemento fondamentale** per la **gestione delle risorse umane**.

Retribuzione fissa

La retribuzione fissa viene determinata in modo da remunerare il lavoro associato ad una determinata posizione. E' composta da minimo contrattuale, dagli scatti di anzianità e dagli eventuali superminimi.

La remunerazione fissa è condizione necessaria, ma non sufficiente, per trattenere le risorse chiave, soprattutto qualora l'azienda non preveda delle opportunità di sviluppo e di percorsi di carriera (ambiente di lavoro).

Retribuzione variabile

La retribuzione variabile, invece, include tutti gli elementi di retribuzione che vanno al di là della retribuzione di base. Essa viene generalmente adottata per **allineare i comportamenti degli individui con gli obiettivi aziendali**.
Fanno parte della retribuzione variabile: la **straordinario**, i **bonus** e **premi** attribuiti singolarmente o dalla contrattazione collettiva; i premi e bonus una tantum; gli incentivi di breve e lungo termine.

Benefit

Tra le politiche retributive rientrano anche i **benefit**

Per benefit si intende quella parte di **retribuzione non monetaria** ma che risponde ai fabbisogni del dipendente per quanto concerne, ad esempio, la vita lavorativa (auto aziendale, pc portatile, cellulare, ecc.) e la vita privata (servizio sanitario convenzionato, palestre, asili).

Benefit

Nell’ambito delle politiche retributive, da ultimo, rientrano anche le politiche di **sviluppo** e la **progettazione** dei **percorsi** di **carriera**, la relazione con i propri responsabili e colleghi, il clima aziendale, il contenuto del lavoro.

Welfare aziendale

Il **welfare aziendale** è una misura di supporto ai dipendenti di diversi settori lavorativi, tutti regolati dai **CCNL** (**Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro**). Così come ogni categoria di lavoratori ha il suo CCNL, che regola la paga minima, i livelli professionali, i metodi di retribuzione e molto altro, allo stesso modo ogni CCNL contiene al suo interno le linee guida per la definizione del welfare aziendale.

Nelle misure del **welfare** rientrano diversi tipi di benefit a vantaggio dei dipendenti. Non si tratta di aiuti economici o di un aumento di stipendio, ma di **formule di sostegno** che permettono ai collaboratori di **risparmiare sulla spesa, tramite voucher, ticket o rimborsi**.

Welfare aziendale

La tipologia di servizi inclusi nel piano di welfare aziendale è elencata negli articoli nr. 51 e nr. 100 del TIUR. Tra i benefit di welfare aziendale più diffusi rientrano:

- ticket restaurant e buoni spesa;
- rimborsi spese mediche;
- auto aziendale;
- telefono aziendale;
- servizi di supporto medico ai dipendenti;
- fornitura di strumenti tecnologici;
- sconti in negozi affiliati;
- tasse scolastiche per i figli;
- sostegno all'istruzione;
- attività culturali e ricreative;
- baby sitting e cura degli anziani.

Welfare aziendale

Le misure per il welfare aziendale previste dal decreto Agosto per l'anno 2020 sono state estese anche all'**anno d'imposta 2021**.

Il raddoppio dei **fringe benefit aziendali**, **da 258,23 a 516,46 euro**, viene esteso dalla disposizione contenuta nella legge di conversione del **decreto Sostegni.**

Sgravi contributivi e fiscali

Per poter godere degli sgravi è necessario che l'azienda:

- Possedere il DURC;
- Applicazione del CCNL;
- Insussistenza di provvedimenti di sospensione per violazione della normativa sulla sicurezza sul lavoro;
- Rispetto della normativa sul lavoro

Esonero contributivo alternativo agli ammortizzatori sociali

I datori di lavoro possano beneficiare dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico nei limiti delle ore di integrazione salariale fruite nei mesi di maggio e di giugno 2020, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL.
Prevista la cumulabilità con altri esoneri o riduzioni.
Periodo massimo di 8 settimane fruibili entro il 31 marzo 2021

Agevolazioni e incentivi per assunzioni a tempo indeterminato

- ESONERO CONTRIBUTIVO STRUTTURALE PER ASSUNZIONI DI GIOVANI UNDER 30 ESONERO CONTRIBUTIVO PER ASSUNZIONI DI GIOVANI UNDER 36
- INCENTIVO STRUTTURALE L. 92/2012 DONNE – DONNE E UOMINI OVER 50
- AGEVOLAZIONE PER SOGGETTI PERCETTORI DI TRATTAMENTO DI DISOCCUPAZIONE (NASPI)
- APPRENDISTATO PER SOGGETTI PERCETTORI DI TRATTAMENTO DI DISOCCUPAZIONE (NASPI

Agevolazioni e incentivi per assunzioni a tempo indeterminato

- LAVORATORI IN CIGS LAVORATORI IN CIGS BENEFICARI DI ASSEGNO DI RICOLLOCAZIONE
- APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE
- LAVORATORI CON DISABILITÀ APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA/DIPLOMA PROFESSIONALE
- APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA
- PERCETTORI DI REDDITO DI CITTADINANZA
- ASSUNZIONE GIOVANI GENITORI
- INCENTIVO GIOVANI DIPLOMATI

Agevolazioni per assunzioni a tempo determinato

- DONNE – INCENTIVO STRUTTURALE L. 92/2012 DONNE
- DONNE E UOMINI OVER 50
- LAVORATORI IN CIGS BENEFICIARI DI ASSEGNO DI RICOLLOCAZIONE
- LAVORATORI CON DISABILITÀ
- CONTRATTO PER SOSTITUZIONE DI DIPENDENTI IN MATERNITÀ, CONGEDO PARENTALE O PATERNITÀ
- APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE A TEMPO DETERMINATO PER ATTIVITÀ STAGIONALI
- APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE A TEMPO DETERMINATO PER ATTIVITÀ STAGIONALI

Grazie