



L'importanza della retribuzione variabile: che aiuto può fornire il legislatore?

Barbara Maiani



Wolters Kluwer

Dottrina Per il Lavoro **dplmodena.it** *20 Anni*

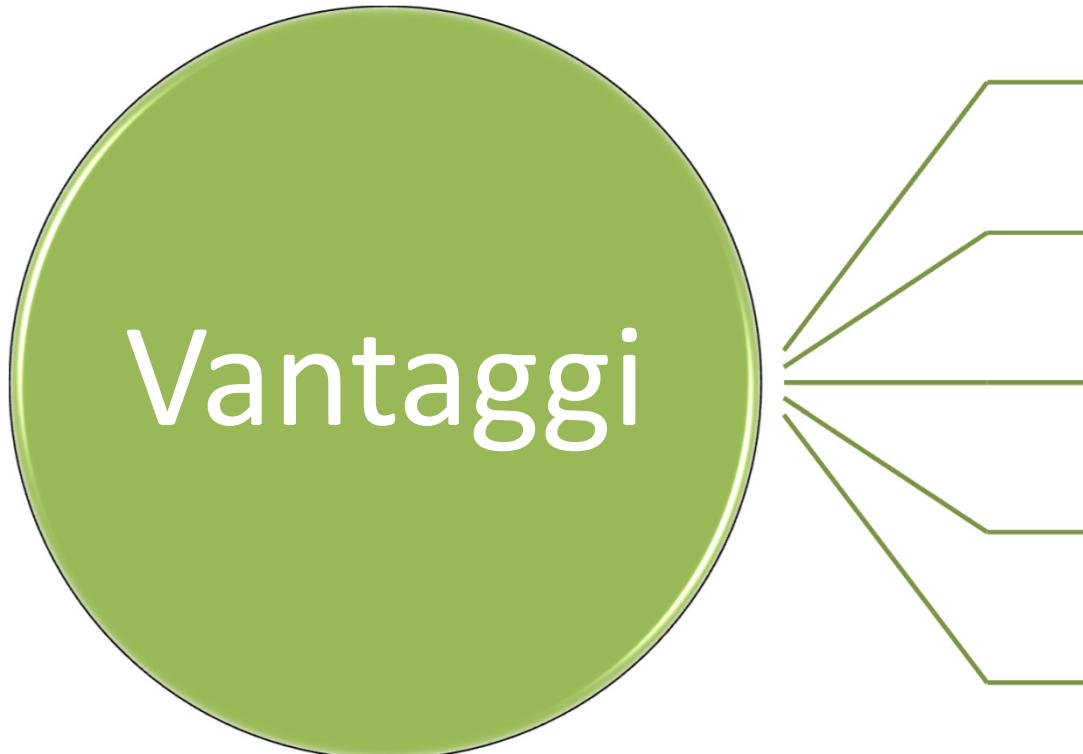
Fattori principali



- Performance aziendali
- Performance individuali
- Presenza
- Clima aziendale

LA RETRIBUZIONE VARIABILE





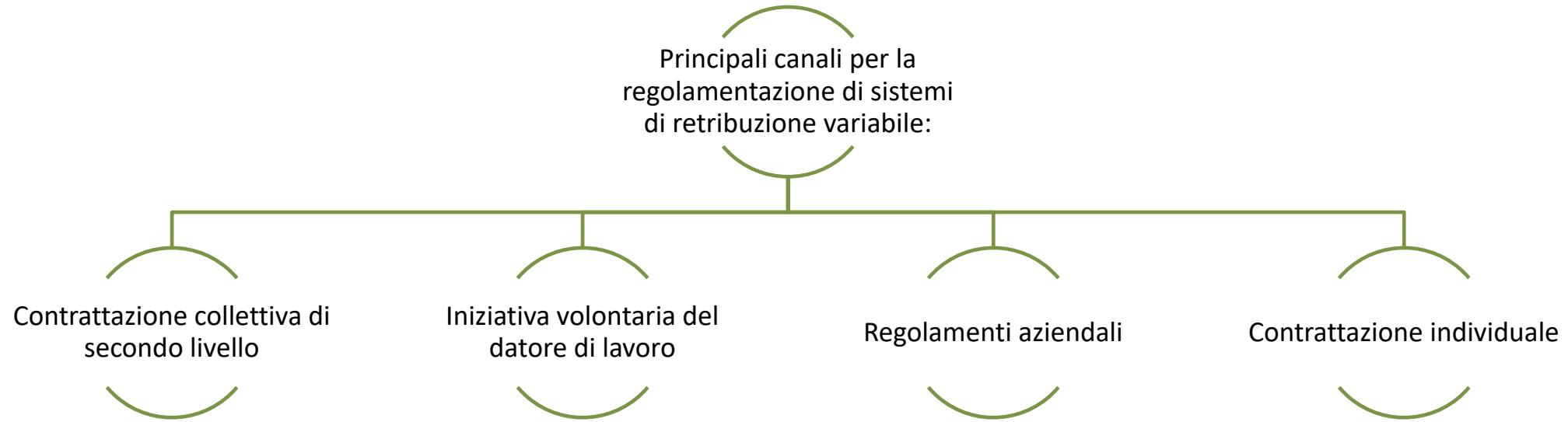
Creazione un ambiente di lavoro motivante

Aumento della produttività

Riduzione dell'assenteismo

Riduzione del turn over

Immagine aziendale





Un esempio concreto: gli interventi sui sistemi di welfare aziendale



Modalità di
realizzazione

Iniziativa unilaterale «volontaria» da
parte del datore di lavoro

regolamento aziendale non vincolante

regolamento aziendale non vincolante

Accordo sindacale

Accordo individuale



Piani di welfare volontari – regolamenti non vincolanti

i beni e i servizi non concorrono alla formazione del reddito secondo le regole indicate nell'art. 51 del T.u.i.r.

si applicano le limitazioni di cui comma 1 dell'art. 100 del T.u.i.r.

deduzione il costo dei servizi di utilità sociale (lett. f) del co. 2 dell'art. 51 del T.u.i.r.) nel limite del **5 per mille del costo del lavoro**.

Tale limite di deducibilità è stato inoltre esteso dall'Agenzia delle entrate alle altre opere e servizi di cui alle lett. f-bis), f-ter), f-quater) del co. 2 dell'art. 51 del T.u.i.r. (circ. AE n. 5/E/2018).



Piani di welfare da CCA – regolamento vincolante

i beni e i servizi non concorrono alla formazione del reddito secondo le regole indicate nell'art. 51 del T.u.i.r.

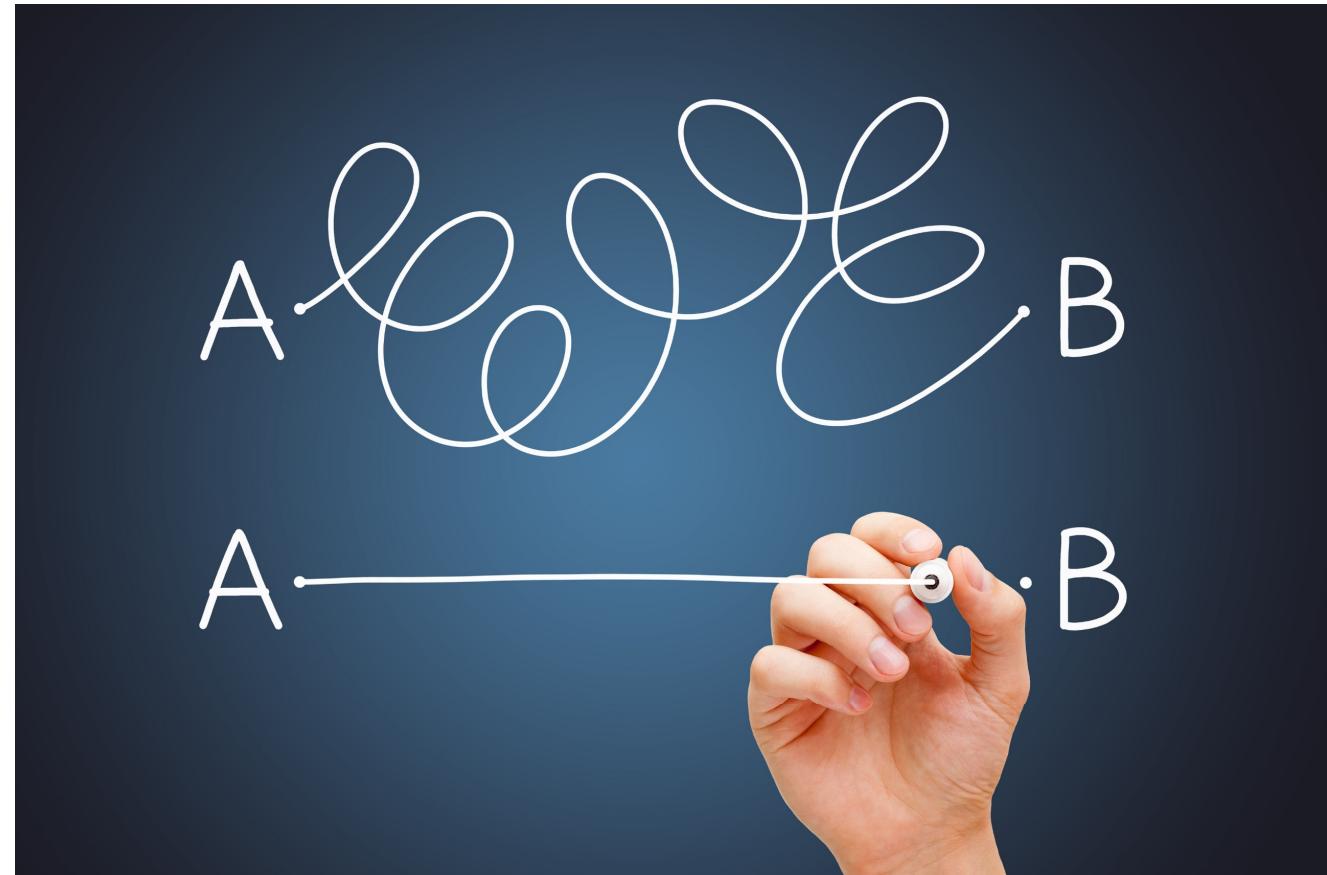
possibilità di portarsi in deduzione, ai fini del reddito d'impresa, l'intero costo senza il limite del 5 per mille imposto dall'art. 100 del T.u.i.r.



Il ruolo del legislatore



- Semplificazione burocratica
- Maggiore spazio alla contrattazione collettiva
- Incremento del vantaggio fiscale per le imprese





Wolters Kluwer

Dottrina Per il Lavoro **dplmodena.it**
20 Anni

GRAZIE PER L'ATTENZIONE