

*Approfondimento redatto da Mario Finizio, Consulente del Lavoro e Head of PayRoll di Compendium.*

## **Costo del lavoro: come ottimizzare il costo del personale.**

**L'alto costo del lavoro e del personale** è uno dei problemi che attanaglia gli imprenditori e lo sviluppo della propria attività. In particolare per l'Italia, dove il peso del cuneo fiscale (la differenza tra lo stipendio lordo pagato dal datore di lavoro e lo stipendio netto percepito in busta paga dal lavoratore) e dei contributi sulla retribuzione lorda dei lavoratori dipendenti è il più alto tra le nazioni Ocse.

Questo è quanto emerge dal rapporto che l'OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Europeo) stessa ha pubblicato sul tema mettendo a confronto 37 paesi. L'analisi si basa sui dati del 2020 e prende in considerazione anche l'impatto della pandemia Covid-19 sul carico fiscale relativo al lavoro dipendente. Dall'analisi emerge che il cuneo fiscale medio nei paesi europei è del 34,6%. I valori più alti si riscontrano in Belgio (53%), in Germania (49%), in Austria (47,3%), in Francia (46,6%) e in Italia (46,2%).

Il prelievo contributivo in Italia è infatti tra i più alti in Europa, anche se nell'ultimo anno il cuneo fiscale è **leggermente diminuito** per effetto dell'emergenza sanitaria ed economica, che ha spinto i governi ad attuare politiche fiscali a sostegno dei lavoratori. È la tassazione ad essere davvero pronunciata. Ma non è solo il peso di tale cuneo a frenare gli investimenti: le ricerche internazionali stimano infatti che l'insieme dei costi relativi al personale può rappresentare fino al 70% dei costi aziendali totali, se oltre alle imposte includiamo salari e tipologie di benefit.

Ed è per questo motivo che **l'ottimizzazione dei costi del lavoro** è da sempre un'annosa questione all'ordine del giorno per le aziende, non solo italiane. Non si può pensare però di risolvere la questione semplicemente attraverso un'operazione di riduzione dell'organico, poiché si tratta di una strategia che alla lunga mina non solo il successo, ma la sopravvivenza stessa dell'azienda. Oggi, per ottimizzare il costo del lavoro occorre intraprendere una strategia che consenta, da un lato, di

ridurre i costi, dall'altro di proteggere i dipendenti, la risorsa più preziosa dell'intera organizzazione. Qual è l'obiettivo di questa duplice strategia? Individuare gli **strumenti** che possano offrire delle soluzioni adeguate ai collaboratori e possibilmente contenere le spese aziendali. In questo articolo ne analizzeremo alcuni.

## Primo strumento – Welfare aziendale

Il welfare aziendale è uno degli strumenti maggiormente conosciuti per ridurre il costo del lavoro. Si tratta di un insieme di iniziative portate avanti dall'azienda che mirano a:

- ottimizzare il benessere dei propri dipendenti all'interno dell'unità lavorativa;
- beneficiare di importanti vantaggi fiscali e contributivi.

Andando più nel dettaglio, il welfare aziendale è quella retribuzione alternativa complementare che va ad aggiungersi al compenso in denaro. In pratica, l'azienda compra un serie di prodotti e servizi che, il dipendente comprerebbe con il suo stipendio, e li eroga direttamente ai lavoratori. In questo modo i dipendenti non devono comprare quei beni o servizi perché "offerti" dall'azienda.

Il vantaggio dell'utilizzo del welfare è che l'azienda **porta in deduzione** l'acquisto di questi beni abbassando l'imponibile del reddito di impresa. In più, sulla retribuzione mediante welfare aziendale non paga contributi Inps (intorno al 30% sull'imponibile previdenziale) e nemmeno i premi Inail.

I beni e servizi che possono essere ceduti mediante welfare aziendale possono essere distinti in due macro aree:

### **Flexible benefits**

Si tratta di beni e servizi che l'azienda decide di erogare alternativamente alla normale retribuzione in denaro. Il Flexible è frutto di scelte aziendali oppure in seguito a quanto previsto dalla contrattazione collettiva. Quindi non devono essere inseriti nel contratto.

Alcuni esempi di Flexible benefits sono: le borse di studio, l'asilo nido, la previdenza complementare, le assicurazioni sanitarie, gli abbonamenti al trasporto pubblico, i buoni carburante o pasto e tanti altri. Sono tutti esenti dal pagamento di tasse nonché di contributi e non costituiscono reddito per il dipendente.

### **Fringe benefits**

A differenza dei Flexible questi sono inseriti direttamente all'interno del contratto di

lavoro e concorrono alla formazione del reddito per il dipendente. Possiamo definirli come i classici compensi in natura. Ad esempio: il telefono cellulare, il computer portatile o il tablet, l’abitazione in affitto o l’automobile in concessione privata.

## Secondo strumento – Assunzioni agevolate

La Legge di Bilancio 2021 ha previsto alcuni strumenti per ridurre i costi a carico delle aziende e incentivare l’occupazione. Si tratta principalmente dei seguenti sgravi contributivi per:

### **Assunzione giovani**

Al fine di **promuovere l’occupazione giovanile** stabile la legge di Bilancio 2021 prevede ai commi 10-15 un **esonero contributivo** in caso di **assunzione di giovani** che non siano mai stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro.

### **Misura e durata**

L’esonero in questione è pari al **100%** dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione di premi e contributi relativi all’assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Esso spetta per un periodo massimo **di 36 mesi**, nel limite massimo di **6.000 euro** annui.

L’esonero contributivo spetta, invece, per un periodo massimo **di 48 mesi** se i datori di lavoro privati effettuino assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata nelle seguenti regioni: **Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.**

### **Beneficiari**

L’incentivo **spetta ai datori di lavoro che:**

- nel biennio 2021-2022 assumano under 36 a tempo indeterminato o trasformino contratti a termine con under 36 in contratti a tempo indeterminato e
- non abbiano proceduto, nei sei mesi precedenti l’assunzione, né procedano, nei nove mesi successivi alla stessa, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva.

L’esonero è escluso in caso di prosecuzioni di un contratto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato o assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di studenti che hanno svolto presso il medesimo datore attività

di alternanza scuola-lavoro o di studenti che hanno svolto presso il medesimo datore di lavoro periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione.

Si segnala, tuttavia, che la misura non è cumulabile con la decontribuzione Sud ed è sottoposta all'approvazione della Commissione Europea perché finanziata con i fondi Next Generation EU.

### **Assunzione donne**

Al fine di incoraggiare l'occupazione femminile la legge di Bilancio 2021 ai commi 16-19 prevede un apposito **esonero contributivo**. In realtà, non si tratta di una nuova agevolazione in quanto si richiama espressamente quella già prevista dall'art. 4, commi da 9 a 11 L. 92/2012.

### **Misura e durata**

L'esonero è pari al 100% dei contributi previdenziali e spetta per un periodo massimo di 18 mesi (v. art. 4, commi da 9 a 11, L. 92/2012) nel limite massimo di 6.000 euro annui.

### **Beneficiari**

L'incentivo in questione spetta ai datori di lavoro che nel biennio 2021-2022 assumano donne a tempo indeterminato o trasformino **contratti a termine** in contratti a tempo indeterminato.

Si segnala, inoltre, che nonostante la legge di Bilancio non richiami il comma 8 dell'articolo 4 della legge 92/2012 (che espressamente si riferisce ai contratti a tempo determinato), l'Inps attraverso un'interpretazione estensiva e organica della norma, ritiene agevolabili oltre le assunzioni a tempo indeterminato e le trasformazioni, **anche le assunzioni a tempo determinato**.

Con riferimento alla durata del periodo agevolato l'istituto, inoltre, chiarisce che l'incentivo:

- in caso di assunzione a tempo determinato, spetta fino a 12 mesi (l'incentivo spetta anche in caso di proroga del rapporto, effettuata in conformità alla disciplina del rapporto a tempo determinato, fino al limite complessivo di 12 mesi);

- in caso di assunzione a tempo indeterminato, spetta per 18 mesi;
- in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine già agevolato, è riconosciuto per complessivi 18 mesi a decorrere dalla data di assunzione (Circolare Inps n. 32 del 22/02/2021).

L'agevolazione spetta in caso di assunzione di donne:

- con almeno 50 anni di età, disoccupate da oltre 12 mesi e ovunque residenti;
- di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi e residenti nelle aree svantaggiate;
- di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, se l'assunzione avviene in una professione o un settore economico caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere;
- di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi e ovunque residenti.

Le assunzioni devono comportare un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti.

## Terzo strumento – Formazione agevolata

Un imprenditore lungimirante sa che la **formazione** è un investimento importante per combattere la crisi attuale e far scalare l'azienda nel corso del tempo. Si tratta di un investimento molto importante ma dai forti risvolti in termini di vantaggi per l'azienda. Più il personale è formato, maggiore sarà la **competitività** in mercato che cambia in continuazione.

Una spesa che può essere fatta grazie al credito **d'imposta Formazione 4.0** che prevede il rimborso fino al 50% delle spese sostenute (60% se il dipendente fa parte della categoria svantaggiata) su una cifra massima di 300.000 euro. Maggiori informazioni sono disponibili sull'area dedicata sul sito web del Ministero dello Sviluppo Economico all'indirizzo:  
<https://www.mise.gov.it/index.php/it/incentivi/impresa/credito-d-imposta-formazione>