



## Piani di incentivazione e retribuzione variabile

Una delle principali misure per fidelizzare i propri collaboratori e dipendenti.

I **piani di incentivazione** sono una delle principali misure che il datore di lavoro/committente può introdurre al fine di assicurarsi e fidelizzare i propri collaboratori e dipendenti.

Tali piani aiutano a:

- **allineare** gli obiettivi di azionisti (da un lato) e collaboratori/dipendenti (dall'altro) - prima linea dirigenziale in particolare - per istituire una correlazione diretta tra creazione di valore (per i primi) e remunerazione (per i secondi)
- **stimolare** l'imprenditorialità e l'accettazione dei rischi
- **fidelizzare** collaboratori/dipendenti e management
- **fissare** obiettivi
- **rendere più variabile** e flessibile la struttura retributiva, riducendo così il costo aziendale della componente fissa.

Dette misure sono comunemente accordate ai lavoratori dipendenti, ma è anche possibile prevederne in favore di chi riveste ruoli apicali/cariche (amministratori) al ricorrere di determinate circostanze e condizioni.

Inoltre, in virtù della tipologia/natura dell'incentivo stabilito, possono applicarsi regimi fiscali e/o contributivi di maggior favore sia in capo al datore (ossia, *cost saving*) che al lavoratore.

Infine, in tale ambito possono anche includersi i *benefit* che il datore di lavoro può riconoscere ai propri collaboratori/dipendenti, stante la loro natura di misura di retention.

## I DIVERSI STRUMENTI INCENTIVANTI

Esistono strategie retributive che implicano l'introduzione di diversi strumenti incentivanti.

A seconda delle finalità prefissate e delle modalità scelte nell'introduzione degli schemi premiali, si possono distinguere:

- 1. Principali piani di incentivazione "equity/finanziari" sia a breve termine (c.d. STI) sia a lungo termine (c.d. LTI)**
  - Stock option
  - Stock purchase
  - Co-investment
  - Stock grant
  - Restricted Share Units (RSU)
  - Phantom stock option.
- 2. Principali piani di retribuzione variabile in cash**
  - Premio di risultato secondo *trend/performance* aziendale, sulla base di criteri oggettivi, misurabili e determinabili
  - Premio di risultato secondo *trend/performance* individuale
  - Premio di risultato secondo *trend/performance* misto aziendale e individuale
  - Premio discrezionale
  - Premio di risultato con c.d. opzione *welfare*, ossia la possibilità di convertire in servizi *welfare* il valore del premio entro i limiti di legge e secondo i relativi requisiti, per conseguire i correlati vantaggi fiscali e contributivi
  - *Welfare* aziendale "puro".
- 3. Combinazione di piani di incentivazione e di retribuzione variabile,**  
anche con possibilità di rafforzare lo schema mediante trattamenti previdenziali e/o sanitari complementari.
- 4. Benefits aziendali/individuali.**



## Perché BDO

Il nostro team, complessivamente inteso nella sua multidisciplinarietà di stream e competenze, è in grado di garantire la redazione di piani di incentivazione e/o retribuzione variabile, anche "misti" e concernenti *benefits*, avendo cura di valutare previamente gli attinenti impatti di natura fiscale, legale, giuslavoristica, previdenziale e contributiva, così da assicurare il conseguimento di una misura che sia realmente "win win" per tutte le parti coinvolte e possano raggiungere appieno le finalità tipiche di simili strumenti.

Forniamo supporto nel **costruire, redigere, valutare e gestire** piani di incentivazione e/o retribuzione variabile adeguati a ciascun contesto aziendale, anche internazionale, in base alle esigenze, agli obiettivi e alle capacità esistenti in azienda.

**I nostri professionisti dedicati vantano un'esperienza pluriennale nell'assistenza in tutti i passaggi sia progettuali sia gestionali dei diversi sistemi retributivi, tra cui:**

- ▶ costruzione, redazione, valutazione e gestione dei piani di incentivazione
- ▶ ricognizione dei ruoli e valutazione dei destinatari
- ▶ analisi e definizione della struttura e della politica retributiva interna
- ▶ progettazione delle strutture retributive e incentivanti
- ▶ definizione e implementazione del modello retributivo prescelto e comunicazione efficace dello stesso
- ▶ revisione di schemi premiali/incentivanti e simili esistenti
- ▶ redazione della documentazione societaria (es. delibere necessarie e richieste) e giuslavoristica accessoria all'implementazione del piano.



## Contatti:

### BDO

Viale Abruzzi, 94  
20131 Milano  
Tel. 02 58 20 10

[centrostudi@bdo.it](mailto:centrostudi@bdo.it)

BDO è tra le principali organizzazioni internazionali di revisione e consulenza aziendale in Italia e nel mondo.

**Audit | Advisory | BSO | Tax | Law**

[www.bdo.it](http://www.bdo.it)



BDO Italia S.p.A., società per azioni italiana, BDO Tax S.r.l. Stp, società tra professionisti, BDO Law S.r.l. Sta, società tra avvocati e BDO Advisory Services S.r.l., società a responsabilità limitata, sono membri di BDO International Limited, società di diritto inglese (company limited by guarantee), e fanno parte della rete internazionale BDO, network di società indipendenti. BDO è il marchio utilizzato dal network BDO e dalle singole società indipendenti che ne fanno parte.

© 2022 BDO (Italia) - Tutti i diritti riservati.