

L'occasione welfare aziendale

Più Azienda meno Stato

UNA POSSIBILE ALLEANZA TRA IMPRESE E
OPERE SOCIALI

Perché le aziende possono pensare e realizzare piani di welfare aziendale



- Per dare ai propri dipendenti servizi di previdenza integrativa tanto più necessari a fronte di un sistema di previdenza pubblica in tattico ritiro
- Per abbattere i costi delle politiche di incentivazione
- Per armonizzare impresa e contesto sociale contribuendo alla nascita e sviluppo di servizi innovativi a favore di persone e famiglie
- Per aiutare la conciliazione famiglia lavoro
- Perché è dimostrato che i lavoratori aiutati sono più motivati e più efficienti.



Compagnia
delle Opere

Perché le aziende possono pensare e realizzare piani di welfare aziendale



In sintesi l'azienda diventerà sempre più la "casa" del lavoratore, dalla quale ricevere oltre a retribuzione e lavoro anche tutti quei servizi necessari alla vita personale e familiare

Stima e motivazione



Un importante vantaggio per l'impresa consiste nell'effetto di stima e quindi di motivazione per l'azienda specialmente in un momento in cui il welfare pubblico si sta ritirando il fatto che la propria l'azienda offra, come elemento distintivo beni e servizi a favore della persona e della famiglia fa aumentare sensibilmente l'attaccamento all'azienda come valore anche per se. Il sistema di welfare aziendale:

- limita il turnover del personale e di conseguenza riduce i costi aziendali che ne derivano in termini di riassunzioni, formazione etc.
- mantiene il know-how del capitale umano in azienda
- migliora il clima aziendale interno e accresce la motivazione dei dipendenti
- attrae i lavoratori migliori che scelgono le imprese che offrono contratti a cui sono annessi facilitazioni e aiuti alle esigenze
- attiva un sistema di ascolto dei propri dipendenti, che favorisce un maggior attaccamento all'azienda e si traduce in una maggiore produttività
- comunica verso l'esterno (istituzioni, partner, mezzi di comunicazione, comunità locale) l'immagine di un'azienda attenta ai temi sociali
- Ridurre l'assenteismo
- Razionalizzare il rapporto costi/benefici delle iniziative di motivazione dei collaboratori
-

Soddisfazione e attaccamento all'azienda



Il sistema di welfare aziendale è in grado di aumentare soddisfazione e attaccamento all'azienda

- Garantendo ai dipendenti non solo la conservazione degli **attuali livelli retributivi nominali** ma **umentarne il potere d'acquisto effettivo** attraverso modalità che privilegino l'offerta di **servizi / strumenti non monetari** in grado di soddisfare esigenze di ordine primario e migliorare la qualità della vita delle famiglie.
- attraverso **interventi di assistenza** in favore dei propri dipendenti
- sostenendo il potere di acquisto del personale, a fronte dell'attuale situazione di incertezza economica generale, con iniziative e programmi finalizzati ad **erogare** in favore dei propri dipendenti **servizi di natura non retributiva** in materia di istruzione, assistenza sociale, sanitaria ed economica

Cos'è il welfare aziendale



Si tratta di beni e servizi a carattere

- Previdenziale/assicurativo
- Sociale/ricreativo/sanitario
- Educativo/formativo

PERCHE' ?

Retribuzione aggiuntiva di 1000 euro

Costo per il datore di lavoro → 1400

Lordo per il lavoratore → 1000

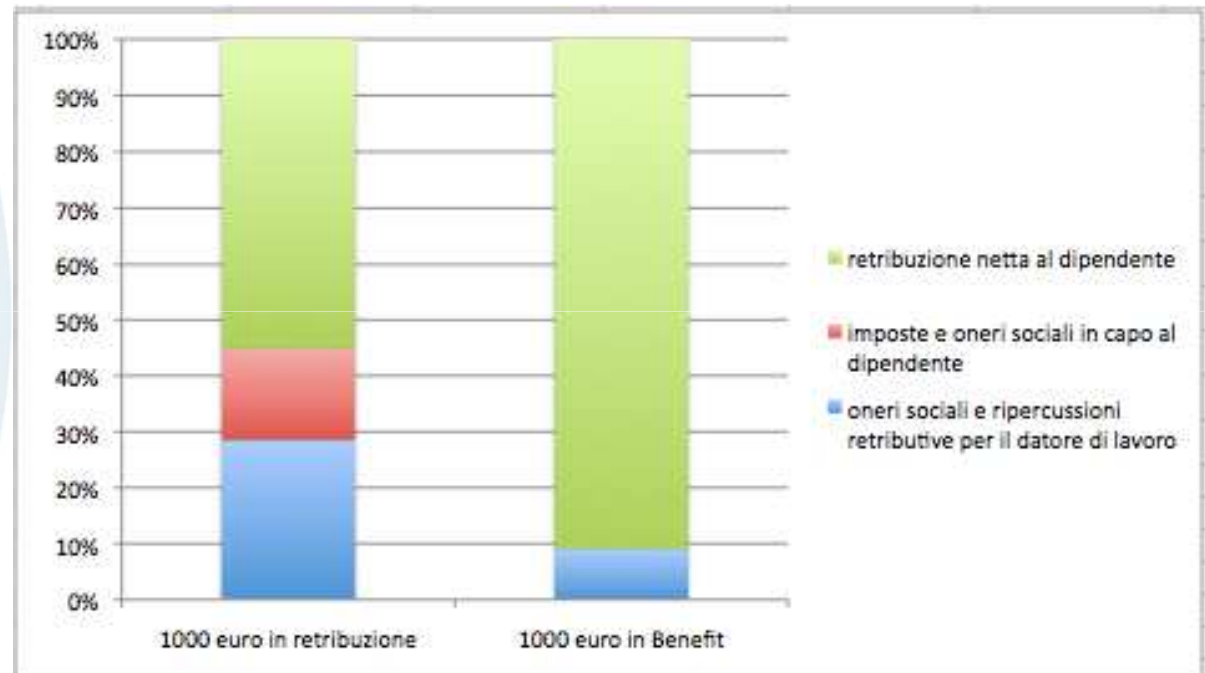
Netto per il lavoratore → 770

Benefit del costo di 1000 euro

Costo per il datore di lavoro → 1100

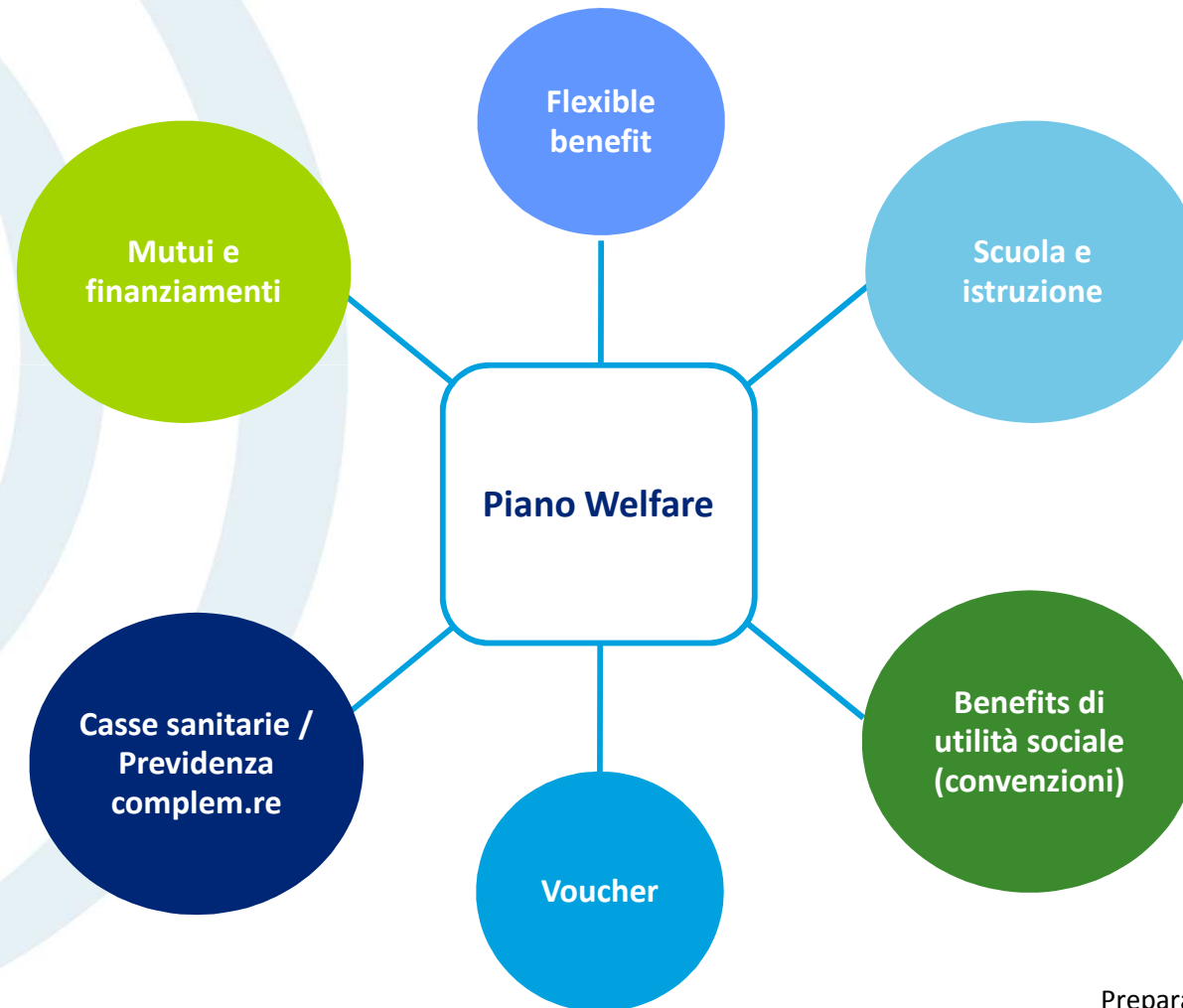
Lordo per il lavoratore → 1000

Netto per il lavoratore → 1000



I Flexible benefits...e il piano di welfare

Beni e servizi la cui messa a disposizione da parte del datore di lavoro ai propri dipendenti (il datore di lavoro paga direttamente il servizio/bene di cui usufruiscono i propri dipendenti ndr) non costituisce reddito in capo al lavoratore e non viene quindi “afflitta” dal cuneo fiscale.



Le categorie e il diverso trattamento

vi sono due categorie di Beni e servizi che possono essere erogati in regimi diversi:

- A) i beni e servizi previsti **dall'art 51 del TUIR** ovvero ***le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la frequenza degli asili nido e di colonie climatiche da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, nonché per borse di studio a favore dei medesimi familiari*** In questa definizione rientrano i beni e servizi destinati a sostenere i costi di istruzione dei figli (**rette scolastiche, dopo scuola, ecc.**) che vengono sostenute dal lavoratore.

Tali somme erogate dal datore di lavoro ai propri dipendenti per le finalità sopra indicate a fronte di specifici giustificativi di spesa, costituiscono costo per l'impresa e **sono quindi interamente deducibili dal reddito d'impresa.**

Le categorie e il diverso trattamento

B) I beni e servizi previsti **dall'art 100 del TUIR** ovvero Le spese relative ad **opere o servizi utilizzabili** dalla generalita' dei dipendenti o categorie di dipendenti **volontariamente sostenute** per specifiche finalita' di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto

Sono **deducibili dal reddito d'impresa nel limite del 5 per mille** del costo del personale (retribuzione+contributi+altri oneri diretti).

Art 95 TUIR Le spese per prestazioni di lavoro dipendente deducibili nella determinazione del reddito comprendono anche quelle sostenute in denaro o in natura a titolo di liberalita' a favore dei lavoratori, salvo il disposto dell'articolo 100, comma 1.

Differenze

	Art 51 TUIR comma 2 lettera f bis	Art 100
Tipologia e fonte	Spese per Istruzione	Spese per ogni benefit
Imponibile fiscale e contributivo in capo al dipendente	no	no
Deducibilità dal reddito d'impresa	si	Solo nel limite del 5 per mille delle spese per il personale
Integrabile in accordo integrativo aziendale (contratto interno)	si	No
Modalità di erogazione	Rimborso spese sostenute dal lavoratore	Pagamento diretto al gestore di opere e servizi

Beni e Servizi inseribili in un piano di welfare



Tipo di Benefit	Condizioni	E' retribuzione ?	Contributi	Imposte
<p>Contributi di assistenza sanitaria integrativa e polizze assicurative versati dal ddl a Fondi enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale (fondo iscritto ad apposito anagrafe ecc.) in confromita a disposizioni di contratto di regolamento aziendale ...fino ad un massimo di 3615 euro anno sia per il lavoratore sia per i familiari nel corso del rapporto di lavoro.</p>	<p>I fondi cui si versa devono essere iscritti ad apposita anagrafe (cfr DM 31/3/2007 e DM 27/10/2009) Le polizze assicurative devono coprire solo i rischi professionali (e la responsabilità civile) Le polizze devono essere sottoscritte direttamente dal datore di lavoro e non attraverso una contribuzione attuata sulla retribuzione del lavoratore E' il contratto o il regolamento interno che stabilisce a chi spettano.</p>	no	No (Contributo di solidarietà del 10%)	No fino a 3615 euro/anno
<p>Previdenza complementare. (versamento del TFR – tutto o in parte ovvero mediante apposito versamento di parte della retribuzione) I contributi versati da ddl e lavoratore sia su base volontaria sia su base di obbligo contrattuale alle forme di previdenza complementare sono deducibili dal reddito fino a 5.164 euro</p>	<p>Possono essere per tutti o solo per alcuni dipendenti</p>	si	No (Contributo di solidarietà del 10%)	No fino a 5164euro/anno

Beni e Servizi inseribili in un piano di welfare



Tipo di Benefit	Condizioni	E' retribuzione ?	Contributi	Imposte
<p>Oneri sostenuti dal ddl per opere e servizi per :</p> <ul style="list-style-type: none"> • educazione • istruzione • ricreazione • assistenza sociale • assistenza sanitaria • di culto <p>Sia al lavoratore sia per il coniuge, i figli, ogni altra persona a carico del lavoratore ai sensi dall'art 12 del tuir</p>	<p>Opere e servizi devono essere concessi a tutti i lavoratori ovvero a specifiche categorie di questi. La concessione di tali benefici da parte del ddl deve essere un atto volontario ossia non obbligo di legge o contrattuale Il lavoratore deve risultare estraneo al rapporto economico tra ddl e gestore del servizio (in pratica i soldi devono transitare direttamente dal ddl al gestore dell'Opera) Nb gli oneri così sostenuti dall'impresa sono deducibili dal reddito d'impresa nella misura del 5 per mille del costo del lavoro. E sono deducibili dalla base imponibile IRAP</p>	no	no	no
<p>Somme erogate dal ddl per Frequenza asili nido Colonie climatiche Borse di studio e assegni premi e sussidi a fini di studio</p>	<p>Le somme sostenute dal lavoratore sono rimborsate dal datore di lavoro a tutti o a specifiche categorie di lavoratori. Il valore rimborsato è pari a quello sostenuto dal lavoratore e il ddl dovrà trattenere apposita documentazione che provi che il dipendente ha utilizzato i soldi ricevuti per gli scopi indicati.</p>	no	no	no

Beni e Servizi inseribili in un piano di welfare



Tipo di Benefit	Condizioni	E' retribuzione ?	Contributi	Imposte
Le somministrazioni di vitto , comprese quelle fatte con mense gestite in proprio o tramite terzi oppure attraverso ticket restaurant fino al valore di 5,29 euro	Per tutti o per la generalità dei dipendenti o per alcune categorie	no	No alla mensa, se ticket fino a 5,29 euro giorno	No sui servizi di mensa se invece Ticket fino a 5,29 euro giorno
Prestazioni di servizi collettivi di trasporto	Per tutti o per alcune categorie Affidato a terzi ovvero non rimborso spese ai dipendenti	No	No	No
Fabbricati o alloggi concessi in uso o in comodato.	In questi casi costituisce reddito la differenza tra il valore (determinato dalla rendita catastale+spese + utenze) del bene e quanto corrisposto dal lavoratore per usufruirne. Se vi è obbligo di alloggiare in questo fabbricato il valore imponibile è pari al 30% di quanto sopra indicato.	Retribuzione solo la parte di utilizzo per fini privati	Imponibile convenzionale	Imponibile convenzionale
Beni e servizi di qualunque natura concessi al dipendente fino al limite di 258,23 euro anno, come liberalità (ovvero non in forza di legge o di contratto)	Può essere concesso anche ad un singolo dipendente; può essere concesso mediante la consegna di un buono per godere di un particolare servizio,	no	no	no

MODALITÀ DI EROGAZIONE

SPESE RIMBORSABILI AL DIPENDENTE

Descrizione

In base alla normativa e prassi di riferimento, all'interno dell'area ISTRUZIONE possono rientrare:

- Asili nido;
- Istruzione
- Rimborso spese per acquisto libri e materiali di consumo per la scuola

Normativa di riferimento

- **Art. 51, comma 2, lett. f – bis), del Tuir:** Non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente *“i beni e servizi previsti dall'art 51 del TUIR ovvero le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalita' dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la frequenza degli asili nido e di colonie climatiche da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, nonche' per borse di studio a favore dei medesimi familiari”*. Ris. 378/2007, *«rientrano anche le somme corrisposte ai dipendenti per assegni, premi e sussidi per fini di studio a favore dei familiari(...)»*, *«si ritiene che l'assegno di studio per soccorrere il dipendente che abbia necessità di sostenere spese per la formazione scolastica, di vario livello, dei propri figli o familiari (...), dunque, non debba concorrere alla formazione del reddito di lavoro dipendente. d.lgs. n. 505/1999 con la specifico scopo di scorporare l'ipotesi dell'erogazione di somme di denaro e di restringerne il campo applicativo alla sola finalità di istruzione: per tutte le altre finalità social ris. n. 26/2010 alle erogazioni in denaro; per queste ultime è invece espressamente prevista un'unica ipotesi in cui erogazioni monetarie non costituiscono reddito da lavoro dipendente: quella riferita all'istruzione contenuta nella lett. f bis).*

Modalità Operative

La normativa prevede l'**erogazione di somme di denaro** a favore del dipendente come **rimborso delle spese sostenute**.

MODALITÀ DI EROGAZIONE

BENEFIT DI UTILITÀ SOCIALE CHE DEVONO ESSERE PAGATE DIRETTAMENTE DALL'AZIENDA ALL'ENTE GESTORE DEL SERVIZIO

Descrizione

All'interno dell'area RICREAZIONE, SOLIDARIETÀ e UTILITÀ SOCIALE rientrano le attività:

. Educazione Istruzione

- . Scuole private e pubbliche di ogni grado;
- . Università e specializzazione;
- . Master;
- . Campus;
- .Ecc.

. Ricreative:

- circoli sportivi e palestre;

. Culturali:

- abbonamento cinema, teatro;
- Corsi di lingue ecc diversi da quelli inerenti le attività aziendali

. Sociali:

- centri di recupero;
- centri di assistenza psicologica;
- centri di riabilitazione;
- centri di assistenza parasanitaria e case di cura

Normativa di riferimento

- . **Art. 51, comma 1, lett. f, del Tuir:** Non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente *“l'utilizzazione delle opere e dei servizi di cui al comma 1, dell'art. 100, da parte dei dipendenti e dei soggetti indicati nell'art. 12”*.
- . **Art. 100, comma 1, del Tuir:** *“Le spese relative ad opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti, volontariamente sostenute per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o di altro tipo, sono deducibili per un ammontare complessivo non superiore al 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi”*.

Modalità Operative

La normativa prevede che **le prestazioni ricevute dal dipendente debbano consistere esclusivamente nella somministrazione di servizi** (non somme di denaro o voucher) dariceversi direttamente dal datore di lavoro e/o tramite l'ausilio di terzi. Il dipendente che usufruisce dei servizi non deve in nessun modo intervenire nel rapporto tra il datore di lavoro ed il terzo erogatore del servizio.

Principi generali



- 1) Il beneficio NON DEVE ESSERE RETRIBUZIONE ossia erogato in cambio di una prestazione lavorativa (in caso contrario ricade sotto la previsione generale prevista dall'art 51 TUIR per cui tutto ciò che viene erogato dal datore di lavoro al lavoratore anche in natura e anche da terzi costituisce retribuzione e quindi è assoggettato a tassazione e contribuzione e nello stesso tempo costituendo costo per l'azienda integralmente deducibile dal reddito d'impresa;
- 2) Il beneficio analogamente NON PUO ESSERE costruito con la parte variabile della retribuzione comunemente definito PREMIO;
- 3) Il beneficio deve essere LIBERAMENTE EROGATO DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO. Qualora esso costituisca un obbligo contrattuale o legale non gode di alcun esenzione;
- 4) Il beneficio deve essere OFFERTO ALLA GENERALITA' dei DIPENDENTI OVVERO A SPECIFICHE CATEGORIE DI ESSI e non ad personam. Possono tuttavia essere individuate particolari categorie di dipendenti ad es: QUADRI, DIRIGENTI, OPERAI ovvero anche GENITORI CON FIGLI A CARICO o ancora (a parere dello scrivente) COLORO CHE HANNO RAGGIUNTO CERTI RISULTATI NEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE (in questo modo viene ricondotto il beneficio nell'area del sistema premiante). Va rilevato che il fatto che debba essere offerto implica che qualcuno non voglia riceverlo, ciò non inficia il valore del Benefit in quanto esente da contributi e fisco;
- 5) Occorre rispettare strettamente quanto previsto in tema di RIMBORSO DELLE SPESE ovvero di PAGAMENTO DEL GESTORE DEL SERVIZIO reso al dipendente. In entrambi i casi la conservazione a cura del dipendente o dell'azienda dei giustificativi di spesa è fondamentale
- 6) il beneficio NON E' ESTENSIBILE AI COLLABORATORI DEL DATORE DI LAVORO NON DIPENDENTI i familiari cui si riferisce la disposizione, non debbono necessariamente essere a carico fiscalmente del dipendente⁴⁴; il richiamo diretto all'art. 12 del TUIR e quello indiretto all'articolo 433 c.c., consentono di considerare, anche se non rientranti nel nucleo familiare, il coniuge e i figli (naturali, riconosciuti, adottivi, affidati), nonché ogni altro soggetto che con lui conviva (fratelli, sorelle, genitori che rientrino nel nucleo).



Caratteristiche di un piano di welfare aziendale



- Erogato per tutti i dipendenti o per una categoria omogenea di essi
- Realizzato e quantificato di anno in anno
- Non può essere retribuzione/premio ossia erogato in cambio di una prestazione ma deve avere funzioni “sociali” o di efficienza
- Vale la pena di prevedere un panel di servizi/beni affinché tutti i dipendenti possano trovarvi interessi.



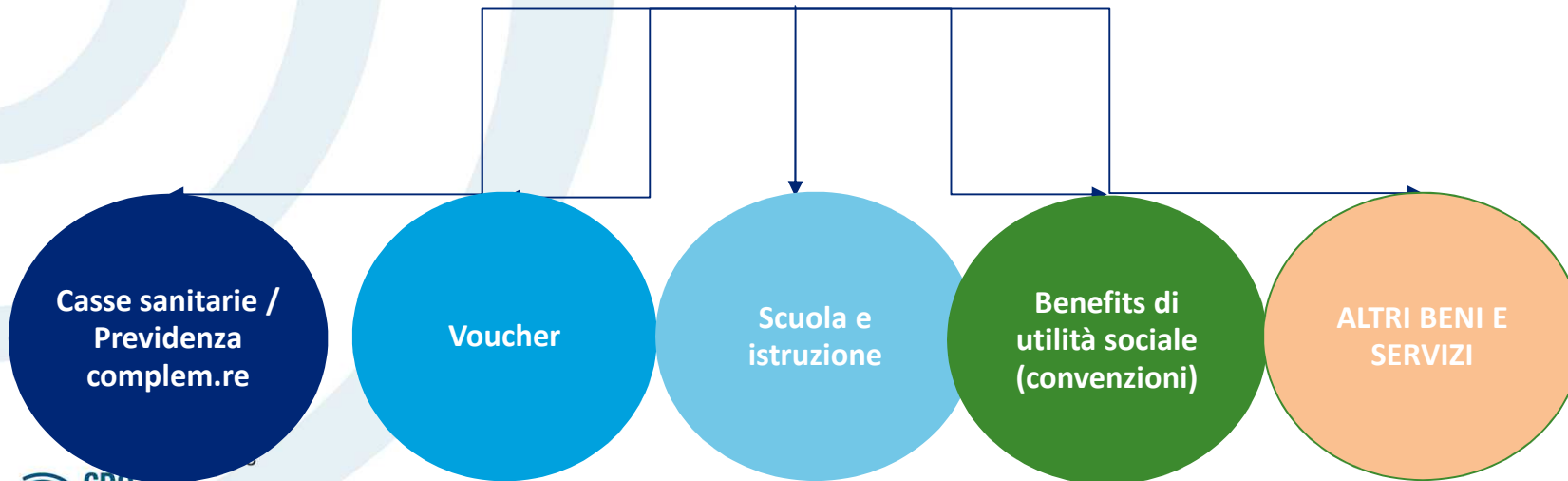
Compagnia
delle Opere

PANEL DI SERVIZI

Si propone al dipendente di scegliere un piano di benefit flessibile



Importo prestabilito dall'azienda o scelto dal dipendente



INCENTIVI E PROSPETTIVE



Bando welfare aziendale ed interaziendale si rivolge a **micro, piccole e medie imprese, grandi imprese** (in collaborazione con almeno due PMI), **grande distribuzione** (nel caso di progetti che coinvolgano almeno tre filiali in Lombardia).

. Sarà possibile chiedere un finanziamento per progetti relativi a:

- **nuovi modelli organizzativi** che favoriscano l'accesso ai servizi di welfare
- **azioni di innovazione sociale** nell'ambito della conciliazione famiglia-lavoro
- strumenti per l'assistenza e la **previdenza sociale integrativa**.

Gli interventi- dovranno favorire il lavoratore nell'assistenza dei figli e/o dei familiari con disabilità, promuovere la flessibilità aziendale, il supporto economico dei lavoratori, il benessere dei dipendenti, il rientro al lavoro dopo una maternità, un congedo parentale o un lungo periodo di assenza per malattia. I **progetti** avranno una **durata massima di 12 mesi** e potranno godere di un contributo regionale massimo di 100.000 euro, Sarà possibile presentare i progetti fino al **30 settembre 2013**, salvo esaurimento delle risorse disponibili.



Contrattazione e accordi



Come accennato il piano di welfare non può essere controprestazione rispetto alla prestazione di lavoro. Da questo discendono due importanti conseguenze :

- 1) Non può essere premio, e le cifre messe a disposizione da parte del datore di lavoro per il piano di welfare non possono mai essere convertite in denaro erogato ai dipendenti
- 2) Il piano di welfare non può essere oggetto di una contrattazione aziendale che preveda tale dispositivo in cambio di prestazioni lavorative anche speciali

Il piano di welfare può essere contenuto in accordi di II livello ex art 8 D.Lgs 138/11

Esempi di piani e servizi

Tetrapak



WLB portal




Care emergency

Servizi il cui costo e' sostenuto dall'azienda



Compagnia delle Opere



Esempi di piani e servizi



Attività culturali e ricreative



JOIN THE NETWORK
Manage your subscription to Tetra Pak gym, groups and kindergarten



Art Club
Metti a frutto le tue doti artistiche



Gruppo solidarietà
Insieme per un gesto concreto



Gruppo sportivo
Condividi la tua passione per lo sport



Asilo nido aziendale



In collaborazione con il Comune di Modena
-12 posti riservati alle liste comunali



BENEFIT PLAN 2.0

Compensate your needs



Life
Ci prendiamo cura di te, sempre



Trasporto Pubblico
Per una mobilità sostenibile



iBon
Innovazione tecnologica a casa propria

Fixed



Asilo Nido & Scuola d'Infanzia
Cura e assistenza dei più piccoli



Spese Mediche
Un supporto per le spese mediche tue e della tua famiglia



Studio & Sport
Mente e corpo sempre in allenamento



Piano Pensione
Metti al sicuro il tuo futuro

Flexible



Compagnia
delle Opere

Esempi di piani e servizi

Il welfare aziendale in Coopsette

Assistenza alle persone anziane e non autosufficienti:

I lavoratori di Coopsette aderenti a Mutua Nuova Sanità possono aderire (costo annuo: 32€) al **Servizio Prontoserentità** offerto in collaborazione con la **Fondazione EasyCare**. Prontoserentità mette a disposizione degli iscritti, a **prezzi convenzionati**, una serie di servizi rivolti ai **familiari non autosufficienti**:

- ✓ Servizi di orientamento e consulenza alla famiglia
- ✓ Teleassistenza e telesoccorso
- ✓ Assistenza domiciliare infermieristica
- ✓ Servizio di assistenza familiare (c.d. badanti)
- ✓ Soluzioni di residenzialità (r.s.a. – alloggi protetti – ecc.)
- ✓



Il welfare aziendale in Coopsette

E per concludere:

Tipologia	Misura	Riservate a
ASSISTENZE	Assistenza Fiscale (730 - ICI)	Soci
	Disbrigo pratiche Mutua Nuova Sanità	Tutti
BUROCRATICHE	Convenzione con Libreria (sconti del 50% su acquisti sino a 250€/anno)	Soci
CULTURA	Abbonamenti a spettacoli teatrali, cinematografici, musicali	Soci
	Organizzazione di visite guidate a mostre, musei	Tutti
SCUOLA	Contributo per libri di testo dei figli, pari al 50% del costo (max. 750€/anno + 250€ per ogni figlio successivo al primo)	Soci
	Borsa di studio per i figli che frequentano con profitto l'Università (1000€/anno sino ad 1 anno f.c.)	Soci
INIZIATIVE RICREATIVE	Organizzazione di gite	Tutti
	Soggiorni a prezzi convenzionati in strutture turistiche	Soci
	Convenzioni con stabilimenti termali e centri benessere	Tutti
	Convenzioni con palestre, piscine, ecc.	Tutti
ALTRO	Abbonamenti per manifestazioni sportive	Soci
	Comodato gratuito di piccole attrezzature (ponteggi, trabattelli, ecc.)	Soci
	Noleggio di breve durata di autovettura aziendale per il tragitto casa-lavoro	Soci
	Possibilità di acquistare a prezzo scontato mobili /sedute a magazzino (fuori commercio)	Tutti

78



Compagnia delle Opere



UN ESEMPIO DI COME FARE

...DR. DIEGO PACIELLO...



Compagnia
delle Opere