

WELFARE AZIENDALE

Un' opportunità imperdibile

WELFARE...QUESTO SCONOSCIUTO



Il **WELFARE AZIENDALE** consiste in opere e servizi che il datore di lavoro mette a disposizione dei propri dipendenti per migliorare la qualità della loro vita.



Come è facile immaginare, **esso trova origine nello stesso rapporto di lavoro**. Quando datore di lavoro e lavoratore si mettono insieme il rapporto tra di loro non è definito solo dallo scambio lavoro-denaro, ma innanzitutto, da un incontro tra esseri umani che implica un'attenzione reciproca a tutti i fattori della persona.



Prassi e strumenti di aiuto, di conciliazione e di sostegno agli interessi personali dei lavoratori, sono in uso da sempre nelle imprese. Già nel 1987 con il TUIR sono stati riconosciuti meritevoli di un trattamento fiscale privilegiato.



Solo nel 2015 però, con la L.208, è stato finalmente possibile erogare i premi di risultato ai propri lavoratori sotto forma di opere e servizi, allargando quindi in modo straordinario il campo di azione del Welfare Aziendale.

MIGLIORANDO LA QUALITA' DELLA VITA DEI DIPENDENTI IMPATTA POSITIVAMENTE SULLA PRODUTTIVITÀ E L'EFFICIENZA AZIENDALE



Aumenta la motivazione, il coinvolgimento e le performances dei collaboratori, molto più delle politiche monetarie



Riduce i costi diretti ed indiretti relativi al personale, assenteismo



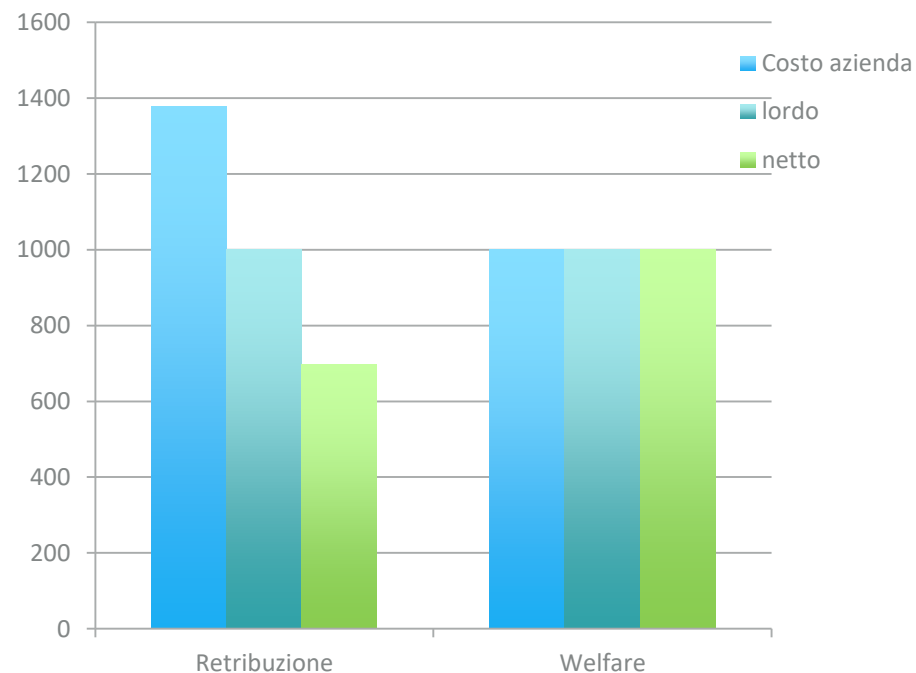
Aumenta l'attrattività dell'azienda verso i candidati di maggior valore e riduce il turn over



E nella versione "contrattata" ottimizza l'organizzazione fissando obiettivi di miglioramento precisi e misurabili

INOLTRE COSTITUISCE UNA MISURA DI COMPENSATION CHE ABBATTE IL CUNEO FISCALE QUINDI OTTIMIZZA L' INVESTIMENTO IN CAPITALE UMANO

Importo	Piano retributivo/Bonus in denaro	Beni o Servizi inseriti in un piano di Welfare
Costo diretto per l'impresa	1.380	1.000
Importo lordo	1.000	1.000
Netto per il dipendente	696	1.000



IN ITALIA CI SONO 4 TIPOLOGIE DI WELFARE AZIENDALE...

Volontario



per Regolamento



REGOLAMENTO
INTERNO

Contrattato



Contrattato



VALORE REDDITUALE

VALORE PREMIALE

TIPOLOGIE DI WELFARE...

Volontario e per Regolamento



Contrattato



Volontario/Regolamento

Contrattato

Non può essere alimentato da Premi e non può avere natura retributiva

Può essere alimentato dai Premi assumendo quindi natura retributiva

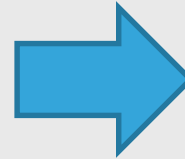
I Beni e servizi in esso ricompresi sono deducibili in modo differenziato, la maggior parte di essi solo nel limite del 5 per mille del costo del lavoro– Sono integralmente deducibili in caso di Regolamento derivante da obbligo negoziale

I beni e servizi in esso compreso sono integralmente deducibili dal reddito d'impresa sia pure nel limite di 3000 euro per persona

Non vi sono limiti agli importi erogati se non quelli stabiliti per la loro deducibilità dal legislatore ovvero quelli ispirati al criterio di non sostituibilità tra remunerazioni monetarie e remunerazioni in natura

Possono essere “welfarizzati” beni e servizi fino ad un importo massimo di 3.000 euro a persona e solo per coloro che hanno avuto un reddito da lavoro dipendente non superiore a 80.000 euro nel 2016

LA WELFARIZZAZIONE DEI PREMI AZIENDALI



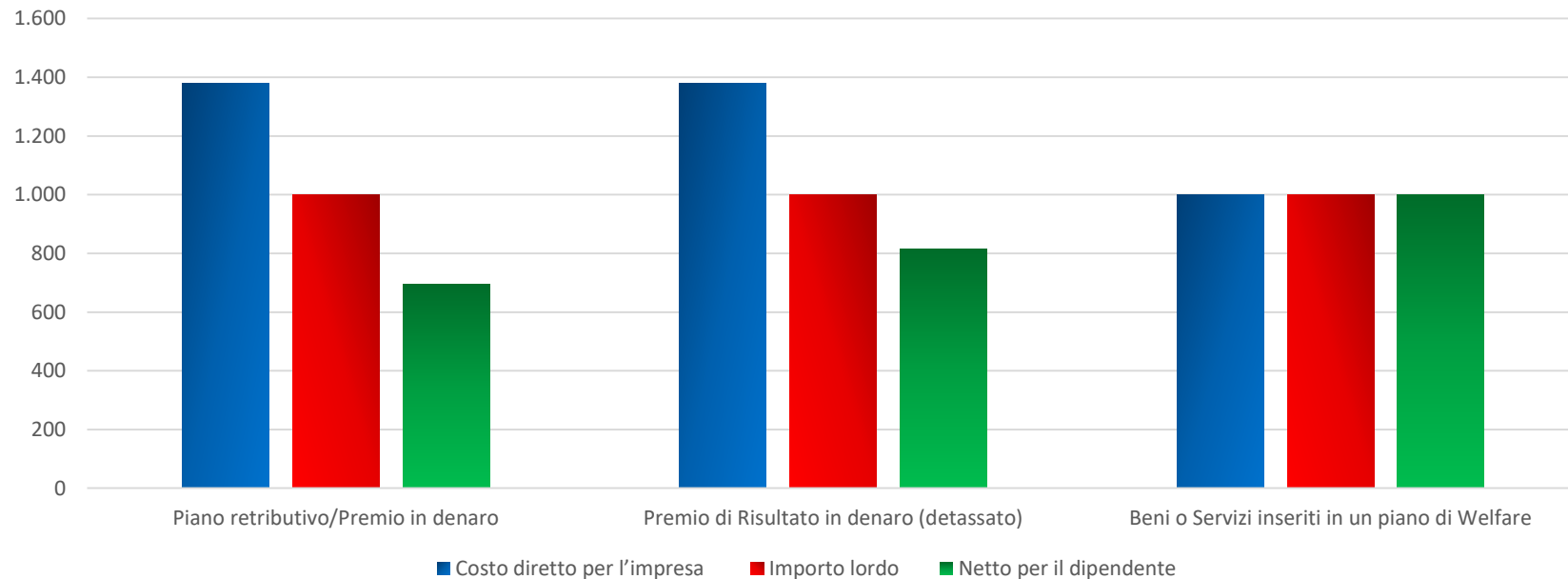
Grazie alla Legge 208/2015 e alla Legge 232/2016 (Legge di Stabilità per il 2017) anche i premi aziendali fino a 3000 euro/anno possono essere convertiti in welfare aziendale

LA DETASSAZIONE DEI PREMI DI RISULTATO



CON LA WELFARIZZAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO IL VANTAGGIO PER LAVORATORE E AZIENDA SI MASSIMIZZA

Importo	Piano retributivo/Premio in denaro	Premio di Risultato in denaro (detassato)	Beni o Servizi inseriti in un piano di Welfare
Costo diretto per l'impresa	1.380	1.380	1.000
Importo lordo	1.000	1.000	1.000
Netto per il dipendente	696	815	1.000



ESEMPI DI BENI E SERVIZI EROGABILI AI PROPRI DIPENDENTI

ESEMPI AREA FAMIGLIA



Scuola (rette, libri, campi estivi, doposcuola..), Assistenza ai bambini (baby sitting, asili nido e scuole materne)



Badanti e Assistenza alle persone anziane (badanti e servizi di sanità domiciliare) e/o non autosufficienti



Servizi sociali di supporto psicologico/familiare/counseling/orientamento



Servizi assistenziali in materia fiscale, previdenziale, lavoro e legale



Campi estivi per i figli dei dipendenti

ESEMPI AREA PERSONA



Acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale, anche per i figli



Buoni benzina



Buoni spesa



Mutui e Prestiti



Previdenza e Assicurazione sanitaria Integrativa

ESEMPI AREA PERSONA



Esami, Visite mediche specialistiche, Check-up sanitari



Cure odontoiatriche



Ausili tecnico-sanitari (acquisto lenti e/o occhiali, apparecchi odontoiatrici)



Palestre



Viaggi

ESEMPI AREA CULTURA E RICREAZIONE



Iscrizione a associazioni culturali Circoli sportivi e ricreativi



Abbonamenti Spettacoli teatrali/cinematografici
Manifestazioni sportive

ESEMPI- TIME SAVING



Servizi di lavanderia



Servizi di spesa in ufficio



Servizi di disbrigo pratiche burocratiche



Ricezione/ spedizione di pacchi e missive



Servizi di cura dell'auto (manutenzione, pulizia, cambio gomme) in ufficio (n.d.r.: i costi di manutenzione dell'auto restano a carico del dipendente)

IL PERCORSO DAL PREMIO DI PRODUTTIVITA' AL

Un percorso semplice

Individuazione **obiettivi** di miglioramento di produttività/qualità/efficienza ecc e costruzione del sistema premiante aziendale (obiettivi e premi sia aziendali sia collettivi ossia specifici di team/ufficio/reparto/categoria professionale e/o individuali)

Realizzazione **accordo** di produttività o adesione ai contratti di II livello territoriali di categoria, e deposito degli stessi

Individuazione **dei benefit desiderati dai dipendenti** mediante indagine via web e/o interviste individuali sui bisogni personali familiari e organizzativi

Elaborazione **Budget** del sistema Premiante e di Welfare finalizzato a **massimizzare i vantaggi fiscali e previdenziali** per azienda e dipendenti nel rispetto delle norme vigenti e dei desiderata dei dipendenti

Realizzazione **Piano di Welfare Aziendale**: ricerca/acquisizione dei fornitori di beni e servizi, realizzazione delle convenzioni, definizione procedure interne per la richiesta di prestazioni e servizi, preparazione materiale per la comunicazione, realizzazione del regolamento del Piano

Realizzazione **piano di comunicazione** e coinvolgimento lavoratori

Acquisto, personalizzazione o realizzazione **Piattaforma Welfare**

A fine anno misurazione risultati, analisi gradimento (people satisfaction), fine tuning applicativo e normativo.



QUINDI ATTUARE UN PIANO DI WELFARE NON È DIFFICILE MA RICHIEDE



Competenza **specifica**: la materia e la normativa è in continua evoluzione ed interpretazione, sbagliare può costare molto caro sia in termini di recupero di contributi e imposte sia in termini di immagine verso i propri dipendenti.

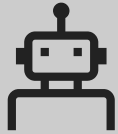


Esperienza : ogni azienda ed i suoi dipendenti hanno peculiari caratteristiche ed esigenze. Il piano di welfare, per avere successo, deve essere fortemente personalizzato sulle esigenze dei dipendenti. Per tali ragioni è fondamentale poter mettere in campo una pluralità di soluzioni e innovazioni giuridiche ed organizzative che derivano dall' esperienza e profonda conoscenza della materia.



Capacità di integrazione nelle dinamiche dell'azienda. Un piano di welfare di successo deve accompagnare lo sviluppo dell'azienda, integrandosi nelle sue dinamiche in merito sia all'organizzazione del lavoro , sia ai valori , sia ai tempi dell'azienda stessa.

ATTENZIONE WELFARE NON È LA PIATTAFORMA



La piattaforma ha il duplice scopo di :

- 1) consentire ai lavoratori di acquistare opere e servizi
- 2) consentire all'azienda di monitorare l'andamento del piano e la spesa



Ma il Piano di Welfare è uno strumento di gestione del Capitale Umano e come tale va concepito e gestito!

STUDIO CORNO ACCOMPAGNA OGNI AZIENDA AD UN WELFARE DI SUCCESSO GRAZIE A :



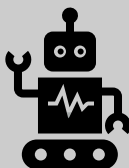
Un' esperienza consolidata nella realizzazione di piano di Welfare, avendone realizzati decine per aziende ed Enti no-profit in diverse regioni italiane



La sicurezza derivante dall'approfondita e costantemente aggiornata conoscenza della normativa di settore



La capacità di integrare l'intervento di welfare con le dinamiche organizzative economiche e societarie dell'azienda grazie alle differenti esperienze e competenze possedute dai suoi Consulenti e dall'approccio integrato degli stessi



il possesso di una PIATTAFORMA proprietaria completamente personalizzabile sulle esigenze di ogni Impresa ed organizzazione

BANDO CONCILIAMO...FINO AL 18 DICEMBRE

- ▶ crescita della natalità;
- ▶ riequilibrio tra i carichi di cura tra uomini e donne;
- ▶ incremento dell'occupazione femminile;
- ▶ contrasto dell'abbandono degli anziani;
- ▶ supporto della famiglia in presenza di componenti disabili;
- ▶ tutela della salute.

BANDO CONCILIAMO...

- ▶ a. Microimprese (meno di 10 dipendenti) e fatturato inf a 2 milioni . Fra un minimo di euro 15mila un massimo di euro 50mila compartecipazione 10% ovvero con risorse umane, beni e servizi messi a disposizione dal soggetto proponente quantificabili nella percentuale suddetta.
- ▶ b. Piccole imprese. Inf 50 dip e 10 milioni di fatturato Tra un minimo di euro 30mila e un massimo di euro 100mila compartecipazione 15% del totale dell'importo richiesto ovvero con risorse umane, beni e servizi messi a disposizione dal soggetto proponente quantificabili nella percentuale suddetta.
- ▶ c. Medie imprese (50-250 dip e fatt inf 50 milioni) . Tra un minimo di euro 100mila e un massimo di euro 300mila compartecipazione 20% del totale dell'importo richiesto ovvero con risorse umane, beni e servizi messi a disposizione dal soggetto proponente quantificabili nella percentuale suddetta.
- ▶ d. Grandi imprese (+ 250 dip e sup 50 milioni) . Tra un minimo di euro 250mila e un massimo di euro 1.500.000 compartecipazione il 30% del totale dell'importo

LE FONTI

- Legge 28/12/2015 n. 208
- Decreto Interministeriale 25/03/2016 pubblicato sul sito istituzionale del Ministero del Lavoro in data 16/05/2016, secondo l'avviso pubblicato nella G.U. n. 112 del 14/05/2016
- Circolare Ag Entrate 28/E 2016 del 15/06/2016
- Legge 232/2016
- D.Lgs 50/2017 art. 55
- Legge 27/12/2017 n. 205
- Circolare Ag Entrate 5/E del 29/03/2018

STUDIO
corno
IL LAVORO PER PASSIONE

**CONTATTACI PER UNA VALUTAZIONE SENZA IMPEGNO
DELLA FATTIBILITÀ E DEI VANTAGGI CHE UN PIANO DI
WELFARE PUÒ APPORTARE ALLA TUA IMPRESA**

WWW.STUDIO-CORNO.IT

0332288488

CONTATTO@STUDIO-CORNO.IT

*Perchè un luogo di lavoro non è un luogo di interessi
contrapposti, ma un luogo di interessi convergenti.*