

Risorse Umane e Welfare Aziendale 2021

Welfare e Fiscalità





Welfare Aziendale

**Una cosa che vi
ricordate di ieri**





l'insieme di beni e servizi che l'azienda attiva con l'obiettivo di contribuire al benessere dell'organizzazione aziendale e della vita lavorativa e privata dei dipendenti

**Welfare
Aziendale**

Voi cosa ne sapete?

I TEMI



- ⇒ Welfare Aziendale: ieri, oggi, domani
- ⇒ Perché e come fare welfare: contesto e opportunità
- ⇒ Il welfare aziendale come sistema incentivante
- ⇒ Work-Life Balance come focus di Welfare



Non c'è più il welfare di una volta 😊

Welfare pubblico e/o privato?

☛ social welfare

sociale pubblica: previdenza, sanità, politiche attive e passive del lavoro, servizi socio-assistenziali ...



☛ fiscal welfare

politiche di accertamento delle condizioni di accesso ai servizi, le detrazioni e deduzioni fiscali ...

☛ occupational welfare

welfare contrattuale, **fondi previdenziali e sanitari**, welfare aziendale, iniziative unilaterali delle aziende ...





▮ anni '50 – '80

Periodo d'oro del welfare pubblico

▮ anni '80 – '90

Progressiva crisi del welfare, ripensamento dell'esclusiva titolarità pubblica in materia di sicurezza e di protezione sociale, spesa sociale sempre più gravosa, nuove forme di esclusione sociale e nuove esigenze di cura

▮ dagli anni '90

Creazione del welfare mix che attribuisce al pubblico responsabilità in merito alla programmazione e al finanziamento dei servizi delegando a terzi la loro concreta erogazione; collaborazione tra pubblico e terzo settore





1986 - 2016

Distinzione netta tra welfare contrattuale (**interventi ad opera delle parti sociali**) e welfare aziendale (**scelte volontarie delle aziende**)

Normativa di riferimento è quella per l'armonizzazione degli imponibili fiscali e contributivi.

Principio di distinzione = contenuto della prestazione in beni e servizi, per cui il valore di beni e servizi diventa reddito imponibile oppure no

Prima delle nuove norme, le aziende avevano margini abbastanza limitati di movimento per le varie misure



**RIFERIMENTO NORMATIVO DEL
TRATTAMENTO FISCALE DEL
WELFARE AZIENDALE
- PER IL DIPENDENTE E PER
L'AZIENDA – AGLI ARTT. 51 E 100
DEL TESTO UNICO DELLE IMPOSTE
SUI REDDITI (TUIR)**



A dicembre 2015 il legislatore interviene su una normativa fiscale risalente al 1986 (DPR n. 917/86) non più in grado di intercettare i nuovi bisogni sociali, apportando gli elementi di novità necessari a favorire il potenziale innovativo del Welfare aziendale

conseguenza:

nuova collocazione del
welfare aziendale nel
sistema incentivante
delle aziende



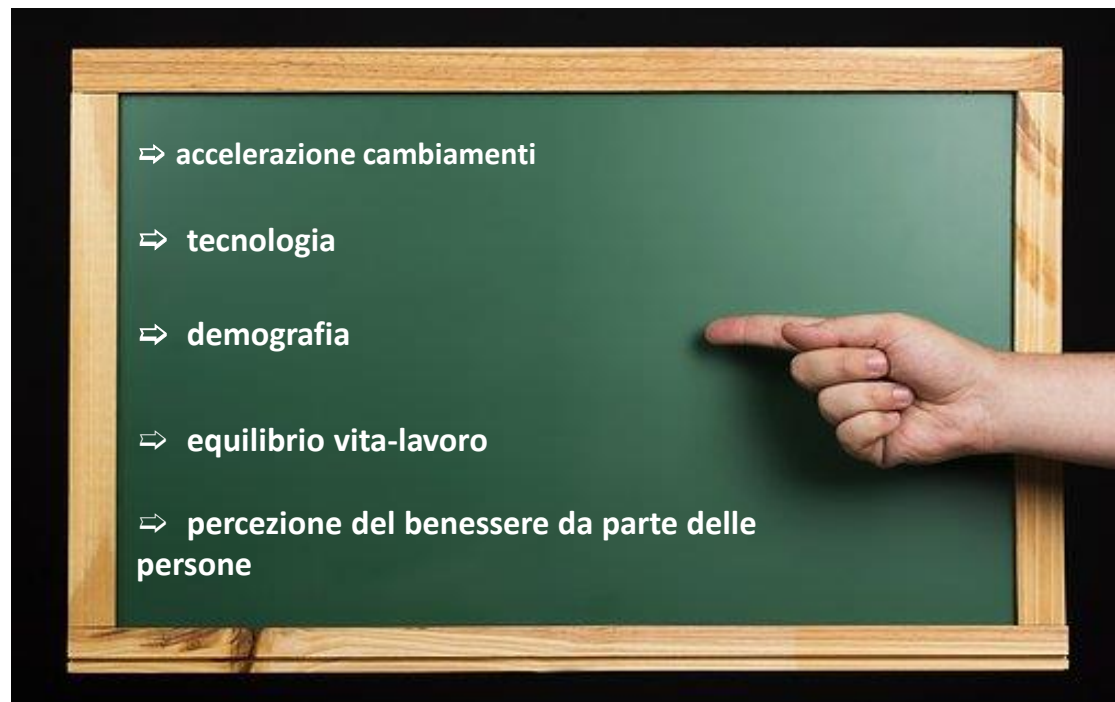
innovazione Win-Win

Un piano di welfare aziendale può costituire un
percorso di innovazione organizzativa traducibile
in benefici concreti per i dipendenti e per
l'organizzazione

perché dobbiamo pensare ad un welfare diverso

La trasformazione del Welfare
in atto è la risposta ad una crisi
già conclamata

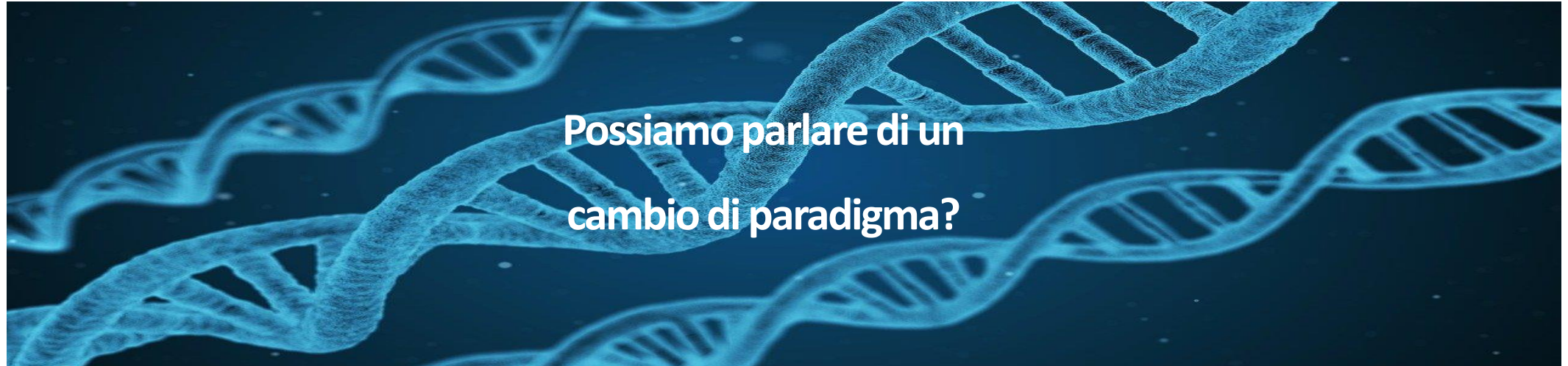
- ⊙ conoscono l'innovazione tecnologica
- ⊙ subiscono i cambiamenti socio-demografici
- ⊙ hanno bisogno di dare risposte ai propri dipendenti e di essere attrattive nei confronti dei giovani (soprattutto se sono PMI)
- ⊙ hanno bisogno di dare risposte ad un mercato che chiede imprese socialmente responsabili



Le aziende



welfare aziendale
=
punto nevralgico



Possiamo parlare di un
cambio di paradigma?

SECONDO WELFARE

un mix di interventi innovativi finanziati da risorse non pubbliche, forniti da diversi stakeholder collegati tra loro in reti con forte ancoraggio territoriale per garantire prestazioni e servizi alle nuove categorie di soggetti vulnerabili

⇒ una forma di welfare mix

⇒ l'insieme delle nuove forme di protezione sociale che si sono affiancate al welfare pubblico

attori protagonisti del Secondo Welfare:

fondazioni bancarie, fondazioni di comunità, enti locali, sistema delle imprese, sindacati, associazioni di cittadini, terzo settore, assicurazioni private, fondi di categoria bilaterali, etc.



**Servizi
pubblici e
privati**



Cittadini



Aziende



Dipendenti



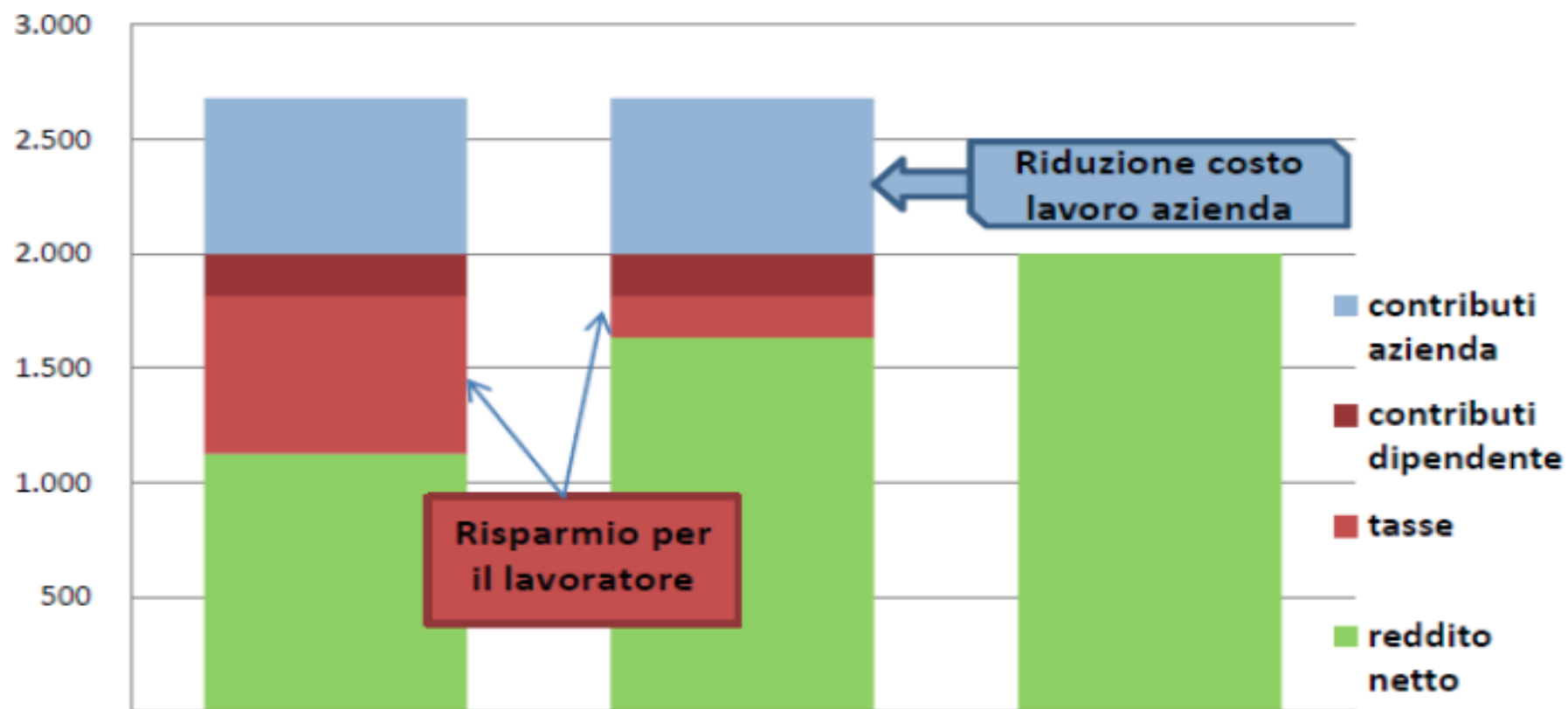
Persone



Buone ragioni per fare Welfare aziendale

- ! arretramento del Welfare pubblico e nuove sfide
- ! nuove forme di coinvolgimento multiattoriale nel territorio
- ! forma di retribuzione che riduce il cuneo fiscale
- ! benessere organizzativo, produttività e competitività aziendali
- !

+ reddito netto – costi aziendali



salario
Costo azienda:
€ 2.680
Valore netto per
il dipendente: €
1.282

premio di produttività
Costo azienda:
€ 2.680
Valore netto per
il dipendente: €
1.635

servizi di welfare
Costo azienda:
€ 2.000
Valore netto per
il dipendente: €
2.000

Simulazione

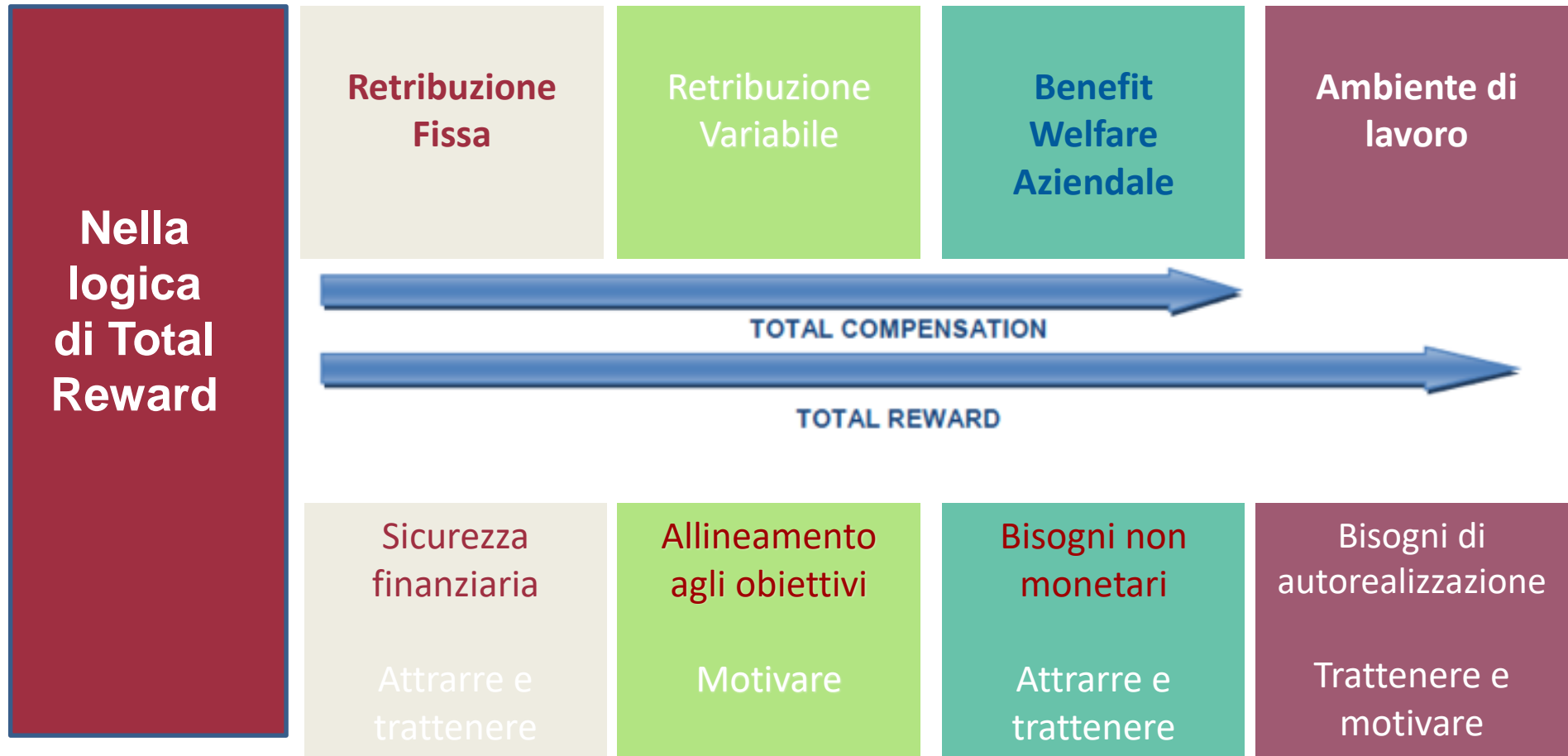


- ! prestazioni di valore superiore al premio monetario
 - ! benessere organizzativo
 - ! miglioramento del clima aziendale
 - ! risposta ai bisogni di conciliazione vita-lavoro
- ! equilibrio fra dimensione personale e professionale
 - ! maggiore soddisfazione per il personale
 - ! aumento della motivazione delle persone
 - ! maggiore produttività
 - ! attraction e retention di talenti

Welfare e Sistemi incentivanti



**Total Reward =
l'insieme di elementi utili a remunerare il
lavoro**



Attuali legislazione e regole





Riferimenti normativi e prassi amministrativa 2016 - 2018

- legge di stabilità 2016 - legge 28 dicembre 2015, n. 208

- decreto interministeriale 25 marzo 2016, pubblicato 16/05/2016

- circolare agenzia delle entrate n° 28/E - 15 giugno 2016

- risposta dell'Agenzia delle Entrate n. 904-1533/2016

- legge di bilancio 2017 – legge 11 dicembre 2016, n. 232

- risposta dell'Agenzia delle Entrate n. 904-791/2017

- D.L. n. 50/2017 (convertito con L. n. 96/2017)

- legge di bilancio 2018 - Legge 27 dicembre 2017, n. 205

circolare agenzia delle entrate n° 5/E – 29 marzo 2018





modifiche e integrazioni

- ! VENGONO MODIFICATE LE LETTERE F E F-BIS DEL COMMA 2;
- ! VIENE INSERITA LA LETTERA F-TER;
- ! VIENE INTRODOTTO IL COMMA 3-BIS;

- ! viene consentita la sostituibilità tra erogazioni in denaro previste come premi di risultato detassati e beni e servizi



Elementi chiave delle modifiche introdotte

- ! detassazione premi di produttività
- ! welfare di produttività (sostituibilità)
- ! superamento vincoli di unilateralità
- ! nuovo ruolo/interesse delle parti sociali
- ! relazioni industriali/ contrattazione nazionale o territoriale e non solo aziendale
- ! estensione servizi, benefici, erogazioni !
- ! utilizzo dei voucher per i flexible benefit



Voucher

Art.51 TUIR comma 2_riscritta lettera f)

sono escluse dalla base imponibile:

l'utilizzazione di opere e servizi offerti dal datore di lavoro

riconosciuti **volontariamente o sulla base di accordi** collettivi o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale

alla **generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti**, al coniuge, figli e altri familiari (di cui all'art.433 c.c.)

per le **finalità di utilità sociale, quali educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto**

Art.51 TUIR comma 2_ estensione lettera f-bis

Migliore e più ampia definizione delle spese di istruzione

⇒ si estende l'esenzione IRPEF per somme, servizi e prestazioni erogati per la fruizione e la frequenza da parte dei familiari indicati anche non fiscalmente a carico, di:

servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa; ludoteche (luoghi di intrattenimento per bambini per finalità didattiche) e centri estivi e invernali, borse di studio

Art.51 TUIR comma 2_nuova lettera f-ter

Ampliamento delle erogazioni agevolate con finalità assistenziale

⇒ la nuova lettera f-ter) prevede che siano esenti anche le somme e le prestazioni erogate per la fruizione dei **servizi di assistenza ai familiari anziani (75 anni di età) o non autosufficienti** (certificazione medica)

Modalità di erogazione del WA

Diversi i termini utilizzati nella normativa

! termine «le somme » alla lettera f-bis) e lettera f-ter)

! termine «opere e servizi» alla lettera f)

per regolare rimborsi (nel primo caso)
o erogazione diretta (nel secondo caso)

Voucher

Meccanismo di pagamento di flexible benefit che assume la forma di voucher nominativo, incedibile, non integrabile, single purpose (per un solo bene/prestazione)

per evitare la monetizzazione del beneficio

Premio di produttività

- ▷ detassazione premi (imposta sostitutiva di IRPEF e addizionali regionali e comunali, pari al 10%)
- ▷ sostituibilità tra retribuzione e welfare - convertibilità
- ▷ detassazione fiscale e contributiva integrale WA
- ▷ limite massimo dei premi produttività
 - 3.000 € lordi per anno
 - 4.000 € lordi per anno per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro *
- ▷ limiti di reddito ammessi all'incentivo
 - 80.000 € lordi per anno




D.L. n. 50/2017 - (convertito con L. n. 96/2017)

introduce uno sgravio contributivo in aggiunta all'incentivo fiscale riconosciuto, entro il limite di 800 euro del premio, in caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione dell'attività lavorativa
abbattimento integrale dell'aliquota contributiva a carico dei lavoratori e della riduzione di 20 punti percentuali di quella a carico del datore stesso




**Premio di
produttività
agevolato se ...**

**obiettivi misurabili e verificabili attraverso indicatori di
produttività,
redditività,
qualità,
efficienza,
innovazione**



il volume della produzione rispetto ai dipendenti
il fatturato per dipendente
il margine operativo lordo
indici di soddisfazione del cliente
diminuzione di riparazioni e ri-lavorazioni
riduzione degli scarti di lavorazione
percentuale di rispetto dei tempi di consegna
rispetto delle previsioni di avanzamento dei lavori
modifiche dell'organizzazione del lavoro
lavoro agile
modifiche dei regimi di orario
rapporto tra costi effettivi e costi previsti
riduzione dell'assenteismo
brevetti depositati
riduzione dei tempi di sviluppo di nuovi prodotti
riduzione dei consumi energetici
riduzione degli infortuni
riduzione dei tempi di lavorazione
riduzione dei tempi di commessa
altri parametri



i
n
d
i
c
a
t
o
r
i

La scelta degli indicatori

- è un punto di partenza per ottenere *efficienza* organizzativa
- comporta una migliore condivisione degli obiettivi tra azienda e dipendenti
- comporta un'eventuale condivisione con le organizzazioni sindacali o con i lavoratori (logica della partecipazione)

ESEMPLIFICAZIONI DI OPERE E SERVIZI PER FINALITA' SOCIALI

(art. 51, comma 2 lett. f del TUIR)

FINALITA'	SERVIZI
EDUCAZIONE E ISTRUZIONE	<ul style="list-style-type: none">- Corsi extraprofessionali- Corsi di formazione e istruzione (es. corsi di lingue)- Servizi di orientamento allo studio
RICREAZIONE	<ul style="list-style-type: none">- Abbonamenti o ingressi a cinema e teatri, pay tv, ...- Abbonamenti o ingressi a palestre, centri sportivi, impianti sciistici, Spa, ...- Abbonamenti a testate giornalistiche, quotidiani, ...- Viaggi (pacchetti completi), pacchetti case vacanza- Biglietteria e prenotazione di viaggi, soggiorni e vacanze- Attività culturali (mostre e musei)- Biblioteche- Attività ricreative varie (eventi sportivi, spettacoli, ...)
ASSISTENZA SOCIALE	<ul style="list-style-type: none">- Assistenza domiciliare - Badanti - Case di riposo (R.S.A.)
ASSISTENZA SANITARIA	<ul style="list-style-type: none">- Checkup medici- Visite specialistiche- Cure odontoiatriche- Terapie e riabilitazione- Sportello ascolto psicologico
CULTO	<ul style="list-style-type: none">- Pellegrinaggi (pacchetti completi)

ESEMPLIFICAZIONI DI SOMME, SERVIZI E PRESTAZIONI DI EDUCAZIONE E ISTRUZIONE E PER L'ASSISTENZA A FAMILIARI ANZIANI E/O NON AUTOSUFFICIENTI

(art. 51, comma 2 lett. f-bis, f-ter del TUIR)

SERVIZI DI EDUCAZIONE E ISTRUZIONE, ANCHE IN ETÀ PRESCOLARE	<ul style="list-style-type: none">- Asili nido- Servizi di babysitting- Spese di iscrizione e frequenza a scuola materna, elementare, media e superiore- Università e Master- Libri di testo scolastici e universitari
SERVIZI INTEGRATIVI, DI MENSA E DI TRASPORTO CONNESSI ALL'EDUCAZIONE E ISTRUZIONE	<ul style="list-style-type: none">- Doposcuola o Pre-scuola- Buono pasto mensa scolastica- Scuolabus, gite didattiche- Frequentazione corso integrativo (lingue straniere/lingua italiana per bambini stranieri, ...)
LUDOTECHES E CENTRI ESTIVI E INVERNALI	<ul style="list-style-type: none">- Spese per frequentazione di campus estivi e invernali- Spese per frequentazione di ludoteche
BORSE DI STUDIO	<ul style="list-style-type: none">- Somme corrisposte per assegni, premi di merito e sussidi allo studio
SERVIZI DI ASSISTENZA AI FAMILIARI ANZIANI E/O NON AUTOSUFFICIENTI	<ul style="list-style-type: none">- Familiari anziani (che abbiano compiuto 75 anni)- Familiari non autosufficienti (non autonomia nello svolgimento di attività quotidiane ovvero necessità di sorveglianza continua – è richiesta certificazione medica) <ul style="list-style-type: none">- Badanti- Assistenza domiciliare- Case di riposo (R.S.A.)- Case di cura



Esempi di beni e servizi in natura (Art. 51, comma 3 del TUIR)

- **Buoni spesa per generi alimentari**
- **Buoni spesa per acquisti vari e shopping anche elettronico**
- **Buoni carburante**
- **Ricariche telefoniche**

Raddoppia il tetto dei fringe benefit

Sul fronte del welfare aziendale, raddoppia la quota dei *fringe benefit* esentasse, cioè benefit per acquistare beni e servizi di varia natura complementari alla remunerazione principale, che non concorrono alla formazione di reddito da lavoro, che passano dalla quota di 258,23 euro a 516,46 euro.

Cosa contiene il welfare aziendale



ISTRUZIONE/FAMIGLIA

Scuole di ogni ordine, dall'asilo all'università, mensa, pre-dopo scuola

Centri estivi ed invernali

Assistenza ai familiari anziani/non autosufficienti

SPESE ILLIMITATE



MUTUI

Interessi su mutui per costruzione, ristrutturazione e acquisto prima e seconda casa

SPESE ILLIMITATE



CASSA SANITARIA

Pacchetti sanitari integrativi e rimborso di spese mediche

LIMITE € 3.615*



PREVIDENZA INTEGRATIVA

Versamenti volontari integrativi a fondi pensione chiusi e aperti

LIMITE € 5.164*



FRINGE BENEFIT

Beni e servizi in natura, dall'abbonamento al trasporto pubblico a carte prepagate

LIMITE € 258



CULTURA & TEMPO LIBERO

Attività ricreative e culturali (e.g. abbonamenti palestra, viaggi, corsi formativi..)

Check up

Operatori socio assistenziali

SPESE ILLIMITATE**

RIMBORSI

VERSAMENTI
AGGIUNTIVI

CARD/BUONI
SPESA

ACQUISTI DIRETTI
/VOUCHER

Articolo 51

Art. 100




Benefici fiscali

deducibilità dal reddito d'impresa delle spese relative
a opere o servizi

con la precedente normativa era

- ! limitata al 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi (art. 100, comma 1 del Tuir)

con la nuova normativa è

- ! integrale, in presenza di contratto o di accordo o di regolamento aziendale vincolante
- 

Regolamenti e contratti

UNILATERALE

Definito
unilateralmente
tramite regolamento
aziendale



NEGOZIALE

Accordi di secondo
livello su base
territoriale e/o
nazionale definito fra le
rappresentanze di parti
sociali



DI PRODUTTIVITÀ

Contratti aziendali in cui
vengono indicati gli
obiettivi di Efficienza,
Produttività, Innovazione,
Redditività e Qualità su cui
quantificare i premi e la
convertibilità degli stessi in
welfare



Welfare e Work-Life Balance



Intersezione Welfare e Work-Life Balance

☛ CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

In senso stretto

☛ **benefits,
beni, servizi salva-tempo**

in senso ampio


☛ **flessibilità/elasticità oraria, modalità
organizzative, smart working**



Le persone e la conciliazione dei tempi

La crescente domanda di equilibrio vita-lavoro può trovare risposte nelle misure di welfare aziendale

Occuparsi di conciliazione vita-lavoro all'interno di un piano di welfare aziendale significa, di fatto, ampliare lo sguardo, andare oltre i più semplici benefici economici e creare i presupposti per un adeguato e continuativo equilibrio fra dimensione personale e professionale





Le persone

Vuol dire ...


progettare a partire dalle
esigenze reali delle persone

dialogare con le persone per
capirne preferenze, bisogni e
coinvolgerli già nella fase di
progettazione del piano

! Identificare popolazione di
riferimento e bisogni

! Decidere forme di
partecipazione e
coinvolgimento

! Elaborare proposta di welfare
come insieme variegato di
servizi che rispondano a
esigenze diversificate



La conciliazione



- Conciliazione per la condivisione dei ruoli
- Conciliazione per il miglioramento del benessere delle persone che lavorano
- Conciliazione per migliorare la produttività

Finalità coincidenti o in contrasto?

Come vive l'azienda il conflitto lavoro-famiglia delle persone
Quali strategie organizzative sostengono la conciliazione vita-lavoro

Welfare aziendale e Work-Life Balance



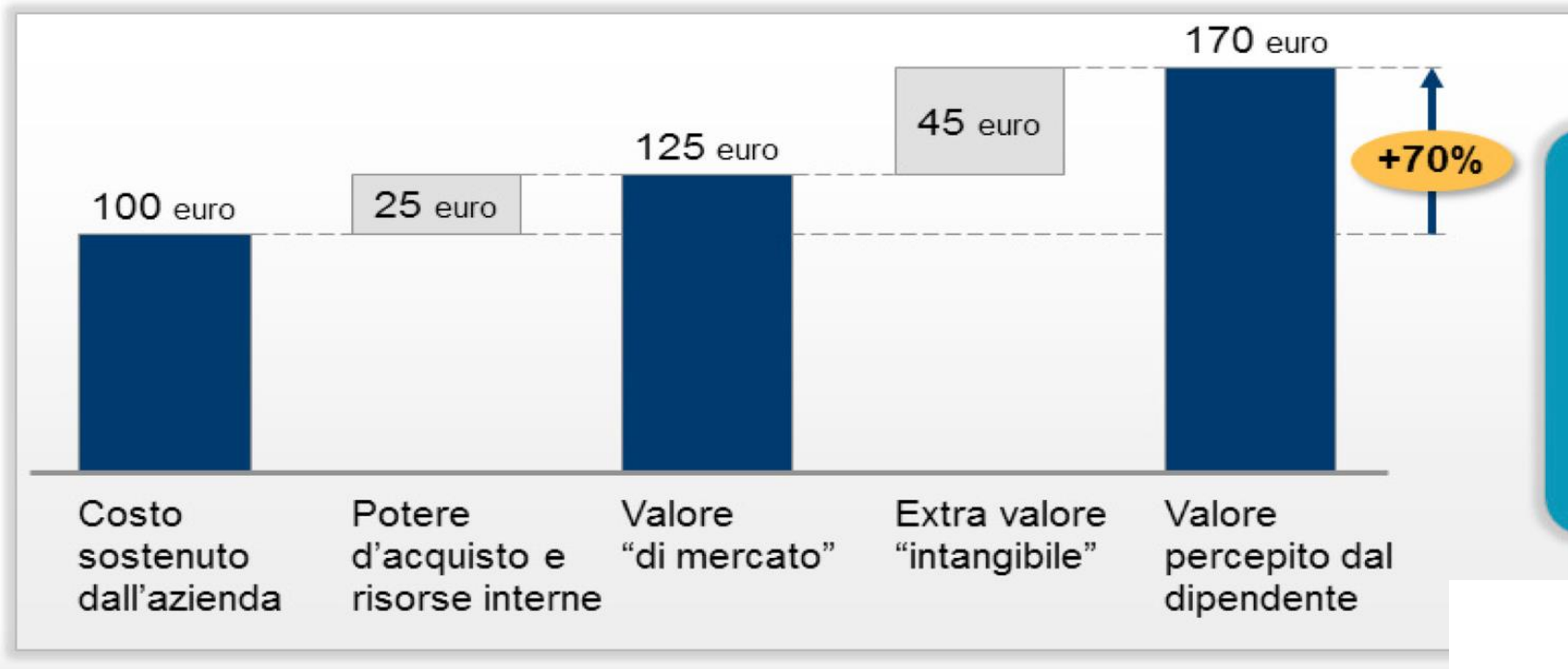
▣ **valore economico intrinseco
riconosciuto al bene superiore al costo
effettivo sostenuto per la sua attivazione**

**soprattutto per quei servizi difficilmente
acquisibili o reperibili sul mercato (come
ad esempio la flessibilità di orario)**

Conciliazione e valore percepito



L'offerta di welfare genera nel dipendente un valore percepito superiore al costo sostenuto dall'azienda



Condizioni per la creazione di extra valore

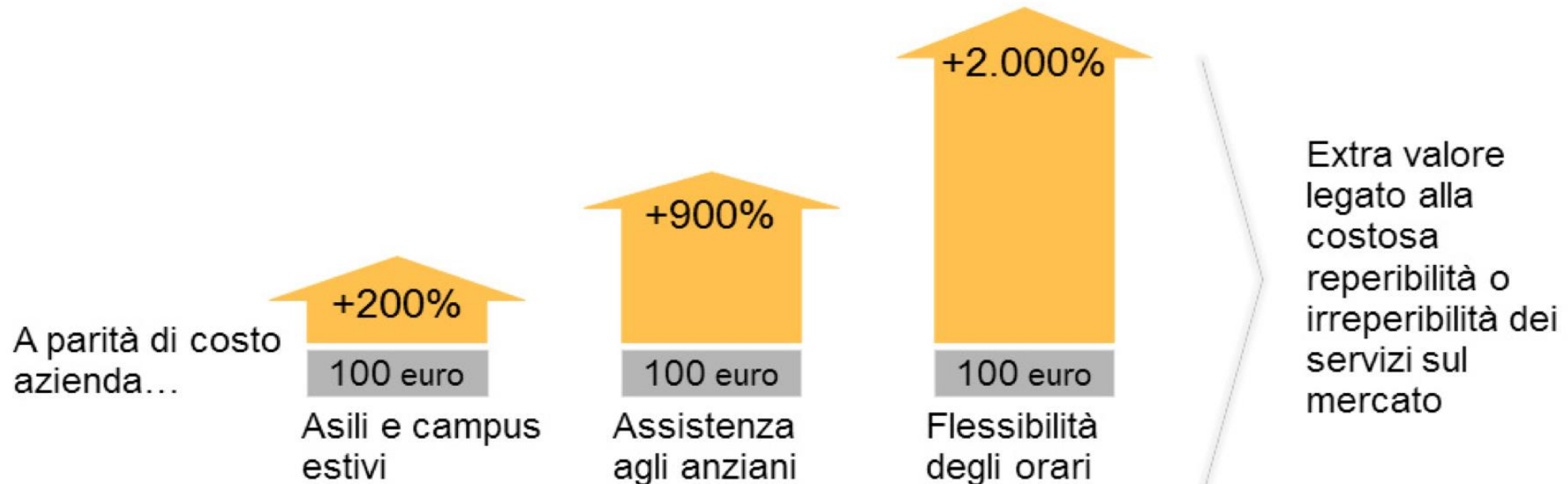
- Uso attento delle risorse interne
- Ascolto e risposta ai bisogni dei dipendenti

Conciliazione e valore percepito



Il valore percepito non è correlato al valore economico del servizio offerto

“ Quanto valore monetario attribuisce a: ”



ELEMENTI DA VALUTARE

Beneficio tangibile

Beneficio intangibile

Engagement

Innovazione

Immagine aziendale



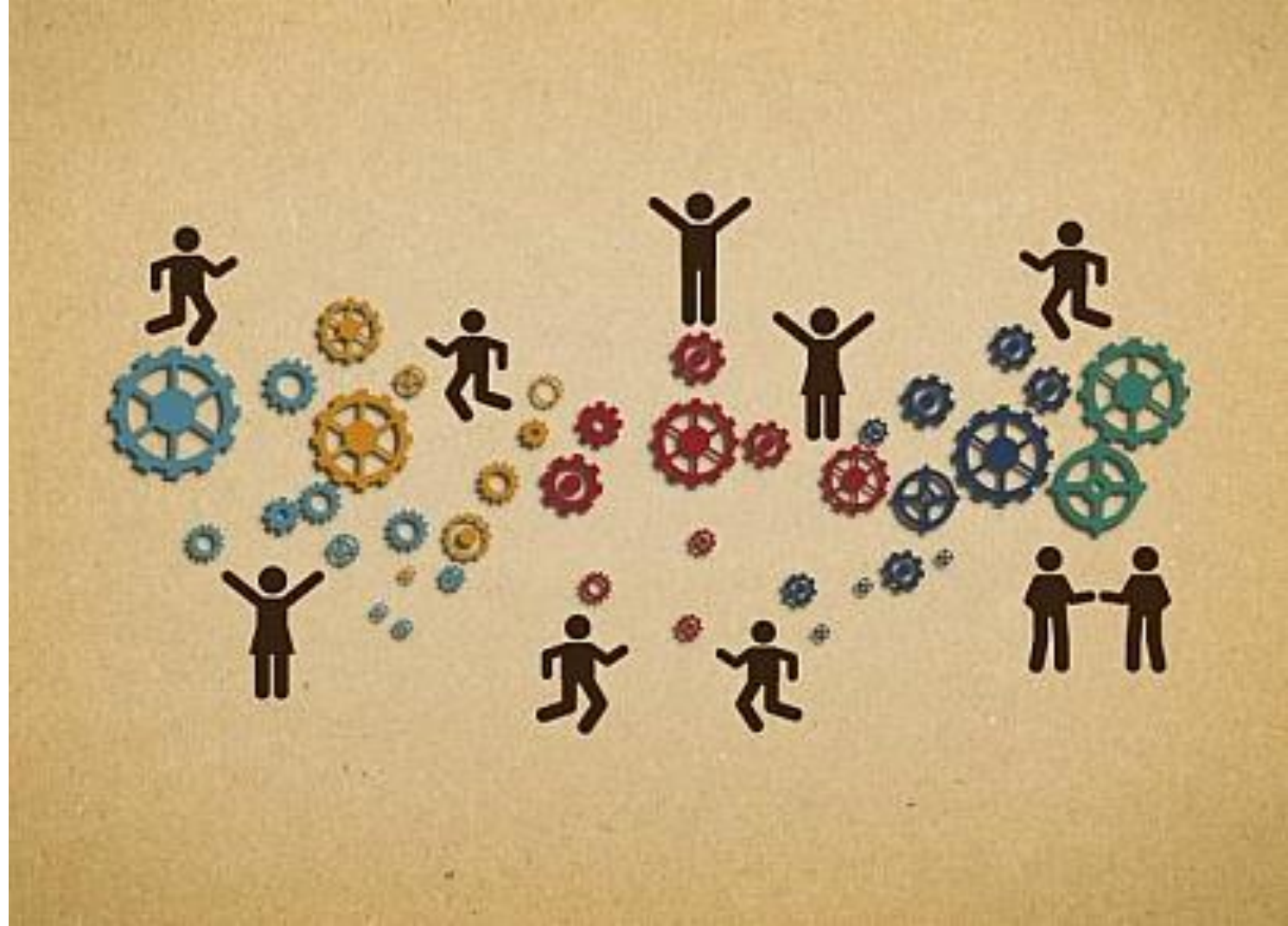
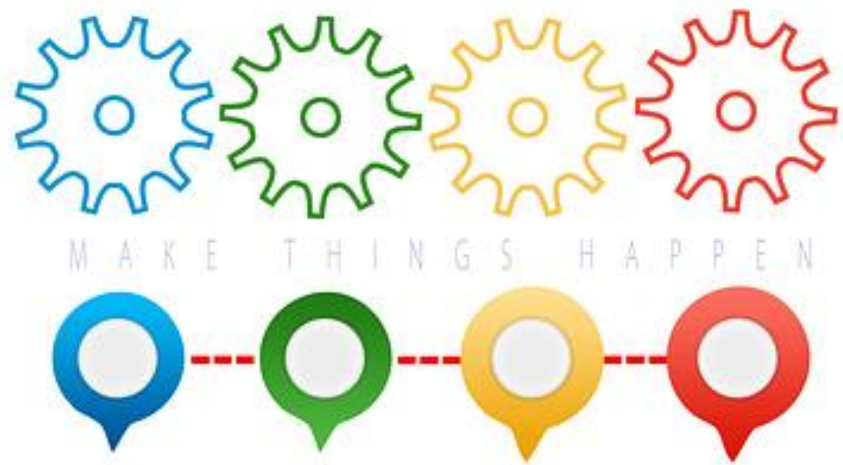
Valore fornito

Valore percepito

Impatto sulla motivazione

Coinvolgimento sociale

Territorio, sostenibilità



JOB FARM

ACTL
Associazione
per la Cultura e
il Tempo Libero

APPRENDISTATO LAVORO FORMAZIONE

sportellostage.it

PERSONE DI TALENTO
Recruit
IN AZIENDE DI SUCCESSO

Job Farm
Via Gaetana Agnesi, 3
20135 Milano (MI)

info@jobfarm.it
www.jobfarm.it
Phone: 02/58430691