

2° Corso FAC -Sia

Un nuovo interlocutore: il welfare aziendale

Laura Crescentini - Cinzia Ferrara

Roma, 19 aprile 2018

La relazione è svolta a titolo personale

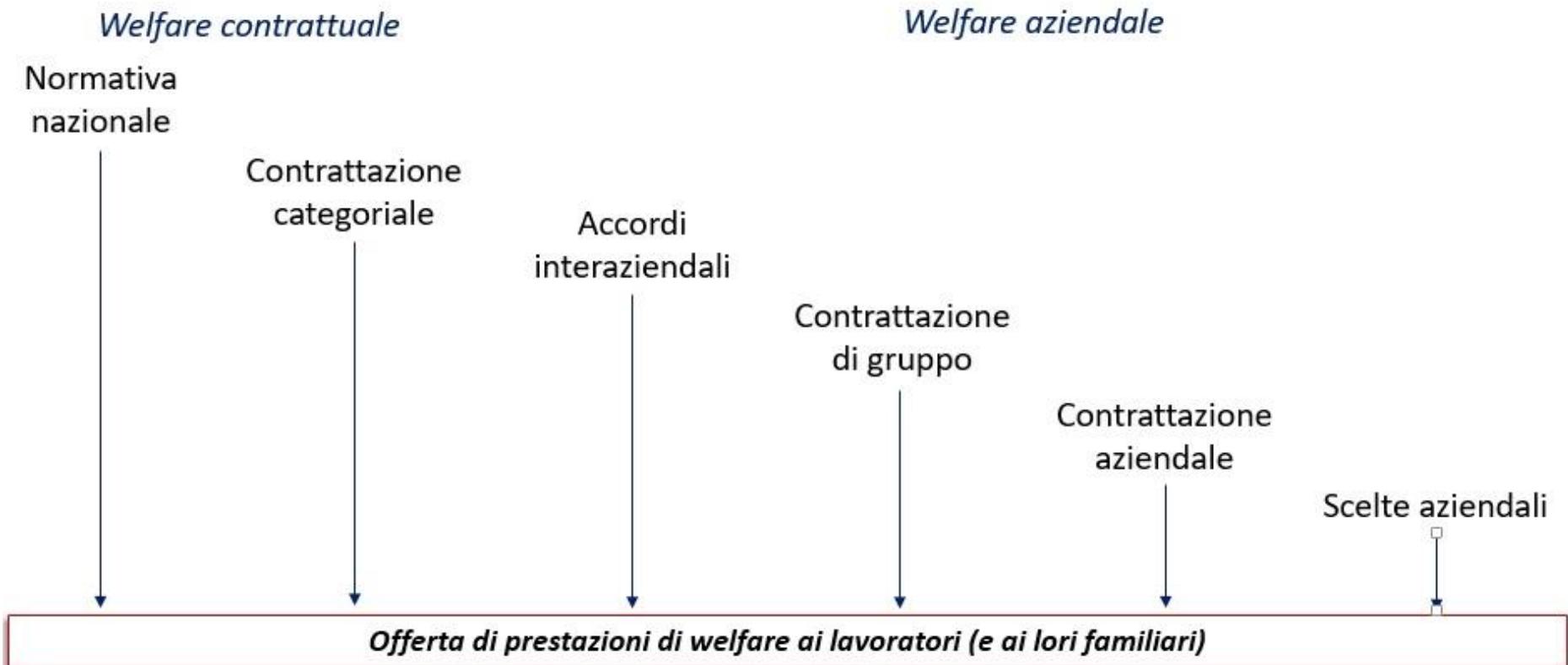
Welfare aziendale: cos'è

“Insieme di benefit e servizi forniti da un'azienda in virtù di iniziative unilaterali o tramite accordo con i sindacati (contrattualmente) - ai propri dipendenti (e anche ai loro familiari) come forma integrativa della normale retribuzione monetaria, per accrescerne il benessere personale, lavorativo e familiare.”

(Percorsi di Secondo welfare – III Rapporto secondo welfare).

Welfare aziendale: cos'è

- Il WA non esclude, ma si integra con altri livelli di welfare => welfare in azienda)



Welfare aziendale: perché

- **Migliorare la soddisfazione dei lavoratori e quindi il clima aziendale**
- **Incentivare la produttività del lavoro**
- **Contenimento costo del lavoro tramite utilizzo vantaggi fiscali**
- **Fidelizzazione lavoratori**
- **Miglioramento immagine**

Agevolazioni fiscali

Riferimenti normativi - Cronologia

➤ **L. n. 247/2007**

- introdotte in via sperimentale agevolazioni contributive e fiscali per la parte di retribuzione stabilita nei contratti di II livello (aziendali e territoriali) correlata a incrementi di produttività;

➤ **L. n. 92/2012**

- conferma in via strutturale delle agevolazioni del 2007

➤ **L. n. 208/2015 (L. di stabilità 2016)**

- modifica artt. 51 e 100 Tuir
- deducibilità totale dei premi di produttività erogati sotto forma di welfare;
- agevolazioni se l'impresa coinvolge pariteticamente i lavoratori;
- ampliamento possibilità di utilizzo ex art. 51 Tuir ricomprendendo non autosufficienza e servizi per l'infanzia;
- possibilità di erogare benefit e prestazioni di welfare attraverso voucher (max € 258,23);
- estensione favor fiscale anche a piani di welfare introdotti con contrattazione aziendale di secondo livello => superamento limite della "volontarietà ex art. 100 tuir;

Agevolazioni fiscali

Riferimenti normativi - Cronologia

- **L. n. 232/2016 (L. di bilancio 2017):** ampliamento condizioni ex l. n. 208/2016.
- **D.M. Lavoro 14/9/2017:** introduce in via sperimentale nuove forme di sgravi per il datore di lavoro riconoscibili una sola volta nel biennio 2017-2018 per un importo max del 5% della retribuzione imponibile, per la promozione di almeno 2 misure di conciliazione vita/lavoro identificate e suddivise in 3 aree, di cui almeno 1 nell'area a) o b):
 - a) genitorialità: estensione del congedo di paternità e del congedo in termini temporali e/o integrazione della relativa indennità; nidi d'infanzia/asili nido/spazi ludico-ricreativi aziendali o interaziendali; formazione per favorire il rientro dal congedo di maternità; buoni per acquisto di servizi di baby-sitting);
 - b) flessibilità organizzativa: lavoro agile; flessibilità oraria, part-time; banca ore; cessione solidale dei permessi con integrazione da parte dell'impresa dei permessi ceduti);
 - c) welfare aziendale: (convenzioni per l'erogazione di servizi time saving, buoni acquisto o convenzioni per servizi di cura.
- **L. n. 205/2017 (L. di bilancio 2018):** estensione della deducibilità totale alle spese per abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale

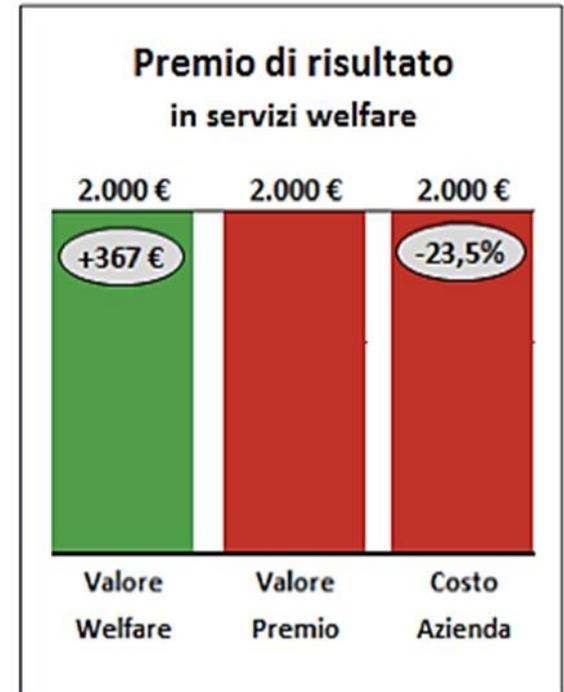
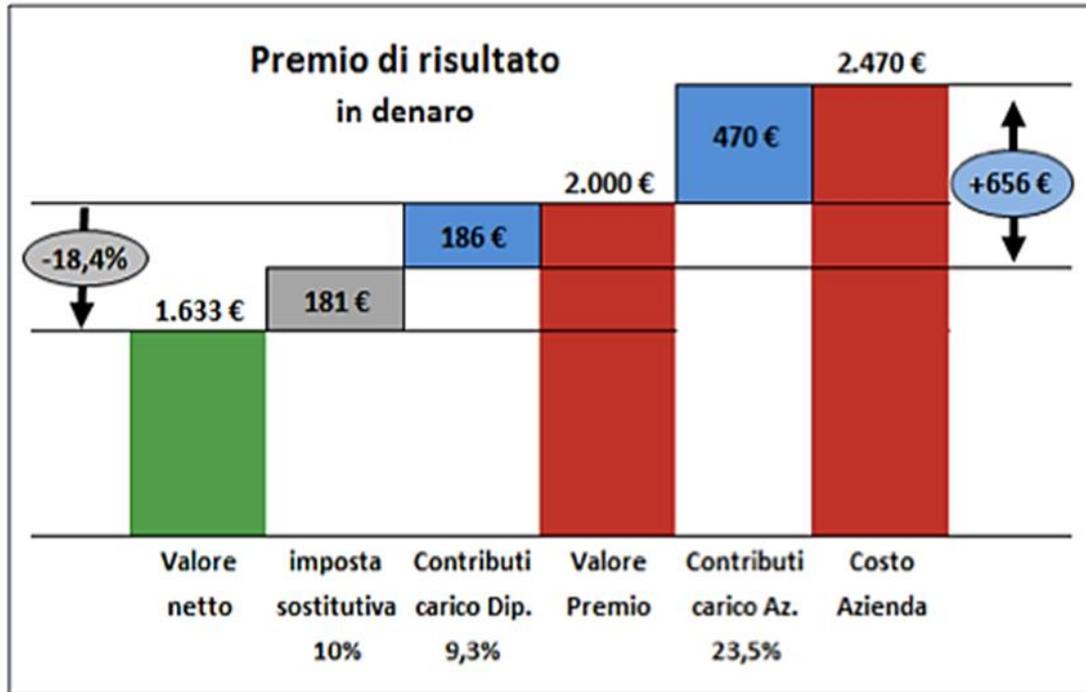
Finanziamento tramite premi di risultato: modalità

- **Soggetti interessati:** lavoratori dipendenti settore privato con reddito annuo da lavoro dipendente \leq € 80.000 (prima 50.000).
- **Trattamento fiscale agevolato**
 - ❑ **Imposta sostitutiva del 10%** per importi del premio fino a € 3.000, incrementato a € 4.000 se i lavoratori sono coinvolti nell'organizzazione del lavoro (prima, rispettivamente, 2.000 e 2.500).
 - ❑ **Esenzione totale** se il premio è convertito in:
 - contributi a fondo pensione fino ad un importo annuo di € 3.000 (4.000 se i lavoratori sono coinvolti nell'organizzazione del lavoro) anche, se eccedenti il plafond annuo di esenzione di € 5.164,57. Esente anche la parte delle prestazioni relativa alle quote di premio di produttività versate;
 - contributi ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale fino ad un importo annuo di € 3.000 (4.000 se i lavoratori sono coinvolti nell'organizzazione del lavoro) anche, se eccedenti il plafond annuo di esenzione di € 3.615,20;
 - azioni ex art. 51, c. 2, lett. g), TUIR
 - acquisto di abbonamenti per il trasporto pubblico locale

Finanziamento tramite premi di risultato: modalità

- finanziamento di prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto:
 - il rischio di non autosufficienza. Le prestazioni ammesse sono quelle valide ai fini dell'inclusione nella soglia delle risorse vincolate indicate nel dm Lavoro 27.10.2009, art. 2. c. 2, lett a) e b). Non sono quindi incluse le prestazioni finalizzate al recupero della salute dei soggetti temporaneamente inabili;
 - il rischio di gravi patologie;
 - servizi per l'infanzia: scuola materna, servizi integrativi come pre e post scuola, spese di mensa, attività previste dai piani di offerta formativa degli enti scolastici), ludoteche, centri estivi e invernali e baby-sitting.
- Erogazione delle prestazioni anche mediante voucher nominativo, non monetizzabile né cedibile né integrabile, che deve dare diritto a un solo bene/prestazione/opera o servizio.

Finanziamento tramite premi di risultato: convenienza*



- L'azienda ha convenienza sicura poiché "guadagna" i contributi previdenziali a suo carico (470 euro).
- Il lavoratore "guadagna" imposte e contributi a proprio carico (€ 367), ma "perde" i contributi a carico dell'azienda, con conseguente impatto sulla pensione futura.

* Percorsi di Secondo welfare

L'utilizzo del premio di risultato ai fini welfare: l'impatto sul "futuro sociale" del lavoratore: possibili scenari

Trade-off pensione di base-copertura non autosufficienza* .

- **riduzione della pensione di base legata alla mancata contribuzione INPS (33% retribuzione);**
- **possibilità di "compensazione" utilizzando in tutto o in parte il premio per attivare coperture di non autosufficienza**

* Mallone-Tafaro: *L'utilizzo del premio di produttività ai fini welfare: l'impatto sul "futuro sociale" del lavoratore*. Paper presentato alla IX conferenza annuale ESPAnet Italia 2016

L'utilizzo del premio di risultato ai fini welfare: l'impatto sul "futuro sociale" del lavoratore: possibili scenari

Trade-off pensione di base-copertura non autosufficienza* .

- Adesione collettiva, ma calcolo per 5 profili per età all'ingresso: 30, 35, 40, 45, 50 anni;
- Reddito iniziale: 25.000 €;
- Età al pensionamento 68 anni;
- Contribuzione durante il periodo di attività: premio annuo per coprire il rischio di non autosufficienza da attivo e premio unico finale al pensionamento il rischio di da pensionato.
- Non autosufficienza da attivo: rendita mensile pari a € 900,00, (2/3 costo di una badante a tempo pieno). Premio annuo pari a € 30 per iscritto sino al momento del pensionamento (sulla base di convenzioni assicurative attualmente in vigore);
- Non autosufficienza da pensionato: rendita mensile come attivo. Premio unico al momento del pensionamento.

* Mallone-Tafaro: *L'utilizzo del premio di produttività ai fini welfare: l'impatto sul "futuro sociale" del lavoratore*. Paper presentato alla IX conferenza annuale ESPAnet Italia 2016

L'utilizzo del premio di risultato ai fini welfare: l'impatto sul "futuro sociale" del lavoratore: possibili scenari

Trade-off pensione di base-copertura non autosufficienza* .

- Probabilità morte pensionati: popolazione italiana RG 48;
- Probabilità morte soggetti non autosufficienti: mortalità RG48 incrementata del 125%;
- Probabilità di diventare non autosufficiente:
 - per gli attivi: sulla base di alcune esperienze significative di polizze collettive presenti sul mercato;
 - per i pensionati: pari al massimo fra una ipotesi di frequenza di non autosufficienza desunta da pubblicazioni tecniche e il doppio della frequenza di morte;
- tasso annuo di inflazione: 0;
- tasso annuo di crescita dei redditi da lavoro (reale) 1,5%.
- tasso di capitalizzazione e di attualizzazione dei capitali (reale) 1%.

* Mallone-Tafaro: *L'utilizzo del premio di produttività ai fini welfare: l'impatto sul "futuro sociale" del lavoratore*. Paper presentato alla IX conferenza annuale ESPAnet Italia 2016

L'utilizzo del premio di risultato ai fini welfare: l'impatto sul "futuro sociale" del lavoratore: possibili scenari

Trade-off pensione di base-copertura non autosufficienza .

	Età di ingresso	Contributo annuo in cifra fissa (€)	Contributo in % della retribuzione	Riduzione annua della pensione di base per il mancato contributo sul premio versato per la prestazione LTC
Profilo 1	30	700	2,1	962 euro
Profilo 2	35	800	2,5	861 euro
Profilo 3	40	1.000	3,2	825 euro
Profilo 4	45	1.250	4,0	768 euro
Profilo 5	50	1.700	6,0	765 euro

L'utilizzo del premio di risultato ai fini welfare: l'impatto sul "futuro sociale" del lavoratore: possibili scenari

Trade-off pensione di base-copertura non autosufficienza .

- **Confermata la compatibilità del livello agevolato del premio di produttività con i costi relativi all'attivazione di una copertura di non autosufficienza, in maniera tanto più marcata quanto più lungo è il periodo di contribuzione e minore è l'età di inizio della stessa;**
- **Profilo dei costi/benefici favorevole: a fronte di perdite della pensione di base sicuramente contenute (inferiori a 1.000 € l'anno) è possibile ottenere, in caso di non autosufficienza, una rendita di importo 10 volte superiore.**

Welfare aziendale – I “desideri”

Servizi/prestazioni preferite dai lavoratori, per classi di età (val. %)

Categorie di servizi	18-34	35-64	Totale
Ass malattia LTC, Infortuni	49,5	55,4	53,8
Previdenza complementare	17,8	37,9	33,3
Mensa aziendale/buoni pasto	34,7	30,7	31,5
Trasporto casa-lavoro (abbonamenti)	21,8	24,7	23,9
Convenzioni per acquisti, buoni acquisto	22,8	20,9	21,3
Asilo nido aziendale/convenzionato, campus centri vacanze, rimb spese scolastiche per figli	28,7	18,6	20,5
Consulenza legale, fiscale (caf aziendale)	13,9	18,3	17,7
Supporto attività quotidiane (baby sitter, badante)	13,9	14,7	14,5
Palestra, spazi benessere aziendali o convenzionati	23,8	11,1	13,7
Eventi ricreativi e eventi culturali	12,9	9,9	10,2
Finanziamento e prestiti erogati dall'azienda	10,9	8,2	8,6

Fonte: 1° Rapporto Censis-Eudaimon sul welfare aziendale – 2018

NB: Il totale non è uguale a 100,0 perché erano possibili più risposte

Welfare aziendale – le prestazioni

Classificazione dei benefits in base ai destinatari (Rapporto Censis-Eudaimon 2018)

Area Persona

- Previdenza complementare
- Salute (ass. sanitaria integrativa, ass. infortuni e polizze vita, LTC, prevenzione e informazione in sanità, voucher salute, ecc.)
- Palestra, spazi benessere
- Consulenza legale, fiscale
- Supporto psicologico, informativo
- Seminari di formazione
- Mensa, buoni pasto, ecc.
- Convenzioni e gruppi di acquisto
- Supporto nelle attività quotidiane (disbrigo pratiche, lavanderia, lavoro flessibile, ecc.)
- Trasporti casa-lavoro (car sharing, car pooling, abbonamento dei mezzi pubblici, servizio di trasporto aziendale, ecc.)
- Eventi culturali e ricreativi (gite, concerti, teatro, ecc.)
- Microcredito, prestiti, finanziamenti
- Abitazione (alloggi aziendali, rimborso interessi passivi mutuo/ristrutturazione)

Welfare aziendale – Le prestazioni

Classificazione dei benefits in base ai destinatari (Rapporto Censis- Eudaimon 2018)

Area Famiglia

- Servizi per i figli (asilo nido, rimborso spese scolastiche e sanitarie, borse di studio, campus estivi, consulenze pediatriche e psicologiche, ecc.)
- Soluzioni a sostegno della genitorialità (congedi, aspettative, permessi retribuiti, congedi di paternità)
- Servizi per gli anziani (soggiorno presso Rsa, prestazioni domiciliari, rimborso spese per le cure, ecc.)
- Microcredito, prestiti, finanziamenti
- Abitazione (alloggi aziendali, rimborso interessi passivi mutuo/ristrutturazione)

Welfare aziendale – Le prestazioni

Classificazione dei benefits in base al contenuto

Rapporto Censis-Eudaimon

Cost-saving o servizi di supporto al reddito : convenzioni per acquisto

- Beni: libri scolastici, negozi, tkt pasto, spaccio aziendale, alloggi a prezzi agevolati
- Servizi: servizi medici, lavori domestici, banche/assicurazioni, trasporto, asili nido, palestre, cinema, consulenza legale/finanziaria, gestione contabile/dichiarazioni fiscali

Time-saving o servizi salvatempo: mensa/pasti take away, lavanderia, disbrigo pratiche, raccolta pacchi, Consegna Spesa, Car-pooling e Car-Sharing negli spostamenti casa-lavoro, acquisto biglietti eventi culturali/ricreativi, lavaggio e assistenza auto

Work life balance o conciliazione vita-lavoro: Banca Ore, flessibilità orario/Part-time, telelavoro, congedi parentali, job sharing

People care o servizi di cura

- Figli: Asilo nido aziendale, BabySitting a domicilio, Centri estivi, servizi pre-scuola e dopo scuola, attività sportive e culturali, stage formativo estivi
- Anziani: trasporto da e per strutture sanitarie, badante, assistenza notturna

Wellness o servizi di benessere: medicina preventiva, sportello medico interno, punto d'ascolto interno/counselling, palestra aziendale/zone relax.

Servizi per lo sviluppo professionale: Corsi di formazione oltre gli obblighi di legge, Borse di specializzazione, congedi formativi/permessi per lavoratori-studenti, biblioteca aziendale, volontariato d'Impresa.

Welfare aziendale – Le prestazioni

Classificazione dei benefits in base al contenuto

Rapporto Welfare Index PMI 218

Aree
Previdenza complementare
Sanità integrativa
Servizi di assistenza
Polizze assicurative
Conciliazione vita/lavoro, sostegno ai genitori
Sostegno economico ai dipendenti
Formazione ai dipendenti
Sostegno all'istruzione di figli e familiari
Cultura e tempo libero
Sostegno a soggetti deboli e integrazione sociale
Sicurezza e prevenzione incidenti
Welfare di comunità

Welfare aziendale – Le prestazioni

Classificazione dei benefits in base al contenuto

Percorsi di Secondo Welfare

Settori	Prestazioni	Modalità
Previdenza complementare	Pensione complementare	Versamento contributi a FP
Sanità integrativa	Pacchetti sanitari integrativi e rimborsi spese mediche	Versamento contributi a FS, Voucher, rimborsi
<i>Servizi all'infanzia e istruzione</i>	Spese scolastiche (rette, mense, libri, università, borse di studio, centri o campus ludoteche); babysitting	Voucher e/o rimborso
Assistenza familiare	Assistenza familiari non autosufficienti, LTC e <i>Dread Disease</i>	Voucher e/o rimborso Pagamento contributi
Cultura e tempo libero	Attività ricreative e culturali (sport, turismo, formazione, abbonamenti cinema e teatro, ecc.)	Voucher e/o rimborso
Fringe benefit	Beni e servizi in natura (trasporti, carte prepagate, mensa, auto/tel aziendale, computer, polizze, spese alloggio, stock option, convenzioni commerciali	Voucher e/o rimborso

Welfare aziendale – Le prestazioni

Classificazione dei benefits in base al contenuto

Percorsi di Secondo Welfare

	Welfare					Lifestyle	
	<i>genitorialità</i>	<i>scuola ed educazione</i>	<i>salute e disabilità</i>	<i>sostegno al reddito e all'occupazione</i>	<i>non autosufficienza e vecchiaia</i>	<i>sconti, convenzioni, attività ricreative</i>	<i>altri benefit</i>
Generalità dei dipendenti o categorie con reddito più basso	integrazione dei congedi di maternità/paternità	rimborso delle spese legate all'istruzione dei figli, servizi aziendali es. asilo nido	programmi di prevenzione e screening	prestiti agevolati, progetti di housing, voucher per l'acquisto di beni e servizi	contributi extra per la previdenza complementare	sconti shopping, palestra, massaggi, intrattenimento e cultura, vacanze	automobile aziendale, telefono cellulare
Personale dirigente	permessi retribuiti e non aggiuntivi	iniziative di conciliazione vita-lavoro	assicurazione sanitaria, anche estesa ai familiari a carico	sostegno alle spese di formazione e percorsi in azienda	polizze LTC e sostegno agli oneri di cura dei familiari a carico		
	servizio baby sitter	rimborso rette scolastiche	soluzioni assicurative aggiuntive	erogazione di azioni ai dipendenti	piani assicurativi individuali es. polizza vita, piani di accumulo		

Welfare aziendale – Attuazione

Non esiste fonte univoca e standardizzata di informazioni sullo stato dell'arte dell'attuazione di piani di welfare aziendale. E' possibile tuttavia identificare delle linee di tendenza comuni

Ministero del lavoro

All'1.1.2018 nel Database del Ministero del Lavoro dei contratti depositati telematicamente risultavano 8.363 contratti attivi di cui il 41,2% prevede misure di welfare aziendale.

Welfare aziendale – Attuazione

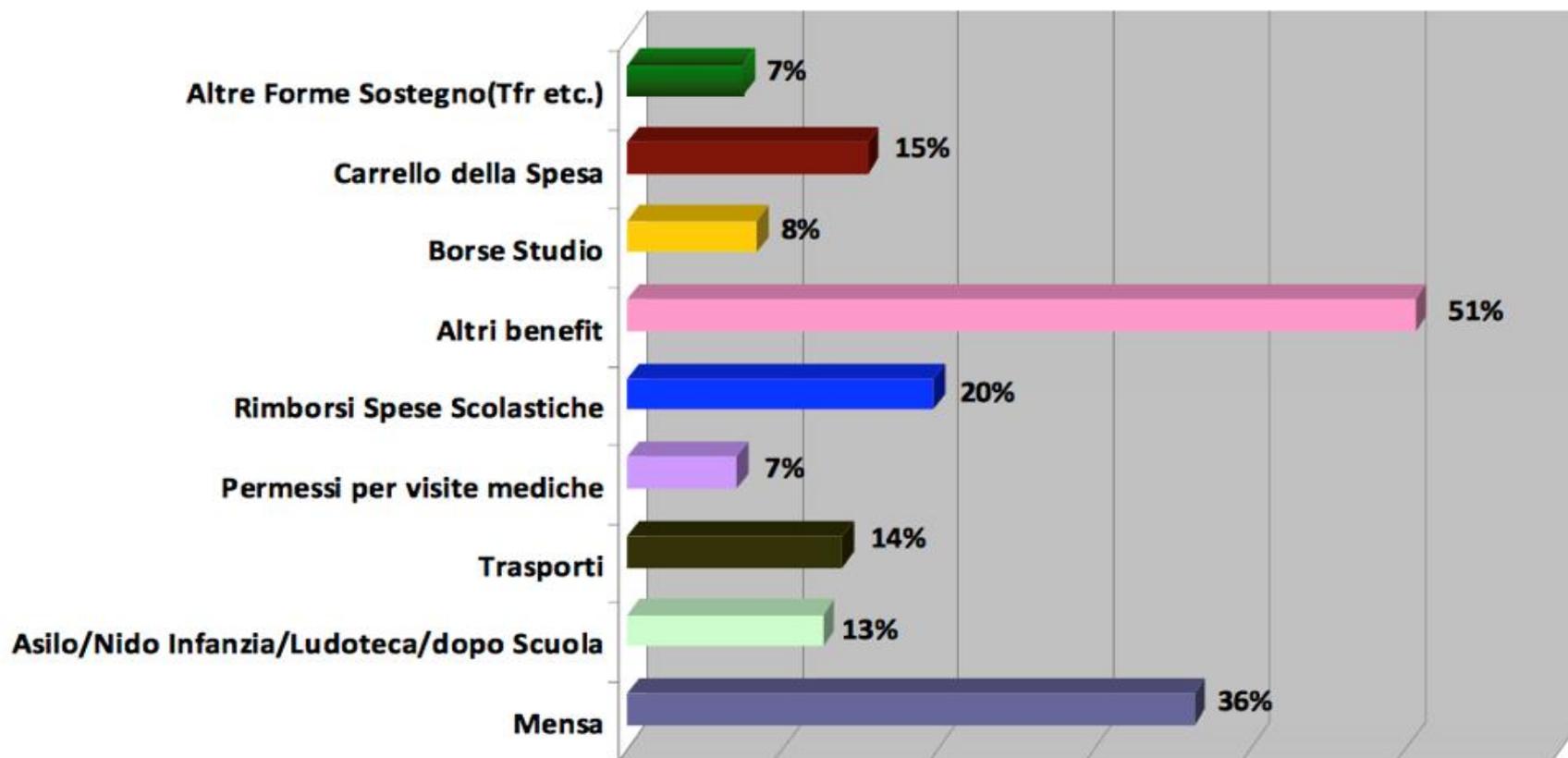
Ocsel-CISL – 3° report sulle Caratteristiche e Tendenze della Contrattazione di 2° livello negli anni 2015/2016

- **Analisi di 2.094 accordi negli anni 2015-16, per un totale di 1.478 aziende e 753.304 addetti.**
- **Crescita della % di accordi sul tema del welfare: 19% nel 2016 (8% nel 2013)**
- **Settori maggiormente coinvolti:**
 - Metalmeccanico e chimico > 20%
 - Edilizia: 15%;
 - Tessili – Abbigliamento, Servizi, alimentaristi Commercio: fra 5% e 10% (8%);
 - Altri settori: < 5%
- **Prestazioni: presenza delle singole voci nei contratti**
 - *Servizi Aziendali e Convenzioni: 70%*, con prevalenza dei cd fringe benefit, al 51% (servizi culturali, ricreativi, spese scolastiche e mediche, convenzioni con esercizi commerciali, politiche di conciliazione vita-lavoro, ecc) e mense (36%), seguiti da rimborsi per spese scolastiche (20%) buoni acquisto, (15%) i trasporti (14%) , asili nido e nido d'infanzia (13%)
 - *Fondi integrativi: 42%*, con sostanziale equivalenza fra FP e FS (più del 60%) e ridotta importanza delle altre forme di bilateralità (16%)
 - *Implementazione delle normative contrattuali e di legge: 27%*, con netta prevalenza del sostegno della maternità/paternità, seguiti da permessi e malattia/infortunio, mentre limitato è il peso delle iniziative in favore dell'handicap.

Welfare aziendale – Attuazione

Ocse-CISL – 3° report sulle Caratteristiche e Tendenze della Contrattazione di 2° livello negli anni 2015/2016

Servizi Aziendali e Convenzioni: 70%,

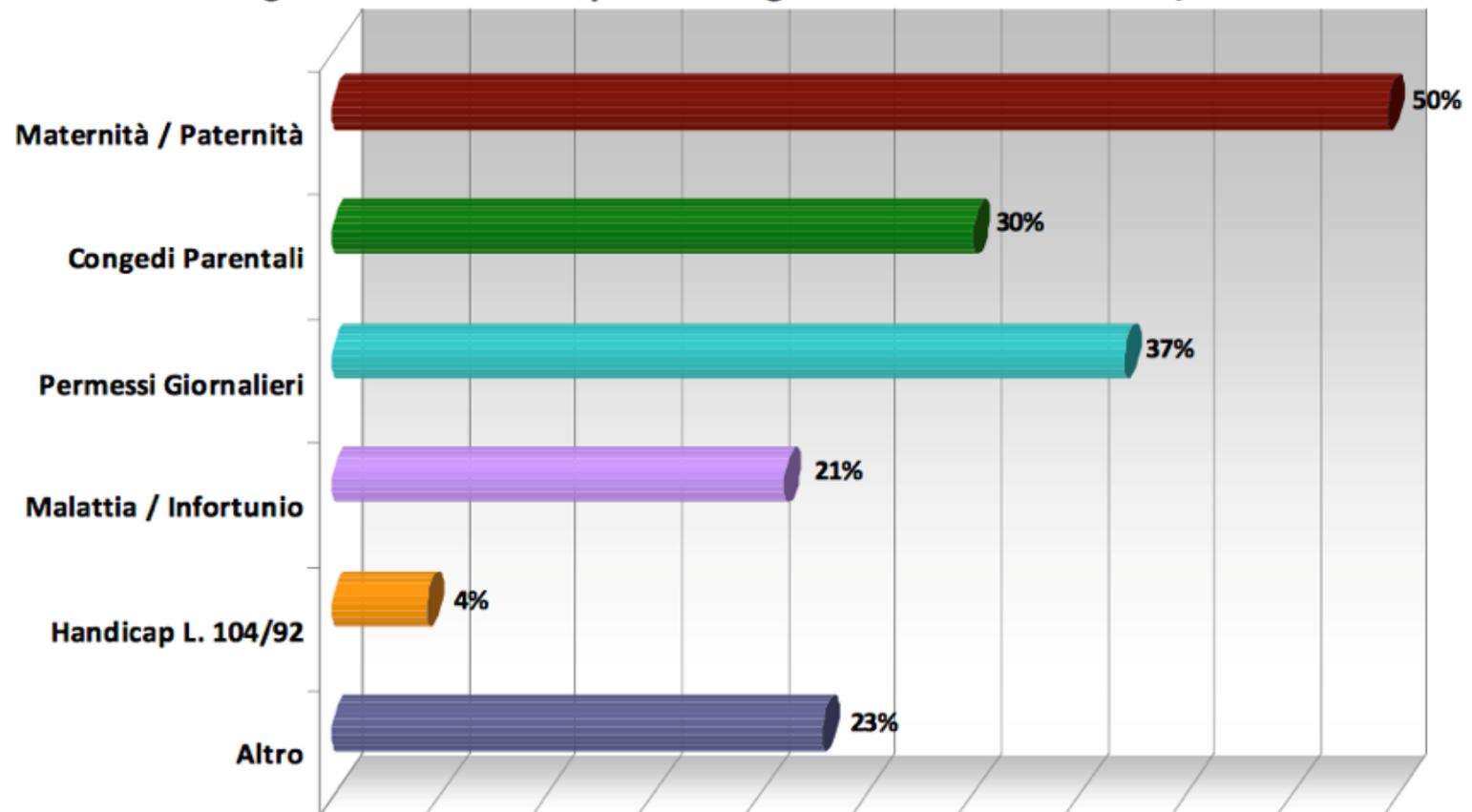


Altri benefit: servizi culturali e ricreativi (palestre, cinema), agevolazioni bancarie (prestiti), buono carburante, ecc)

Welfare aziendale – Attuazione

Ocse-CISL – 3° report sulle Caratteristiche e Tendenze della Contrattazione di 2° livello negli anni 2015/2016

Miglioramento disposizioni legislative e normative



Welfare aziendale – Attuazione

Easy welfare: Osservatorio welfare 2018

- **Analisi di 382 aziende.**
- **Settori maggiormente coinvolti (portale)- Correlazione con rinnovo CCNL):**
 - Industria e manifattura : 42%
 - Commercio: 12%;
 - Servizi finanziari, software media digital, consulenza aziendale: 8-9%
 - Altri settori (servizi, energia, edilizia, trasporto, food/beverage, sanità/assistenza sociale, alloggio/ristorazione): < 5%
- **Finanziamento:** prevalenza di mix fra utilizzo premio di risultato e liberalità.
- **Prestazioni: presenza delle singole voci**
 - istruzione (31%)
 - assistenza sanitaria: 18,6%
 - previdenza integrativa: 20,7%
 - fringe benefit (card, buoni e cofanetti): 16,2%
 - area ricreativa : 11,7%
- **Prestazioni: importo medio**

€ 654 (-21% dal 2016). Grande variabilità settoriale: min Trasporti < € 200, max Enti pubblici non economici > € 2.000.

Welfare aziendale – Attuazione

Welfare Index PMI - Rapporto 2018

- **Crescita welfare in ampiezza e intensità:**
 - ❑ ampiezza: n. imprese con iniziative in almeno 4 aree: 41,2 (+ 15,7); significativa riduzione aziende senza iniziative
 - ❑ intensità aziende con almeno 5 iniziative: 37,1 (+9,9), triplicate aziende con più di 10 iniziative.
- **Interesse diverso in relazione ai settori di appartenenza, correlazione positiva tra dimensione e iniziative di WA**
- **WA soddisfa: più si è attivi nel WA e più si vuole implementare: 52,5% aziende vuole aumentare, 41,7 confermare, solo 5,8 ridurre. Priorità di implementazione:**
 - ❑ formazione: 42%;
 - ❑ previdenza e sanità complementare, conciliazione vita lavoro: 20%-30%;
 - ❑ sostegno economico, sicurezza e prevenzione, polizze, servizi assistenza: 10%-20% ;
 - ❑ W allargato alla comunità, sostengono soggetti deboli e integrazione culturale, cultura e tempo libero, istruzione figli e familiari: 6%-10%
- **Aumentata la proattività dell'impresa:**
 - ❑ Coinvolgimento dei lavoratori: 45,2% (+10%);
 - ❑ Disponibilità a sostenere costi aggiuntivi: 41% (+3%)

Welfare aziendale – Attuazione

Welfare Index PMI - Rapporto 2018

Tasso di iniziativa: % aziende con almeno 1 iniziativa nell'area

Are d welfare	tasso di iniziativa	trend
Polizze assicurative	46	—
Sicurezza e prevenzione incidenti	42	↑
Conciliazione vita/lavoro, sostegno ai genitori	41	↑
Formazione ai dipendenti	38	↑
Sanità integrativa	36	—
Sostegno economico ai dipendenti	33	↓
Previdenza complementare	26	↑
Welfare di comunità	20	↑
Sostegno a soggetti deboli e integrazione sociale	16	↑
Servizi di assistenza	6	↑
Cultura e tempo libero	5,8	—
Sostegno all'istruzione di figli e familiari	3	—

Welfare aziendale

Criticità

- **Ostacoli alla diffusione del WA in relazione a:**
 - ❑ **posizione professionale dell'individuo: esclusi soggetti già fuori dal mercato del lavoro;**
 - ❑ **dimensione aziende: problema attivazione nelle Micro e PMI (90% del trssuto produttivo italiano);**
 - ❑ **posizione geografica: problema attivazione al centro sud**
 - ❑ **scarsa conoscenza dell'istituto => Atteggiamento culturale ostile da parte sia dei lavoratori sia delle aziende**
- **Rischio di downsizing reputazionale: concentrarsi sui benefit di consumo immediato, diretto, può delegittimare il valore sociale del WA.**

Welfare aziendale

Le piste di intervento

- Realizzare il corretto equilibrio fra *personalizzazione delle risposte salvaguardando la funzione sociale del welfare*
- Promuovere meccanismi aggregativi tra aziende, in particolare a livello territoriale (Reti), al fine di ampliare il perimetro dei soggetti inclusi;
- Focus su servizi
- Diffondere conoscenza dei meccanismi di funzionamento e best practices per promuovere un ambiente culturale “favorevole”
- Superare la struttura a silos del nostro sistema di welfare al fine di favorire la partecipazione in sinergia di tutti i possibili attori, perseguendo, evitando sprechi e duplicazioni, l’efficacia complessiva del sistema



Dal welfare aziendale al welfare territoriale