

**Willis Towers Watson**



**Convegno GIDP: un bilancio del 2016 e le novità  
per il 2017**

**Relatori: Emilia De Filippo, Giorgio Iaria**

**Milano, 16 febbraio 2017**

**Way To Welfare**

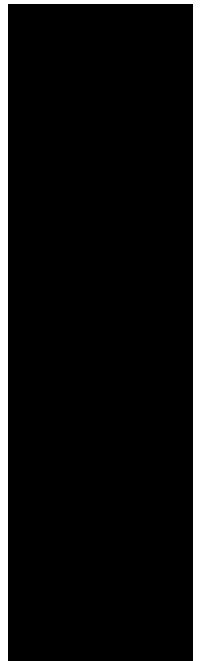


# AGENDA

- ▶ Il Welfare aziendale: Obiettivi
- ▶ Legge di Stabilità: novità introdotte per il 2017
- ▶ Welfare aziendale: fattori critici di insuccesso
- ▶ PDR vs On top: come si orientano le scelte
- ▶ LTC e Dread Disease



*Il welfare aziendale:  
gli obiettivi*



# Welfare Aziendale: cos'è e quali obiettivi persegue

## WELFARE

## POLITICHE HR



# Welfare Aziendale: cos'è e quali obiettivi persegue

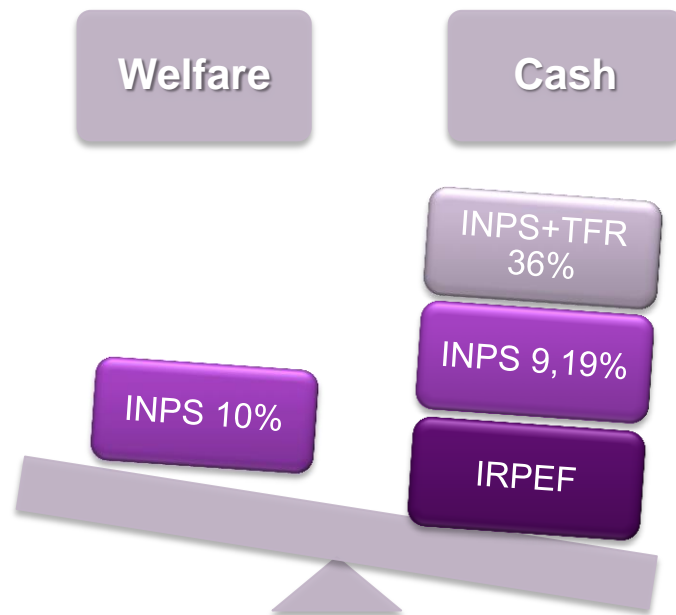
Il grande vantaggio dei Piani di Welfare Aziendale (PWA), nella forma dei *Flexible Benefits*, è di consentire a ciascun dipendente di scegliere **autonomamente** la composizione del proprio pacchetto di beni e/o servizi, tra quelli disponibili, tramite l'assegnazione di un budget di spesa pro-capite.



Ciascun dipendente è **libero** di scegliere i servizi che meglio si adattano alle sue esigenze specifiche.

## Welfare Aziendale: perché?

- In Italia il costo del lavoro (in termini di oneri previdenziali) ha un'incidenza pari al 28% del costo complessivo delle retribuzioni e si configura come il terzo più elevato nell'area UE\*;
- La pressione fiscale media sul reddito da lavoro dipendente è pari al 39,9% (tale valore si innalza al 49,9% per i dipendenti single) e porta l'Italia al 5° posto tra i paesi OCSE.



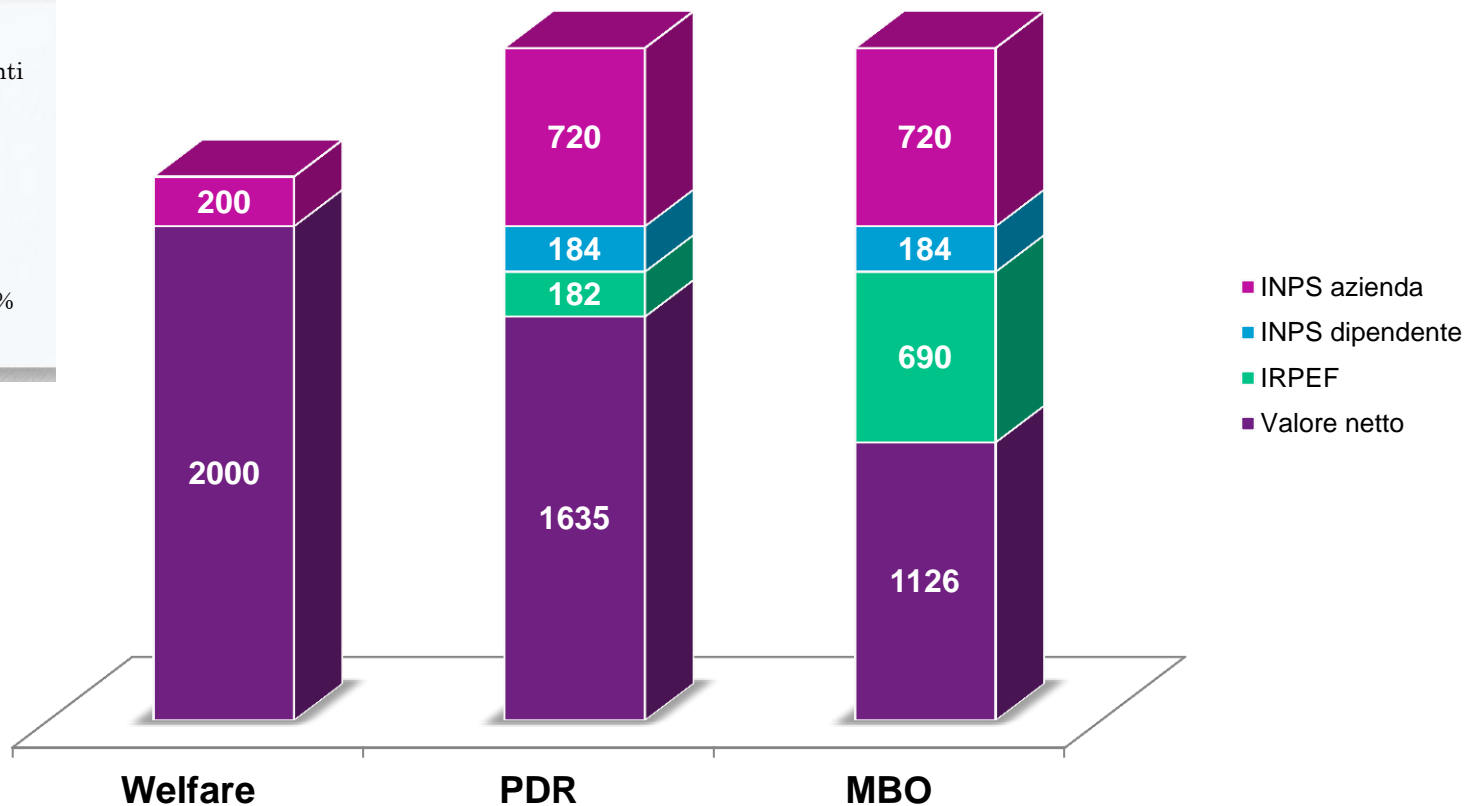
Il Welfare Aziendale si configura come una leva concreta per le aziende che vogliono «premiare» i propri dipendenti senza aumentare i costi.

## Welfare Aziendale: perché? Confronto Cash VS Welfare

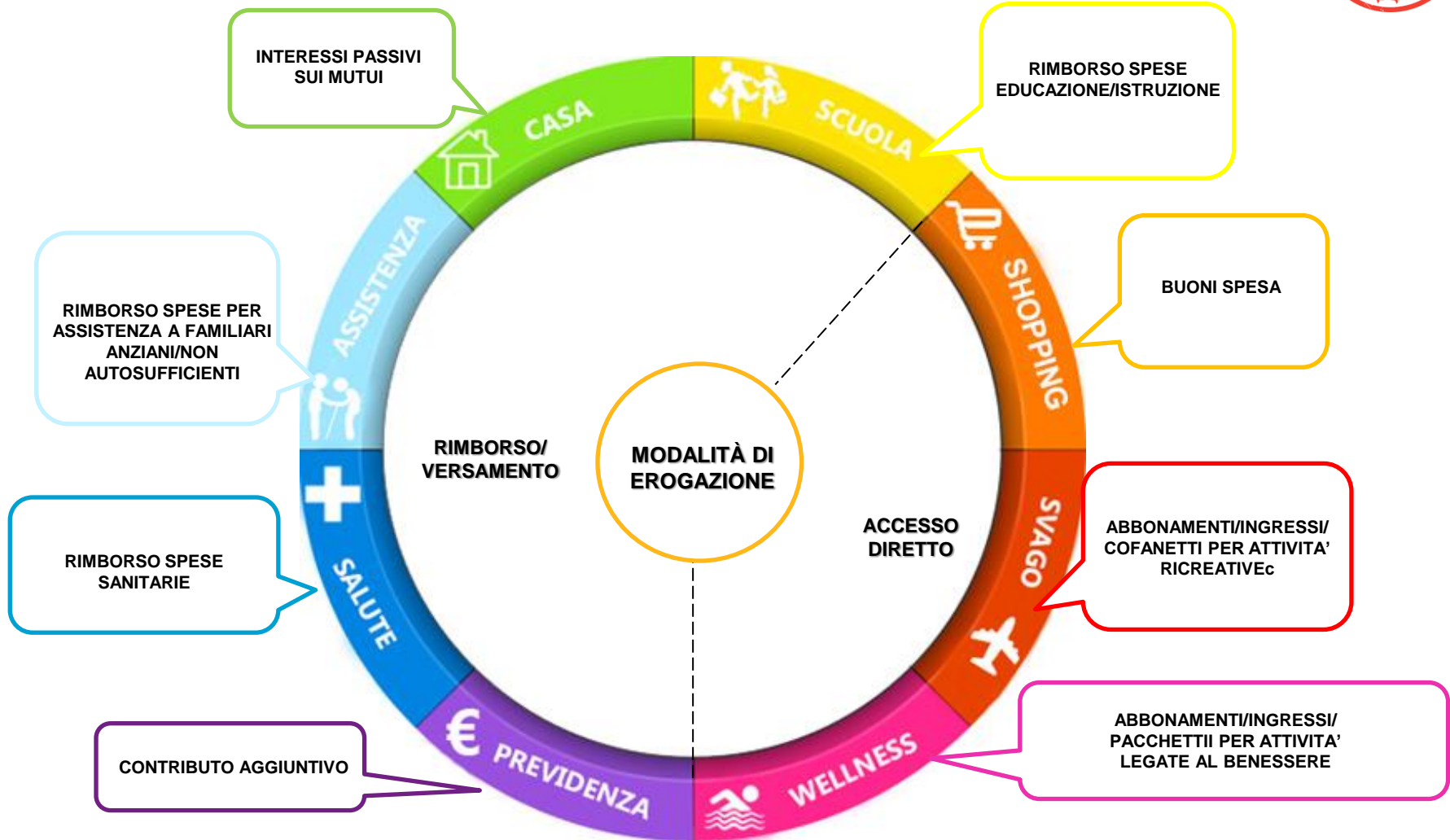
Di seguito viene riportato un confronto tra un'erogazione monetaria pari ad € 2.000 (PDR e erogazione in denaro) ed una pari erogazione in beni/servizi welfare.

I calcoli si basano sulle seguenti ipotesi:

- PDR: imponibile fiscale < € 80.000;
- INPS + TFR CASH: 36%
- CASH: IRPEF 38%;
- INPS Welfare: 10%
- INPS DIPENDENTE: 9,19%



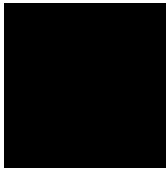
# Welfare Aziendale: Il paniere disponibile







*Legge di Stabilità :  
le novità introdotte ed i  
possibili nuovi scenari*













# Legge di Stabilità 2016-2017

Le principali modifiche normative introdotte dalla **Legge di Stabilità** riguardano:

- **La fonte di finanziamento** di un piano welfare (consentendo la conversione salariale sui premi di risultato);
- **La fonte istitutiva** di un piano welfare (consentendo alle aziende di disciplinare lo stesso all'interno di accordi di secondo livello/CCNL);
- **L'ampliamento delle fattispecie** che compongono il paniere dei servizi disponibili all'interno di un piano welfare.



# Normativa precedente VS legge di stabilità 2016

Premio di risultato [PDR]: Trattamento fiscale	2015	2016
Possibilità per il dipendente di godere di agevolazioni fiscali sulle somme erogate come PDR		
Conversione del PDR in welfare	2015	2016
Possibilità di convertire la retribuzione in denaro (imponibile) in servizi di welfare (non imponibili)		
Contrattualizzazione oneri di utilità sociale	2015	2016
Possibilità di negoziare e contrattualizzare opere e servizi, di cui all'art. 100, comma 1 del TUIR		
Deducibilità totale oneri di utilità sociale	2015	2016
Deducibilità integrale per le opere e servizi erogate contrattualmente dal datore di lavoro		
Modifiche art 51	2015	2016
Ampliamento fattispecie rimborsabili: servizi integrati, scuola materna (area educazione) e assistenza familiari non autosufficienti		

# Legge di stabilità 2017 vs Legge di stabilità 2016

Novità normative	2016	2017
<b><u>PDR</u></b> : Criteri per applicazione imposta sostitutiva del 10%	€ 50.000 (imponibile fiscale) Premio di € 2.000 innalzabile fino a € 2.500	€ 80.000 (imponibile fiscale) Premio di € 3.000 innalzabile fino a € 4.000
<b><u>PDR</u></b> : Limiti di deducibilità fiscale in caso di conversione in spese mediche, azioni e previdenza	Spese mediche: entro € 3.615; Previdenza: entro € 5.164; Azioni: entro € 2.065.	NESSUN LIMITE
<b><u>Modifiche art. 51</u></b> : Ampliamento fattispecie rimborsabili: servizi integrati, scuola materna (area educazione) e assistenza familiari non autosufficienti	PREVISTA	CONFERMATA
<b><u>Modifiche art. 51</u></b> : defiscalizzazione per i contributi versati per assicurazioni aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana, malattie considerate gravi.	NON PREVISTA	PREVISTA
<b><u>Art. 100</u></b> : Deducibilità integrale per le opere e servizi erogate contrattualmente dal datore di lavoro	PREVISTA	CONFERMATA
<b><u>CCNL</u></b> : inclusione del welfare aziendale all'interno del CCNL.	NON PREVISTA	PREVISTA

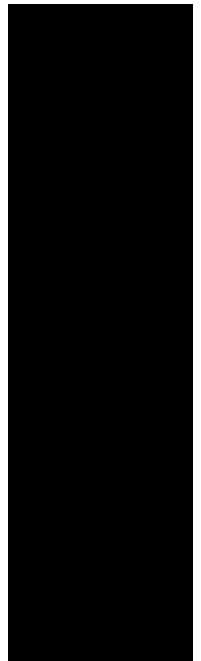
## Legge di stabilità: i numeri

**15.271** accordi aziendali depositati

**3.872** prevedono il welfare aziendale



*Welfare aziendale:  
il successo del piano*



## Fattori critici di in-successo

Quali sono i fattori critici che determinano l'insuccesso su un piano welfare?



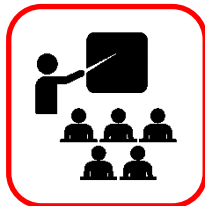
Pigrizia dei dipendenti



Disallineamento tra azienda e sindacato



Mancanza di un «impegno» da parte dell'azienda

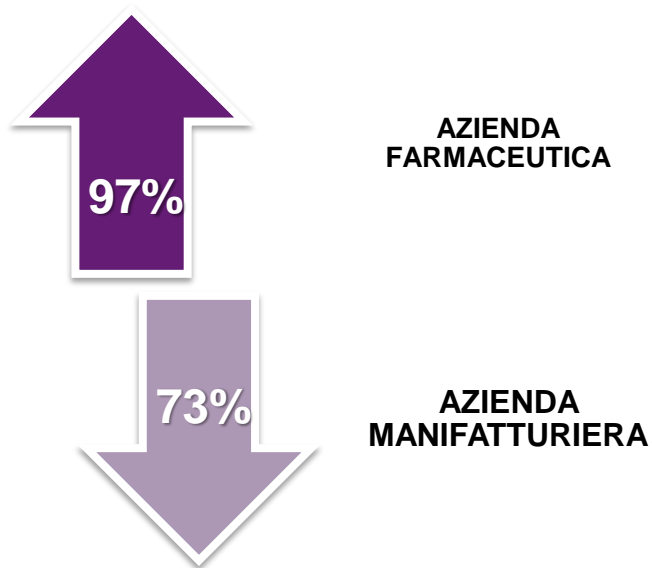


Mancanza di una strategia di comunicazione adeguata

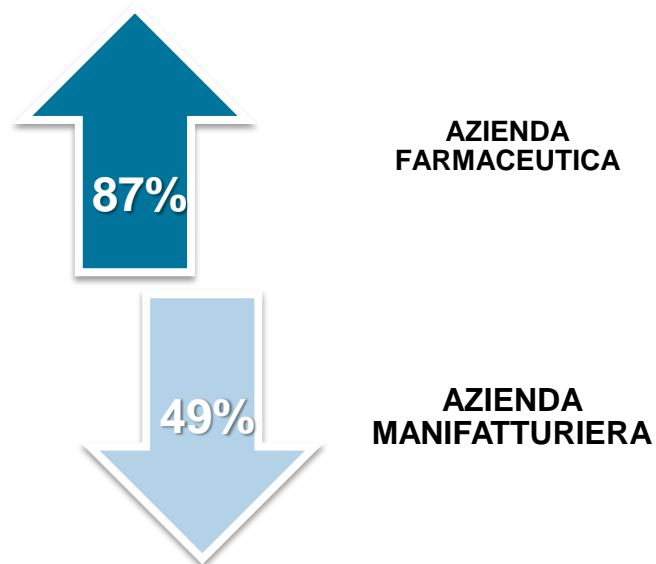
## Focus: la comunicazione

Confronto tra i risultati di una survey di gradimento condotta su un'azienda del settore farmaceutico che ha implementato un piano di comunicazione prima dell'avvio del piano welfare e un'azienda del settore manifatturiero che non ha implementato alcun piano di comunicazione.

### GRADIMENTO DEL PIANO WELFARE



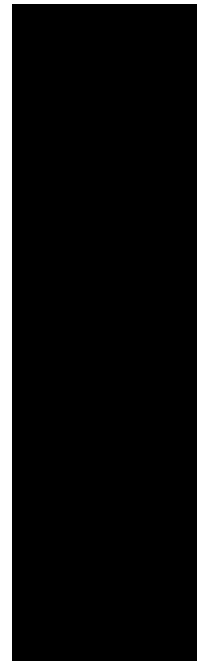
### PERCEZIONE DEL VANTAGGIO FISCALE







***PDR vs On Top:  
come si orientano le  
scelte***



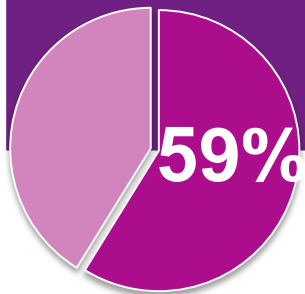
# Piani a conversione del PDR a confronto

Dall'esperienza delle aziende nostre clienti rileviamo che la percentuale di beneficiari di un PDR che opta per la conversione non è sempre uguale.



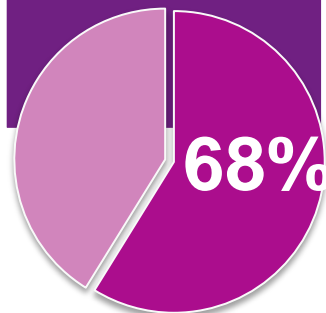
## Bancario

- Media Azienda Nord Est
- Beneficiari di PDR 390
- Beneficiari che hanno convertito 289



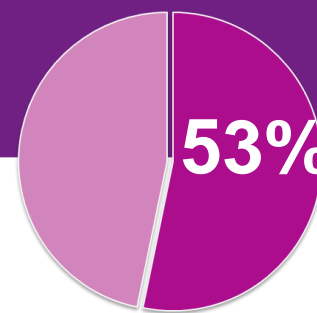
## Servizi

- Media Azienda Centro
- Beneficiari di PDR 610
- Beneficiari che hanno convertito 417



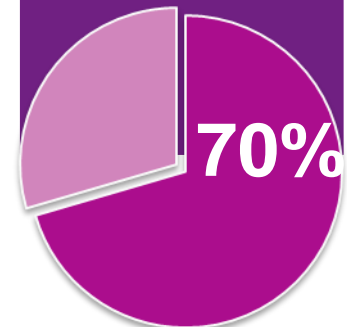
## Farmaceutica

- Media Azienda Nord Ovest
- Beneficiari di PDR 400
- Beneficiari che hanno convertito 213

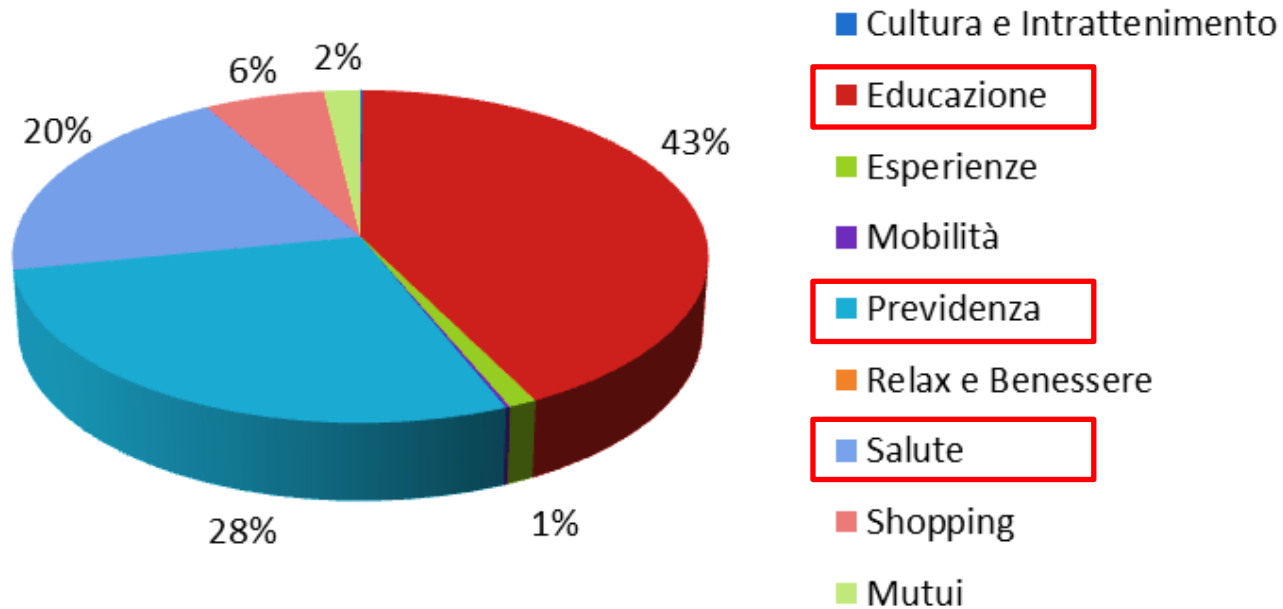


## Oil&Gas

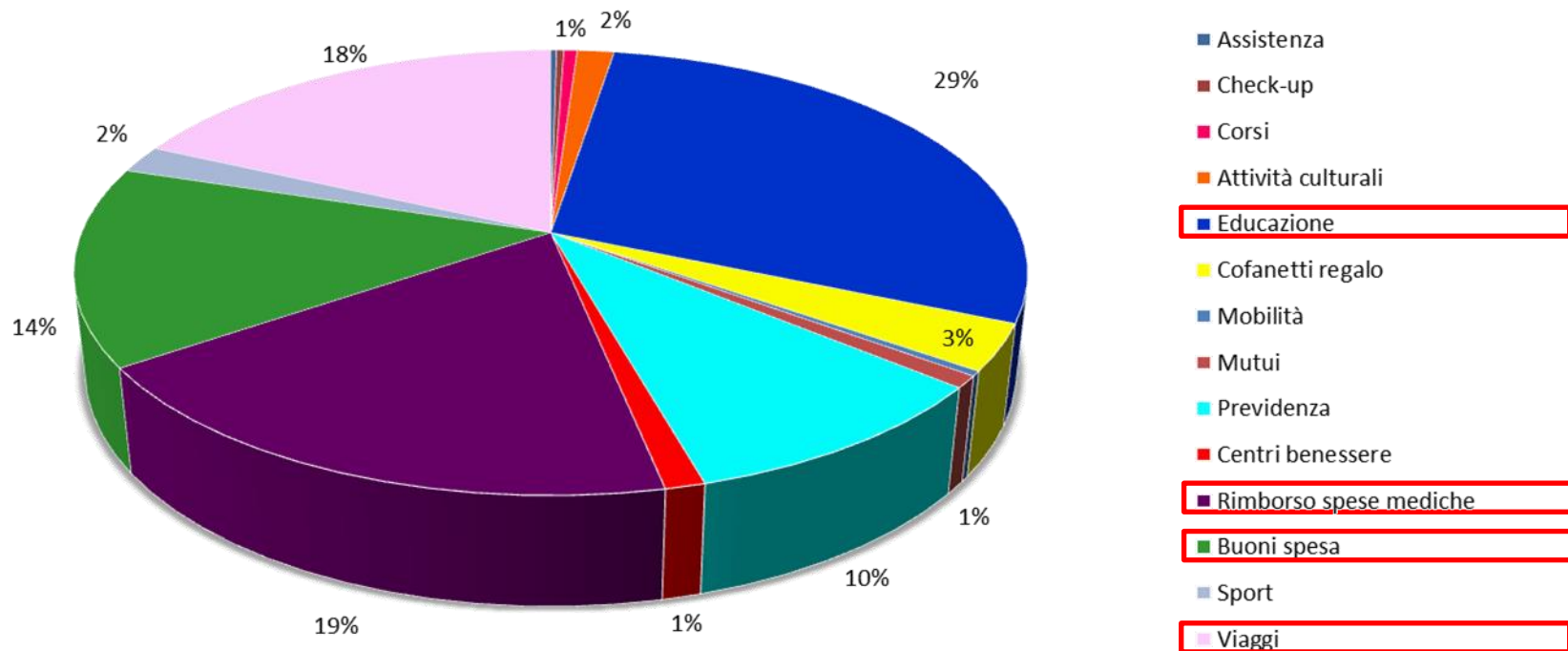
- Grande Azienda Centro
- Beneficiari di PDR 627
- Beneficiari che hanno convertito 442



# Come viene speso il PDR convertito in welfare



# Come viene speso il budget welfare nei piani on top



Nei piani c.d. **on top**, il driver delle scelte è pertanto l'inquadramento contrattuale, che guida nell'80% dei piani anche il budget pro-capite assegnato dalle aziende.

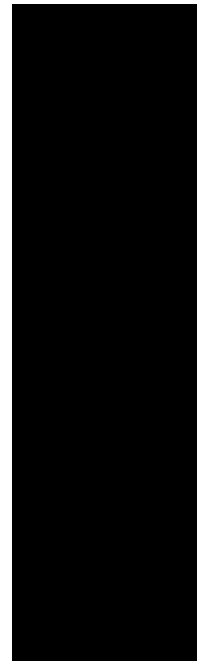
# Welfare Aziendale: il portale



**Willis  
Towers  
Watson**

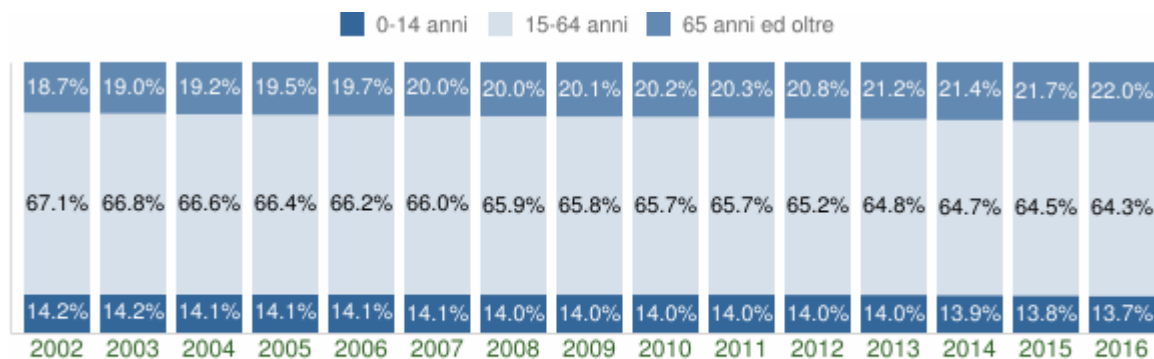


***Nuovi benefit introdotti:  
Le coperture LTC e  
Dread Disease***



# SCENARIO

- L'invecchiamento progressivo della popolazione nei Paesi industrializzati è stato oggetto, negli ultimi decenni, di una riflessione di portata internazionale.
- L'invecchiamento sta già producendo un crescente impatto in vari settori della nostra società: dal sistema pensionistico alla domanda di servizi sanitari.
- L'Italia, nell'area Ocse, è il Paese con la più elevata percentuale, sulla popolazione di familiari e amici, che prestano in modo continuativo assistenza a persone disabili o affette da gravi patologie (oltre il 16%).



Struttura per età della popolazione

ITALIA - Dati ISTAT al 1° gennaio di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT



# L'INTERVENTO DELLO STATO PER INCENTIVARE LA CURA DEI NON AUTOSUFFICIENTI

- Il decreto del 27 ottobre 2009 ha vincolato il godimento del beneficio fiscale per Fondi o Casse di Assistenza che erogano prestazioni di carattere socio sanitario alla destinazione di almeno il 20% delle proprie risorse per prestazioni definite come integrative al SSN(cure odontoiatriche, cure per i non autosufficienti, cure riabilitative, ecc.).
- La legge di bilancio 2017, al comma 161, introduce una nuova lettera f-quater) al comma 2 dell'art. 51 del TUIR secondo cui non concorrono alla formazione del reddito, senza limiti di importo, **contributi e i premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana (..) o aventi per oggetto il rischio gravi patologie (c.d. polizze di Long Term care o Dread Disease)**, anche qualora le stesse siano erogate dal datore di lavoro in conformità a disposizioni di contratto collettivo nazionale o accordo interconfederale o di contratto collettivo territoriale





# PANORAMICA PRODOTTI – LA POLIZZA LONG TERM CARE

## *Definizione dello stato di non autosufficienza*

Si considera in stato di non autosufficienza l'Assicurato che, a causa di una malattia, una lesione o la perdita delle forze, si trovi in uno stato tale da aver bisogno – prevedibilmente per sempre – quotidianamente e in misura notevole, dell'assistenza di un'altra persona nel compiere almeno 4 delle seguenti 6 azioni consuete della vita quotidiana, nonostante l'uso di ausili tecnici e medici:

1. Muoversi nella stanza;
2. Alzarsi e mettersi a letto;
3. Vestirsi e svestirsi;
4. Consumare cibi e bevande;
5. Lavarsi, pettinarsi e farsi la barba;
6. Funzioni fisiologiche.



# PANORAMICA PRODOTTI – DREAD DISEASE

## Prestazione

Nel caso in cui venga diagnosticata all'Assicurato una delle Malattie gravi sotto riportate, che abbia comportato un'invalidità permanente superiore al 5%, la Compagnia garantisce ai beneficiari la liquidazione di un capitale in un'unica soluzione.

## Indicazione delle malattie gravi

- Cancro;
- Ictus;
- Infarto miocardico;
- Innesto di by-pass aortocoronarico;
- Insufficienza renale;
- Trapianto d'organi principali ossia l'effettivo sottoporsi, come ricevente, ad un trapianto di cuore, polmoni, fegato (anche parziale), pancreas, o rene. Il trapianto dovrà essere ritenuto indispensabile e certificato da relativo specialista. È coperto anche il trapianto di midollo osseo.



# CONVERTIRE IL PREMIO IN WELFARE: SCENARI POSSIBILI

- Scegliere di convertire il premio di risultato in prestazioni di welfare rappresenta un indubbio vantaggio economico per l'azienda, che "risparmia" le contribuzioni previdenziali.
- Per il lavoratore esiste un guadagno immediato rappresentato dalla maggiore somma disponibile non intaccata da alcun tipo di imposizione, ed una mancata contribuzione INPS potrebbe avere un impatto negativo sul reddito pensionistico.
- Il ricorso a coperture assicurative tipo Long Term Care o Dread Disease può garantire, a fronte di possibili perdite della pensione di base e soprattutto in caso di non autosufficienza, una rendita di importo fino 10 volte superiore a seconda della tipologia di contratto sottoscritto.
- La maggiore criticità è costituita dall'attuale impossibilità di "collettivizzare" il rischio.
- La sottoscrizione di coperture in forma collettiva e non individuale, consentirebbe di aggirare i problemi di selezione del rischio, di contenere i costi delle coperture e potrebbe rappresentare uno strumento di contrattazione aziendale.



## Contact Details

### **Barbara Ambrogioni**

Head of Flexible Benefits, Italia

### **Willis Towers Watson**

Direct: +39 02 47787 550

Mobile: +39 345 224 8834

[Barbara.ambrogioni@willistowerswatson.com](mailto:Barbara.ambrogioni@willistowerswatson.com)

### **Emilia De Filippo**

Flexible Benefits Senior Specialist

### **Willis Towers Watson**

Direct: +39 02 47787 468

Mobile: +39 349 901 7634

[Emilia.defilippo@willistowerswatson.com](mailto:Emilia.defilippo@willistowerswatson.com)

### **Giorgio Iaria**

Specialist Health & Benefits

### **Willis Towers Watson**

Direct: +39 02 47787 452

Mobile: +39 348 2900947

[giorgio.iaria@willistowerswatson.com](mailto:giorgio.iaria@willistowerswatson.com)