

**Willis Towers Watson**



**Convegno GIDP: Welfare- cosa sapere per il 2017**

**Relatori: Emilia De Filippo, Cesare Lai**

**Milano, 3 novembre 2016**

**Way To Welfare**

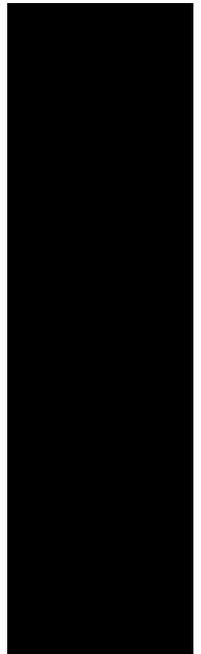


# AGENDA

- ▶ Il Welfare aziendale: Obiettivi
- ▶ Legge di Stabilità: Novità introdotte e possibili scenari
- ▶ Welfare aziendale: il successo del piano
- ▶ L'impatto delle fonti di finanziamento



*Il welfare aziendale:  
gli obiettivi*



# Welfare Aziendale: cos'è e quali obiettivi persegue

## WELFARE

## POLITICHE HR



# Welfare Aziendale: cos'è e quali obiettivi persegue

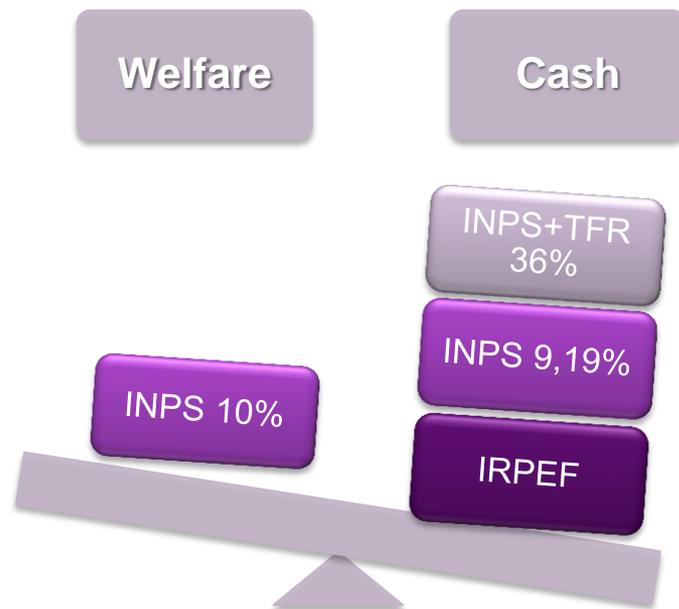
Il grande vantaggio dei Piani di Welfare Aziendale (PWA), nella forma dei *Flexible Benefits*, è di consentire a ciascun dipendente di scegliere **autonomamente** la composizione del proprio pacchetto di beni e/o servizi, tra quelli disponibili, tramite l'assegnazione di un budget di spesa pro-capite.



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.



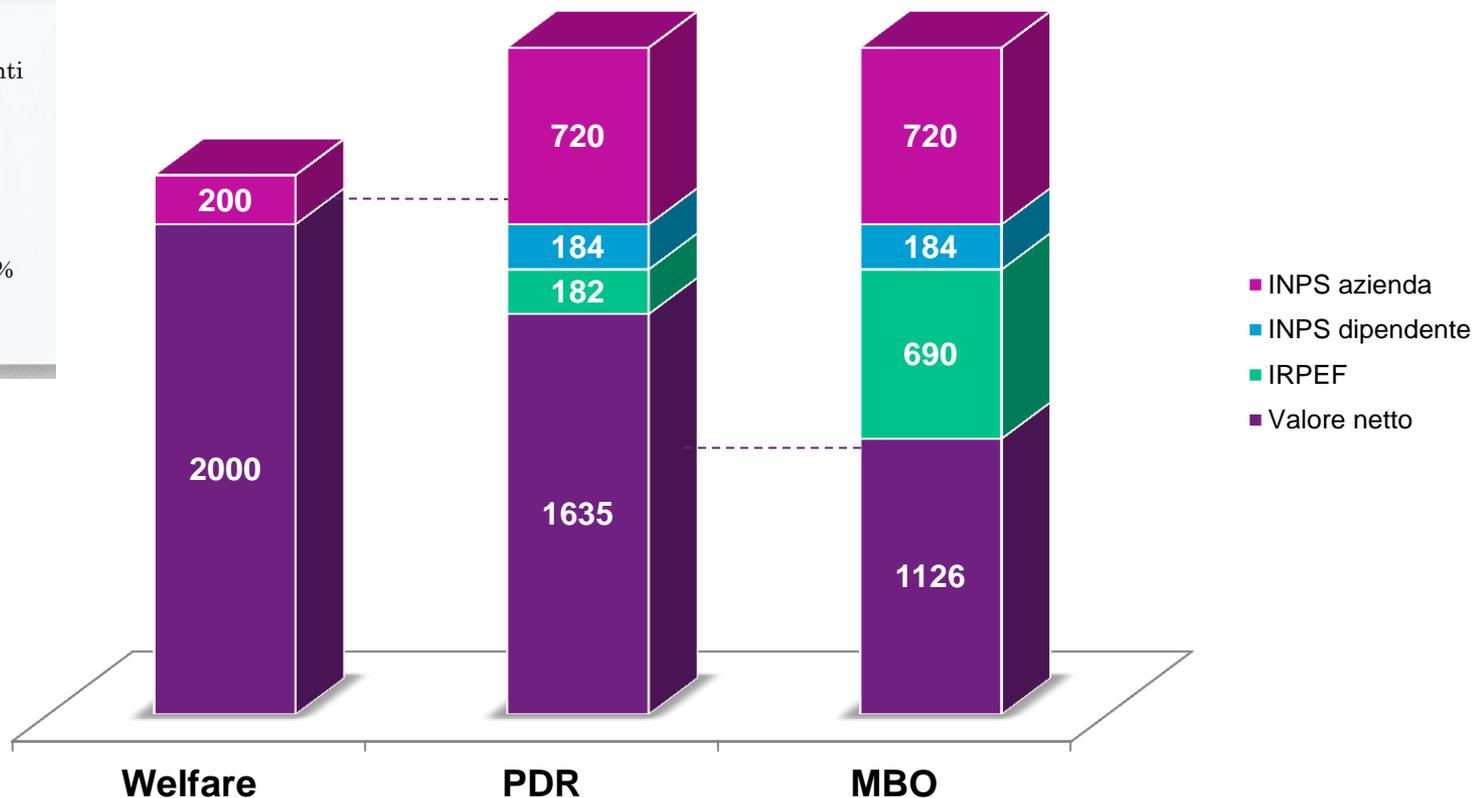
Il Welfare Aziendale si configura come una leva concreta per le aziende che vogliono «premiare» i propri dipendenti senza aumentare i costi.

## Welfare Aziendale: perché? Confronto Cash VS Welfare

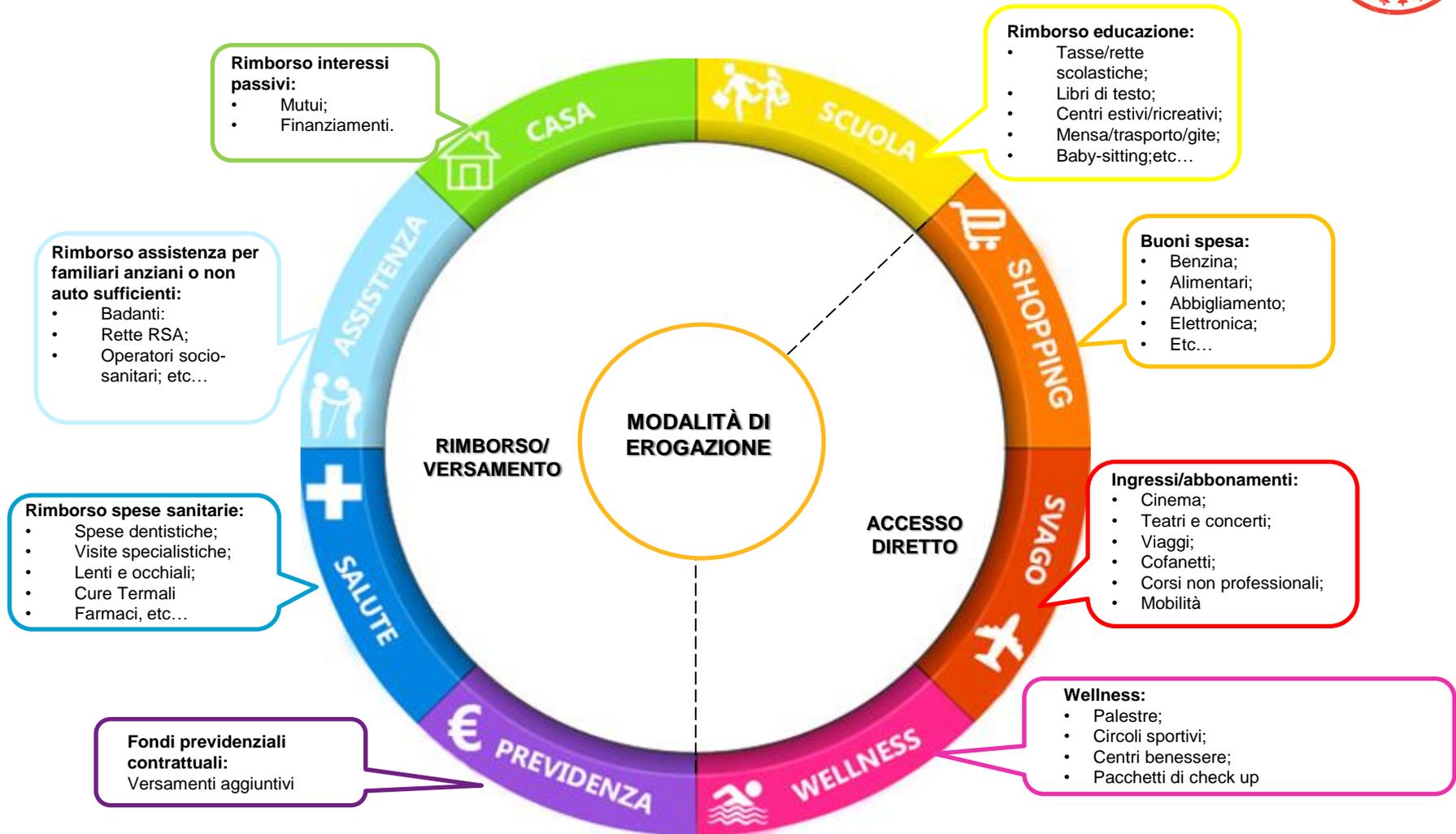
Di seguito viene riportato un confronto tra un'erogazione monetaria pari ad € 2.000 (PDR e cash) ed una pari erogazione in beni/servizi welfare.

I calcoli si basano sulle seguenti ipotesi:

- PDR: RAL < € 50.000;
- INPS + TFR CASH: 36%
- CASH: IRPEF 38%;
- INPS Welfare: 10%
- INPS DIPENDENTE: 9,19%

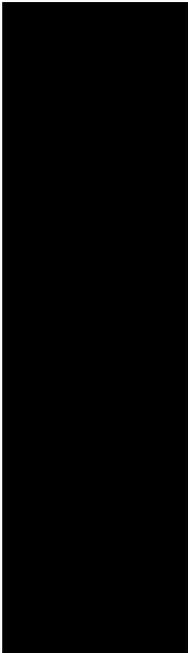
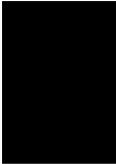
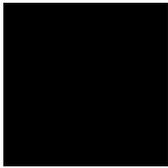


# Welfare Aziendale: Il paniere disponibile





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



# Legge di Stabilità 2016

Le principali modifiche normative introdotte dalla **Legge di Stabilità 2016** 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);
- **L'ampliamento delle fattispecie** che compongono il paniere dei servizi disponibili all'interno di un piano welfare.



# Normativa precedente VS legge di stabilità 2016

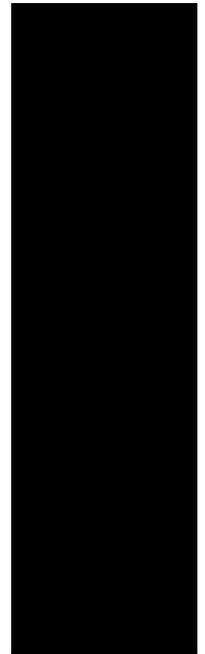
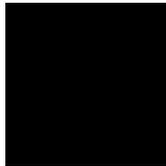
Premio di risultato [PDR]: Trattamento fiscale	2015	2016
Possibilità per il dipendente di godere di agevolazioni fiscali sulle somme erogate come PDR		
Conversione del PDR in welfare	2015	2016
Possibilità di convertire la retribuzione in denaro (imponibile) in servizi di welfare (non imponibili)		
Contrattualizzazione 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		

## Possibili scenari: legge di stabilità 2017

PDR (premi di risultato)	2016	2017
Soglia per la defiscalizzazione (imponibile fiscale)	€ 50.000	€ 80.000
PDR (premi di risultato)	2016	2017
Soglia per la defiscalizzazione (importo del premio)	€ 2.000 innalzabile fino a € 2.500	€ 3.000 innalzabile fino a € 4.000
Conversione del PDR in previdenza ,spese mediche, azioni	2016	2017
Limiti di deducibilità fiscale	Spese mediche : € 3.615; Previdenza: € 5.164; Azioni: € 2.065.	Nessun limite
Modifiche art. 51	2016	2017
Introduzione della 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, nonché i sussidi occasionali concessi in occasione di rilevanti esigenze personali o familiari del dipendente.	NON PREVISTA	PREVISTA
Contrattualizzazione Welfare	2016	2017
Possibilità di includere il welfare aziendale all'interno del CCNL.	NO	SI



*Welfare aziendale:  
il successo del piano*



## Fattori critici di successo

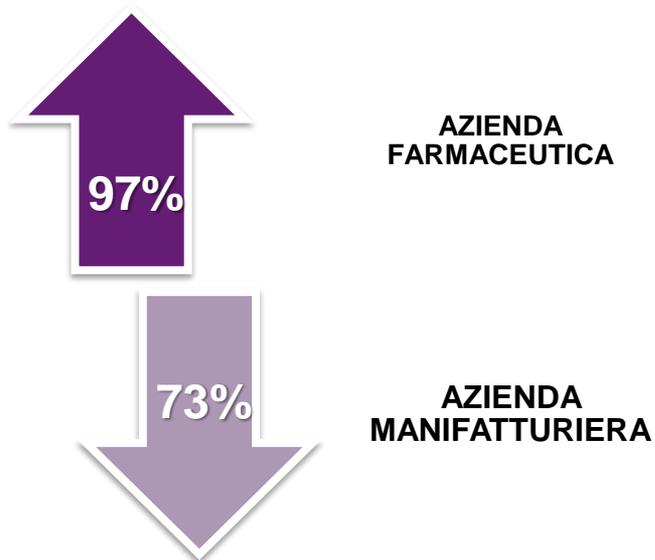
Quali sono i fattori critici di successo dei piani PDR che hanno visto alti indici di conversione?



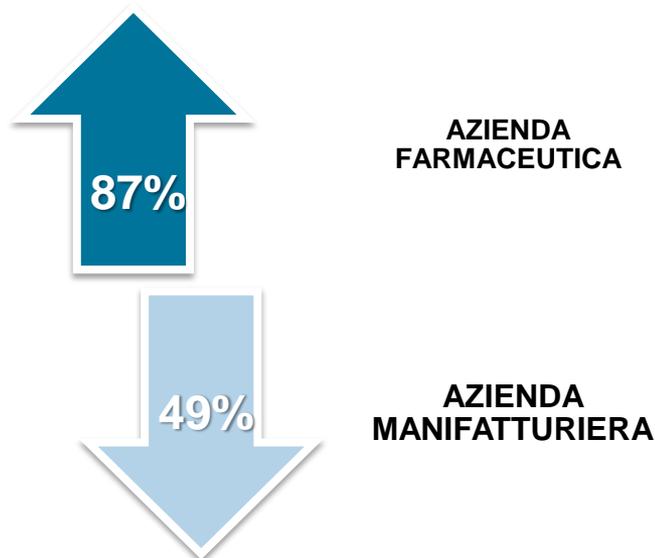
## Focus: la comunicazione

Di seguito illustriamo un 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 delle scelte da parte de dipendenti e un'azienda del settore manifatturiero che non ha implementato alcun piano di comunicazione.

### GRADIMENTO DEL PIANO WELFARE

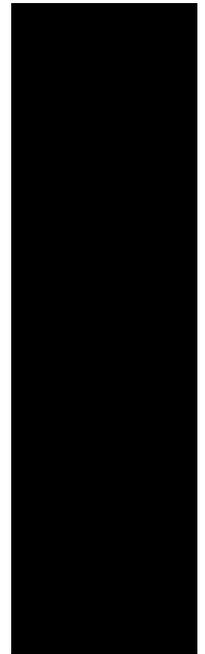


### PERCEZIONE DEL VANTAGGIO FISCALE





*L'impatto della fonte di finanziamento sulla struttura del piano welfare*



## PDR vs On Top: le caratteristiche dei piani

Impatto sulla struttura del PWA	FONTE DI FINANZIAMENTO	
	PDR	Stanziamiento ex novo
<b>Fonte istitutiva del PWA</b>	Contratto integrativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Volontarietà</li> <li>• Regolamento aziendale</li> <li>• Contratto integrativo</li> </ul>
<b>Destinatari del PWA</b>	Dipendenti con RAL < € 50.000	Categorie omogenee
<b>Limite massimo di defiscalizzazione</b>	€ 2.000 e RAL < € 50.000	Nessun limite
<b>Omogeneità budget welfare</b>	No, ogni dipendente converte il quantum che desidera	SI
<b>Gestione dell'eventuale budget residuo</b>	Portato al nuovo fiscal year	Non liquidabile
<b>Deducibilità IRES – art. 100</b>	Totale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Totale se contrattualizzato</li> <li>• 5%° se volontario</li> </ul>

## 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)

### **Cesare Lai**

Head of Health & Benefits, Italia

#### **Willis Towers Watson**

Direct: +39 02 47787 587

Mobile: +39 335 486 111

[cesare.lai@willistowerswatson.com](mailto:cesare.lai@willistowerswatson.com)

### **Emilia De Filippo**

Flexible Benefits Senior Specialist

Human Capital & Benefits

Direct: +39 02 47787 468

Mobile: +39 349 901 7634

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