Willis Towers Watson for Welfare

Convegno G.I.D.P.

2016 – WELFARE: TIRIAMO LE PRIME SOMME POST LEGGE DI STABILITÀ

Milano 21 Settembre 2016

© 2016 Willis Towers Watson. All rights reserved.

Willis Towers Watson

AGENDA

- Cos'è il Welfare aziendale?
- Legge di Stabilità 2016: Come è cambiata la normativa e quali opportunità offre alle aziende?
- PDR vs On top: le caratteristiche dei piani
- PDR vs On top: come si orientano le scelte
- Prime conclusioni ad un anno dalla Legge di Stabilità

© 2016 Willis Towers Watson. All rights reserved. Proprietary and Confidential. For Willis Towers Watson client use only.

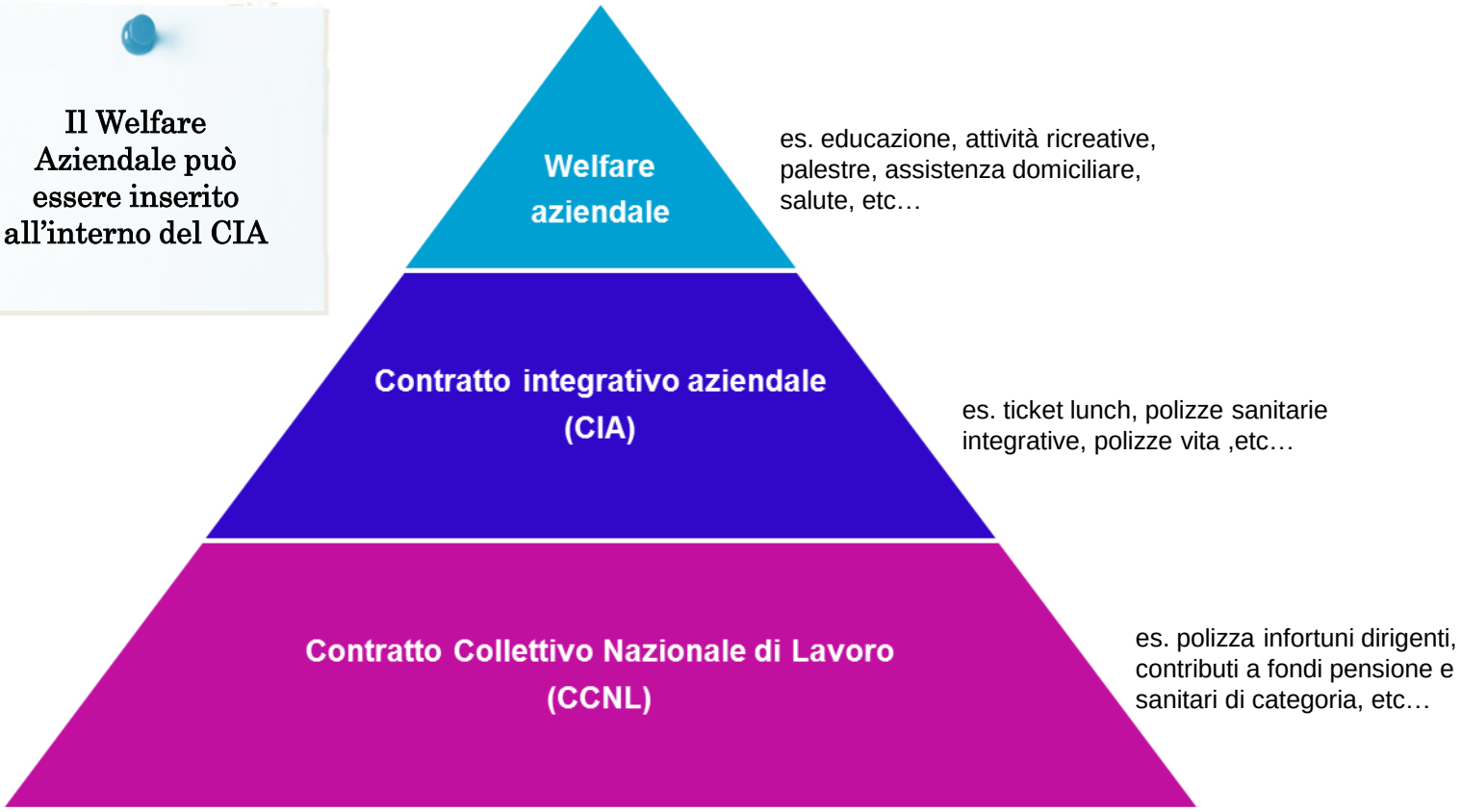
Che cos'è il welfare aziendale?

© 2016 Willis Towers Watson. All rights reserved. Proprietary and Confidential. For Willis Towers Watson client use only.

Le fonti istitutive

Il welfare aziendale può essere istituito per volontà autonoma dell'azienda e disciplinato mediante regolamento aziendale o in sintonia con le rappresentanze sindacali all'interno di accordi di secondo livello.

Il Welfare Aziendale può essere inserito all'interno del CIA



es. educazione, attività ricreative, palestre, assistenza domiciliare, salute, etc…

es. ticket lunch, polizze sanitarie integrative, polizze vita ,etc…

es. polizza infortuni dirigenti, contributi a fondi pensione e sanitari di categoria, etc…

© 2016 Willis Towers Watson. All rights reserved.

Welfare Aziendale e Flexible Benefits

I Piani di Welfare Aziendale (PWA), nella forma dei Flexible Benefits, sono piani di remunerazione modulari, integrativi e flessibili erogati dal datore di lavoro attraverso una serie di servizi mirati per incrementare il potere di acquisto dei lavoratori.

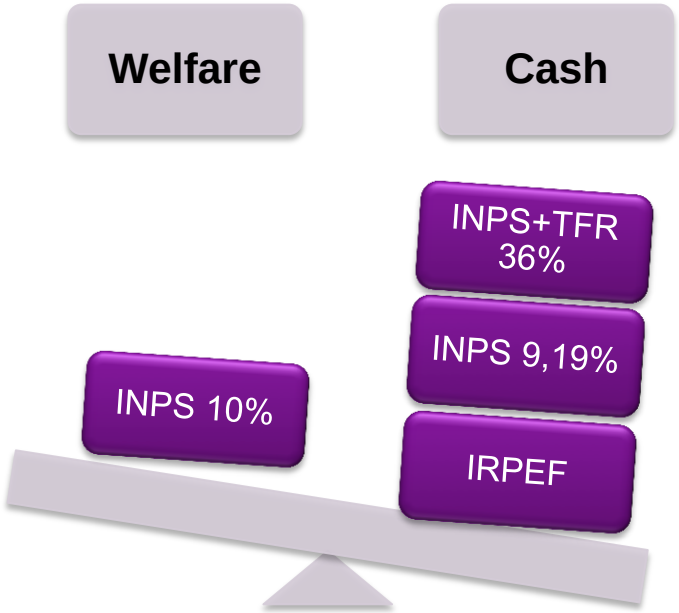
A ciascun dipendente è dato di scegliere autonomamente la composizione del proprio pacchetto di beni e/o servizi, tra quelli disponibili, tramite l'assegnazione di un budget di spesa pro-capite perché i lavoratori hanno esigenze diverse in relazione ad età e categoria.

© 2016 Willis Towers Watson. All rights reserved.

Welfare Aziendale: perché?

I Piani di Flexible Benefits, per la loro funzione sussidiaria, non vengono considerati retribuzione e quindi non sono appesantiti da imposizione fiscale e contributiva e sono pertanto incentivati dal legislatore mediante l'abbattimento del cosiddetto "cuneo fiscale":

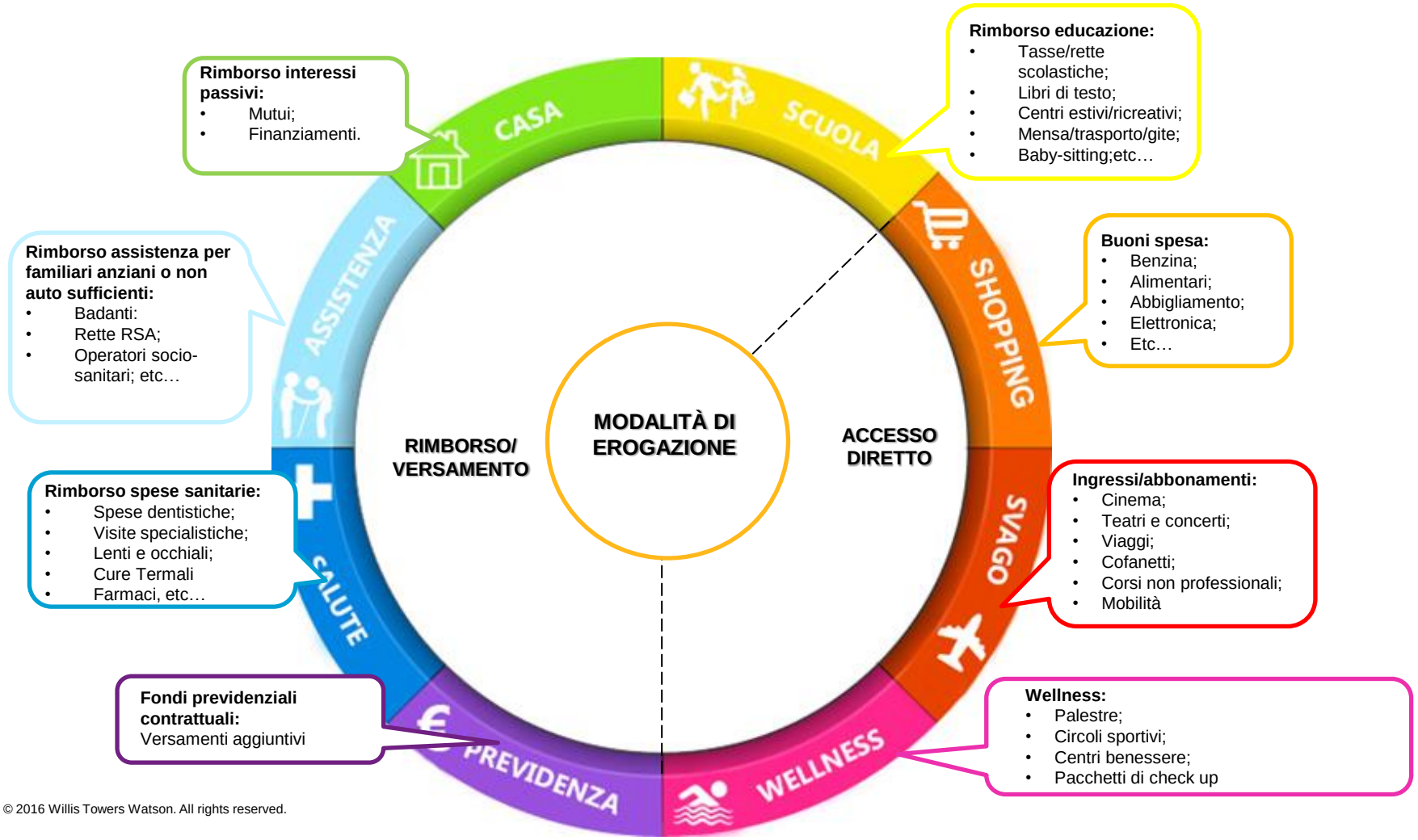
- In Italia il costo del lavoro (in termini di oneri previdenziali) ha un'incidenza pari al 28% del costo complessivo delle retribuzioni e si configura come il terzo più elevato nell'area UE*;
- La pressione fiscale media sul reddito da lavoro dipendente è pari al 39,9% (tale valore si innalza al 49,9%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

*FONTI: * Il Sole24Ore ** Rapporto Taxing Wages 2016 - OECD*

Welfare Aziendale: Flexible Benefits - Aree del Paniere



© 2016 Willis Towers Watson. All rights reserved.

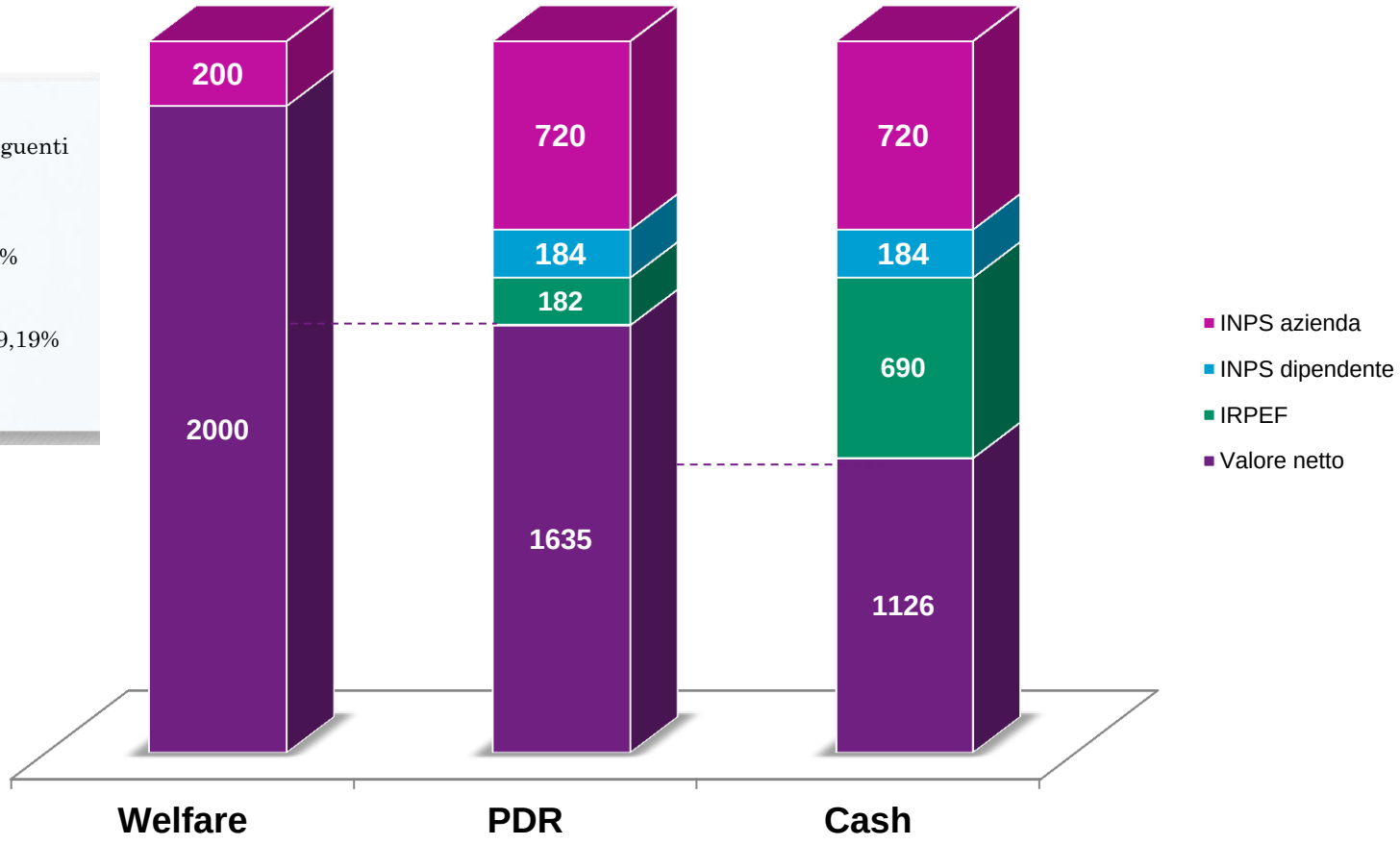
Willis Towers Watson

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:

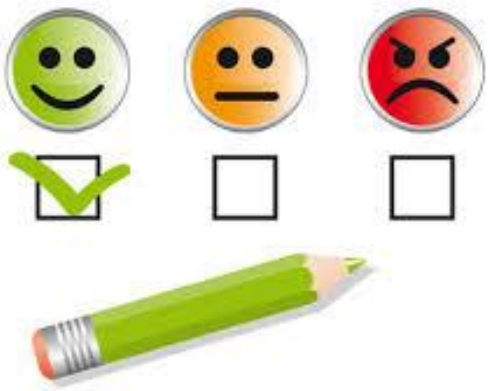
- PDR: RAL < € 50.000;
- INPS + TFR CASH: 36%
- CASH: IRPEF 38%;
- INPS Welfare: 10%
- INPS DIPENDENTE: 9,19%



© 2016 Willis Towers Watson. All rights reserved.

Willis Towers Watson

I vantaggi



- **Benefici fiscali per i dipendenti:** i benefit inclusi nel piano non concorrono alla formazione di reddito e non sono quindi soggetti a regolare tassazione
- **Riduzione del carico contributivo per le aziende:** i benefit sono soggetti a regime contributivo agevolato
- **“Acquisto consapevole” da parte del dipendente:** il dipendente comprende, diversamente dai benefit tradizionali, l’effettivo ammontare della spesa aziendale
- **Controllo dei costi** L’azienda “blocca” nel tempo il budget di spesa destinato ai nuovi benefit: l’impegno aziendale si sposta dall’offrire un dato benefit all’offrire un dato budget (non vincolato al variare del costo del benefit)

© 2016 Willis Towers Watson. All rights reserved. Proprietary and Confidential. For Willis Towers Watson client use only.

Legge di Stabilità 2016: come è cambiata la normativa e quali opportunità offre alle aziende?

© 2016 Willis Towers Watson. All rights reserved. Proprietary and Confidential. For Willis Towers Watson client use only.

Willis Towers Watson

Le novità della Legge di Stabilità 2016

Le 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.

© 2016 Willis Towers Watson. All rights reserved. Proprietary and Confidential. For Willis Towers Watson client use only.

Le novità della legge di stabilità 2016: fonte di finanziamento

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		

© 2016 Willis Towers Watson. All rights reserved. Proprietary and Confidential. For Willis Towers Watson client use only.

PDR vs On Top: le caratteristiche dei Piani

© 2016 Willis Towers Watson. All rights reserved. Proprietary and Confidential. For Willis Towers Watson client use only.

PDR vs On Top: le caratteristiche dei piani

Impatto sulla struttura del PWA	FONTE DI FINANZIAMENTO	
	PDR	**Stanziamento ex novo**
Fonte istitutiva del PWA	Contratto integrativo	• Volontarietà • Regolamento aziendale • Contratto integrativo
Destinatari del PWA	Dipendenti con RAL < € 50.000	Categorie omogenee
Limite massimo di defiscalizzazione	€ 2.000 e RAL < € 50.000	Nessun limite
Omogeneità budget welfare	No, ogni dipendente converte il quantum che desidera	SI
Gestione dell'eventuale budget residuo	Portato al nuovo fiscal year	Non liquidabile
Deducibilità IRES – art. 100	Totale	• Totale se contrattualizzato • 5%° se volontario

© 2016 Willis Towers Watson. All rights reserved. Proprietary and Confidential. For Willis Towers Watson client use only.

PDR vs On Top: come si orientano le scelte

© 2016 Willis Towers Watson. All rights reserved. Proprietary and Confidential. For Willis Towers Watson client use only.

Willis Towers Watson

Piani a conversione del PDR a confronto

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

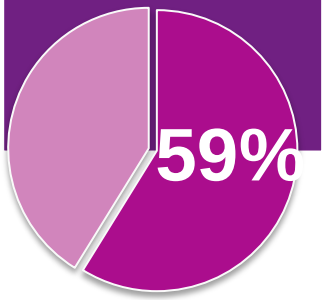
© 2016 Willis Towers Watson. All rights reserved. Proprietary and Confidential. For Willis Towers Watson client use only.

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.

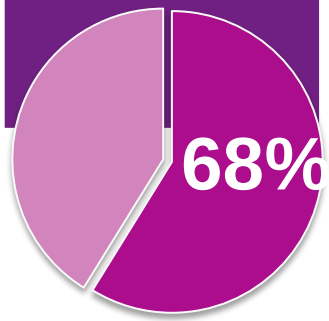
Bancario

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



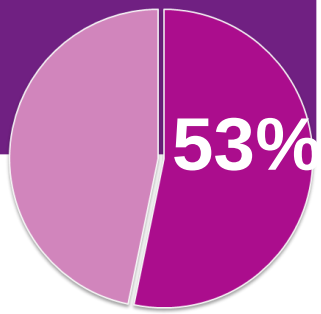
Servizi

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



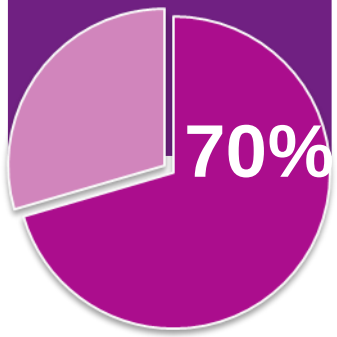
Farmaceutica

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



Oil&Gas

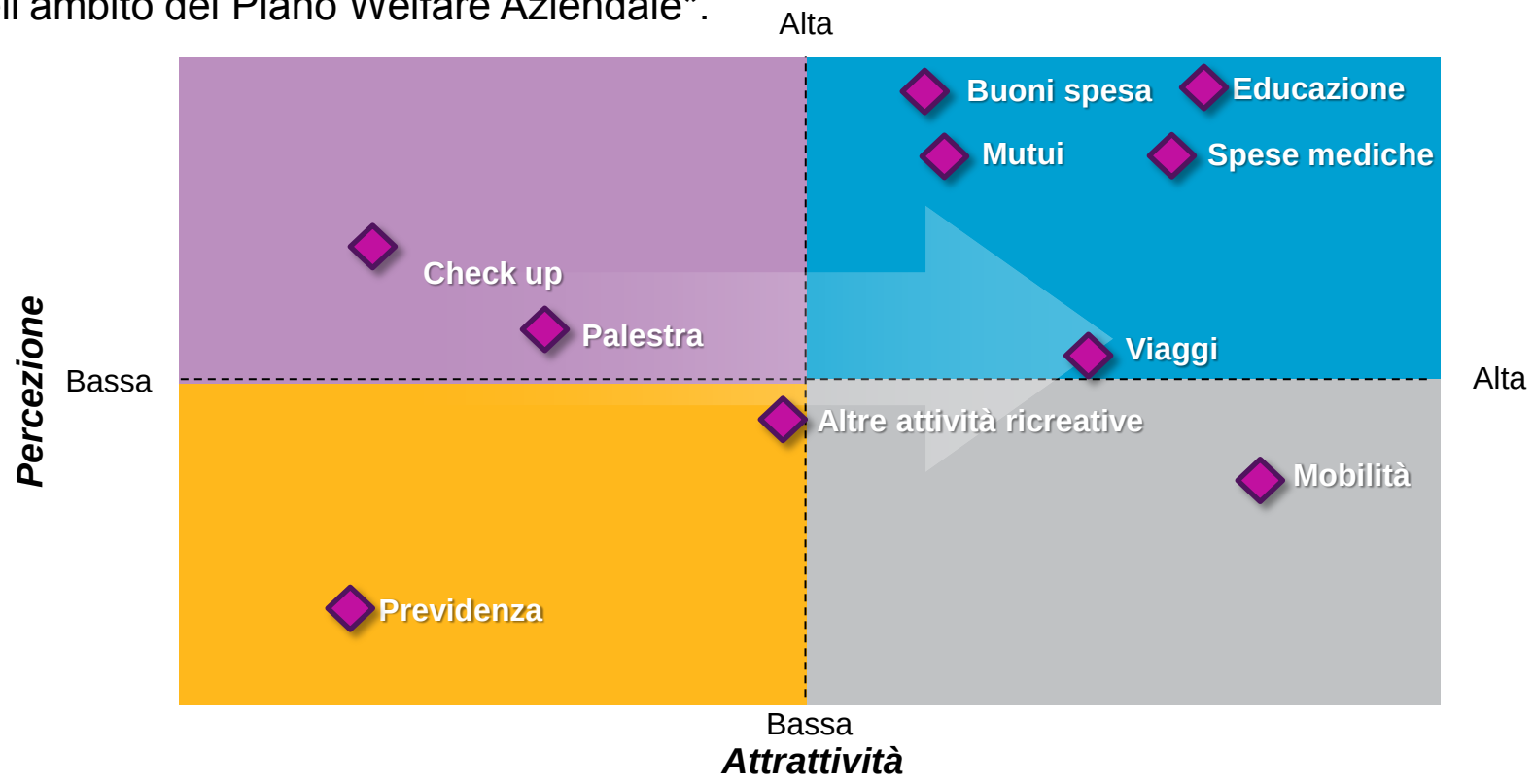
- Grande Azienda Centro
- Beneficiari di PDR 627
- Beneficiari che hanno convertito 442



© 2016 Willis Towers Watson. All rights reserved. Proprietary and Confidential. For Willis Towers Watson client use only.

Welfare Aziendale: la mappatura dei servizi

Di seguito è stata rappresentata una mappa di posizionamento dei servizi welfare, formulata sulla base dell'orientamento dei dipendenti delle nostre aziende clienti, nell'ambito del Piano Welfare Aziendale*.



Ad alta percezione sono i servizi di conciliazione famiglia-lavoro: quelli legati alla genitorialità ma anche all'aiuto nella gestione domestica e degli oneri di cura, fino al supporto alle spese scolastiche e all'istruzione e all'accesso al credito, bassa attrattività esercitano invece quelli appartenenti all'area previdenziale, opzionati prevalentemente per la gestione dei residui.

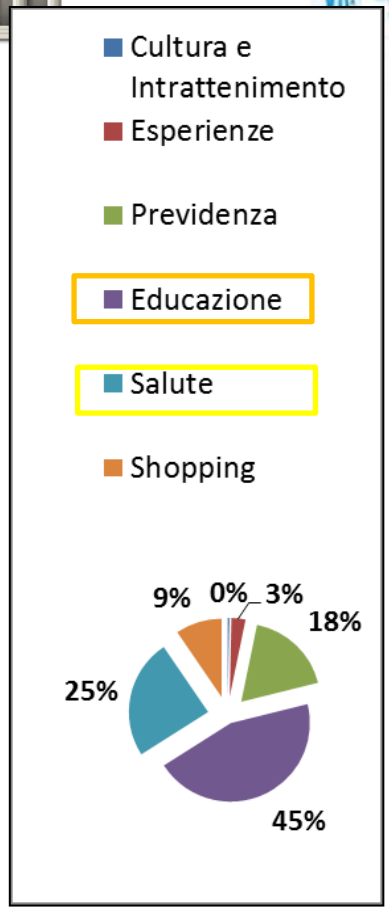
© 2016 Willis Towers Watson. All rights reserved.

Fonte: Survey condotte sui dipendenti delle aziende clienti WTW

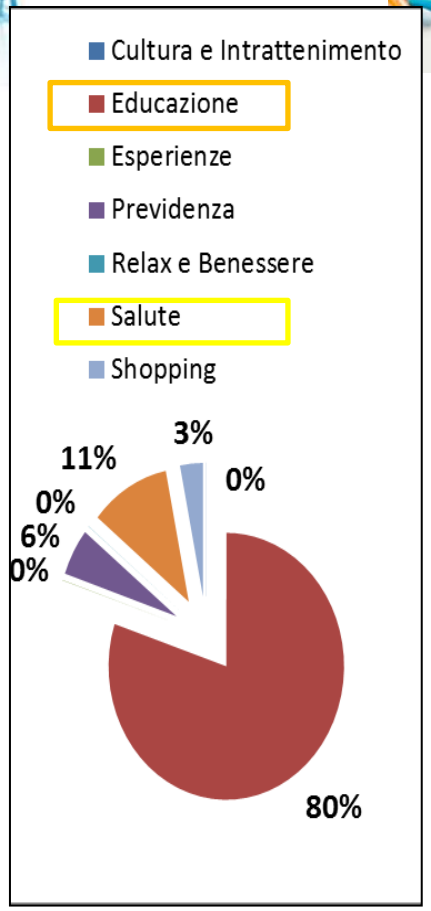
Piani a conversione del PDR a confronto

All’interno di panieri differenti i lavoratori hanno destinato la percentuale più alta del proprio budget ad acquisti nell’area Educazione, Salute, Previdenza e Shopping.

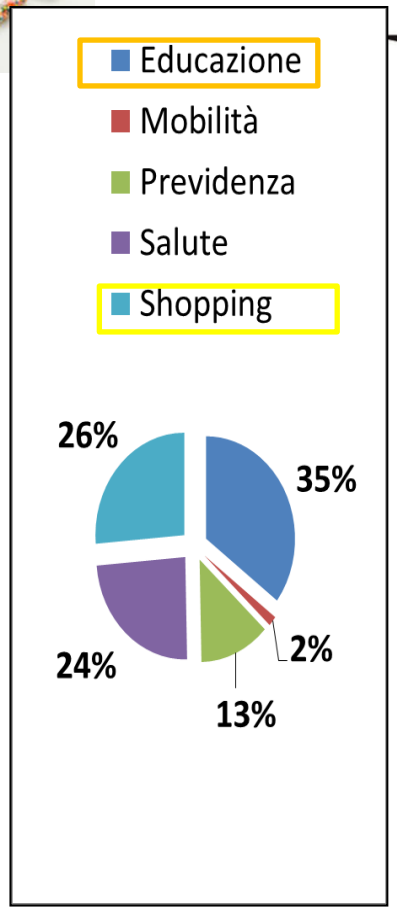
Bancario



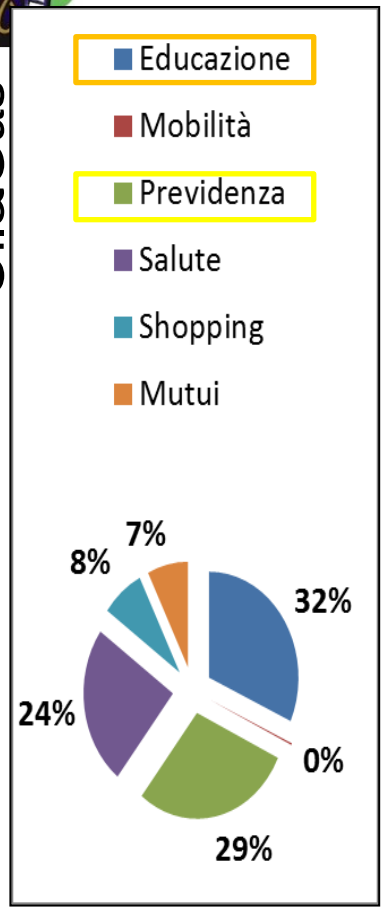
Servizi



Farmaceutica



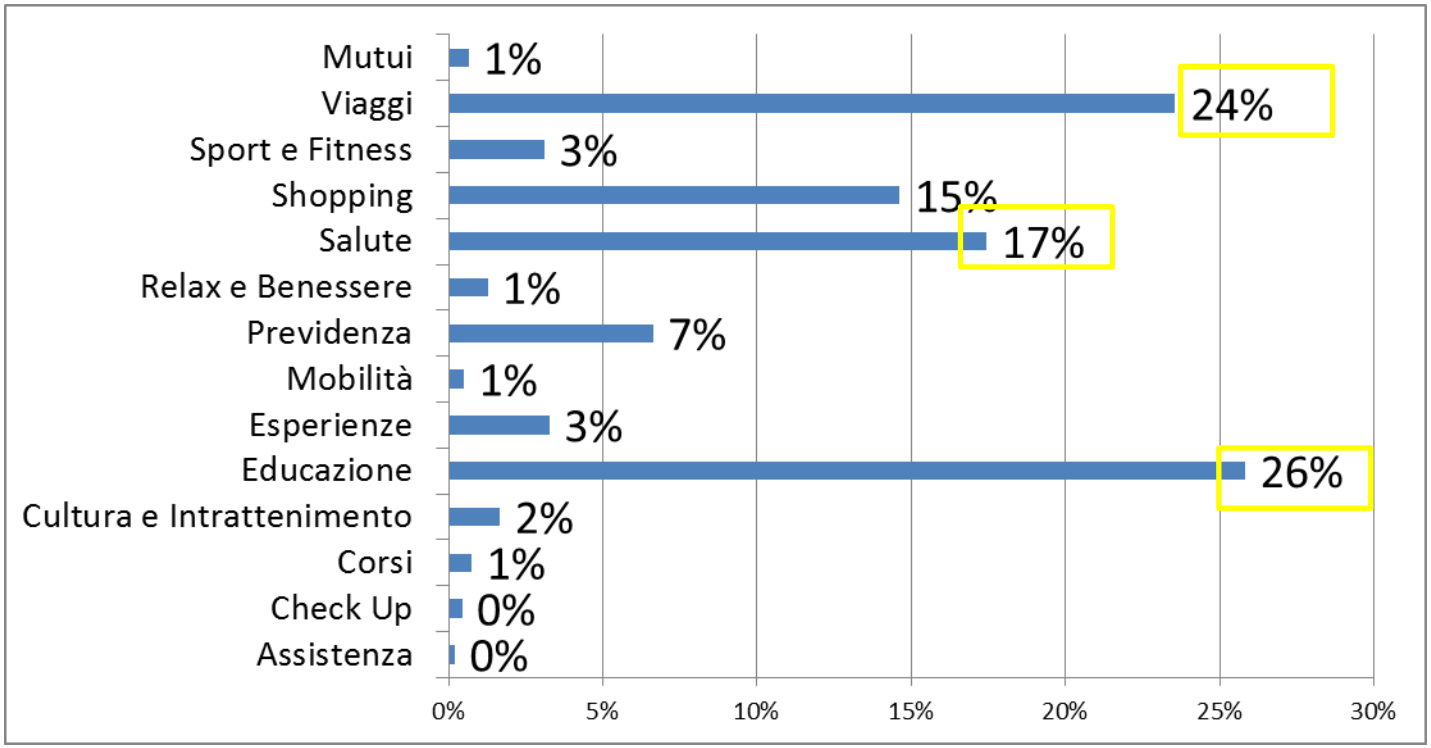
Oil&Gas



© 2016 Willis Towers Watson. All rights reserved. Proprietary and Confidential. For Willis Towers Watson client use only.

Piani di welfare On Top

Nelle aziende che hanno scelto di offrire un budget flex in forma volontaria e diffusa, i dipendenti hanno destinato la percentuale più alta del budget ad acquisti nelle aree Viaggi, Educazione, e Salute.

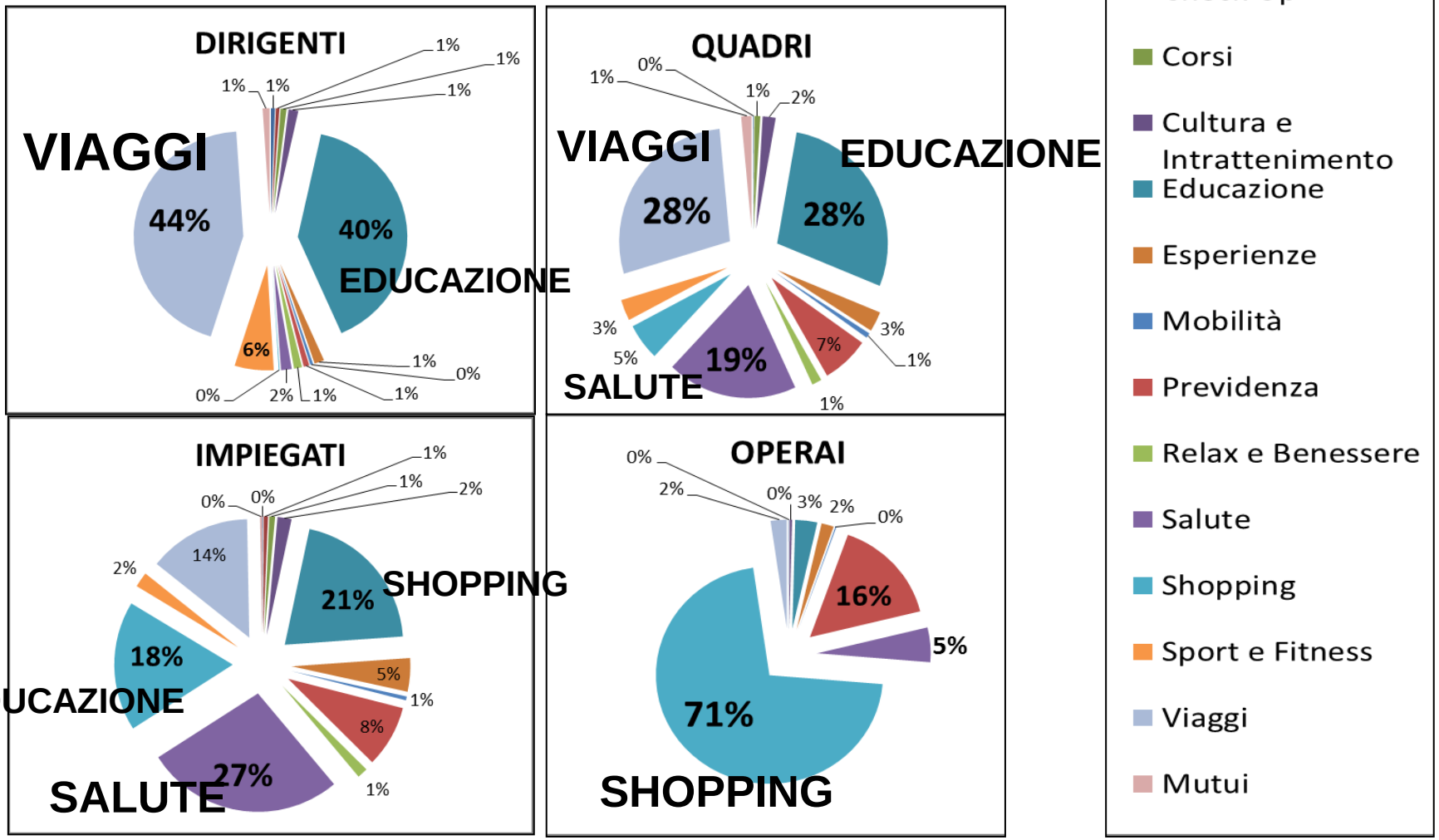


Non assistiamo a differenze sostanziali nelle scelte in relazione alla tipologia di piano, ma in relazione alla capienza del budget pro-capite e della categoria dei dipendenti.

© 2016 Willis Towers Watson. All rights reserved. Proprietary and Confidential. For Willis Towers Watson client use only.

Piani di welfare On Top: analisi delle scelte

Non è la genesi del piano ad orientare le scelte, ma la capienza del budget pro-capite e la categoria dei dipendenti.



© 2016 Willis Towers Watson. All rights reserved. Proprietary and Confidential. For Willis Towers Watson client use only.

Willis Towers Watson

Prime conclusioni ad un anno dalla Legge di Stabilità

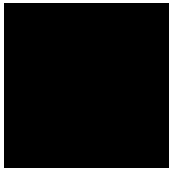
© 2016 Willis Towers Watson. All rights reserved. Proprietary and Confidential. For Willis Towers Watson client use only.

Prime conclusioni ad un anno dalla Legge di Stabilità

- Opzione PDR favorisce introduzione di piani welfare in piccole medie aziende tradizionalmente non «generose» nelle politiche di comp&ben.
- PDR. Cash o benefit? Successo del piano se supportato con **COMUNICAZIONE** e **INCENTIVI** alla conversione.
- Controllo: Survey mirate per il monitoraggio del livello di gradimento e del tasso di conversione.
- L'introduzione dei voucher a valore nominale permetterà anche alle piccole e medie aziende di approcciarsi al welfare con soluzioni basiche nell'attesa di una evoluzione culturale su politiche di Total Reward.
- Nascita di RETI sul WELFARE che supportano la diffusione di piani completi anche alle piccole e medie imprese.
- Welfare leva chiave nelle politiche di attraction and retention.
- Legge di Stabilità 2017? Ulteriore spinta sul Welfare?

Willis Towers Watson

© 2016 Willis Towers Watson. All rights reserved. Proprietary and Confidential. For Willis Towers Watson client use only.



© 2016 Willis Towers Watson. All rights reserved. Proprietary and Confidential. For Willis Towers Watson client use only.