

Up Day Welfare



Piano
di Welfare Aziendale.
Tutto quello
che c'è da sapere

Guida
pratica

INTRODUZIONE

Sempre più imprese italiane investono sul welfare. Con le novità introdotte nel corso del 2016 dalla Legge di Stabilità, molte aziende hanno creato un Piano di Welfare Aziendale, offrendo numerosi beni e servizi ai propri dipendenti, godendo dei vantaggi fiscali.

Day, da sempre promotore di soluzioni per il benessere dei lavoratori, ha raccolto la sua esperienza in una guida dedicata al welfare aziendale. Linee guida e spunti di riflessione per incentivare e supportare le Aziende nella predisposizione di un Piano di Welfare Aziendale. Day Welfare, una soluzione per portare il benessere in azienda!

CHI È DAY

Day è una Società per Azioni leader nel mercato italiano dei buoni pasto, con un ventaglio di prodotti che spazia dalla pausa pranzo ai beni e servizi.

Nata nel 1987 dall'alleanza tra il gruppo Camst, una tra le realtà più importanti nel mondo della ristorazione italiana, e la società francese Groupe Chèque Déjeuner, numero 3 a livello mondiale nell'emissione di buoni sociali e culturali, Day ha trasformato la solidità dei gruppi da cui ha avuto origine e la dinamicità di uno staff giovane e intraprendente in risultati che la collocano ai vertici del mercato dei buoni pasto in Italia.

LA PRESENTE GUIDA È STUDIATA PER ESSERE UN SUPPORTO SEMPLICE E PRATICO AD OGNI PIANIFICAZIONE DI WELFARE AZIENDALE, CON L'INDICAZIONE DELLE FASI DA SEGUIRE PER LA CORRETTA PROGETTAZIONE DI OGNI SINGOLO PIANO.

IL FUTURO
DEL WELFARE
È GIÀ QUI

Cos'è il welfare aziendale?

Molte Aziende decidono oggi di attivare un Piano di Welfare Aziendale.

Quando si parla di welfare aziendale s'intende una serie di benefit e prestazioni rivolti ai dipendenti e alle loro famiglie, particolarmente vantaggiosi sia per l'Aziendale che li offre che per il dipendente che li riceve, soprattutto dal punto di vista fiscale.

Il TUIR (Testo unico delle imposte sui redditi) definisce il concetto di reddito da lavoro dipendente e descrive ciò che può esserne escluso, delineando così il perimetro d'applicazione del welfare aziendale: contributi previdenziali e assistenziali, abbonamenti in palestra, corsi di formazioni, check-up medici, rimborso delle spese d'istruzione per i figli, trasporti casa-lavoro, fringe benefit, ecc.

Oltre al vantaggio fiscale che ne ottiene l'Azienda dall'erogazione di crediti welfare, si aumenta anche il potere d'acquisto ed il benessere personale e familiare dei dipendenti.

Novità legislative e fiscali

La Legge di Stabilità 2016 ha introdotto un'importante novità, ossia che il welfare aziendale può derivare non più solo da una scelta unilaterale del datore di lavoro, ma anche da un accordo con il sindacato aziendale o territoriale. In questo contesto, il lavoratore può scegliere tra premio di produttività in denaro con tassazione agevolata al 10% o tramite beni e prestazioni di welfare, completamente detassati.

La Legge di Bilancio 2017 ha confermato la disciplina introdotta nel 2016 e ampliato sia l'importo dei premi di risultato che la popolazione aziendale coinvolta.

In sintesi, le novità introdotte nel 2016 e ribadite con la manovra del 2017 sono:

Individuare nuovi bisogni dei lavoratori e incentivarne la tutela

Agevolare il dialogo tra l'Azienda e il Sindacato

Riconoscere un ruolo attivo al lavoratore di scegliere come godere del premio di risultato, se direttamente in busta paga o se convertirlo in welfare aziendale per ricevere benefit 100% detassati

VANTAGGI PER L'AZIENDA

- Migliorare il clima aziendale
- Motivare i dipendenti
- Incrementare la propria competitività
- Ridurre il turnover
- Attrarre i talenti
- Immagine di un'azienda attenta ai bisogni dei propri dipendenti con gli agenti esterni
- Deducibilità dal reddito d'impresa
- Esenzione contributiva

VANTAGGI PER IL DIPENDENTE

- Esenzione da imposte e contributi
- Aumento del potere d'acquisto
- Maggior conciliazione vita-lavoro
- Maggior benessere

La Normativa di riferimento

TUIR (Testo unico delle imposte sui redditi) - DPR 22 dicembre 1986, n. 917, di cui:

- **Art. 51** TUIR per il dipendente (Determinazione del reddito da lavoro dipendente)
- **Art. 100** TUIR per l'Azienda (Oneri di utilità sociale)

Legge di Stabilità 2016: Legge 28 dicembre 2015, n. 208 commi 184-190

Decreto interministeriale del 25/03/2016 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze

Circolare Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016

Legge di Bilancio 2017

Day è al tuo fianco per darti la massima consulenza in materia di welfare aziendale grazie a:

- Aggiornamenti normativi costanti
- Articoli di dottrina e commenti degli esperti
- Rassegna stampa dedicata
- Confronto tra HR Manager di altre aziende che hanno attivato PWA

L'Azienda interessata a pianificare un progetto di welfare aziendale si deve porre alcune fondamentali domande prima di procedere con l'attivazione di un piano. Il welfare aziendale è integrato principalmente all'interno di una contrattazione di secondo livello, per cui, sarà opportuno per l'Azienda andare ad indagare in quella direzione.

A seguire, è importante capire quali prestazioni o servizi di welfare offrire e a chi, tenendo conto di eventuali benefit già in essere. Un'attenta analisi della popolazione aziendale servirà per capirne meglio i bisogni, garantendo la riuscita del piano di welfare aziendale.

Una volta stabilite le modalità di erogazione e il credito welfare da destinare, si procederà con l'attivazione del piano.

La situazione contrattuale dell'Azienda e le relazioni sindacali

Analizzando la situazione contrattuale dell'azienda, è possibile individuare e valorizzare eventuali forme di welfare già in essere all'interno della struttura e individuare potenziali leve di finanziamento per inserire un piano di welfare aziendale (vedi premio di risultato).

- Applichi un contratto collettivo nazionale di lavoro? Ci sono disposizioni di welfare già previste a livello nazionale (es. previdenza, assistenza sanitaria) messe in atto dall'Azienda?
- Applichi un contratto di secondo livello? Contenuti? Scadenze?
- Eroghi un premio di produttività ai tuoi dipendenti? Se sì, come è strutturato? Conosci le agevolazioni fiscali che offre la legge e/o la possibilità di offrire ai tuoi dipendenti la scelta di ricevere tutto o una parte del premio in welfare? Conosci le formalità da rispettare per il deposito del contratto alla Direzione Territoriale del Lavoro?
- Sono presenti i sindacati all'interno dell'azienda?
- Siete associati/vi siete mai rivolti a qualche associazione di categoria?

CARATTERISTICHE DEL PREMIO DI RISULTATO

- Variabile
- Misurabile
- Legato ad obiettivi di: produttività, redditività, qualità, efficienza, innovazione
- Inserito in un contratto o accordo collettivo di secondo livello
- Datori di lavoro del settore privato*
- Destinato ai lavoratori dipendenti con redditi annui inferiori a 80.000 euro lordi
- Limiti per agevolazioni fiscali e trasformazione in welfare:
 - Fino a 3.000 euro
 - Fino a 4.000 euro in caso di partecipazione dei lavoratori

*Datori di lavoro imprenditori, enti pubblici economici, società di capitali indipendentemente dalla proprietà pubblica o privata dal capitale, associazioni culturali, politiche o sindacali, associazioni di volontariato, studi professionali individuali o associati in qualsiasi forma giuridica costituita, enti ecclesiastici, consorzi industriali, ecc. (Fonte: Circolare 8/2016 di "Le Circolari della Fondazione Studi", Consulenti del Lavoro)

DAY WELFARE TI AFFIANCA PER:

- Individuare le misure di welfare già esistenti in Azienda aiutandoti nell'attività di comunicazione
- Consigliarti come strutturare premi di risultato che ti permettano l'accesso alle agevolazioni fiscali e ai servizi di welfare
- Orientarti verso intese territoriali già in essere se non hai una rappresentanza sindacale interna

Analisi della popolazione aziendale e dei bisogni emergenti

Per costruire un piano di welfare aziendale di successo occorre analizzare la composizione della popolazione aziendale (es.: età, sesso, situazione familiare, ecc.) e tenere in considerazione i bisogni che emergono da un'indagine di clima aziendale. Conoscere il contesto aziendale e progettare il programma più idoneo (strumenti, ruoli, attività e modalità) renderà più efficace il piano di welfare aziendale.

Di seguito le domande più comuni da porsi:

Erogo già misure di welfare ai propri dipendenti? Di cosa si tratta? Sono riuscito a valorizzare queste azioni, comunicando ai dipendenti che si tratta di welfare? Questi servizi e prestazioni hanno riscontrato successo tra i dipendenti? Prima di erogarli è stata fatta qualche indagine?

L'Azienda potrà considerare opportuno distribuire un questionario, ai propri dipendenti, per sondarne i bisogni. Già in seguito all'analisi della popolazione aziendale per cui si progetta un piano di welfare è possibile capire quali servizi possono rispondere in modo efficace e coerente alle reali esigenze dei dipendenti. In seguito, l'andamento del piano welfare potrà essere monitorato dall'Azienda durante il suo corso, in modo da migliorare le successive programmazioni.

DAY WELFARE TI AFFIANCA PER:

- Suggestirti strumenti e modalità di somministrazione del questionario ai dipendenti
- Proporgli un'offerta di servizi adeguata alla tua Azienda
- Offrirti la possibilità, tramite il portale Day Welfare, di monitorare in tempo reale l'andamento del piano, con report e analisi consultabili in ogni momento da parte dell'HR Manager

Quali servizi posso offrire ai dipendenti?

Tramite il Portale Day Welfare è possibile offrire ai propri dipendenti un Piano di Welfare Aziendale, comprensivo di più benefit e servizi. Ogni dipendente potrà scegliere come spendere il suo credito welfare. La gestione delle richieste, gli ordini e il controllo dei rimborsi verranno gestiti direttamente da Day.



Salute, Benessere e Cultura

Palestre, campi sportivi, piscine, corsi e attività sportive, soggiorni, biglietti e abbonamenti a spettacoli, cinema, teatro, pacchetti viaggio, box esperienziali, accesso a mostre e musei, corsi e attività per il tempo libero, corsi di formazione, corsi di lingua e informatica, coaching, baby sitting, centri benessere e termali, visite specialistiche, spese odontoiatriche e oculistiche, ecc.



Famiglia e Istruzione

Asilo nido, scuola materna, refezione scolastica, servizi scolastici integrativi, campi estivi e invernali, doposcuola, ludoteche, centri ricreativi, assistenza a familiari anziani o non autosufficienti, assistenza a domicilio, rette scolastiche private di primo e secondo grado, rette universitarie, corsi post-laurea e post-diploma, executive master, rimborso di testi e libri scolastici, articoli di cancelleria e cartoleria, materiale didattico.



Spesa

Abbigliamento, elettronica, giocattoli, arredamento, accessori, bellezza, prodotti alimentari, sport, tempo libero, lettura, musica e tanto altro.



Assistenza Sanitaria Integrativa

Integrazione del "secondo pilastro"



Previdenza Complementare

Casse sanitarie convenzionate

Chi può beneficiare di un Piano di Welfare Aziendale?

LAVORATORI DIPENDENTI

- Lavoratori dipendenti o titolari di reddito assimilato al lavoro dipendenti
- Destinatari di un Piano di Welfare Aziendale potranno essere o tutti i dipendenti o categorie omogenee di essi. Con categoria omogenea di dipendenti si intende non necessariamente il riferimento a dirigenti, quadri, impiegati, operai, bensì un qualsiasi gruppo di lavoratori (es. turnisti).

FAMILIARI

Art. 12 TUIR. Per familiari si intendono: coniuge non legalmente separato, figli, compresi figli naturali riconosciuti, figli adottivi, figli affidati, genitori, adottanti, generi e nuore, suocero e suocera, fratelli e sorelle.

Con quali strumenti posso erogare un Piano di Welfare Aziendale?

- Rimborso delle spese (FAMIGLIA E ISTRUZIONE – ASSISTENZA AI FAMILIARI)
- Voucher: per legge, dal 2016 è possibile erogare benefit anche tramite supporto cartaceo o digitale nominativo, non monetizzato o ceduto a soggetti terzi, che dia diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'interno valore nominale, senza integrazioni da parte del destinatario (riferimento art. 51, comma 3-bis TUIR)
- Convenzionamento rete partner

DAY WELFARE TI OFFRE:

- Portale Day Welfare: piattaforma personalizzata di welfare
- Voucher digitali per richiedere specifiche esperienze
- Buoni shopping spendibili in tutto il network nazionale convenzionato
- Servizio di convenzionamento partner in tutt'Italia, con la creazione di una rete ad hoc

Credito welfare

Posso erogare qualsiasi importo in welfare?

Sì, per un piano di welfare volontario e concordato. Nel caso di un piano di welfare derivante dalla trasformazione del premio di risultato, l'importo massimo erogabile sono 3.000 euro per dipendente o 4.000 euro in caso di partecipazione dei dipendenti.

Nell'ambito di un credito welfare attribuito a ciascun dipendente, ci sono dei limiti imposti dalla legge per quanto attiene agli importi?

- FRINGE BENEFIT: 258, 23 euro annui - tassato l'intero importo se si supera il limite.
- ASSISTENZA SANITARIA: 3.615,20 euro annui
- PREVIDENZA COMPLEMENTARE: 5.164 euro annui
- BENESSERE, SALUTE, CULTURA: limite di deducibilità del 5 x 1000 costo del lavoro risultante dall'ultima dichiarazione dei redditi in vigore per piani volontari di welfare

IN EQUILIBRIO
TRA VITA PERSONALE
E LAVORO,
SENZA ACROBAZIE

Per ottenere le agevolazioni fiscali derivanti dalla Legge di Stabilità 2016 e confermati nella manovra del 2017, è vantaggioso proporre la conversione in welfare del premio di risultato, da concordarsi con le rappresentanze sindacali aziendali o, se non presenti, ricorrere alle intese territoriali che hanno già predisposto gli accordi.

Detto ciò, l'Azienda ha tre possibili strade per attivare un piano di welfare aziendale: istituire un piano volontario (o unilaterale), un piano contrattato con il sindacato, oppure un piano di welfare di produttività, derivante dalla trasformazione del premio di risultato (e pur sempre contrattato).

L'Azienda sceglie quali delle tre è la soluzione più idonea in base alla propria organizzazione interna.

WELFARE VOLONTARIO

- L'Azienda decide autonomamente di erogare un Piano di Welfare
- L'Azienda decide autonomamente destinatari, credito welfare, servizi e prestazioni
- Limite del 5 x 1000 del costo del lavoro dei servizi appartenenti a Salute, Benessere & Cultura
- L'Azienda comunica ai propri dipendenti l'attivazione del Piano di Welfare

WELFARE CONTRATTATO

- L'Azienda decide con il sindacato l'erogazione del Piano di Welfare
- L'Azienda decide con il sindacato destinatari, credito welfare, servizi e prestazioni
- L'Azienda comunica ai propri dipendenti l'attivazione del Piano di Welfare, in accordo con il sindacato

WELFARE DI PRODUTTIVITÀ

Devono sussistere:

- Contratto di secondo livello aziendale o territoriale
- Premio di produttività coerenti alle disposizioni di legge
- Esplicita previsione di scelta, presente all'interno dell'accordo, da parte del lavoratore, tra premio in denaro o in welfare
- Deposito del contratto collettivo in via telematica c/o dtl secondo le modalità stabilite dalla legge

Formazione ai dipendenti:

Quali figure aziendali saranno coinvolte nel progetto di welfare aziendale?

- Formazione alle figure aziendali preposte alla gestione del Piano di Welfare Aziendale (HR, Amministrazione, Pay-Roll)
- Incontri con i sindacati (se presenti)
- Formazione ai dipendenti destinatari del Piano di Welfare Aziendale

DAY WELFARE TI OFFRE:

- Adeguata formazione e supporto alle figure preposte alla gestione del PWA, durante la fase di analisi e progettazione del PWA
- Adeguata formazione ai dipendenti destinatari del PWA con giornate di formazione in Azienda e brochure esplicative del servizio.

Tramite il Portale Day Welfare verranno inviate mail di comunicazione ai dipendenti per l'aggiornamento dei partner convenzionati.

Assistenza dedicata ai clienti Day Welfare

Una volta attivato il Piano di Welfare Aziendale, sarà opportuno garantire un'adeguata assistenza clienti al proprio personale dipendente.

DAY WELFARE TI OFFRE:

- Assistenza telefonica
- Risposta email entro 24 ore dalla ricezione