



fondo sociale europeo
e fondo europeo sviluppo regionale



INFORMAZIONI SUL WELFARE AZIENDALE

Il welfare aziendale in sintesi

Deana Panzarino *Welfare manager*



Monica Andriolo *Progettista e valutatrice*



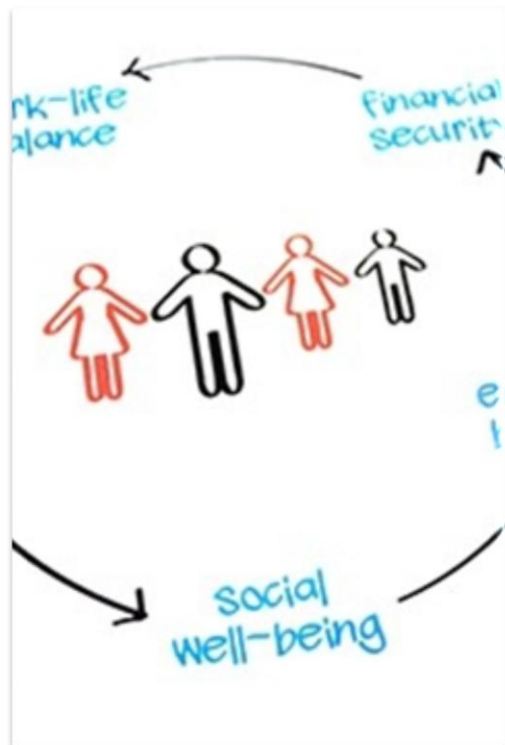
Il progetto WELL è co-finanziato con il POR
(FSE) 2014-2019 e realizzato da:



per una crescita intelligente,
sostenibile ed inclusiva
www.regione.piemonte.it/europa2020

INIZIATIVA CO-FINANZIATA CON FSE E FESR

Cos'è il welfare aziendale



Welfare aziendale è l'insieme di **attività, progetti e interventi** promossi dalle imprese per sostenere e dare risposta alle **esigenze personali** dei/delle dipendenti e delle loro famiglie in riscontro a **bisogni di natura extra-lavorativa e di “rilevanza sociale”**

I più frequenti ambiti di welfare aziendale



Mobilità
casa-lavoro



Fringe
benefit

Mensa, vitto

Istruzione,
formazione &
cura dei figli



Assistenza
sanitaria
integrativa

Servizio
socio-
assistenziali



Tempo libero
(ricreazione,
cultura,
sport, ecc.)



Previdenza
complementare

A chi si rivolge il welfare aziendale



Dipendenti del settore privato
con retribuzione massima lorda di € 80.000
e massimo € 3.000 di premio

Come funziona il welfare aziendale



MODALITÀ DI CONVERSIONE

- Il/La dipendente sceglie liberamente in **quale percentuale convertire in servizi di welfare** il premio di risultato (PdR)



REQUISITI

- Il premio di risultato deve essere legato all'**Indicatore di Prestazione** o Key Performance Indicator (KPI)

Welfare aziendale e defiscalizzazione



IN CASO DI CONVERSIONE IN BENI E SERVIZI

- Defiscalizzazione totale per l'azienda e per il dipendente sulla quota convertita



IN CASO DI PREMIO IN DENARO

- Agevolazione del 10% sugli oneri fiscali per il dipendente
- Contributo INPS totale per l'azienda sulla quota convertita

Premi di risultato

I premi di risultato
detti anche «di produttività» o «di partecipazione agli utili»



Spettano a quei lavoratori e lavoratrici che:

- hanno contribuito a migliorare i processi aziendali
- hanno dato un valore aggiunto
- hanno portato a termine particolari risultati meritevoli

**La legge prevede agevolazioni fiscali
su tali premi, che si applicano
ai dipendenti del settore privato**



Agevolazioni fiscali sui Premi di Risultato



In caso di premio in denaro non
si applica l'IRPEF ma **IMPOSTA**
SOSTITUTIVA del 10%

Per premi fino a € 3.000 (fino a
€ 4.000 se il dipendente è
attivamente coinvolto nella
gestione del lavoro) si applica
ALIQUOTA AGEVOLATA



NESSUNA TASSA

se il dipendente converte il
premio in beni in natura, ossia
in servizi di welfare

Beni e servizi convertibili in welfare

USUFRUENDO DELLA DETASSAZIONE

ai sensi dell'art. 51 del TUIR



Il successo del welfare aziendale nelle piccole imprese

Nel 2018, hanno attivato collaborazioni con fornitori di beni e servizi di welfare

- 51% aziende con più di 100 collaboratori
- 16,9% aziende tra i 50 e i 99 addetti
- **32,1% piccole imprese** *(su un campione pari allo 0,14% delle piccole imprese attive in Italia)*

Fonte:

Università Sacro Cuore di Milano, corso «Sistemi di welfare comparati di Milano» coordinato da ALTIS (Alta Scuola Impresa e Società)

Il margine di crescita è consistente

Il successo del welfare aziendale nelle piccole imprese



Le imprese con esempi di welfare aziendale tendono a sviluppare queste iniziative, **ampliando le aree di offerta** a collaboratori e collaboratrici



Sempre più imprenditori/imprenditrici sono convinti che il benessere derivato dal welfare aziendale sia legato a doppio filo con **la valorizzazione, la fidelizzazione e motivazione e le performance** dei collaboratori e delle collaboratrici

Il successo del welfare aziendale nelle piccole imprese



ALL'AZIENDA

- Detrazioni fiscali (che rendono minima la spesa per l'azienda)
- Tassazione agevolata
- Aumento della produttività aziendale
- Diminuzione del turnover
- Miglioramento del clima aziendale
- Aumento della reputazione aziendale
- Maggiore capacità di attrarre e trattenere talenti



AL PERSONALE

- Conciliazione tra vita e lavoro
- Miglioramento della soddisfazione e del rendimento sul lavoro
- Fruizione di servizi a migliori condizioni
- Scelta di beni e servizi secondo le reali necessità
- Accesso a servizi facilmente raggiungibili (perché vicini a casa o al posto di lavoro)



AL TERRITORIO

- Nuovi modelli di relazione imprenditoriale
- Collaborazione tra pubblico, imprese e terzo settore
- Miglioramento del benessere sociale
- Incremento dell'utilizzo di servizi del territorio

Il welfare aziendale è anche nel lavoro autonomo?



sulla base di
CCNL

regolamentato
da accordo
sindacale

su decisione
volontaria del
datore di lavoro



secondo
modalità
previste dalle
Casse
professionali

su intervento
degli Enti
bilaterali delle
Associazioni di
categoria

Dal welfare aziendale al welfare territoriale

La necessità di ricercare **nuove risorse** per fronteggiare la crisi e le trasformazioni del welfare pubblico ha favorito la crescita del welfare

aziendale

Le piccole imprese sono state relativamente lasciate sullo sfondo

Nel tentativo di colmare questo gap, negli ultimi anni

numeroso aziende hanno partecipato a:

tavoli di collaborazione, progetti di condivisione di misure, iniziative delle organizzazioni di rappresentanza

per dare vita a

RETI STRUTTURATE con altre aziende e costituire MASSA CRITICA

necessaria a diffondere il welfare aziendale, attivando interventi di **sviluppo territoriale e promozione delle attività produttive**



Dal welfare aziendale al welfare territoriale



Per le **piccole aziende**, partecipare a processi di welfare aziendale significa anche diventare **fornitori di servizi** per altri interlocutori, creando ulteriore valore economico.

Ogni azienda può mettere a disposizione i propri servizi attraverso **convenzioni e accordi** o come **fornitore una tantum**.

Questa modalità contribuisce a **rafforzare le comunità locali** creando **benessere economico e sociale**.

Pubblicazione realizzata da Confesercenti Torino e Provincia
nell'ambito del progetto "WELL Welfare e Lavoro"
condotto con il cofinanziamento della Regione Piemonte nell'ambito
della Strategia WE.CA.RE. Welfare Cantiere Regionale a valere sul
POR FSE 2014-2019

Bando attuativo della Misura 1.8iv.3.2.6
Asse I Occupazione, Priorità d'investimento 8iv,
Ob. Specifico 3, Azione 2, Misura regionale 6
Disseminazione e diffusione del welfare aziendale tramite enti
aggregatori
Atto di indirizzo approvato con D.G.R. n. 20-7648 del 05/10/2018
Periodo 2018/2019

