

Welfare

**Servire il dipendente per
favorire gli obiettivi aziendali**



Dal Welfare Statale al Welfare Aziendale:

Una storia lunga 60 anni

1. Il sistema di welfare è stabilito dalla Costituzione

2. Il welfare statale: previdenza e sanità

3. Il welfare materia di interesse pubblico e il principio di sussidiarietà

(«Stato, Regioni, Città metropolitane, Province e Comuni favoriscono l'autonoma iniziativa dei cittadini, singoli e associati, per lo svolgimento di attività di interesse generale, sulla base del principio di sussidiarietà.» Art.118)

4. Il TUIR e il welfare aziendale

Il welfare aziendale è stato uno strumento quasi dimenticato fino a pochi anni orsono.

Oggi è di grande attualità!

Cosa è successo?

2 fattori:

- ① Il sempre maggiore bisogno di welfare complementare e integrativo
- ② L'inizio di una profonda rivoluzione nelle relazioni industriali

① I BISOGNI DI WELFARE

I BISOGNI DI WELFARE – sanità

SPESA MEDIA MENSILE	2.757,15	2.798,68	2.770,64	2.776,51	2.593,71	2.608,45	1.999,73	2.002,78	1.867,34	1.871,25	2.471,09	2.488,50
Alimentare e bevande non alcoliche	16,0	15,7	15,5	15,5	17,1	17,2	22,6	21,9	22,5	21,9	17,8	17,5
Pane e cereali	2,7	2,8	2,7	2,7	2,8	2,8	3,7	3,5	4,0	3,7	3,0	2,9
Carni	3,7	3,5	3,3	3,2	3,9	4,0	5,3	5,1	5,2	4,8	4,0	3,9
Pesci e prodotti ittici	1,1	1,1	1,0	1,1	1,5	1,4	2,0	2,1	2,1	2,1	1,4	1,4
Latte, formaggi e uova	2,2	2,2	2,2	2,2	2,2	2,2	3,0	2,9	2,8	2,7	2,4	2,4
Oli e grassi	0,5	0,5	0,5	0,5	0,6	0,5	0,9	0,7	0,7	0,7	0,6	0,6
Frutta	1,4	1,4	1,5	1,4	1,5	1,6	1,9	1,9	1,8	1,8	1,6	1,6
Vegetali	2,1	2,1	2,1	2,1	2,4	2,4	3,0	3,0	2,8	2,9	2,3	2,4
Zucchero, confetture, miele, cioccolato e dolci	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,8	0,8	0,8	0,9	0,7	0,7
Piatti pronti e altre preparazioni alimentari (prodotti alimentari n.a.c.*)	0,4	0,4	0,4	0,4	0,3	0,4	0,5	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4
Caffè, tè e cacao	0,4	0,4	0,4	0,4	0,5	0,5	0,6	0,6	0,6	0,6	0,5	0,5
Acque minerali, bevande analcoliche, succhi di frutta e verdura	0,8	0,7	0,7	0,7	0,7	0,8	1,0	0,9	1,3	1,3	0,8	0,8
Non alimentare	84,0	84,3	84,5	84,5	82,9	82,8	77,4	78,1	77,5	78,1	82,2	82,5
Bevande alcoliche e tabacchi	1,7	1,7	1,6	1,6	1,7	1,6	2,0	2,1	2,0	2,0	1,7	1,7
Abbigliamento e calzature	4,6	5,1	4,1	4,1	3,7	3,6	5,4	5,4	4,8	5,2	4,4	4,6
Abitazione, acqua, elettricità e altri servizi stabili, di cui:	37,7	37,7	37,7	37,7	37,7	37,7	37,7	37,7	37,7	37,7	37,7	37,7
Manutenzioni straordinarie	1,0	1,2	1,8	2,3	0,9	1,4	0,7	0,7	0,7	0,8	1,1	1,4
Fitti figurativi	24,1	23,3	24,0	23,6	27,2	27,2	21,8	22,0	22,0	21,0	24,2	23,8
Mobili, articoli e servizi per la casa	3,4	4,0	3,9	4,0	3,6	3,9	4,0	4,5	5,0	4,1	3,8	4,1
Servizi sanitari per il nucleo familiare	3,3	4,5	4,0	4,0	3,7	4,0	4,1	4,7	4,7	4,9	4,4	4,4
Trasporti	0,1	1,0	1,6	1,6	1,9	1,5	9,3	9,1	10,5	9,1	1,5	0,3
Comunicazioni	2,7	2,4	2,6	2,5	2,7	2,6	3,1	3,0	3,3	3,4	2,8	2,6
Ricreazione, spettacoli e cultura	5,5	5,1	5,3	5,5	4,6	4,8	4,1	4,2	3,7	4,2	4,9	4,9
Istruzione	0,4	0,6	0,6	0,6	0,5	0,5	0,5	0,5	0,6	0,5	0,5	0,6
Servizi, spese di altre organizzazioni	5,8	4,9	5,4	5,2	4,8	4,6	3,0	3,0	3,4	3,0	4,8	4,4
Altri beni e servizi**	7,7	8,5	8,0	8,0	7,7	7,7	7,2	8,0	7,6	8,3	7,7	8,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Spesa media mensile per alimentari e bevande analcoliche	439,98	438,95	430,62	429,49	444,43	449,03	451,97	438,75	419,51	410,16	439,39	436,06
Spesa media mensile per beni e servizi	2.017,17	2.059,73	2.019,88	2.017,02	2.119,28	2.159,42	1.547,75	1.564,03	1.647,83	1.461,09	2.031,70	2.052,44

Istat : la spesa per assistenza e servizi sanitari delle famiglie rappresenta il 4,4% della spesa complessiva

I BISOGNI DI WELFARE

CENSIS

COMUNICATI STAMPA

Diffusi i risultati del Rapporto 2014 «Welfare, Italia. Laboratorio per le nuove politiche sociali» di Censis e Unipol

Il welfare familiare è in crisi: italiani costretti a rinunciare a prestazioni sanitarie e badanti

Aumenta la domanda di cura e di assistenza, ma per la prima volta diminuisce la spesa sanitaria privata (-5,7%). Integrare gli strumenti di welfare pubblici e privati. La «white economy» può essere un volano per la crescita e l'occupazione

Roma, 9 luglio 2014 - **Frena la spesa privata per sanità e assistenza: welfare familiare in crisi.**

Nell'ultimo anno la spesa sanitaria privata ha registrato un -5,7%, il valore pro-capite si è ridotto da 491 a 458 euro all'anno. Le famiglie italiane hanno dovuto rinunciare complessivamente a 60 miliardi di prestazioni mediche private per la prima volta e a 10 miliardi di badanti che lavorano nelle case degli anziani bisognosi: 4mila in meno. Sono i segnali di una inversione di tendenza rispetto a un fenomeno consolidato nel lungo periodo per cui le risorse familiari hanno compensato una offerta del welfare pubblico che si restringeva. Oggi anche il welfare privato familiare comincia a mostrare segni di cedimento. Tra il 2007 e il 2013 la spesa sanitaria pubblica è rimasta praticamente invariata (+0,6% in termini reali a causa della stretta sui costi pubblici). È aumentata, il contrario, la spesa di tasca propria delle famiglie (out of pocket): +9,2% tra il 2007 e il 2012, per poi ridursi però del 5,7% nel 2013 a 26,9 miliardi di euro. E anche il numero dei collaboratori domestici per attività di cura e assistenza (963mila persone) ha registrato una flessione nell'ultimo anno (-0,4% nel 2013), dopo un periodo di crescita costante (+4,2% tra il 2012 e il 2013). È quanto emerge dal Rapporto «Welfare, Italia. Laboratorio per le nuove politiche sociali» di Censis e Unipol.

Censis: la spesa sanitaria out of pocket delle famiglie nel 2013 è stata di 26 miliardi

Nel 2014, 34 miliardi (fonte Itinerari Previdenziali)

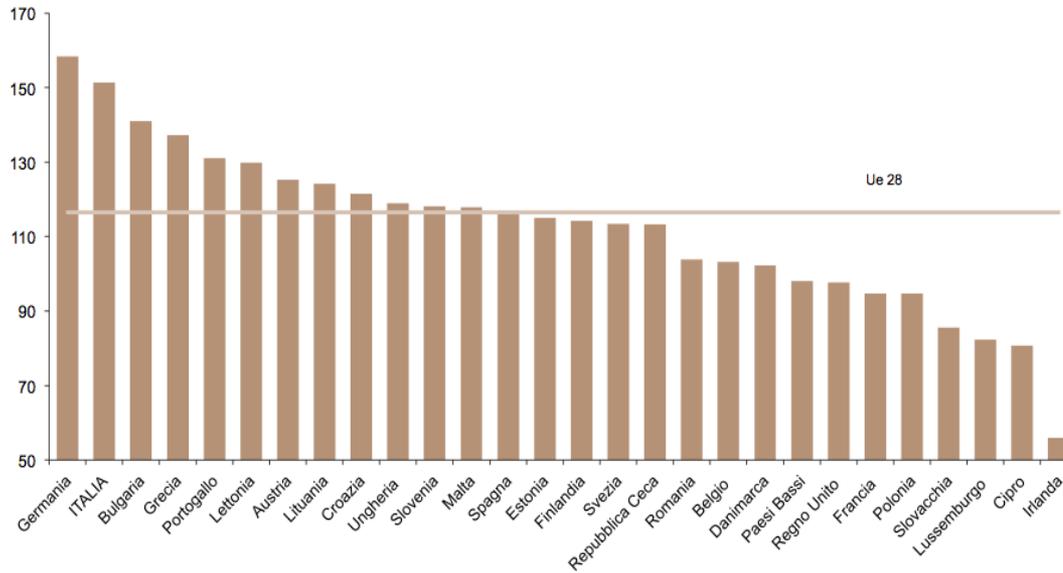
I BISOGNI DI WELFARE

La domanda crescente di cura e di assistenza. Il Censis stima che 4,1 milioni di persone in Italia sono attualmente portatrici di disabilità (il 6,7% della popolazione), nel 2020 diventeranno 4,8 milioni, per arrivare a 6,7 milioni nel 2040. La spesa totale per le disabilità ha registrato un forte incremento, superiore al 20% in termini reali tra il 2003 e il 2011, passando da 21,2 miliardi di euro a quasi 26 miliardi. Cresce anche la domanda di assistenza per la popolazione anziana non autosufficiente (long term care). In Italia gli anziani che usufruiscono di assistenza domiciliare integrata sono passati da poco più di 200mila nei primi anni 2000 a oltre 532mila nel 2012, cioè dal 2,1% della popolazione anziana (persone con 65 anni e oltre) al 4,3%. La spesa complessiva per gli anziani serviti dalla long term care è pari attualmente all'1,7% del Pil, ma nel 2050 l'incidenza potrebbe arrivare al 4%, alla luce delle proiezioni demografiche.

Il welfare pubblico si è ristretto. L'allungamento dell'aspettativa di vita, il marcato invecchiamento della popolazione, le previsioni di incremento delle disabilità e del numero delle persone non autosufficienti prefigurano bisogni crescenti di protezione sociale. Negli anni a venire l'incremento della domanda di sanità e di assistenza proseguirà a ritmi serrati. Una domanda che l'offerta pubblica però non potrà soddisfare. C'è già oggi una domanda in eccesso di cure e di assistenza a cui il sistema pubblico non riesce a fare fronte. Il 73% delle famiglie italiane ha fatto ricorso almeno una volta negli ultimi due anni a visite specialistiche o a esami diagnostici a pagamento (in intramoenia o presso studi privati). La motivazione principale (per il 75%) sono i tempi inaccettabili delle liste d'attesa. Il 31% delle famiglie ha invece dovuto rinunciare almeno una volta negli ultimi due anni a visite specialistiche, a esami diagnostici o a cicli di riabilitazione. In più, il 72% delle famiglie dichiara che oggi avrebbe difficoltà se dovesse

Il 73% delle famiglie ha fatto ricorso almeno una volta negli ultimi due anni a prestazioni sanitarie a pagamento

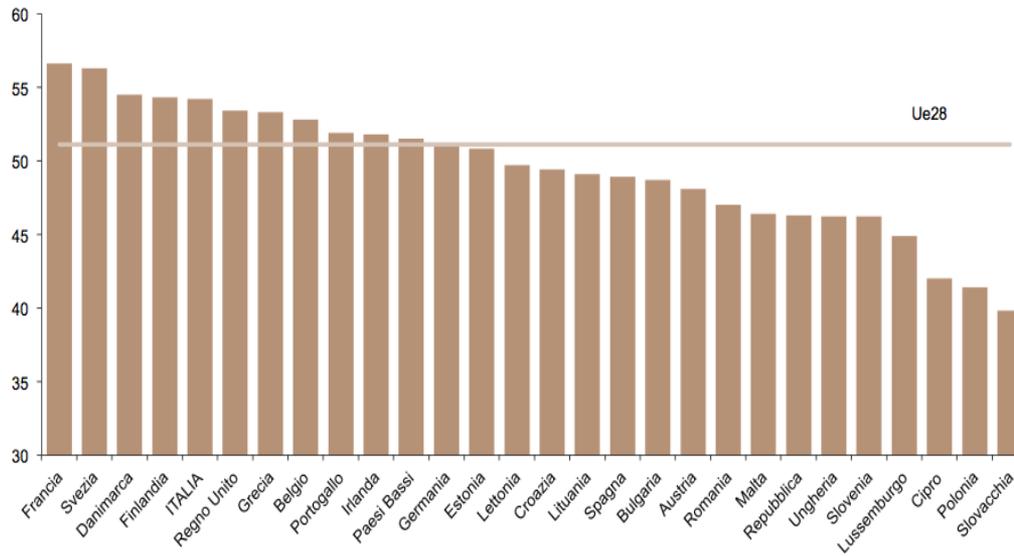
Indice di vecchiaia al 1° gennaio nei paesi Ue
 Anno 2013 (valori percentuali)



- Paesi
- Germania
 - ITALIA
 - Bulgaria
 - Grecia
 - Portogallo
 - Lettonia
 - Austria
 - Lituania
 - Croazia
 - Ungheria
 - Slovenia
 - Malta
 - Spagna
 - Estonia
 - Finlandia
 - Svezia
 - Repubblica Ceca
 - Romania
 - Belgio
 - Danimarca
 - Paesi Bassi
 - Regno Unito
 - Francia
 - Polonia
 - Slovacchia
 - Lussemburgo
 - Cipro
 - Irlanda
 - U-28

Fonte: Eurostat, Demography

Indice di dipendenza nei paesi Ue
 Anno 2013 (valori percentuali)

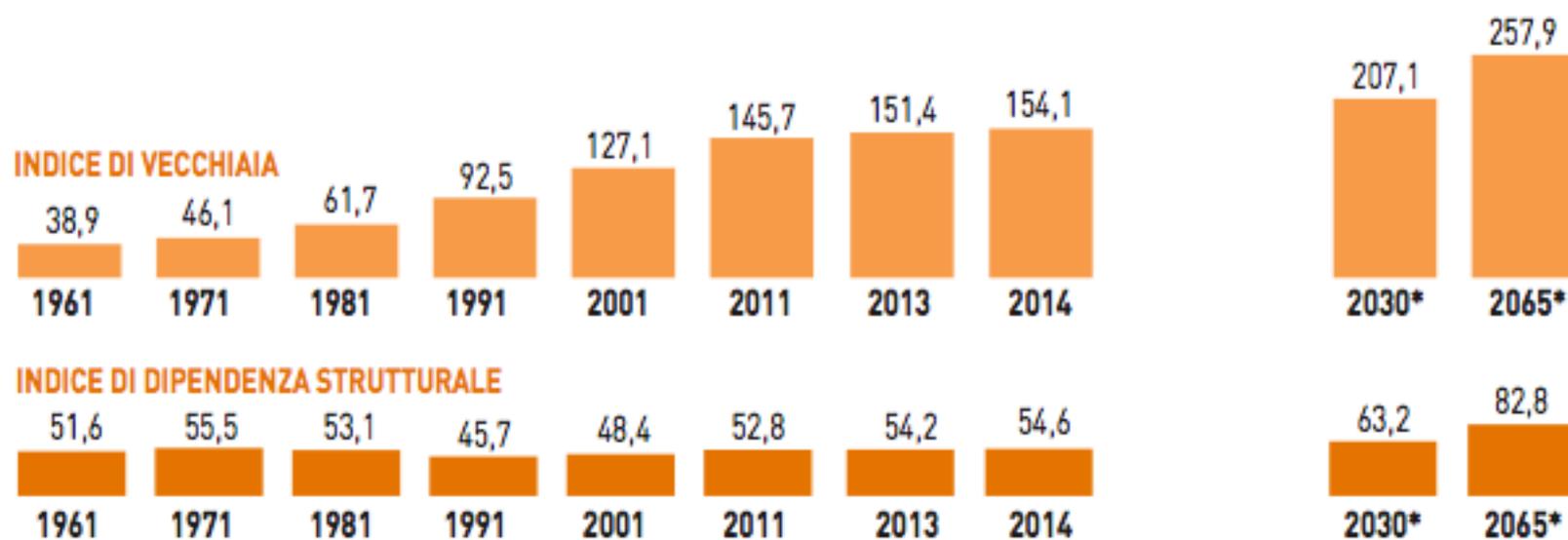


- Paesi
- Francia
 - Svezia
 - Danimarca
 - Finlandia
 - ITALIA
 - Regno Unito
 - Grecia
 - Belgio
 - Portogallo
 - Irlanda
 - Paesi Bassi
 - Germania
 - Estonia
 - Lettonia
 - Croazia
 - Lituania
 - Spagna
 - Bulgaria
 - Austria
 - Romania
 - Malta
 - Repubblica Ceca
 - Ungheria
 - Slovenia
 - Lussemburgo
 - Cipro
 - Polonia
 - Slovacchia

Fonte: Eurostat, Demography

INDICATORI DEMOGRAFICI

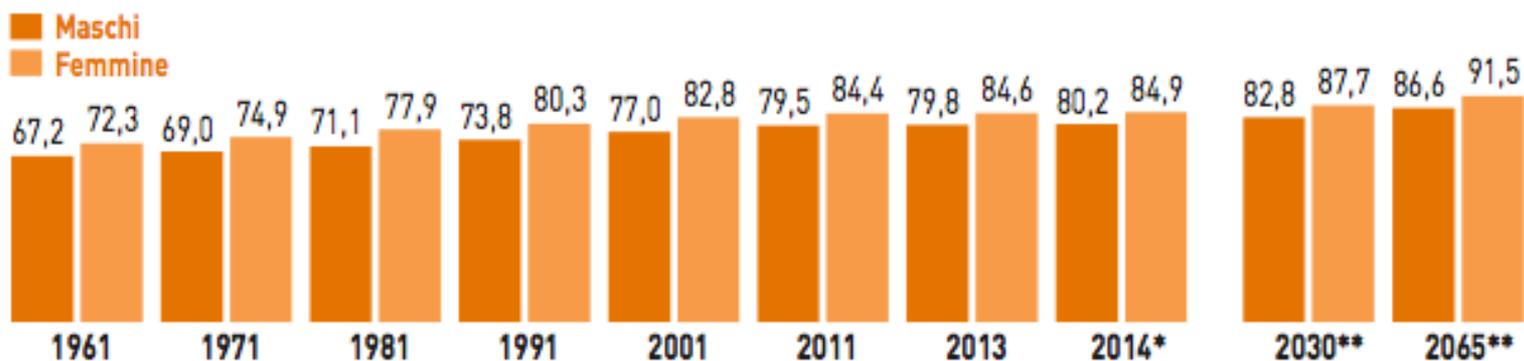
Censimenti 1961-2011, 1° gennaio 2013 e 2014 e previsioni 2030-2065



* previsione

SPERANZA DI VITA ALLA NASCITA PER SESSO

Anni 1961-2065



* stima **previsione

PREVISIONI DELLA POPOLAZIONE RESIDENTE

Anni 2020-2065, migliaia, dati al 1° Gennaio

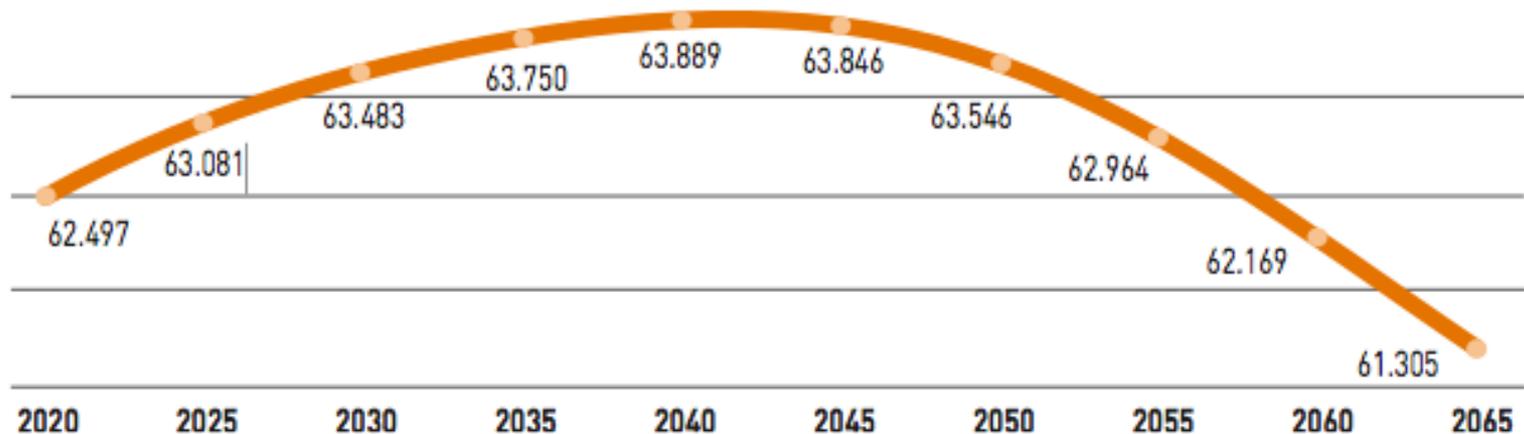
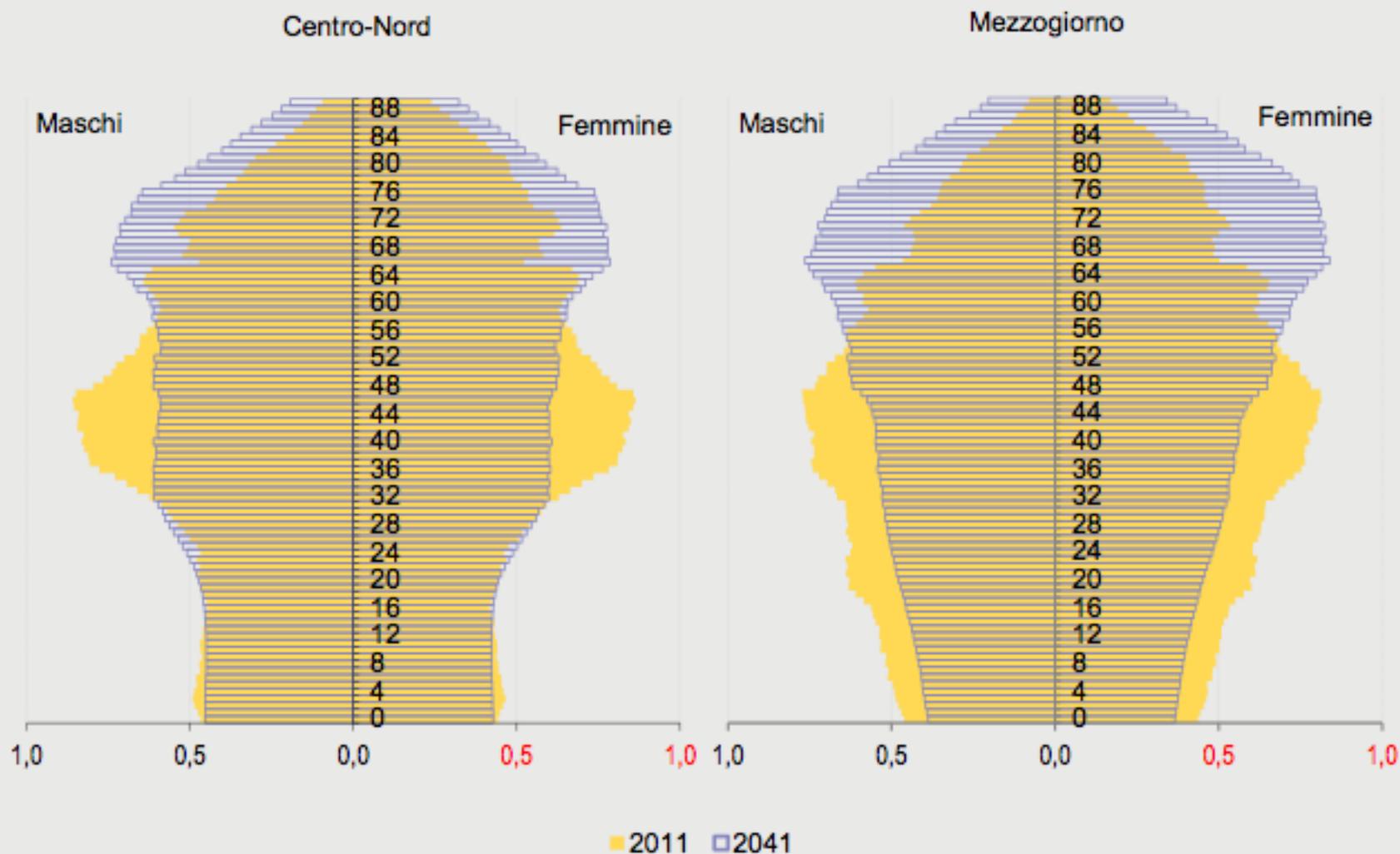


Figura 4.1 Piramidi delle età a confronto. Centro-Nord e Mezzogiorno - Anni 2011 e 2041
(a) (valori percentuali)



Fonte: Istat, Censimento popolazione e abitazioni; Previsioni demografiche

(a) Previsioni demografiche (Anni 2011-2065) - dati pre-Censimento 2011 di fonte anagrafica. Scenario centrale.

Tavola 4.3 Spesa per la protezione sociale nei paesi dell'Unione europea rispetto al Pil - Anni 2008-2011 (valori percentuali)

PAESI	2008	2009	2010	2011
Italia	27,7	29,9	29,9 (a)	29,7 (a)
Austria	28,5	30,7	30,6	29,5
Belgio	28,3	30,6	30,1	30,4
Bulgaria	15,5	17,2	18,1	17,7
Cipro	19,5	21,1	22,1	22,6
Croazia	18,7	20,8	21,0	20,6
Danimarca	30,7	34,7	34,3	34,2
Estonia	14,9	19,0	18,0	16,1
Finlandia	26,2	30,4	30,6	30,0
Francia	31,3	33,6	33,8	33,6 (a)
Germania	28,0	31,5	30,6	29,4 (a)
Grecia	26,2	28,0	29,1	30,2
Irlanda	21,5	26,5	28,5	29,6 (a)
Lettonia	12,7	16,9	17,8	15,1 (a)
Lituania	16,1	21,2	19,1	17,0 (a)
Lussemburgo	21,4	24,3	23,1	22,5
Malta	18,1	19,6	19,4	18,9
Paesi Bassi	28,5	31,6	32,1	32,3 (a)
Polonia	18,6	19,2	19,2	19,2
Portogallo	24,3	26,8	26,8	26,5 (a)
Regno Unito	25,8	28,6	27,4	27,3
Repubblica Ceca	18,0	20,3	20,2	20,4
Romania	14,3	17,1	17,6	16,3
Slovacchia	16,1	18,8	18,7	18,2 (a)
Slovenia	21,4	24,2	25,0	25,0 (a)
Spagna	22,2	25,4 (a)	25,8 (a)	26,1 (a)
Svezia	29,5	32,0	30,4	29,6 (a)
Ungheria	22,9	24,3	23,1	23,0
Ue28	26,7	29,6 (a)	29,3 (a)	29,0 (a)

Fonte: Eurostat, Sespros database

(a) Valori provvisori.

Tavola 4.4 Spesa sociale per funzione in standard di potere d'acquisto (spa) nei paesi dell'Unione europea - Anno 2011 (valori pro capite e valori percentuali)

PAESI	Spesa pro capite	Funzioni								Totale spesa sociale
		Malattia salute	Disabilità	Vecchiaia	Superstiti	Famiglia maternità infanzia	Disoccupazione	Abitazione	Altre tipologie di esclusione sociale	
Italia (a)	7.486	24,9	5,8	52,1	9,2	4,8	2,9	0,1	0,3	100
Austria	9.556	25,2	7,6	44,0	6,6	9,9	5,3	0,3	1,2	100
Belgio	8.952	28,8	7,5	32,7	7,2	7,8	12,8	0,8	2,6	100
Bulgaria	2.134	26,0	7,9	45,2	5,1	11,0	3,5	0,1	1,4	100
Cipro	5.277	22,7	3,4	42,4	5,8	9,0	5,4	4,3	7,1	100
Croazia	3.094	33,9	17,2	27,9	10,2	8,0	2,4	0,2	0,3	100
Danimarca	10.078	21,0	12,4	43,4	0,0	12,5	5,5	2,2	3,1	100
Estonia	2.807	28,0	11,5	43,4	0,6	12,4	3,0	0,3	0,9	100
Finlandia	8.549	25,5	11,9	36,9	3,1	11,2	7,0	1,8	2,6	100
Francia (a)	9.326	28,5	6,2	39,5	6,0	8,2	6,6	2,6	2,4	100
Germania (a)	9.295	33,3	7,9	33,2	7,2	11,1	4,7	2,2	0,5	100
Grecia	6.172	25,9	4,9	44,0	8,1	6,2	7,4	1,3	2,3	100
Irlanda (a)	8.639	45,0	4,4	19,7	3,8	12,0	11,5	1,5	2,0	100
Lettonia (a)	2.278	21,3	8,7	53,2	1,7	7,6	4,8	1,0	1,7	100
Lituania (a)	2.957	27,8	9,6	41,1	3,1	10,4	3,4	0,0	4,7	100
Lussemburgo	13.275	25,4	11,7	28,5	8,9	16,5	5,3	1,3	2,4	100
Malta	4.010	29,3	4,1	45,3	9,4	6,4	2,8	1,0	1,7	100
Paesi Bassi (a)	10.377	35,7	7,8	35,4	4,0	4,0	4,8	1,3	7,1	100
Polonia	3.384	23,1	8,9	47,9	10,2	7,2	1,5	0,3	0,8	100
Portogallo (a)	4.985	25,1	8,3	47,8	7,4	4,9	5,5	0,0	1,2	100
Regno Unito	6.975	31,7	9,1	43,1	0,5	6,4	2,6	5,8	0,8	100
Repubblica Ceca	4.275	31,9	7,6	45,1	3,8	5,9	3,6	0,7	1,4	100
Romania	2.066	25,1	9,0	49,1	4,6	8,9	1,6	0,1	1,5	100
Slovacchia (a)	3.583	30,5	8,9	38,3	5,2	9,9	4,8	-	2,4	100
Slovenia (a)	5.231	31,6	6,9	40,1	7,0	8,9	3,3	0,0	2,3	100
Spagna (a)	6.031	27,4	7,1	34,9	8,9	5,4	14,6	0,9	0,8	100
Svezia (a)	9.119	25,7	13,0	41,2	1,6	10,7	4,0	1,5	2,4	100
Ungheria	4.064	27,8	7,5	40,7	5,6	12,5	3,7	1,8	0,5	100
Ue28 (a)	7.260	29,4	7,7	39,9	5,9	8,0	5,6	2,1	1,6	100

Fonte: Eurostat, Sespros database

(a) Valori provvisori.

I BISOGNI DI WELFARE

La previdenza pubblica si restringe

Oggi un dipendente che:

- ✓ aderisce alla previdenza complementare entro i 35 anni
- ✓ e con una RAL di € 30.000

Deve versare il **12% della RAL** fino all'età pensionabile
per avere un

Tasso di sostituzione del 70%

(fonte RBM Previmedical)

PRESTAZIONI PENSIONISTICHE

Anno 2013

	IVS	Indennitarie	Assistenziali	Totale
Numero (migliaia)	18.231	806	4.286	23.322
Importo complessivo (milioni di euro)	246.626	4.532	21.588	272.746
Importo medio annuo (euro)	13.528	5.624	5.037	11.695
Spesa/Pil	15,23	0,28	1,33	16,85
Tasso di pensionamento	29,99	1,33	7,05	38,37
Indice di beneficio relativo	50,79	21,12	18,91	43,91

I NUOVI BISOGNI DI WELFARE

Alla famiglia del 35enne, con una RAL di € 30.000, che lavora da 10 anni

L'INPS garantisce

- Una pensione ai superstiti o
- Una pensione di inabilità

Inferiore ai 500 euro mensili

I NUOVI BISOGNI DI WELFARE

Le spese sostenute dalle famiglie italiane 2011

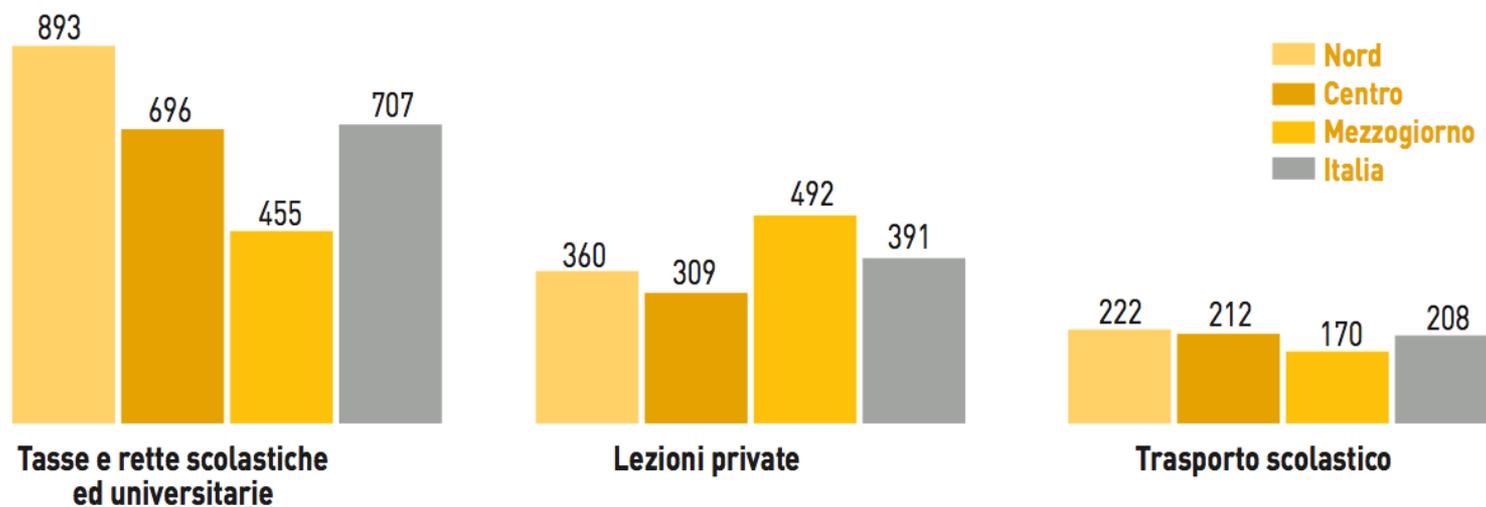
Mantenimento dei figli maggiorenni conviventi che non studiano e non lavorano	3,9 miliardi
Pagamento di badanti od altra assistenza privata	3,0 miliardi
Aiuto economico ai figli autonomi o semi-autonomi	2,5 miliardi
Assistenza ed accudimento di bambini	1,6 miliardi

Fonte: Censis

* per le scuole dell'infanzia si fa riferimento alle sezioni ** l'indicatore è calcolato per le sole scuole statali

SPESA MEDIA EFFETTIVA SOSTENUTA DALLE FAMIGLIE PER SERVIZI PER L'ISTRUZIONE

Anno 2014, euro



Prosegue l'aumento del numero di famiglie e diminuisce la loro dimensione. Dal 2006 al 2013 si osserva un incremento del 7,6 per cento del numero totale di famiglie, cresciute da 23 milioni e 216 mila (in media 2006-2007) a 24 milioni e 979 mila (in media 2012-2013). Contemporaneamente prosegue la diminuzione del numero medio di componenti per famiglia da 4 (1951), a 2,6 (2001), a 2,4 (2011), con punte massime, oggi, in Campania (2,8) e minime in Liguria (2,1).

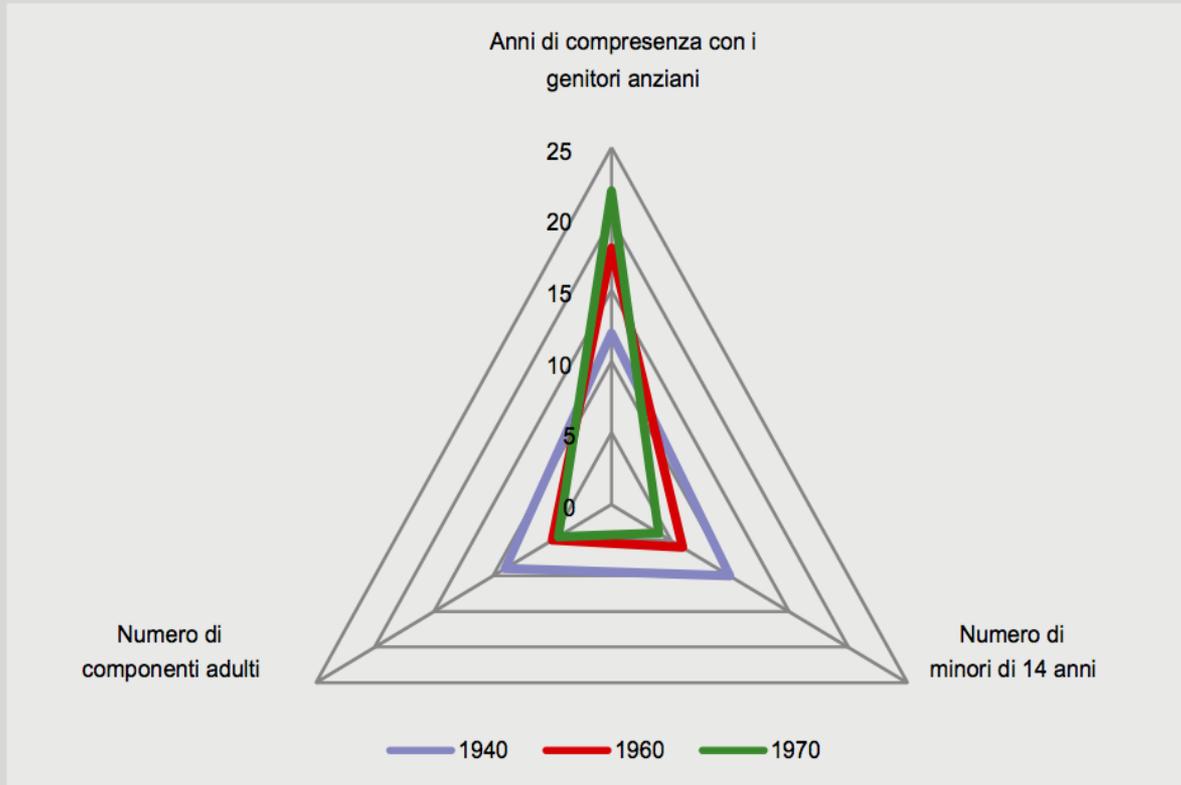
Alcune famiglie, tuttavia, si ricompattano. Un fenomeno emergente – in controtendenza rispetto ai processi di semplificazione della struttura familiare in atto da alcuni decenni – è proprio la crescita tra il 2006-2007 e il 2012-2013 delle famiglie con due o più nuclei, che raggiungono nel 2012-2013 l'1,5 per cento delle famiglie italiane (370 mila famiglie). Le persone che vivono in famiglie con più nuclei (3,0 per cento della popolazione di 15 anni e più) sono aumentate di 438 mila unità nell'ultimo quinquennio arrivando a 1 milione e 567 mila persone di 15 anni e più. La ricompattazione delle famiglie si va realizzando con il rientro dei figli nei nuclei genitoriali dopo separazioni, divorzi, emancipazioni non riuscite o con la coabitazione con parenti (a loro volta costituenti nucleo, per coppia o filiazione). Nelle famiglie con più nuclei aumentano infatti le persone celibi e nubili, i coniugati coabitanti, i separati e i divorziati. Si tratta generalmente di persone giovani (fino a 34 anni di età), più spesso di donne. Potrebbe trattarsi di una strategia di riorganizzazione messa in atto dalle famiglie, con l'obiettivo di fronteggiare la crescente fragilità dei percorsi di emancipazione dei suoi membri e assicurare la sostenibilità economica in risposta alle attuali difficoltà (par. 4.4 **Il contributo dei**

Le coppie con figli sono sempre meno numerose: sono circa 8 milioni e 600 mila (circa 320 mila in meno rispetto al 2006-2007) e rappresentano appena il 34,6 per cento del totale delle famiglie (media 2012-2013) e circa la metà delle famiglie con un nucleo senza membri aggregati. In particolare, a seguito della contrazione della nuzialità e della fecondità, sono le coppie coniugate con figli a diminuire più rapidamente nello stesso periodo dal 37,3 al 32,6 per cento. La forma familiare più tradizionale, dunque, che, ancora 20 anni or sono (1993-1994) era maggioritaria, rappresenta oggi meno di una famiglia su 3.

Invece, le coppie senza figli, in linea con la tendenza già osservata da diversi anni, sono in aumento: sul totale delle famiglie composte da un nucleo, passano dal 28,7 al 29,3 per cento (pari a 4 milioni e 852 mila famiglie, con un incremento di 165 mila).

Le famiglie unipersonali sono cresciute del 23,1 per cento tra il 2006-2007 e il 2012-2013: hanno superato i 7,5 milioni, arrivando a rappresentare il 30,2 per cento delle famiglie italiane. Il 48,7 per cento delle persone che vivono sole sono anziani di 65 anni e più (l'11,1 per cento delle persone sole ha più di 85 anni). Il divario di genere è importante: in virtù della più alta aspettativa di vita – specialmente nelle coorti oggi già invecchiate – fra le donne, la percentuale di persone sole ascrivibile alle fasce di popolazione anziana (65 anni e più) raggiunge il 62,5, mentre fra gli uomini è del 30,0. La crescita delle famiglie unipersonali si deve anche all'aumento dei single non vedovi (4,4 milioni nel 2012-2013 un milione in più rispetto al 2006-2007). Le famiglie di monogenitori non vedovi superano quota 1,5 milioni, con un aumento del 47 per cento rispetto al 2006-2007 e con una numerosità pari a 3,7 milioni di persone. La maggioranza di queste famiglie è costituita da madre con figli (83,7 per cento). **La rete di parentela si modifica e sarà sempre meno in grado di fornire aiuti.**

Figura 4.7 Rete di parentela delle 40enni per anni di compresenza con i genitori anziani, numero di minori di 14 anni, numero di componenti adulti - Generazioni 1940, 1960 e 1970



Fonte: Istat, Popolazione residente comune per sesso, anno di nascita e stato civile; Tavole di fertilità regionali;



persone potenzialmente bisognose di aiuto. Se poi si considera che circa il 62 per cento delle quarantenni nate nel 1970 ha un'occupazione, contro il 50 per cento delle donne della stessa età nate nel 1960 e circa il 30 per cento delle nate nel 1940, è evidente come il carico di lavoro familiare sulle donne (che da decenni i dati sui bilanci di tempo continuano a mostrare in lenta diminuzione) diventi sempre più difficile da sostenere. Le politiche di conciliazione dei tempi di vita e il sostegno pubblico alle famiglie con persone che hanno limitazioni dell'autonomia personale costituiscono, dunque, un nodo cruciale in una società caratterizzata da queste tendenze. In particolare, la maggiore presenza di anziani di età sempre più avanzata, benché possa rappresentare una risorsa per la cura dei bambini, espone soprattutto le donne a un impegno di cura gravoso e sempre più prolungato nel tempo, che può mettere a repentaglio percorsi lavorativi e scelte di vita, riflettendosi negativamente sul benessere individuale e familiare.

Tavola 4.9 Povertà assoluta per ripartizione geografica - Anni 2007-2012
(incidenza percentuale della povertà)

RIPARTIZIONE GEOGRAFICA	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Nord	3,3	1,7	3,7	3,6	4,0	6,4
Centro	2,8	3,1	2,7	4,6	4,1	5,7
Mezzogiorno	6,0	10,9	8,5	7,7	8,8	11,3
Totale	4,1	4,9	5,2	5,2	5,7	8,0

Fonte: Istat, Indagine sui consumi delle famiglie

Tavola 4.10 Persone appartenenti a famiglie in condizioni di grave deprivazione materiale per sintomo di deprivazione - Anni 2007-2013 (per 100 persone)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
In condizione di grave deprivazione materiale	6,8	7,5	7,0	6,9	11,2	14,5	12,5
In arretrato con i pagamenti	12,5	15,8	13,1	12,8	14,1	13,6	14,3
Incapace di far fronte a spese impreviste	32,0	31,6	33,1	33,3	38,6	42,5	40,5
Non può permettersi una settimana di ferie all'anno	39,1	39,8	41,0	39,8	46,7	50,8	51,1
Non può permettersi un pasto proteico almeno una volta ogni due giorni	6,2	7,5	6,2	6,7	12,4	16,8	14,3
Non può permettersi di riscaldare adeguatamente l'abitazione	10,4	11,3	10,6	11,2	18,0	21,2	19,2
Non può permettersi beni durevoli (a)	3,8	4,0	3,3	3,2	3,1	2,0	2,1

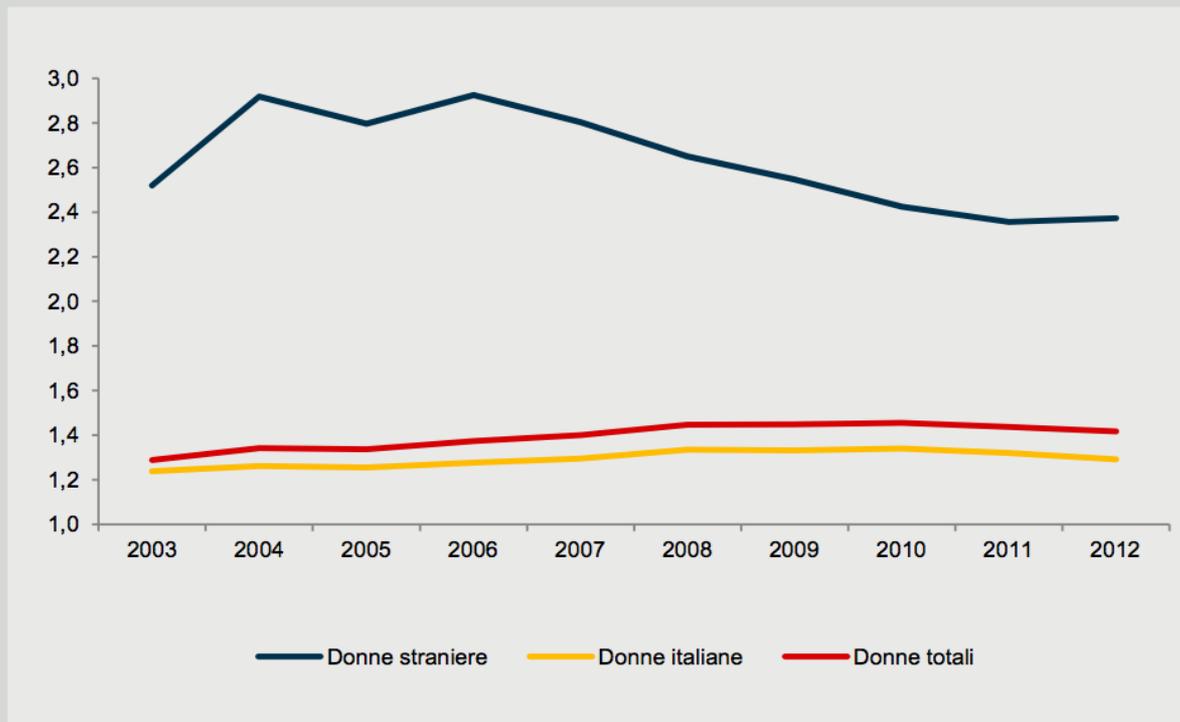
Fonte: Istat, Indagine sui consumi delle famiglie

(a) Almeno uno tra: lavatrice; televisore a colori; telefono; automobile.

144

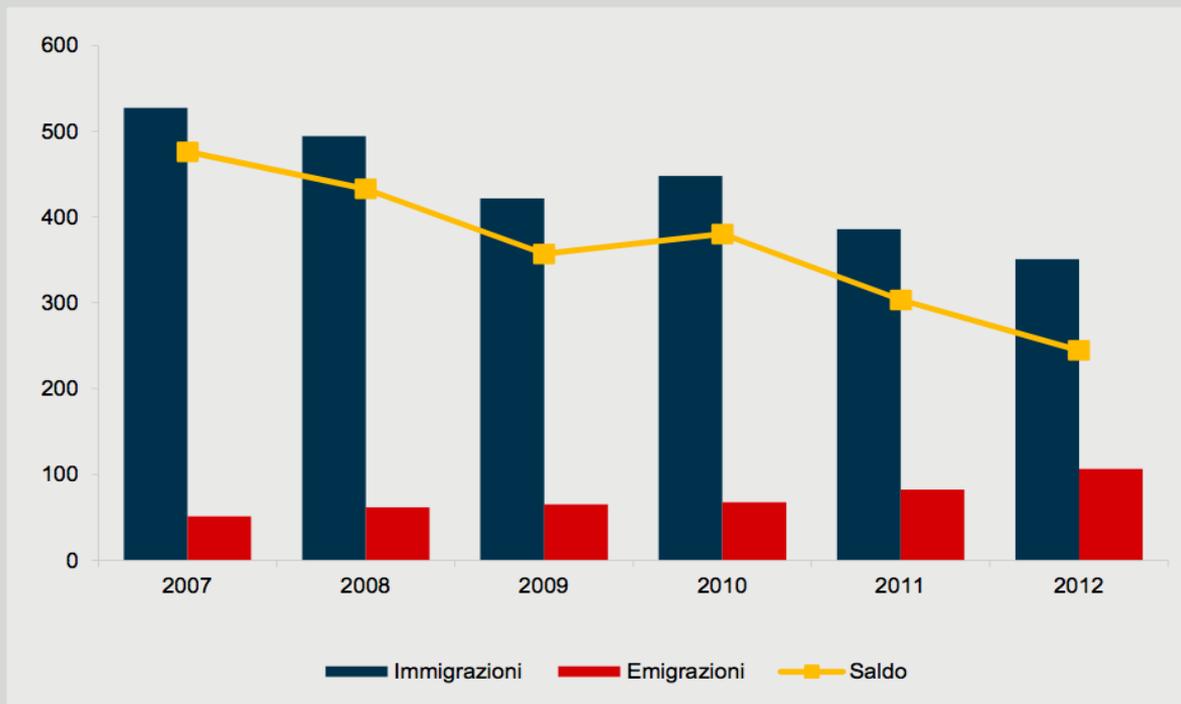


Figura 4.3 Numero medio di figli per donna per cittadinanza della madre - Anni 2003-2012



Fonte: Istat, Iscritti in anagrafe per nascita

Figura 4.6 Immigrazioni, emigrazioni e saldo migratorio con l'estero - Anni 2007-2012
(valori in migliaia)



Fonte: Istat, Iscrizioni e cancellazioni all'anagrafe per trasferimento di residenza



I NUOVI BISOGNI DI WELFARE

Nuovi rischi sociali

- ✓ Aumento della popolazione anziana
- ✓ Aumento dei tassi di attività femminile
- ✓ Sviluppo di una società multiculturale
- ✓ Transizione dal sistema educativo al mercato del lavoro

I NUOVI BISOGNI DI WELFARE



- ✓ Assistenza per anziani e bambini
- ✓ Conciliazione casa-lavoro
- ✓ Educazione dei figli
- ✓ Welfare per gli stranieri
- ✓ Integrazione culturale e sociale

I NUOVI BISOGNI DI WELFARE

- ✓ Baby-sitting
- ✓ Asili nido
- ✓ Congedo parentale
- ✓ Orari flessibili
- ✓ Assistenza per anziani
- ✓ Lavanderia
- ✓ Maggiordomo o aziendale
- ✓ Mediazione culturale
- ✓ Ricongiungimenti familiari e permessi di soggiorno
- ✓ Educazione, orientamento counseling psicologico
- ✓ Wellness fisico

① IL BISOGNO WELFARE

② IL PROFONDO MUTAMENTO DEI RAPPORTI
TRA DATORE E LAVORATORE

OGGI LA RICHIESTA È:
COINVOLGIMENTO, COMPARTECIPAZIONE



BENE COMUNE

IL BUON ANDAMENTO DELL'AZIENDA COME BENE COMUNE,
DEL QUALE TUTTI DEVONO ESSERE RESPONSABILI

Con il Jobs Act CAMBIA IL PARADIGMA DEL RAPPORTO DI LAVORO

*Ciò che CAMBIA è il **concetto stesso di rapporto di lavoro**. Nella riforma sono presenti tre elementi decisivi a ns parere:*

I presupposti

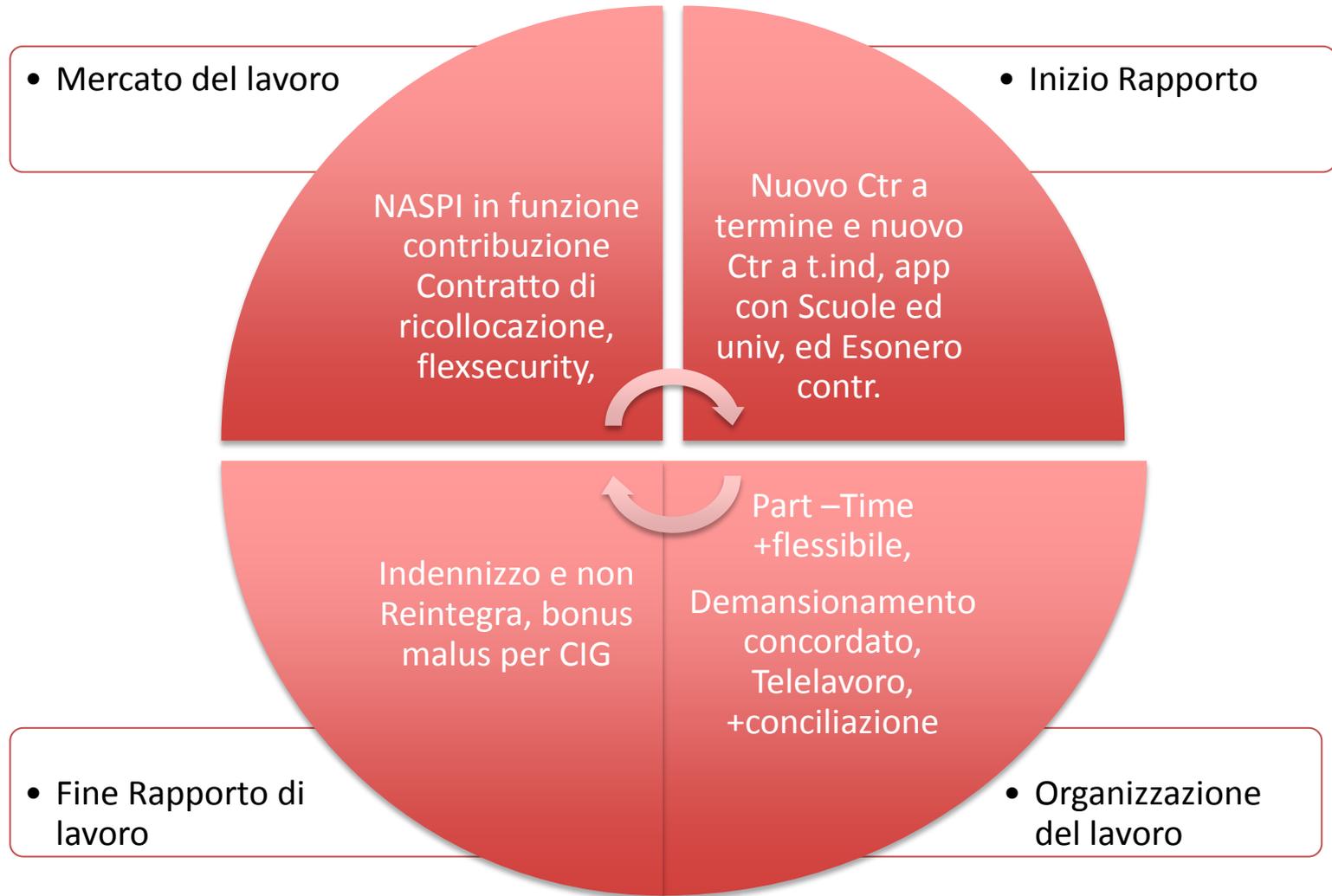
- ✓ **Fiducia nelle capacità di imprenditori e di lavoratori** – antropologia positiva e quindi nella loro capacità di costruire un rapporto di lavoro finalizzato al Bene Comune basato sul **senso di responsabilità reciproco**.
- ✓ **Impresa come Bene Comune** – (n.b. il prossimo passo legislativo sarà improntato a sistemi di **partecipazione attiva dei lavoratori e alla governance dell'impresa** – vedi legge di stabilità 2016).
- ✓ **Flex – security** ossia un sistema di flessibilità del rapporto di lavoro in un contesto normativo e di servizi che favorisce il re-impiego e il costante adeguamento delle competenze dei lavoratori alle esigenze del MdL. **(il lavoro è un percorso e non un posto)**



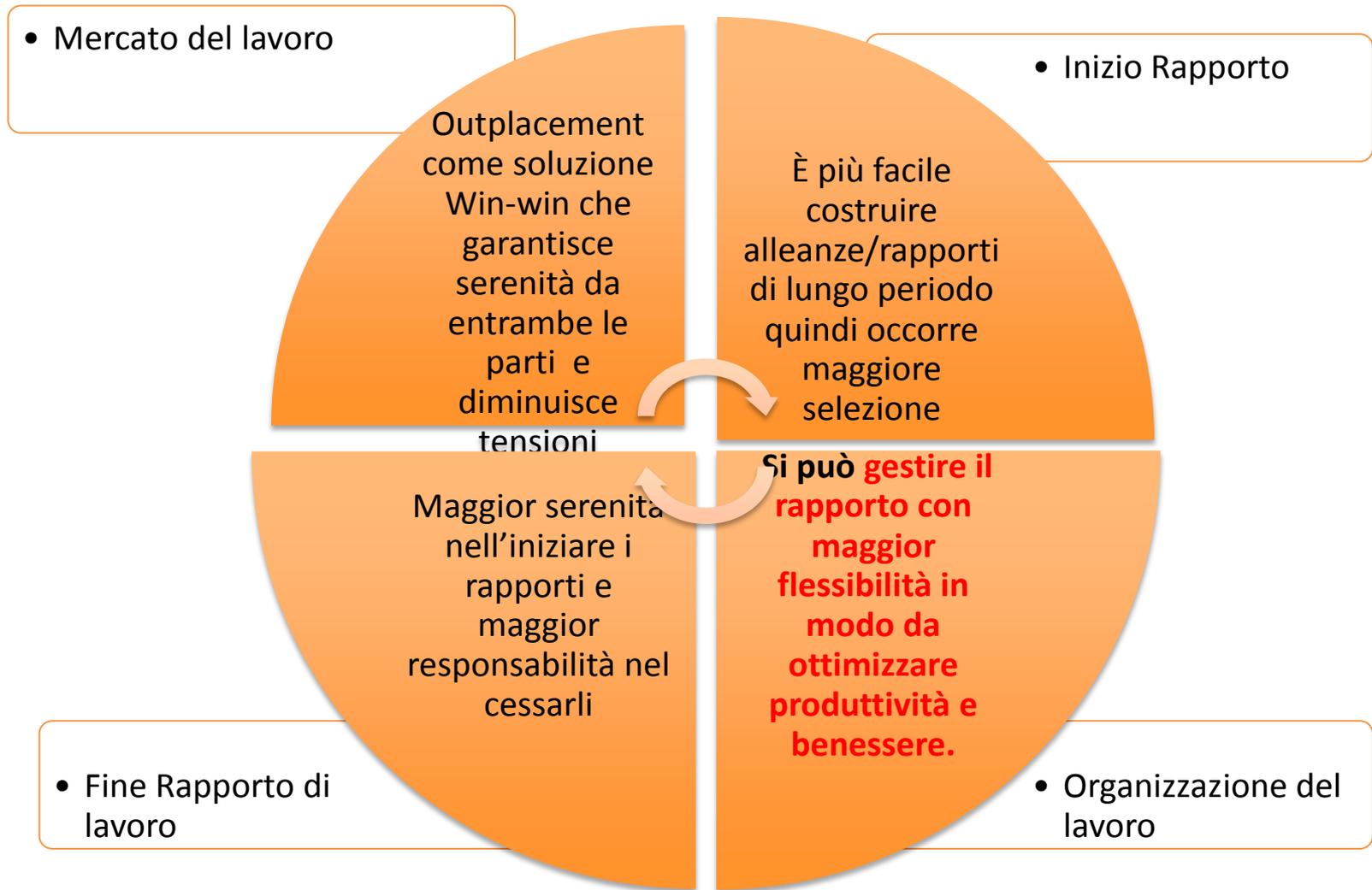
Il Jobs Act cambia per sempre il modo di concepire il lavoro

- In genere lo rende più moderno, più adatto **a rendere le imprese flessibili e competitive.**
- Vedendo **il lavoro come un percorso e la fine di un rapporto come una fase di tale percorso:** aiuta le persone a rientrare nel mercato piuttosto che sussidiarle economicamente evitando dispersioni di prezioso capitale umano e di risorse finanziarie.

..cambia tutto...



..cosa deve cambiare nella gestione...



Stanno cambiando le relazioni industriali

Il welfare aiuta la rivoluzione:

Relazione tesa al coinvolgimento, verso una reciproca risposta ai bisogni.



«Si può sostenere che l'esperimento di Relazioni Industriali di Luxottica determina la nascita di una sorta di start up-Business Unit interna del Welfare aziendale co-gestita da Azienda e sindacato.

Gli investimenti che consentono la costituzione e la marcia della cd. "Start up" derivano dal surplus di performance organizzative rese possibili dai nuovi accordi sindacali stipulati in tale quadro di sperimentazione.»

Angelo De Filippo, "Welfare Aziendale" a cura di Tiziano Treu, IPSOA

E in futuro diventerà un elemento
incentivante...

LEGGE DI STABILITÀ 2016

La disposizione reca un'articolata disciplina, introduttiva di misure per l'incremento della produttività, per il rafforzamento della partecipazione dei dipendenti all'impresa e per lo sviluppo delle politiche a sostegno dei lavoratori e dei propri familiari.

In particolare, al comma 1, si prevede che, salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa sono assoggettati, entro il limite complessivo di 2.000 euro lordi, a una imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali, in misura pari al 10 per cento.

Al successivo comma 2, si dispone che le somme e i valori di cui al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 (di seguito TUIR), non concorrono, nel rispetto dei limiti ivi indicati, a formare il reddito di lavoro anche nell'eventualità in cui gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al predetto comma 1. In buona sostanza, il lavoratore può scegliere di non ricevere, in tutto o in parte, le somme di cui al comma 1, e di fruire, in alternativa, di somme e di valori di cui al citato articolo 51 del TUIR, comma 2 e comma 3, ultimo periodo. Tali ultimi valori e somme non concorrerebbero alla formazione del reddito di lavoro dipendente, nel rispetto dei limiti massimi individuati nelle disposizioni richiamate. A titolo meramente esemplificativo, le somme di cui al comma 1 potrebbero essere fruiti, in tutto o in parte, sotto forma di contributi versati dal datore di lavoro a enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale oppure sotto forma di contributi versati al fondo di previdenza complementare. Resta fermo in tali evenienze, che detti contributi non concorrerebbero alla formazione del reddito di lavoro dipendente nei limiti, rispettivamente, di 3.615,20 e 5.164,57 euro, considerando in tali importi anche quanto già cumulativamente versato nel medesimo periodo d'imposta dal datore di lavoro e dal dipendente.

- Premi di risultato fino ad € 2.000 : imposte sui redditi al 10% (di conseguenza contribuzione normale)

- In alternativa, in tutto o in parte, art. 51 comma 2 e comma 3,ultimo periodo, quindi no irpef e no contribuzione

Vale per redditi fino ad € 50.000

Al comma 5, si prevede che la disciplina introdotta dal presente articolo si applichi limitatamente al settore privato e con esclusivo riferimento ai titolari di reddito da lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente quello di percezione delle somme di cui al comma 1, a euro 50.000. Se il sostituto d'imposta tenuto ad applicare l'imposta sostitutiva non è lo stesso che ha rilasciato la certificazione unica dei redditi per l'anno precedente, il beneficiario attesta per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nel medesimo anno.

Incentivo al coinvolgimento paritetico nell'organizzazione del lavoro

Al comma 8, infine, si prevede la possibilità per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro la possibilità di elevare fino a 2.500 euro il limite di cui ai precedenti commi 1 e 3.

Tutto deve derivare dalla cd. Contrattazione di prossimità!

Al comma 6 si precisa che, ai fini dell'applicazione delle disposizioni in commento, le somme e i valori di cui ai commi 1 e 2 devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

Cos'è il welfare aziendale

Si tratta di beni e servizi a carattere

- Previdenziale/assicurativo
- Sociale/ricreativo/sanitario
- Educativo/formativo

che le aziende offrono ai propri dipendenti **ad integrazione dei normali strumenti retributivi** (retribuzione & premi) per venire incontro alle loro esigenze personali/famigliari determinate o comunque in relazione alla vita lavorativa.

Non sono retribuzione e per tale ragione godono di speciali privilegi che la normativa offre ad essi... esenzione contributiva e fiscale

In questo contesto assume un ruolo centrale il welfare aziendale, ma cos'è?

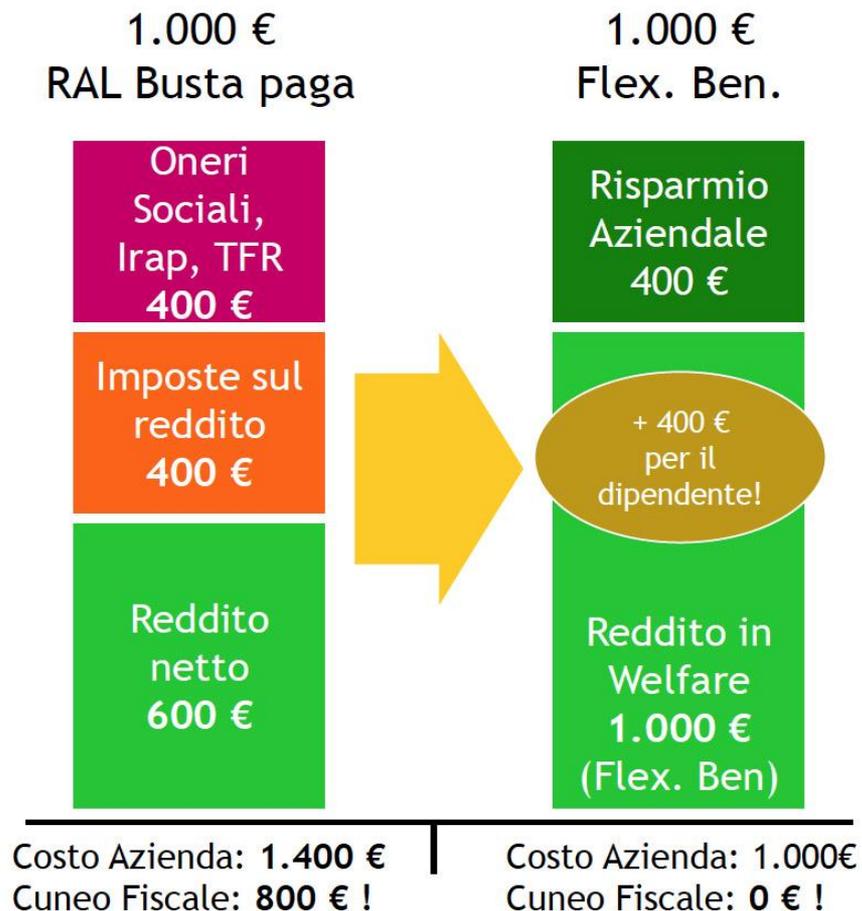
Si tratta di beni e servizi a carattere

- Previdenziale/assicurativo
- Sociale/ricreativo/sanitario
- Educativo/formativo

che le aziende offrono ai propri dipendenti **ad integrazione dei normali strumenti retributivi** (retribuzione & premi) per venire incontro alle loro esigenze personali/famigliari determinate o comunque in relazione alla vita lavorativa.

Non sono retribuzione e per tale ragione godono di speciali privilegi che la normativa offre ad essi... esenzione contributiva e fiscale

I vantaggi del welfare aziendale



Gli aspetti fiscali

Art. 51

Determinazione del reddito di lavoro dipendente

1. Il reddito di lavoro dipendente e' costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro. Si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche le somme e i valori in genere, corrisposti dai datori di lavoro entro il giorno 12 del mese di gennaio del periodo d'imposta successivo a quello cui si riferiscono.

Principio di **omnicomprensività**: tutto ciò che è *percepito in relazione al rapporto di lavoro*

3 Art. 46, DPR 597/73: *“Reddito di lavoro dipendente. Il reddito di lavoro dipendente è quello derivante dal lavoro prestato con qualsiasi qualifica alle dipendenze e sotto la direzione di altri, compreso quello a domicilio quando sia considerato lavoro dipendente secondo le norme della legislazione sul lavoro (...)”*.

La definizione originaria : “quello derivante dal lavoro prestato”
Era stabilito perciò un sinallagma preciso

Il testo unico delle imposte sui redditi, nella sua originaria formulazione del 1986, ha abbandonato il concetto di sinallagma tra prestazione ed emolumento, estendendo la definizione di reddito da lavoro dipendente anche ai compensi, in denaro o in natura, percepiti dal lavoratore *“in dipendenza del rapporto di lavoro”*¹⁵. Il passaggio da un concetto di *“dipendenza del lavoro prestato”* del DPR 597/73 a quello di *“dipendenza del rapporto di lavoro”*, ha comportato un notevole ampliamento dell’ambito di applicazione della disciplina del reddito di lavoro dipendente, rendendo possibile scardinare il sinallagma lavoro - remunerazione, estendendo l’imponibilità anche ad erogazioni che, pur essendo effettuate nell’ambito del rapporto di lavoro dipendente, trovavano la loro causa in aspetti diversi dalla mera prestazione lavorativa. L’intento del legislatore era giustificato dal tentativo di porre un limite alla consistente mole di contenzioso generato dalla difficoltà di qualificazione della natura delle somme percepite, ad esempio, nei periodi di assenza dal lavoro o quelle erogate indipendentemente dall’effettiva prestazione di lavoro.

OMNICOMPRENIVITÀ: È QUINDI SUFFICIENTE CHE

vi sia una erogazione di un qualsiasi elemento suscettibile di valutazione economica che trovi la propria causa, diretta o indiretta, nel rapporto di lavoro dipendente, tale da poter affermare che il compenso non sarebbe stato erogato in assenza di tale rapporto¹⁹. Il concetto di reddito di lavoro dipendente sembra non trovare limiti neanche nella dimensione temporale, tanto da far ricomprendere in tale tipologia di reddito anche quelli corrisposti agli ex dipendenti in relazione ad un rapporto di lavoro cessato²⁰.

Fonte: Quaderno dei compensi in natura e dei rimborsi spese, Ordine dei Commercialisti di Treviso

Cassazione, Sez. Lav., set. 22264 del 25 novembre 2004

Sono considerati parti della retribuzione imponibile tutti gli elementi che *“trovano la loro causa tipica e normale nel rapporto di lavoro cui sono istituzionalmente connessi, anche se non strettamente correlati alla effettiva prestazione lavorativa, (...)”*

Fringe benefits: *“compensi in natura, consistenti in beni o servizi , anche prodotti dallo stesso datore di lavoro, ovvero in sconti particolari sull’acquisto di tali beni o servizi”*

Agenzia delle Entrate, Risoluzione 29 maggio 2009, n. 137/E

per alcuni di questi, la norma, in merito alla determinazione del loro valore, ha fissato una determinazione su base convenzionale, in deroga al principio del valore “normale”.

Per altri, è stabilito che non sono da considerarsi retribuzione, determinandone la detassazione, in misura totale o con dei limiti di valore

Va ricordato che tutte le considerazioni che verranno fatte in termini di trattamento fiscale dei *fringe benefits*, sono da considerarsi, salvo circoscritte eccezioni, estese anche in ambito previdenziale e ciò per effetto dell'armonizzazione dei criteri per la determinazione della base imponibile fiscale e previdenziale, introdotta dal D.LGS. n. 314/97.

CONDIZIONE

La prestazione di beni o servizi deve essere rivolta alla generalità dei dipendenti o specifiche categorie, nella loro interezza, di essi.

Circolare 23 dicembre 1997, n. 326

Le categorie non devono essere solo quelle del Codice Civile, serve un raggruppamento Omogeneo di lavoratori, dove l'omogeneità è determinata da un criterio oggettivo.

Vedi anche Risoluzione 378/e del 17 dicembre 2007

ASSISTENZA SANITARIA

2. Non concorrono a formare il reddito:

a) i contributi previdenziali e assistenziali versati dal datore di lavoro o dal lavoratore in ottemperanza a disposizioni di legge; i contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale in conformita' a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, che operino negli ambiti di intervento stabiliti con il decreto del Ministro della salute di cui all'articolo 10, comma 1, lettera e-ter), per un importo non superiore complessivamente ad euro 3.615,20. Ai fini del calcolo del predetto limite si tiene conto anche dei contributi di assistenza sanitaria versati ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lettera e-ter);

ART. 10

e-ter) i contributi versati, fino ad un massimo di euro 3.615,20, ai fondi integrativi del Servizio sanitario nazionale istituiti o adeguati ai sensi dell'articolo 9 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni, che erogano prestazioni negli ambiti di intervento stabiliti con decreto del Ministro della salute da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione. Ai fini del calcolo del predetto limite si tiene conto anche dei contributi di assistenza sanitaria versati ai sensi dell'articolo 51, comma 2, lettera a). Per i contributi versati nell'interesse delle persone indicate nell'articolo 12, che si trovino nelle condizioni ivi previste, la deduzione spetta per l'ammontare non dedotto dalle persone stesse, fermo restando l'importo complessivamente stabilito;

PRESTITI

Art. 51 comma 2 b)

b) in caso di concessione di prestiti si assume il 50 per cento della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al tasso ufficiale di sconto vigente al termine di ciascun anno e l'importo degli interessi calcolato al tasso applicato sugli stessi. Tale disposizione non si applica per i prestiti stipulati anteriormente al 1 gennaio 1997, per quelli di durata inferiore ai dodici mesi concessi, a seguito di accordi aziendali, dal datore di lavoro ai dipendenti in contratto di solidarieta' o in cassa integrazione guadagni o a dipendenti vittime dell'usura ai sensi della legge 7 marzo 1996, n. 108, o ammessi a fruire delle erogazioni pecuniarie a ristoro dei danni conseguenti a rifiuto opposto a richieste estorsive ai sensi del decreto-legge 31 dicembre 1991, n. 419, convertito con modificazioni, dalla legge 18 febbraio 1992, n. 172;

Vitto e mense

Art. 51 comma 2 lettera c)

c) le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro, nonché quelle in mense organizzate direttamente dal datore di lavoro o gestite da terzi, o, fino all'importo complessivo giornaliero di euro 5,29, aumentato a euro 7 nel caso in cui le stesse siano rese in forma elettronica, le prestazioni e le indennità sostitutive corrisposte agli addetti ai cantieri edili, ad altre strutture lavorative a carattere temporaneo o ad unità produttive ubicate in zone dove manchino strutture o servizi di ristorazione;

Servizi assimilati a quelli di mensa aziendale:

1. convenzione stipulata dal datore di lavoro con un generico ristorante:
l'impresa stipula un contratto non con una società di ristorazione ma con l'esercente di un pubblico esercizio e concede in appalto la gestione del servizio di mensa per i propri dipendenti che possono usufruirne nei locali convenzionati dietro la presentazione di un buono (buono pasto o buono valore).
2. fornitura di cestini preconfezionati contenenti il pasto dei dipendenti.

Vedi :

Circolare 23 dicembre 1997, n. 326/E

Risoluzione 22 giugno 2002, n. 202

CARD ELETTRONICHE:

- danno diritto ad una sola prestazione giornaliera
- La mancata fruizione della prestazione del giorno non genera alcun diritto in capo al dipendente
- Non consentono di ricevere somme di danaro
- Non consentono di ricevere beni o prestazioni diverse
- Sono strutturate per individuare i casi di abuso

In sostanza se non consentono abusi, utilizzi alternativi o da parte di soggetti diversi dai destinatari non sono da considerarsi reddito a prescindere dal superamento del limite stabilito per i ticket

Vedi anche Risoluzione 17 maggio 2005 n. 63

TRASPORTI

ART 51 comma c bis)

c-bis) per i servizi di trasporto ferroviario di persone prestati gratuitamente, si assume, al netto degli ammontari eventualmente trattenuti, l'importo corrispondente all'introito medio per passeggero/chilometro, desunto dal Conto nazionale dei trasporti e stabilito con decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, per una percorrenza media convenzionale, riferita complessivamente ai soggetti di cui al comma 3, di 2.600 chilometri. Il decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti e' emanato entro il 31 dicembre di ogni anno ed ha effetto dal periodo di imposta successivo a quello in corso alla data della sua emanazione.

d) le prestazioni di servizi di trasporto collettivo alla generalita' o a categorie di dipendenti; anche se affidate a terzi ivi compresi gli esercenti servizi pubblici;

Condizioni

Le condizioni¹⁴² necessarie affinché tali prestazioni siano, per il dipendente, da considerarsi irrilevanti ai fini reddituali sono che il servizio:

- sia rivolto alla generalità o a intere categorie di dipendenti;
- sia prestato direttamente dal datore di lavoro:
 - attraverso l'utilizzo di mezzi di proprietà dell'azienda;
 - attraverso l'utilizzo di mezzi noleggiati;
- ovvero sia fornito da terzi sulla base di apposita convenzione o accordo stipulato dallo stesso datore di lavoro;
- *non deve coinvolgere* il dipendente, che rimane estraneo al rapporto con il vettore.

Affidamento a terzi: outsourcing o convenzione diretta

Outsourcing

La prima soluzione, impone l'introduzione di più figure: a) un soggetto terzo si occupa della sottoscrizione di convenzioni con gli operatori del trasporto ed emette i "buoni"; b) l'azienda che vuole usufruire di tale soluzione acquista i "buoni" dal soggetto terzo e li distribuisce al personale dipendente; c) i dipendenti utilizzano i "*buoni*" per l'acquisto dei titoli di viaggio validi per i vettori convenzionati.

Tali costi per l'azienda sono prestazioni di lavoro interamente deducibili¹⁴⁸, mentre per il dipendente non costituiscono reddito di lavoro.

Fonte: Quaderno compensi in natura e rimborsi spesa, Ordine dei Commercialisti di Treviso

Affidamento a terzi: outsourcing o convenzione diretta

Convenzione diretta

In Italia, con il Decreto della mobilità sostenibile nelle aree urbane¹⁴⁹, è stato stabilito che le Aziende situate in zone a rischio di inquinamento atmosferico e con più di 300 dipendenti per unità locale o con più di 800 dipendenti distribuiti su più unità, devono nominare la figura di un **Mobility Manager**. L'obiettivo principale di tale figura è quello di ridurre l'utilizzo di auto circolanti, aumentare l'uso di mezzi di trasporto alternativi, migliorare il grado di accessibilità delle aree urbane e ridurre l'inquinamento atmosferico.

La strategia, sulla quale si concentra tale figura, è quella di redigere dei Piani di Spostamento Casa-Lavoro (PSCL), atti a programmare le modalità di spostamento dei dipendenti. I percorsi seguiti per ottenere questo piano migliorativo sono effettuati attraverso interventi di persuasione (finalizzati a modificare le abitudini quotidiane dei dipendenti), di concessione (fornendo dei servizi agevolativi o degli incentivi) e di restrizione (attraverso la disincentivazione all'uso dell'auto privata, o la limitazione alla circolazione stradale).

Per l'implementazione di un PSCL l'azienda (o, nel caso sia nominato, un Mobility Manager) deve porre attenzione alla realtà locale ed alla rete di trasporto pubblico. Tale studio permette di individuare le stazioni più vicine alla sede (ferroviaria, autobus o metropolitana), di valutare la compatibilità degli orari dei servizi con quello lavorativo e di stipulare particolari convenzioni con i gestori del Servizio Pubblico.

L'azienda mira ad ottenere il blocco dei prezzi da sostenere ed uno sconto rispetto alle normali tariffe a seguito della sottoscrizione degli abbonamenti dei dipendenti.

La convenzione viene redatta in forma pubblica, ha per oggetto la finalità di promuovere l'utilizzo del mezzo pubblico tra i dipendenti e prevede la forma e la durata del servizio stesso.

L'erogazione degli abbonamenti può avvenire, sia attraverso la compilazione di moduli cartacei, sia attraverso la compilazione di appositi moduli on-line.

ART 51 comma 2 f)

f) l'utilizzazione delle opere e dei servizi di cui al comma 1 dell'articolo 100 da parte dei dipendenti e dei soggetti indicati nell'articolo 13;

È necessario coordinare questa disposizione con quella prevista dall' art. 100

ART. 100

1. Le spese relative ad opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti volontariamente sostenute per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, sono deducibili per un ammontare complessivo non superiore al 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi.

ART 51 comma 2 f)

Principi:

1. Beni e servizi messi a disposizione direttamente dal datore di lavoro
2. Volontarietà

1. No rimborsi
2. Base volontaria, quindi non possono essere oggetto di contratti, accordi o regolamenti aziendali



Art 51 comma 2 lettera f) – ART 100 : **NO ACCORDI O REGOLAMENTI AZIENDALI**
Tutte le altre forme di welfare ex 51 : **SI ACCORDI O REGOLAMENTI AZIENDALI**

ART 51 comma 2 lettera f)

- Impianti sportivi, palestre, wellness
 - Abbonamenti e biglietti per eventi sportivi, teatrali, musicali etc.
 - Formazione
 - Viaggi e vacanze
 - Abbonamenti a riviste e giornali
 - Servizi sanitari
 - Servizi di assistenza a bambini ed anziani (baby sitter, badanti, asili nido)
- La risoluzione 34/E/2004 ha chiarito che qualora l'erogazione riguardi l'utilizzo di strutture o impianti, queste possono essere anche di terzi, a condizione che il lavoratore rimanga estraneo al rapporto economico tra fornitore e azienda

ISTRUZIONE

ART.51 comma 2 f bis)

f-bis) le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalita' dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la frequenza degli asili nido e di colonie climatiche da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, nonche' per borse di studio a favore dei medesimi familiari.⁽²⁾

Condizioni

Circolare 238/E del 22 dicembre 2000 :

- le somme erogate devono essere utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o da specifiche categorie di dipendenti
- Il datore di lavoro deve acquisire e conservare la documentazione comprovante l'utilizzo da parte del lavoratore coerentemente con le finalità per le quali sono state corrisposte

RISOLUZIONE N. 378/E



Roma, 17 dicembre 2007

Direzione Centrale Normativa e Contenzioso

➤ nella fattispecie disciplinata dalla lettera *f-bis*) rientrano anche le somme corrisposte ai dipendenti per assegni, premi e sussidi per fini di studio a favore dei familiari di cui all'articolo 12 del TUIR (cfr. circ. 238/E del 2000).

In conclusione, si ritiene che l'assegno di studio per soccorrere il dipendente che abbia necessità di sostenere spese per la formazione scolastica, di vario livello, dei propri figli o familiari siano da ricomprendere nell'articolo 51, comma 2, lettera *f-bis*) del TUIR e, dunque, non debbano concorrere alla formazione del reddito di lavoro dipendente.

BENI E SERVIZI IN NATURA

3. Ai fini della determinazione in denaro dei valori di cui al comma 1, compresi quelli dei beni ceduti e dei servizi prestati al coniuge del dipendente o a familiari indicati nell'articolo 12, o il diritto di ottenerli da terzi, si applicano le disposizioni relative alla determinazione del valore normale dei beni e dei servizi contenute nell'articolo 9. Il valore normale dei generi in natura prodotti dall'azienda e ceduti ai dipendenti e' determinato in misura pari al prezzo mediamente praticato dalla stessa azienda nelle cessioni al grossista. Non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a lire 500.000; se il predetto valore e' superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito.

DEDUCIBILITÀ AI FINI IRES

LE SPESE PER PRESTAZIONI DI LAVORO DIPENDENTE SONO ORDINARIAMENTE DEDUCIBILI DAL REDDITO D'IMPRESA ANCHE SE SOSTENUTE IN DENARO O IN NATURA A TITOLO DI LIBERALITÀ A FAVORE DEI LAVORATORI.

Art 95, comma 1, TUIR

Attenzione al limite per le erogazioni di cui all'art.100

DEDUCIBILITÀ AI FINI IRAP

non sono deducibili i costi sostenuti per il personale dipendente classificabili nella voce B9) dello schema di conto economico previsto dall'art. 2425 del Codice Civile (Costi per il personale)

IVA

In generale, ci si riferisce alla disciplina riguardante lo specifico bene o servizio oggetto dell'erogazione al dipendente

Welfare: art 51 TUIR

Voce di spesa	Limite di detassazione e decontribuzione per il lavoratore	Modalità di fruizione
Spese rette asilo nido	nessuno	Rimborso spese
Spese rette scuola materna	nessuno	Rimborso spese
Spese rette da scuola primaria fino ad università	nessuno	Rimborso spese
Spese per frequentazione campus estivi	nessuno	Rimborso spese
Spese per acquisto testi scolastici	nessuno	Rimborso spese
Interessi su prestiti / mutui	50% differenza tra TUR e tasso	Rimborso spese
Assistenza sanitaria integrativa	€ 3.615,20	Acquisto aziendale
Previdenza integrativa	€ 5.164,27	Versamento aziendale
Beni e Servizi in natura	€ 258,64	Acquisto aziendale
Servizi di Trasporto pubblico	Nessuno	Acquisto aziendale
Spese sanitarie per malattie gravi o handicap	Nessuno	Rimborso
Fabbricati concessi in locazione in caso di trasferimento	Rendita catastale + importo a carico lavoratore - importo carico azienda	Rimborso
Somministrazioni di vitto tramite ticket	€ 1.163,8	Acquisto aziendale
Somministrazioni di vitto tramite convenzioni	Nessuno	Acquisto aziendale

Welfare: art 100 TUIR

le voci qui previste sono indeducibili, fermo il vantaggio contributivo, per la parte eventualmente eccedente il 5 per mille delle retribuzioni complessive

Voce di spesa	Limite annuo di detassazione e decontribuzione lavoratore	Modalità di fruizione
Spese di assistenza (es. Baby Sitter, Colf Badanti)	nessuno	Acquisto aziendale
Spese di ricreazione (viaggi, teatro, altro...)	nessuno	Acquisto aziendale
Spese di formazione per il lavoratore (corsi)	nessuno	Acquisto aziendale
Spese per attività sportive	nessuno	Acquisto aziendale
Spese mediche (es. checkup)	nessuno	Acquisto aziendale

Perché le aziende hanno interesse a realizzare piani di welfare aziendale?

Perché con il welfare aziendale si ottiene....

- **aumento benessere organizzativo**
- **miglioramento clima aziendale**
- **aumento produttività**
- **minor assenteismo**
- riduzione stress
- aumento soddisfazione e motivazione
- consolidamento senso di appartenenza (collegato ai primi due fattori)
- relazioni industriali più efficienti

A costi contenuti ...

(le ricerche lo dimostrano...)

Ritorno sulla produttività

Fattore D, una società creata da una giornalista, Anna Zavaritt, da anni impegnata su questo fronte ha commissionato a McKinsey una ricerca sul ritorno di investimento in welfare...**i risultati sono illuminanti!**

GRAFICO 8



Valore D

Il welfare ha inoltre un impatto positivo sulla produttività

Esempi di impatto delle politiche di welfare sulla produttività

... con un impatto positivo per l'azienda fino a...



-15% assenze



1.350€ all'anno



+5% ore di lavoro extra



1.600€ all'anno



-1,6 mesi di congedo di maternità



1.200€



Ritorno sulla soddisfazione

GRAFICO 7



Il welfare aziendale migliora significativamente il benessere organizzativo

Soddisfazione

"Sono orgoglioso di lavorare per la mia azienda"



Impegno e dedizione al lavoro

"Sono disposto a lavorare spontaneamente più di quanto mi è richiesto"



Immagine aziendale

"Consiglierei la mia azienda a un amico come posto di lavoro"



Retention

"Vorrei continuare a lavorare per la mia azienda"



■ Aziende senza welfare □ Incremento successivo all'introduzione del welfare "personalizzato"
■ Aziende con welfare

Engagement index

+30%

+15%

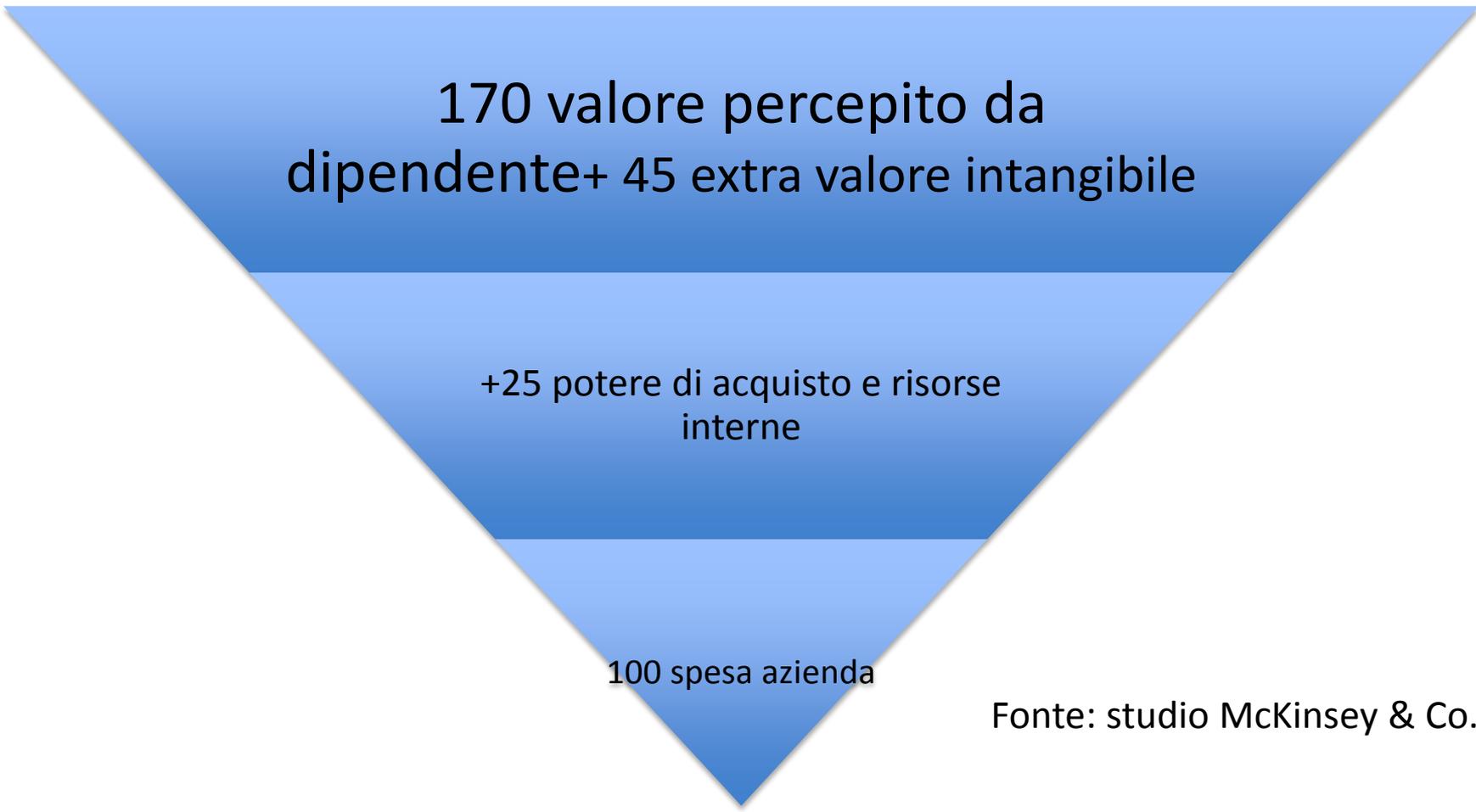
I vantaggi del welfare aziendale

L'abbattimento del cuneo fiscale aiuta nel raggiungimento degli **obiettivi di retention, senso di appartenenza, produttività** lasciando intatto il valore dell'investimento aziendale : 100 è quanto l'azienda mette a disposizione, 100 è il valore che arriva al dipendente.

Anzi, uno studio di McKinsey ha messo in evidenza che a fronte di 100 speso dall'azienda il dipendente percepisce un extra valore che viene quantificato nel 70%



I vantaggi del welfare aziendale



170 valore percepito da
dipendente+ 45 extra valore intangibile

+25 potere di acquisto e risorse
interne

100 spesa azienda

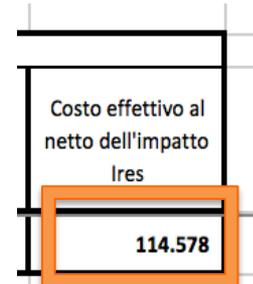
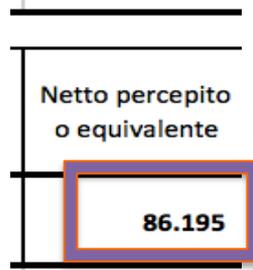
Fonte: studio McKinsey & Co.

E il vantaggio ECONOMICO è EVIDENTE

VALORE BENI E
SERVIZI DI WELFARE
PER IL DIPENDENTE



VALORE DEI
RICONOSCIMENTI IN
DENARO



COSTO PIANO DI WELFARE



COSTO PIANO RETRIBUTIVO

Le motivazioni

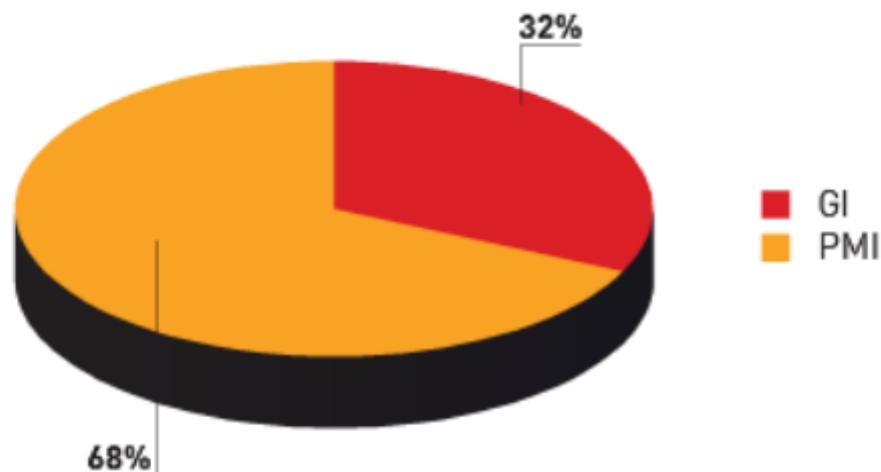
Premio Assiteca 2016 – Indagine sul welfare aziendale

Una interessante fotografia della realtà



vediamo

Figura 1 – Presenza delle aziende che hanno risposto al questionario: classificazione in PMI e GI (valori %)



Fonte: ASAM

Figura 2 – Classificazione in PMI familiari, PMI non familiari, GI familiari, GI non familiari (valori %)

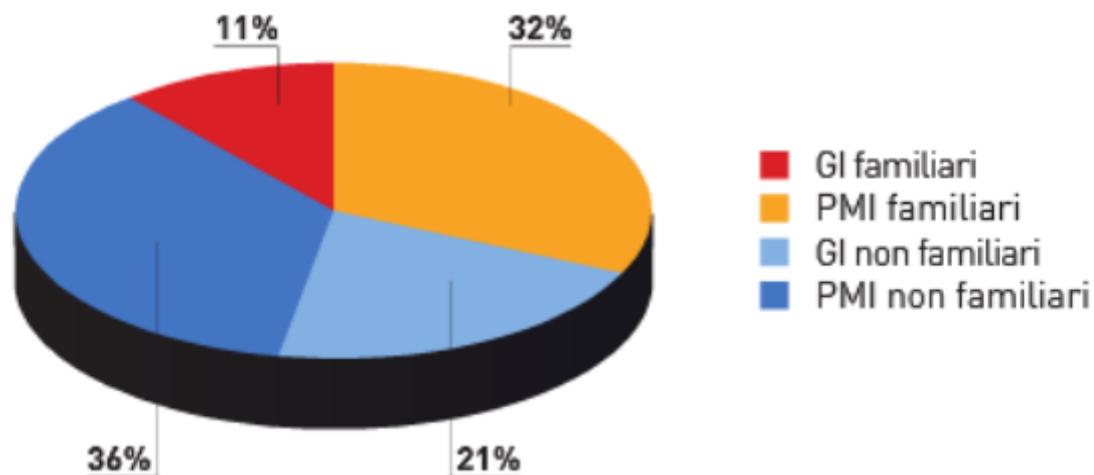
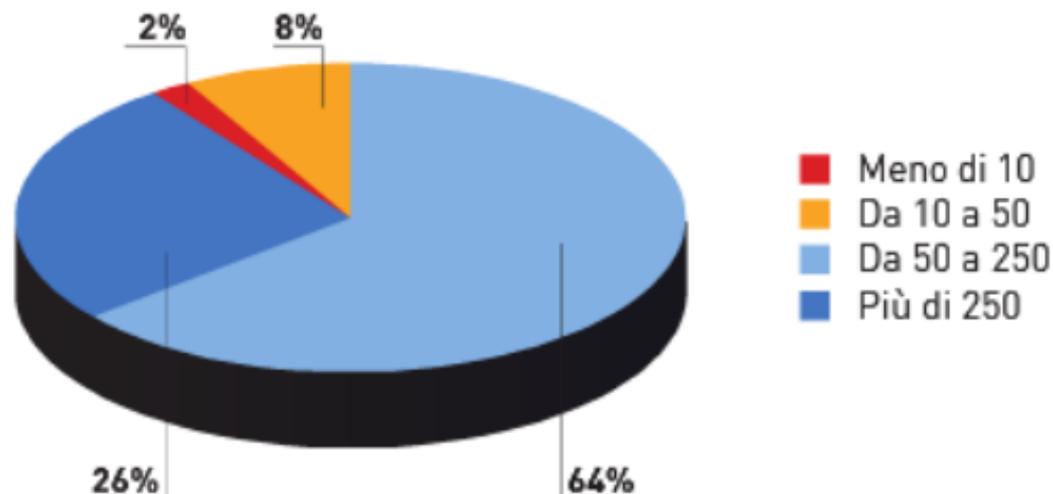
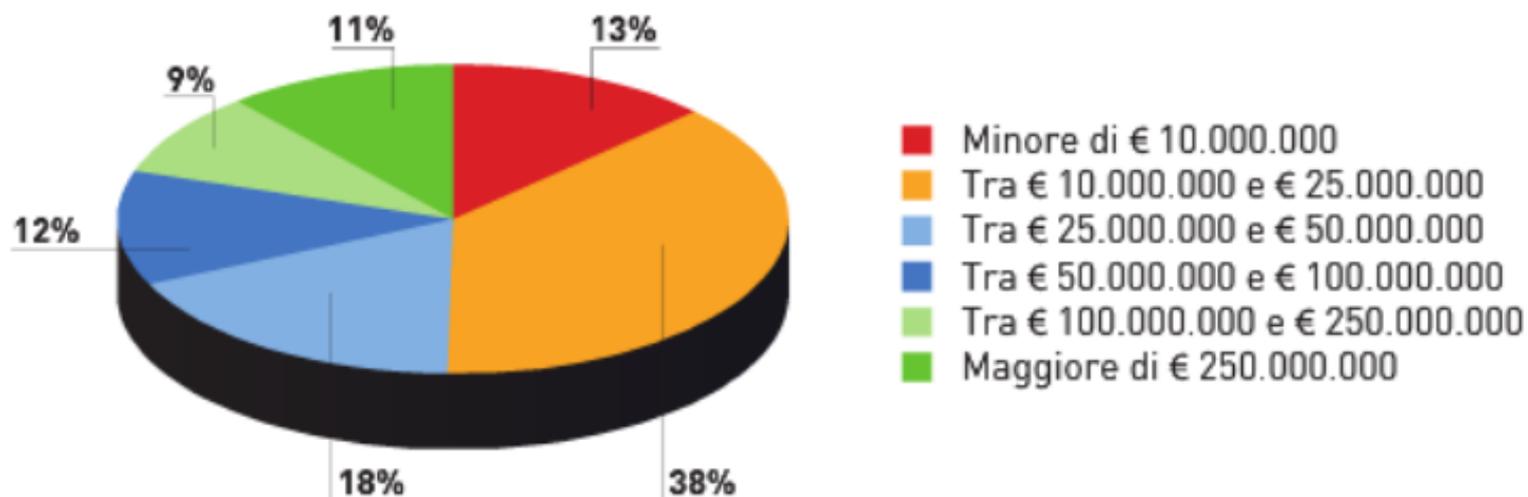


Figura 5 – Numeri di dipendenti presenti nelle aziende al 30 giugno 2015 (valori %)



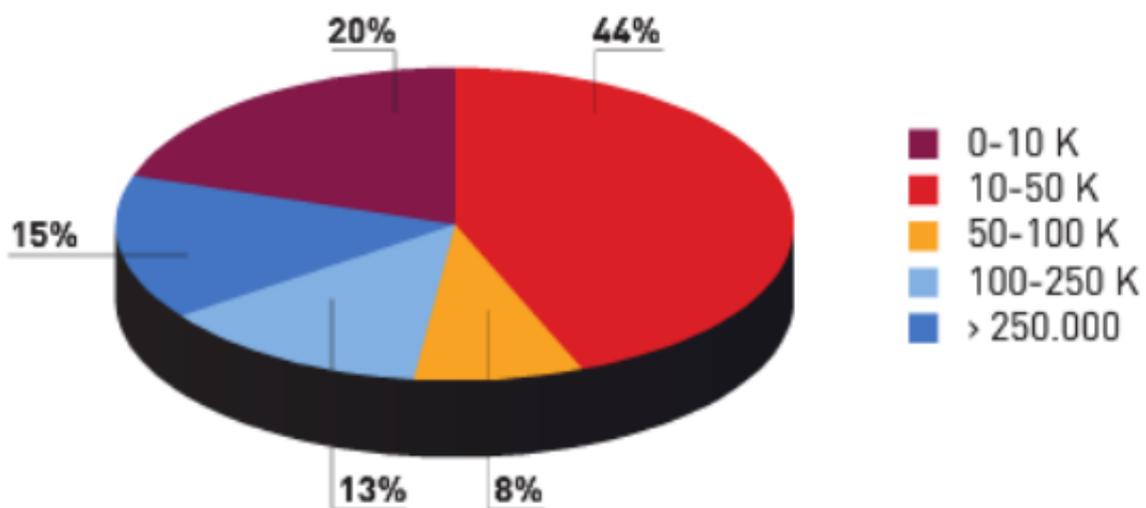
Fonte: ASAM

Figura 6 – Classificazione delle aziende per fatturato 2014 (valori %)



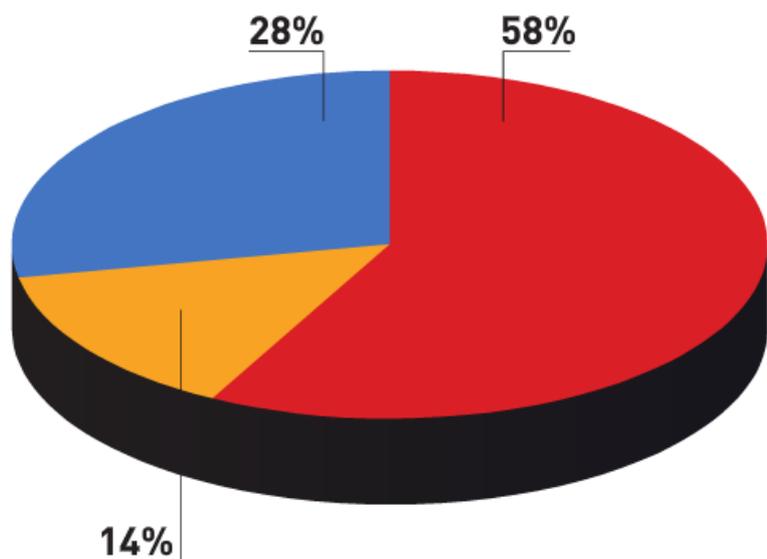
Fonte: ASAM

Figura 19 – **Classificazione dell'ammontare del budget (valori %)**



Fonte: ASAM

Figura 8 – Definizioni di welfare che le aziende sentono più vicine alla loro realtà (valori %)



- Insieme di azioni volte allo sviluppo dei risultati dell'impresa attraverso un'articolata gamma di strumenti finalizzati al miglioramento del clima interno, del benessere organizzativo e del singolo lavoratore
- Utilizzo di strumenti di remunerazione alternativi a quelli più tradizionali per ridurre il divario tra costo aziendale e il reale potere d'acquisto trasferito al dipendente
- Strumenti e servizi di natura non monetaria, ma tangibili, che l'azienda mette a disposizione dei propri dipendenti

Fonte: ASAM

Figura 9 – **Motivazioni che hanno spinto ad attuare politiche di welfare aziendale (valori %)**



Fonte: ASAM

PREMIO ASSITECA 2016

IN DEFINITIVA L'INDAGINE CI RACCONTA DI UN MONDO CHE:

- ✓ Si muove con motivazioni molto “granulari”, tutte degne di nota, nessuna prevalente. Possiamo dire che ancora non c'è una *vision*?
- ✓ Ha budget molto ridotti, come è logico che sia in mancanza di una *vision*
- ✓ Non ha strutture dedicate
- ✓ Non misura i risultati
- ✓ Non ha supporti tecnologici

Come si costruisce un piano

Nella costruzione di un piano welfare ci sono alcuni “punti chiave”:

- L’analisi retributiva e l’analisi delle fonti di finanziamento
- L’analisi (swot analysis) del welfare eventualmente già presente in azienda
- la costruzione dei regolamenti/accordi, o delle circolari aziendali
- La misurazione dei risultati

Qui ci vogliamo soffermare su altri elementi, che consideriamo centrali nell’implementazione di un piano welfare

VERSO UNA RELAZIONE DI RECIPROCA RISPOSTA AI BISOGNI

IL DIPENDENTE È CLIENTE

- Un piano welfare non può essere calato dall'alto
- Tantomeno il dipendente può essere "educato"

IL CLIENTE È AL CENTRO

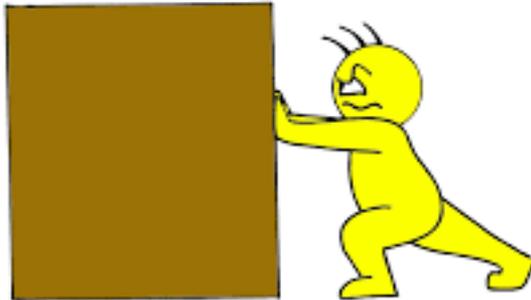
- Non gli chiediamo di adattarsi alle esigenze dell'azienda
- L'organizzazione discende dalla risposta al bisogno

Stated simply, customer engagement is the depth of the relationship a customer has with a brand.

In questa relazione, il dipendente è chiamato alla decisione. Ad una scelta, meglio se consapevole

PUSH

NO



NO



MA



Il futuro non è più il prodotto ad alto contenuto tecnologico
ma il prodotto ad alto contenuto di informazione

MISSION

Aumentare il livello di engagement del dipendente (cliente) attraverso la proposta di prodotti/servizi ad alto contenuto di informazione all'interno di una relazione continuativa e di lungo periodo nella quale (il dipendente) possa maturare scelte consapevoli

I CRITERI

1. il bene o servizio proposto deve soddisfare un bisogno reale e percepito
 2. Il bene o servizio deve avere un alto contenuto di informazione
 3. Il bene o servizio deve essere proposto all'interno di una costante attività di relazione e comunicazione
 4. il bene o servizio viene erogato secondo modalità che replichino o migliorino le sue esperienze da consumatore

Le azioni

1. INFORMAZIONE – PORTARE AI DIPENDENTI QUANTA PIÙ INFORMAZIONE POSSIBILE SUL WELFARE
2. SVOLGERE UNA ACCURATA ANALISI DEI BISOGNI
3. COSTRUIRE UN PANEL DI OFFERTA DI FLEXIBLE BENEFITS
4. DEFINIRE UN PIANO E GLI STRUMENTI DI COMUNICAZIONE E DI RELAZIONE
5. DEFINIRE LE RESPONSABILITÀ
6. ATTIVARE UNA PIATTAFORMA TECNOLOGICA PER LA GESTIONE
7. DEFINIRE GLI INDICATORI PER MISURARE IL ROI

UN CONTENUTO INFORMATIVO SUL WELFARE

Diamo al dipendente, sulla base del suo estratto conto INPS, le informazioni su:

- ✓ Maturazione del diritto alla pensione
- ✓ Data di pagamento della pensione
- ✓ Importo maturato ad oggi
- ✓ Ipotesi di importo pagato alla data di pensionamento
- ✓ Prestazione ai superstiti
- ✓ Prestazione di inabilità e invalidità



Eventualmente, le integriamo con i dati relativi a strumenti di welfare già presenti in azienda

PERCHÉ QUESTE INFORMAZIONI?

Esiste un punto critico nella costruzione del piano di welfare: distogliere l'attenzione del lavoratore dalla "paga".

Si tratta di spostare l'attenzione su di un orizzonte più ampio (di lungo termine, nel quale inquadrare anche le esigenze più immediate)- la previdenza è naturalmente un argomento di lungo termine



Il colloquio serve infine a far acquisire consapevolezza ed ad orientare, preparando il dipendente a recepire quello che il datore proporrà

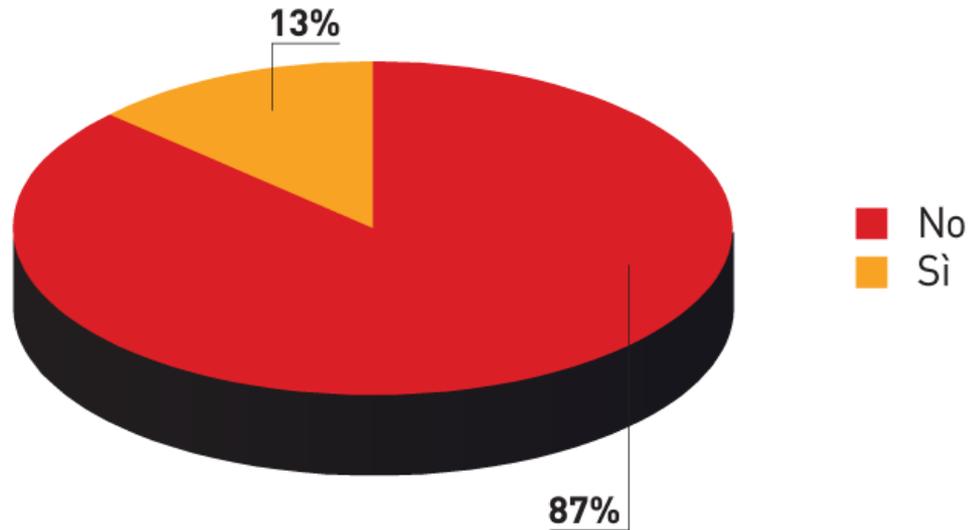
LA PIATTAFORMA TECNOLOGICA

- Azzera le attività di gestione per l'azienda
- Trasforma la gestione in comunicazione
- Consente al dipendente di scegliere il proprio piano welfare navigando in web anche da *smartphone*



Torniamo all'indagine ASSITECA

Figura 10 – **Utilizzo di una piattaforma tecnologica per usufruire/accedere al programma di welfare aziendale (valori %)**



Fonte: ASAM

Il modo con cui queste motivazioni vengono “messe a terra” non possono prescindere da una qualche *piattaforma tecnologica*, altrimenti la manualità ammazzerrebbe qualunque nobile e incisivo tentativo di welfare aziendale. Peccato che alla domanda specifica, se cioè veniva utilizzata una piattaforma tecnologica per usufruire e/o accedere al programma di welfare, l’87% abbia risposto che non veniva utilizzato nulla di tutto ciò (fig. 10). Quel 13% che ha risposto affermativamente (proprio pochini in verità!) precisava che la piattaforma tecnologica veniva per il 40% gestita centralmente dall’azienda; per il 47% era gestita in autonomia dal singolo dipendente e per il 13% era gestita in autonomia solo da alcune categorie di dipendenti (fig. 11).

Figura 10 – **Utilizzo di una piattaforma tecnologica per usufruire/accedere al programma di welfare aziendale (valori %)**

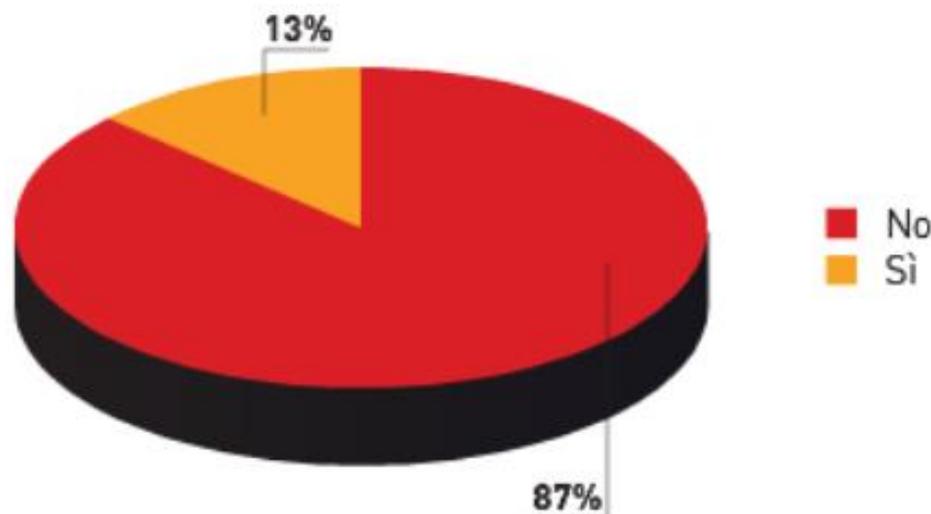
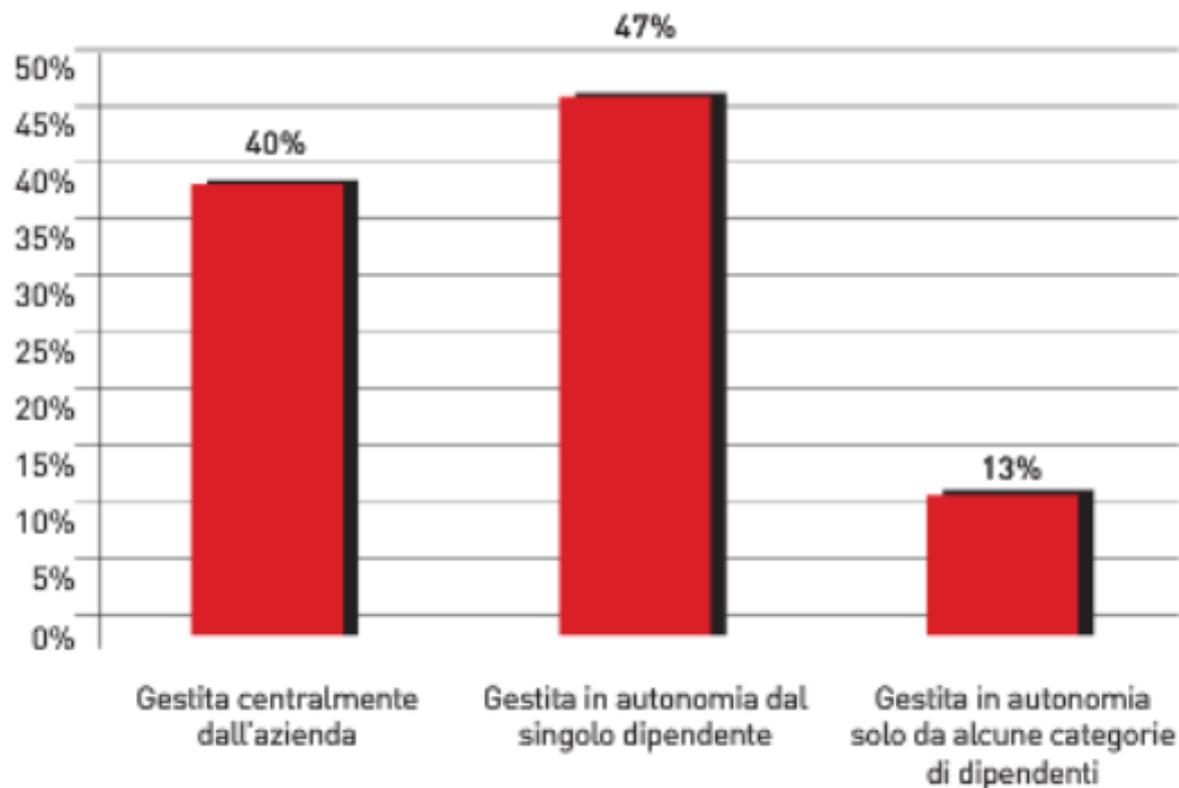


Figura 11 - Chi in azienda può accedere alla piattaforma tecnologica (valori %)



Fonte: ASAM

Lo dice ASSITECA

Una piattaforma tecnologica esterna potrebbe, ad esempio, fornire in outsourcing servizi di supporto al piano di welfare in azienda. Tra le varie possibilità, quella di ricorrere a un provider specializzato in soluzioni avanzate (definibili di Welfare 2.0) in grado di eliminare la quasi totalità dei carichi di lavoro mettendo a disposizione una piattaforma web che tramite internet (o direttamente implementata nell'intranet aziendale) consenta a ciascun dipendente, in un ambiente customizzato e *user friendly*, di agire in totale autonomia nelle fasi di scelta dei servizi, di destinazione delle risorse assegnate (anche tramite gestione dei programmi di MBO) e di rendicontazione documentale dei servizi fruiti. Un portale web di questo tipo sarebbe senz'altro in grado di acquisire in formato digitale i documenti di spesa,

Questi flussi potrebbero, infine, generare reportistiche suddivise per sede/centro di costo/filiale/reparto ed essere acquisiti dai sistemi di contabilità e di controllo di gestione. Da ultimo, ciascun dipendente potrebbe disporre in ambiente protetto di un suo profilo individuale dal quale accedere al menu dei servizi disponibili nel quadro del piano di welfare e interagire online con il provider per ricevere assistenza, scaricare documentazione, utilizzare eventuali voucher elettronici e alimentare la survey di gradimento (che avrà così la possibilità di aggiornarsi in tempo reale rispetto alle singole fruizioni) oltre, ovviamente, per monitorare l'andamento dei propri consumi rispetto al budget individuale che gli è stato assegnato.

GRAZIE!

Matteo Sartori tel 3355413369 mail matteo.sartori@welfarenow.it