

WELFARE



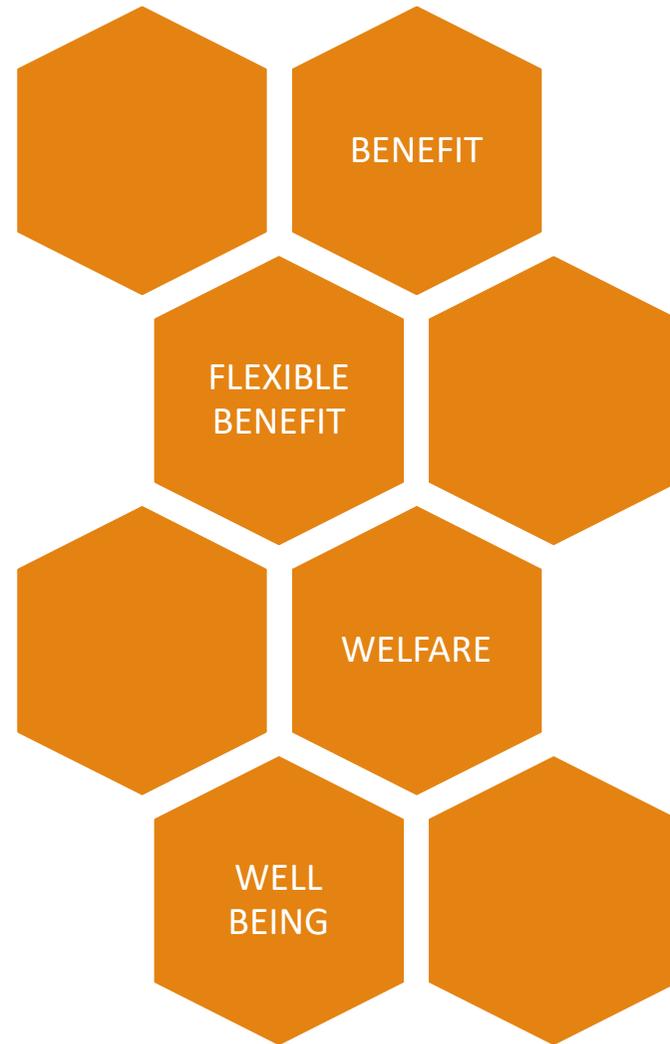
Luca Furfaro

Consulente del lavoro in Torino

l.furfaro@studiofurfaro.it



Le Parole



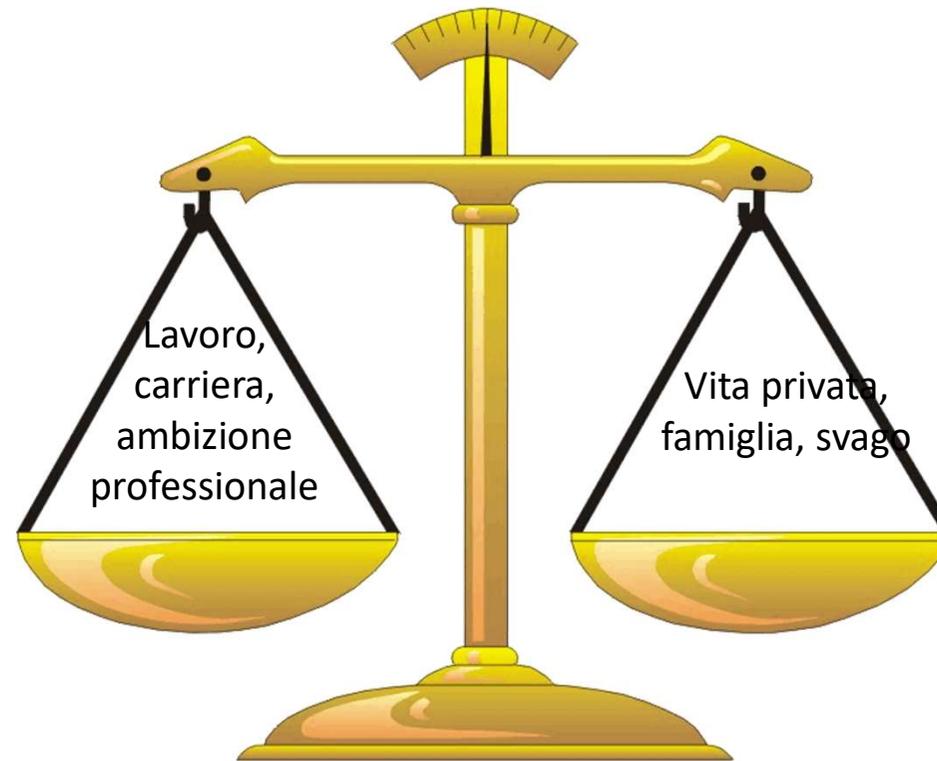
Il WA è il complesso delle iniziative attuabili dall'impresa, in forma unilaterale, contrattuale, negoziale, con lo scopo di migliorare il benessere e la sicurezza sociale dei lavoratori e delle loro famiglie

Introdurre il Welfare in azienda

Perché introdurre il welfare in azienda?

Cos'è il work-life balance?

Dalla Gran Bretagna di fine anni Settanta...



Perché ora il work-life balance?

Maggiore responsabilità sociale aziendale, nuova capacità di sfruttare le competenze e le nuove tecnologie (Ma anche brand reputation, talenti..)

Il costo del lavoro molto elevato ha portato le aziende allo sviluppo di piani di Total Reward System

Per agevolare il ripopolamento e ringiovanimento dell'Italia

Innalzamento età pensionabile

Perché il Welfare?

Il Welfare privato ha integrato e, a volte, sostituito quello pubblico, soddisfacendo la domanda di benessere sociale, da un punto di vista quantitativo e qualitativo con prestazioni aggiuntive o diverse

Forme di Welfare scelte dalle aziende per i dipendenti:

Buoni pasto, assistenza sanitaria, orari flessibili e convenzioni per acquisti a prezzi scontati

Perché vengono scelti?

- Per ridurre la conflittualità
- Migliorare il clima lavorativo
- Ridimensionare il turn over
- Incrementare la presenza femminile in azienda

Ampliare il tipo di esigenze a cui l'impresa può rispondere con strumenti adeguati è per il 41% delle aziende il bisogno primario.

Quali sono gli obiettivi?

Fidelizzare le figure più qualificate in azienda

Aumentare la produttività

Rispettare il principio della sostenibilità

ESEMPIO BENEFICI	ESEMPIO BENEFICI
Aumento della produttività e della redditività	Riduzione costi turnover volontario
Riduzione del cuneo fiscale (riduzione contributiva e impositiva)	Riduzione costi dello stress da lavoro correlato
Riduzione costi dell'assenteismo	Riduzione costi lavoro straordinario

ESEMPIO BENEFICI	ESEMPIO BENEFICI
Miglioramento clima aziendale	Maggior orgoglio di appartenenza
Maggiore attrattività per i talenti	Maggiore <i>retention</i> delle Risorse
Aumento del senso di responsabilità delle Risorse	Miglioramento dell'immagine aziendale (Bilancio Sociale)

ANALISI AZIENDA

Analizzare i big data

Un esempio

Verifichiamo il turnover aziendale

Valorizziamo il turnover aziendale

Ma il welfare è la soluzione?

CAUSE TURNOVER	CAUSE TURNOVER
Mancanza di attrattività del lavoro	Mancanza di piani di formazione
Carichi eccessivi di lavoro e di stress	Bassa motivazione
Difficoltà con superiori o colleghi	Scarsa sicurezza sul posto di lavoro
Mancanza di politiche flessibili di organizzazione del lavoro	Mancanza di opportunità di carriera o lenti avanzamenti
Bassa remunerazione	Politiche aggressive di reclutamento da parte dei concorrenti

Voglio
introdurre il
welfare

Cosa voglio migliorare?

Quanto voglio spendere?

Come lo voglio introdurre?

Come si può iniziare a parlare di welfare in azienda

L'adozione di misure di welfare aziendale può nascere:

Da esigenze di risposta a bisogni emergenti richiesti dai dipendenti
(bottom-up)

Essere una strategia di gestione pro-attiva delle risorse umane in ottica di
anticipazione dei bisogni per aumentarne il benessere, il coinvolgimento,
la produttività(top-down)

TIPOLOGIE DI MISURE DI WELFARE AZIENDALE

Servizi con risparmio (*Cost-Saving*)

Che cosa sono?

I servizi cosiddetti *Cost-Saving* sono **servizi che possono essere acquisiti dai dipendenti a prezzi scontati e convenienti rispetto a quelli di mercato, tramite convenzioni ad hoc stipulate da singole imprese o gruppo di imprese**, che possono ottenere prezzi di favore alla luce del numero di dipendenti, rispetto ad un più o meno ampio portafoglio di servizi e prodotti convenzionati. È tuttavia importante stipulare convenzioni con fornitori mirati, sulla base di potenziali interessi da parte dei dipendenti.

I servizi *cost-saving* sono potenzialmente molto numerosi e spaziano dalle convenzioni per l'acquisto di beni materiali, di servizi alla persona, o altri servizi come consulenze, fino ad investimenti più significativi riguardanti beni come la casa.

Esempi di servizi con risparmio

Convenzioni per acquisto libri per figli - Questa iniziativa può essere concordata con alcune librerie oppure può essere fornito, direttamente al dipendente, un voucher-bonus da spendere al momento dell'acquisto. In alcuni casi il contributo può essere legato al merito (la media dei voti). In altri casi, invece, può essere erogato a tutti i dipendenti con figli.

Convenzioni servizi medici - L'azienda in questo caso si fa carico di offrire al dipendente un rimborso economico rispetto alle spese mediche sostenute, nell'ambito di determinati servizi medici predefiniti, mediante la sottoscrizione di polizze assicurative sanitarie che integrano i servizi del SSN. Alcune aziende hanno realizzato anche un servizio medico interno per l'espletamento diretto di servizi medici ordinari.

Convenzioni con professionisti per lavori domestici - questo tipo di convenzioni può essere stipulato con professionisti o gruppi di professionisti, come muratori, elettricisti, idraulici, convenzionati e riconosciuti per manutenzioni e piccoli lavori domestici, a prezzi scontati.

Convenzioni con banche-assicurazioni - Sono convenzioni stipulate con Istituti Bancari e Compagnie Assicuratrici, al fine di ottenere condizioni più favorevoli per i suoi dipendenti su prodotti bancari, fondi pensione o fondi integrativi. L'azienda in questo caso fa da intermediario di scala tra il dipendente e la banca per spuntare prezzi migliori rispetto a quelli di mercato.

Esempi di servizi con risparmio

Consulenza legale-finanziaria Questa pratica, tipica di grandi aziende, consiste nel mettere a disposizione dei dipendenti, in orari e giornate definiti, una persona con funzioni di sportello legale / finanziario, solitamente a titolo gratuito, che può essere prenotato e consultato per questioni personali, con risparmio di tempo e denaro.

Convenzioni con aziende per il trasporto - In alternativa all'acquisto di navette aziendali, scelta dispendiosa per una piccola - media impresa, o all'introduzione di piani di carpooling o carsharing, che spesso non raggiungono la soglia di partecipazione minima, si può optare per la stipula di convenzioni con le aziende pubbliche di trasporto per spuntare uno sconto rispetto ad acquisti rilevanti in termini numerici.

Convenzioni con asili nido esterni - Per molte aziende la realizzazione di un asilo nido aziendale è un progetto fuori portata, in termini di costi, di impegni burocratici, e spesso sovradimensionato rispetto alla domanda. Per venire incontro alle esigenze dei dipendenti con figli piccoli, è possibile stipulare convenzioni con asili privati o fornire voucher convenzionati per servizi di babysitting in orari di lavoro nel caso di emergenze.

Convenzioni con palestre, cinema, teatri, esercizi commerciali, ecc. La popolazione dipendente, soprattutto di giovane età, tra i 25 e i 35 anni, apprezza largamente convenzioni e sconti per servizi ricreativi di tipo sportivo, culturale e aggregativo.

Convenzioni per gestione contabile/dichiarazioni redditi anche la gestione contabile può essere offerta come servizio offerto ai dipendenti con prezzi di riguardo per risparmiare tempo e denaro attraverso studi professionisti convenzionati.

Ticket pasto Tra i servizi benefit più diffusi, principalmente per la possibilità di de-fiscalizzazione offerte dal TUIR per la fornitura e la gestione dei buoni pasto.

Alloggi a prezzi agevolati - Alcune imprese, che hanno un patrimonio immobiliare civile, offrono alloggi di proprietà con affitti agevolati ai dipendenti.

Spaccio aziendale. Nel passato, per alcuni decenni, diverse grandi imprese, ma anche di medio-dimensioni, hanno previsto uno spaccio aziendale interno rivolto ai dipendenti con vendita di prodotti a prezzi scontati.

Servizi salva-tempo (Time Saving)

I servizi "salva-tempo" sono un'altra area di possibili interventi di Welfare Aziendale, soprattutto per favorire una migliore conciliazione vita-lavoro (Work-Life Balance). **La risorsa tempo è sempre più preziosa tra orari di lavoro e tempo rimanente per la gestione parallela di incombenze quotidiane familiari** per figli e genitori, per acquisti, tempi di spostamento casa-lavoro, disbrigo di pratiche amministrative, ecc.

La programmazione degli orari delle attività produttive nei fatti spesso non si concilia con gli orari di sportelli di Enti pubblici o Scuole o esigenze familiari, in particolare fasi della vita. Ciò comporta stress e tensioni che si ripercuotono sul benessere psico-fisico e la concentrazione del dipendente anche sul lavoro.

Tuttavia, un'impresa può favorire un miglioramento nella gestione dei tempi, attraverso diverse possibili opzioni, ovviamente da declinare in funzione delle singole specificità di attività, settore, programmazione produttiva:

Mensa aziendale - La realizzazione e la gestione di una mensa aziendale costituisce un investimento importante che spesso una sola impresa non riesce a sostenere. Ma in diversi territori, zone industriali, possono esserci accordi per mense interaziendali, oppure convenzioni con mense private esterne, oppure si possono prevedere anche spazi dedicati come zone pausa-pranzo, anche in piccole imprese e spazi piccoli.

Spesa pronta con prodotti locali con consegna in azienda ai dipendenti -Questo tipo di servizio prevede la realizzazione di una piattaforma di incontro tra vari produttori o esercenti locali, in grado di fornire ai dipendenti un paniere di prodotti locali (che possono essere anche, a km zero, ecc.). I dipendenti scelgono direttamente ogni settimana l'assortimento di spesa che desiderano e viene loro recapitata direttamente in azienda attraverso un sistema di raccolta a trasporto gestito internamente o esternamente.

Servizio lavanderia/stireria Si tratta di servizi convenzionati di lavanderia per permettere ai dipendenti che per vari motivi non hanno tempo da dedicare, di poter consegnare e avere capi riconsegnati lavati direttamente dopo pochi giorni in azienda, in un punto ritiro dedicato, a prezzi inferiori.

Disbrigo pratiche burocratiche-amministrative Possono essere servizi convenzionati esterni per prenotazioni o per dichiarazioni dei redditi, o altre incombenze burocratiche.

Acquisto biglietti eventi culturali / ricreativi Convenzione con società esterne o servizio fatto internamente per acquisto di biglietti per mostre, concerti, eventi sportivi, fatti per un gruppo di dipendenti.

Lavaggio e assistenza auto - - un altro servizio potenziale è quello che prevede il servizio di lavaggio e pulizia periodica quanto l'auto è ferma durante il giorno nel parcheggio aziendale con prezzi scontati, permettendo di tornare a domicilio con l'auto già pulita e guadagnando quindi tempo prezioso. Lo stesso approccio può essere adottato per controlli periodici presso officine convenzionate con l'impresa.

Servizio pasti take-away - Questo servizio è realizzabile dalle aziende che già gestiscono un servizio di mensa aziendale. È possibile organizzare un sistema di raccolta, confezionamento e distribuzione del surplus alimentare della mensa, al fine di distribuirlo giornalmente a prezzi simbolici ai dipendenti a fine giornata prima di tornare a casa, permettendo di risparmiare su spesa e tempo per cucinare, oltre a contribuire alla riduzione di sprechi e scarti alimentari.

Raccolta pacchi da corrieri Sempre più acquisti avvengono on-line su piattaforme di e-commerce, che recapitano gli acquisti a domicilio e completano la consegna in presenza del destinatario. Questo servizio permette di farsi recapitare direttamente in azienda i beni acquistati presso un punto preciso, evitando di doversi recare presso la sede dei corrieri in caso di assenza presso il domicilio negli orari di lavoro.

Car-pooling e Car-Sharing negli spostamenti casa-lavoro Per fare risparmiare tempo e risorse economiche per trasporti nei tratti di percorrenza casa-lavoro, alcune imprese incentivano forme di trasporto condiviso per i dipendenti, che hanno orari simili e abitano in zone di residenza adiacenti. Le soluzioni possono essere l'auto di proprietà di un dipendente che carica 2/3 colleghi (car pooling) e che a rotazione può essere presa da altri dipendenti. Oppure può essere usata un'auto della flotta aziendale o di una società esterna utilizzabile da più dipendenti (car sharing), previo accordo o abbonamento. Ai dipendenti che vengono a lavorare insieme possono essere riconosciuti "premi" di varia natura: es. buoni manutenzione auto, pulizia, voucher spesa. Oppure possono essere co-finanziati abbonamenti a trasporti pubblici dove esistono. Gli investimenti sono pressochè nulli, gli strumenti di supporto molto semplici (parco auto già esistenti), e organizzazione tramite smartphone e/o intranet aziendale. I vantaggi sono diversi: economici per minori costi di benzina, usura, minori spazi urbani da adibire a parcheggi, minore stress, minori rischi di incidenti, migliore fluidità delle strade in circolazione, minori emissioni e impatti ambientali. Si tratta più di una sfida cultura-organizzativa, nonostante vantaggi economici e ambientali.

Forme di Lavoro per la Conciliazione Vita-Lavoro

La conciliazione vita-lavoro è probabilmente una delle componenti più rilevanti dell'approccio di Welfare Aziendale.

La trasformazione della società verso forme sempre più complesse e le modificazioni profonde che la struttura del nucleo familiare ha subito negli anni recenti, principalmente dovute all'aumento dell'età media, alla riduzione del numero di figli, all'aumento del numero di donne al lavoro, all'aumento di anziani da accudire in famiglia, **hanno accresciuto la domanda di soluzioni nuove per conciliare i tempi dedicati al lavoro con i tempi della famiglia e del tempo libero.**

Le soluzioni possono essere diverse, dalle più semplici, che coinvolgono piccole modifiche volontarie nella struttura organizzativa dei tempi e degli spazi lavorativi, alle più complesse, che vanno ad interessare aspetti normativi, contrattuali e giuridici, oltre a costi economici rilevanti. Nella maggioranza delle situazioni, tuttavia, le forme di lavoro per la conciliazione sono tipicamente misure a basso o bassissimo costo di investimento.

Esempi misure di conciliazione vita-lavoro

Banca Ore - prevede la possibilità per il lavoratore di “depositare” su un conto virtuale le ore lavorate in più (straordinario) e poi, nel corso dell’anno, attingervi per godere di riposi compensativi secondo le modalità previste dal contratto in vigore. Peculiarità di questa misura è, quindi, la mancata monetizzazione delle ore di straordinario, che vanno a formare un “credito di ore” dal quale attingere nel caso in cui si necessiti di permessi e riposi aggiuntivi

Flessibilità Orario in entrata e uscita (orario scorrevole) - - consente al lavoratore, per esigenze familiari, di rimodulare l’orario di ingresso e/o di uscita o l’orario di inizio o di fine della pausa, garantendo la copertura del numero delle ore contrattualmente previste. L’orario scorrevole viene ampiamente utilizzato per mansioni che non prevedono un contatto diretto con il pubblico e che, pertanto, non necessitano di orari fissi di apertura e chiusura.

Telelavoro - consente al lavoratore/padre o alla lavoratrice/madre di poter svolgere le proprie funzioni lavorative previste dal contratto ma dal proprio domicilio per essere più vicini a figli o genitori anziani in determinate situazioni. Permette una maggior flessibilità dell'orario di lavoro durante la giornata fermo restando gli obiettivi previsti dall'azienda e le mansioni da svolgere. Può contribuire a ridurre i tempi degli spostamenti casa-ufficio e di poter svolgere alcune attività con maggior concentrazione. E' evidente che il telelavoro va declinato sulla base delle attività da svolgere e non per tutte le figure professionali.

Part-time Questa forma di lavoro prevista dalla normativa si pone come uno strumento di flessibilità per accudire i figli in giovane età o anziani in famiglia, consentendo di mantenere il contatto con il luogo di lavoro e di avere, allo stesso tempo, una elasticità di gestione dei tempi familiari più confacente.

Congedi parentali Il congedo parentale è normato a livello giuridico e variabile in base alla contrattazione, che ha recentemente introdotto la possibilità di congedi di paternità. L'azienda può tuttavia intervenire per potenziare questo istituto prolungando il congedo e/o istituendo programmi di *counselling* e rientro facilitato per i genitori a fine congedo.

Servizi di cura (People Care)

Gli impegni familiari di cura verso anziani e figli a carico possono essere per molte persone, in particolare donne, istanze gravose che arrivano a pregiudicare la possibilità di trovare un lavoro o di dedicarsi serenamente ad esso.

I servizi di cura alla persona intesi nell'ottica del Welfare Aziendale, hanno una doppia funzione:

assolvere alla conciliazione famiglia-lavoro mettendo a disposizione servizi o personale in grado di integrare e completare i compiti di cura;

ottenere vantaggi economici dall'accesso a servizi agevolati acquistati dall'azienda.



Esempi misure people care

Figli piccoli

Asilo nido aziendale. Negli ultimi anni si segnalano diverse esperienze di asili aziendale. Ma creare e gestire una struttura dedicata può rappresentare un impegno elevato per una singola impresa. Per questo motivo si possono considerare la condivisione dell'impegno tra più imprese dello stesso territorio. In molti casi è presente il sostegno dell'ente locale per coprire le spese di costruzione e/o gestione corrente, in cambio di posti nido per per i figli di cittadini che non lavorano nelle imprese coinvolte.

Convenzioni con asili nido esterni Si tratta di un'alternativa per chi necessita di rispondere alle esigenze dei dipendenti che non possono fare entrare i figli in asili pubblici

BabySitting / Tata a domicilio Per facilitare l'organizzazione delle mamme lavoratrici, l'azienda fornisce un servizio di baby sitting, sostenendo in modo totale o parziale i costi. Si tratta di un servizio adatto nei casi di famiglie che, per la lontananza del nucleo di origine, non possono contare su supporti parentali; un modo per facilitare l'attività dei genitori offrendo tranquillità psicologica al lavoratore

Figli piccoli

Colonie / Centri estivi. La colonia estiva è un servizio di cura e ricreativo di bambini e ragazzi durante il periodo estivo quando entrambi i genitori lavorano e non hanno possibilità di organizzarsi per coprire l'intero periodo di sosta dall'attività scolastica o non hanno reti familiari per il supporto di cura. Nel periodo del Dopoguerra molte grandi imprese crearono colonie in varie zone d'Italia. Il servizio analogo odierno è rappresentato da centri estivi interni dove è possibile o gestiti esternamente con convenzioni.

Baby Parking / Spazi Giochi per Servizi Pre-Scuola e Servizi Dopo Scuola. Si tratta dell'organizzazione di servizi e strutture dedicate per la gestione del tempo pre e post orario scuola quando i genitori non possono gestire la presa in carico. Può essere sia uno spazio-servizio previsto nell'impresa, o uno spazio gestito da soggetti terzi con competenze dedicate, convenzionato con l'impresa.



Anziani

Trasporto casa-strutture sanitarie - Servizio convenzionato per il trasporto della persona anziana della famiglia di dipendenti verso le strutture sanitarie o socio-riabilitative quando vi è l'impossibilità di conciliare i tempi di cura familiari con quelli di lavoro.

Badante Servizio convenzionato tra l'impresa e soggetti esterni professionali per mettere a disposizione figure qualificate nell'assistenza all'anziano in carico al dipendente, con uno sconto sul prezzo giornaliero rispetto alle tariffe di mercato.

Assistenza notturna Servizio convenzionato tra l'impresa e soggetti esterni per fornire personale qualificato per il supporto a familiari di dipendenti nella cura degenza ospedaliera, a prezzi scontati.

Figli adolescenti

Supporto per studio post scuola - Servizio convenzionato tra l'impresa e soggetti esterni qualificati come insegnanti privati per fornire sostegno didattico allo studio per figli di dipendenti, a prezzi scontati.

Attività sportive e culturali - Servizio convenzionato durante l'anno tra l'impresa e soggetti esterni qualificati come centri sportivi privati o pubblici per i figli dei dipendenti relativamente a varie pratiche sportive, con tariffe agevolate.

Campus estivo - Alcune aziende hanno a disposizione spazi dove organizzare attività sportive per periodi estivi per i figli dei dipendenti o in alternativa l'azienda può stipulare una convenzione con strutture estive esistenti nella zona per consentire un ingresso a prezzi agevolati.

Stage formativo estivo per figli dei dipendenti - Un'attività un tempo assai diffusa, ora ritornata in auge con forme nuove, è quella di coinvolgere i figli dei dipendenti con stage formativi interni.

Servizi di Benessere per i dipendenti

Questo tipo di servizi al dipendente sono pensati per ampliare il ventaglio di pratiche di Welfare Aziendale oltre a quelli che consentono risparmio di tempo e di denaro.

Il benessere fisico, mentale, psicologico, hanno un risvolto importante nella vita lavorativa e relazionale,

influenzando il rendimento del dipendente e di riflesso, di interi gruppi di lavoro aziendali. I possibili supporti sono di varia natura:

Programmi di medicina preventiva - L'impresa può organizzare periodicamente seminari informativi di prevenzione per i propri dipendenti, con check-up gratuiti o con una forte riduzione dei costi, fatti inoltre in azienda, per guadagnare tempo sul fronte domestico. In questo modo si assicura anche che la salute dei collaboratori sia continuamente monitorata. In altri casi l'impresa concorda convenzioni con centri di medicina. A volte i prezzi ridotti per specifici interventi, in altri casi ancora, possono essere parzialmente a carico dell'azienda

Punto d'Ascolto interno / Counselling - I momenti di difficoltà personale, i disagi e le insoddisfazioni possono influire sulle prestazioni lavorative e sul clima di lavoro in ufficio o in un reparto. Un Punto d'ascolto interno è uno spazio dedicato ad ascoltare e sostenere il personale che ne fa richiesta, siano essi manager, impiegati, mamme in rientro dal congedo, operai. Possono essere svolti momenti di ascolto periodico anche con questionari anonimi o focus group per reparti con il fine di anticipare problemi e trovare soluzioni condivise.

Sportello Medico interno - Può trattarsi di un piccolo ambulatorio a disposizione dei dipendenti in alcune fasce orarie di giornate prestabilite, all'interno delle quali il medico privato coinvolto dall'azienda, presta servizio per la visita dei dipendenti, che possono così risparmiare il tempo dell'attesa spesso lunga negli ambulatori pubblici.

Palestra aziendale / zone relax - Alcune imprese hanno realizzato al proprio interno spazi dedicati al relax temporaneo. Può trattarsi di una semplice stanza con riviste, giochi, computer, "stanze silenziose" per concentrarsi, o vere e proprie palestre con attrezzature per permettere ai dipendenti di praticare esercizio fisico, durante la pausa pranzo.



Servizi per lo sviluppo professionale dei dipendenti

Il Capitale Umano dell'azienda rappresenta un fattore essenziale per la sua competitività nel futuro. Il rischio della "stagnazione" delle competenze delle risorse umane va evitato mediante l'attivazione di diversi canali di formazione, aggiornamento continuo, sviluppo delle competenze e delle conoscenze personali, non solo nelle aree tecniche aderenti alle mansioni lavorative.

Tra i vari strumenti noti e meno noti che possono essere messi in pista:

Corsi di formazione oltre gli obblighi di legge - La formazione del dipendente oltre gli obblighi di legge è una parte consistente della cassetta degli attrezzi della Responsabilità Sociale d'Impresa e del Welfare Aziendale per lo sviluppo e l'innovazione del Capitale Umano. Non si tratta solo di mettere a disposizione progetti formativi tecnici aderenti allo sviluppo personale, ma può anche riguardare lo sviluppo di altre competenze gestionali e relazionali.

Congedi formativi / Permessi per lavoratori-studenti - Tra gli strumenti principalmente utilizzati per agevolare lo studio e la specializzazione dei dipendenti, possono essere previsti permessi (breve periodo) o veri e propri congedi (lungo periodo).

Borse di specializzazione - Alcune aziende prevedono borse di studio finalizzate a sostenere e a favorire il percorso formativo dei dipendenti o dei loro figli. In questo caso la selezione dei beneficiari di borse di studio deve essere controllata da un comitato di valutazione. Si tratta di agevolazioni che riguardano una parte limitata della popolazione aziendale e che per questo sono meno "popolari" di altre. Molte aziende concedono ulteriori permessi (oltre a quelli previsti dalla legge) ai dipendenti che intendono continuare gli studi.

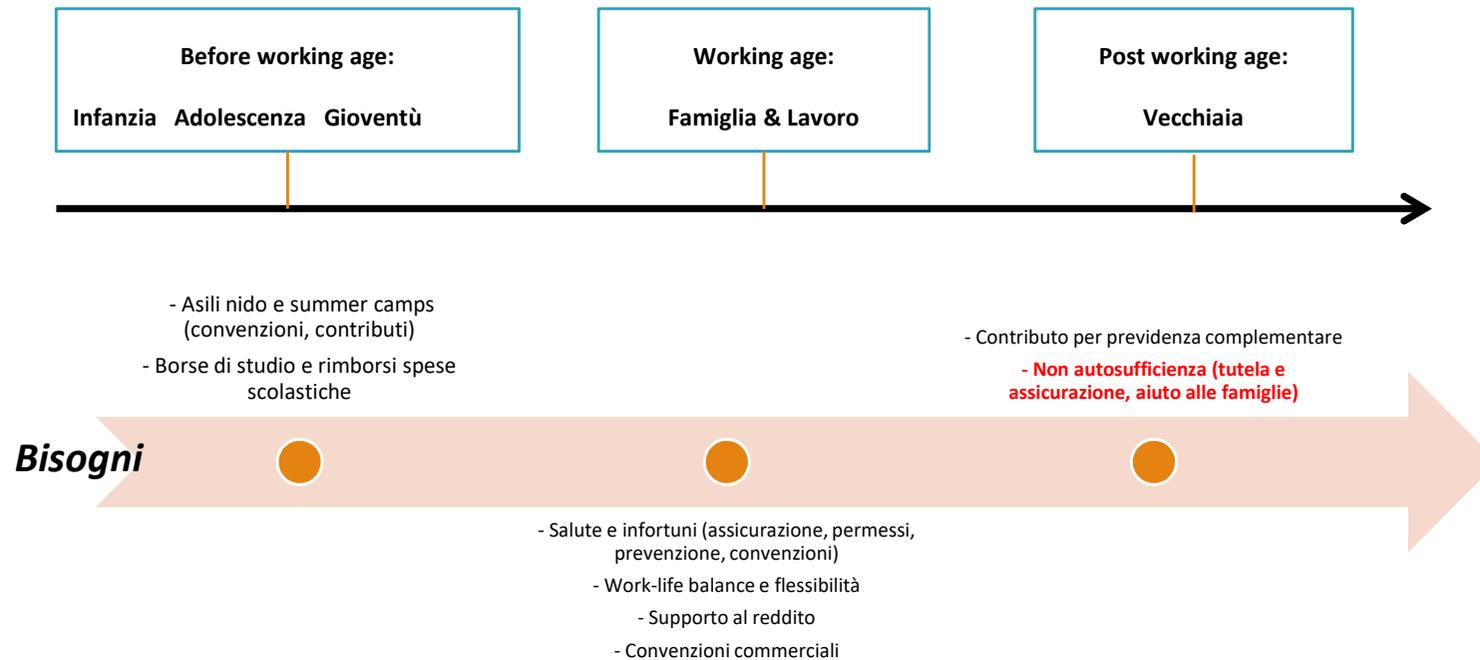
Biblioteca aziendale - La costruzione di una biblioteca aziendale non rappresenta di per sé un impegno gravoso anche per una piccola o media impresa, dal momento che gli spazi dedicati possono essere anche limitati a qualche scaffale a muro e i libri possono essere scelti e messi a disposizione dalle biblioteche personali dai dipendenti stessi.

Volontariato d'Impresa - Un supporto al benessere e sviluppo professionale e relazione dei dipendenti, può essere raggiunto anche con azioni di Volontariato d'Impresa. Si tratta di forme di coinvolgimento interno periodico di dipendenti di varie funzioni e livelli, per svolgere azioni di volontariato di tipo sociale, culturale o ambientale rivolti verso il territorio/comunità locale, che favoriscano motivazione, senso di identità e gratificazione personale oltre che di rafforzamento di relazioni interpersonali su cause di beni comuni.

Rilevare i bisogni: Indagine conoscitiva

Dai 20 ai 30 anni	<ul style="list-style-type: none">-Formazione professionale, anche introduttiva al mondo del lavoro, piani di carriera-Benessere e ricreazione-Assistenza legale ed economica per mutui sulla prima casa-Trasporti e clima aziendale-Borse di studio per integrazione titoli di studio personali-Assistenza sanitaria personale
Dai 30 ai 40 anni	<ul style="list-style-type: none">-Aiuto nella cura dei figli e work-life balance-Benessere e ricreazione-Assistenza sanitaria per sé e la propria famiglia-Trasporti e clima aziendale-Borse di studio e assegni per i libri scolastici dei figli-Formazione e sviluppo competenze, piani di carriera
Dai 40 ai 50 anni	<ul style="list-style-type: none">-Aiuto nella cura dei figli e work-life balance-Benessere e ricreazione-Assistenza sanitaria per sé e la propria famiglia e previdenza integrativa-Aiuto nella cura dei genitori anziani-Trasporti e clima aziendale-Borse di studio e assegni per i libri scolastici dei figli-Formazione per aggiornamento delle competenze
Dai 50 anni al termine della vita lavorativa	<ul style="list-style-type: none">-Aiuto nella cura dei genitori anziani-Benessere e ricreazione-Assistenza sanitaria e previdenza integrativa-Trasporti e clima aziendale

I bisogni di Welfare: Una mappatura dei benefits lungo il ciclo di vita



Il Welfare

ASPETTI FISCALI

L'imponibilita'

ARMONIZZAZIONE DELLE BASI IMPONIBILI

Dal 1° gennaio 1998, il decreto legislativo 2 settembre 1997 n. 31 ha armonizzato i criteri per la determinazione del reddito da assumere a base dell'imponibile fiscale e previdenziale.

Pertanto, la base su cui calcolare i contributi previdenziali ed assistenziali e

le ritenute fiscali è, salvo talune eccezioni, la stessa.



Dal punto di vista fiscale e previdenziale?

ESCLUSIONI

(art. 51, co. 2, lett. f)

Opere e servizi ai dipendenti e loro familiari per finalità di:

Educazione

Istruzione

Ricreazione

Assistenza sociale/sanitaria

Culto

(art. 51, co. 2, lett. f-ter)

Somme e prestazioni ai dipendenti per:

servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti

(art. 51, co. 2, lett. f-bis)

Somme, servizi e prestazioni ai familiari dei dipendenti per:

servizi di educazione e istruzione (anche prescolare) inclusi i servizi integrativi e di mensa

frequentazione di ludoteche e centri estivi/invernali

borse di studio

Dal punto di vista fiscale e previdenziale?

ESCLUSIONI

(art. 51, co. 2, lett. d)
e d-bis)

Somme erogate o rimborsate per trasporto pubblico locale

Servizi di trasporto collettivo
(art. 51, co. 2, lett. f)

Contributi e premi per prestazioni (anche in forma assicurativa) aventi ad oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana o il rischio di gravi patologie

Contributi a previdenza Complementare
Limite € 5.164,57

Assistenza sanitaria limite € 3.615,20

Benefit limite € 258,23



Le possibilità
di
introduzione

COME APPLICARE IL WELFARE?

TIPO	REGOLAMENTO	ACCORDO SIND
WELFARE VOLONTARIO	NO	NO
WELFARE	SI	NO
WELFARE PREMIALE	SI	NO
WELFARE con Sgravio	NO	SI
PREMI DETASSATI CON WELFARE	NO	SI
PREMI DETASSATI CON WELFARE INCENTIVATO	NO	SI
WELFARE CCNL	NO	NO



Deducibilità WELFARE VOLONTARIO

il rispetto dell'articolo 100 condiziona il trattamento fiscale in capo all'impresa, per cui i costi sostenuti dal datore di lavoro sono deducibili nei limiti del 5 per mille delle spese per lavoro dipendente.

INTERPELLI Welfare

Interpello della Direzione centrale normativa dell'Agenzia delle entrate N.954-1417/2016.

Esclusione degli amministratori dalla tassazione per l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, secondo le previsioni di cui alla lettera f), comma 2, articolo 51

Si deve trattare di erogazioni in natura che perseguano specifiche finalità educative, ricreative e simili, messe a disposizione della generalità o di categorie di dipendenti, senza che rilevi la circostanza che i servizi siano corrisposti per iniziativa unilaterale del datore di lavoro o sulla base di una contrattazione preventiva.

Interpello Direzione regionale Lombardia dell'Agenzia delle entrate 28 Luglio 2017

Il "Credito *Welfare*" non concorre a formare reddito di lavoro dipendente (co. 2 e 3 dell'art. 51 TUIR), anche se il *quantum* del "Credito *Welfare*" possa risultare diversificato da dipendente a dipendente in funzione del raggiungimento, o meno, di determinati obiettivi aziendali e/o individuali (Interpello 904-791).