

Consiglio Regionale della Toscana

Consiglio Regionale della Lombardia

IL CONSULENTE DEL LAVORO PROTAGONISTA DEL WELFARE AZIENDALE : NON SOLO RISPARMIO MA GESTIONE OTTIMALE DEL CAPITALE UMANO AZIENDALE

aMare il lavoro

Isola d'Elba 23 settembre 2019

STUDIO corno
IL LAVORO PER PASSIONE

Materiale riservato – vietata la riproduzione senza il consenso dell'autore



Storia ed origine OLIVETTI 1950

- CONGEDO DI MATERNITÀ PER 9 MESI
- SOLDI PER IL RISCALDAMENTO (LEGNA)
- INFERMERIA + MEDICO DI FABBRICA E VISITE AMBULATORIALI E DOMICILIARI
- ASILI DAI 6 MESI AI 6 ANNI
- COLONIE ESTIVE E INVERNALI
- TRASPORTI DA E PER IL LAVORO
- DECISIONI ASSUNTE DAL COMITATO DI GESTIONE (OPERAI+IMPIEGATI+DIREZIONE)

POTERE DI ACQUISTO DEI LAVORATORI OLIVETTI + 80% RISPETTO AI LAVORATORI DI ALTRE AZIENDE

Materiale riservato – vietata la riproduzione senza il consenso dell'autore



LA FABBRICA È PER L'UOMO E NON L'UOMO PER LA FABBRICA…LA RICERCA DELLA BELLEZZA NEI LUOGHI DI LAVORO …FARE IN MODO CHE "NELLA VITA DI FABBRICA SI POTESSERO TROVARE LE STESSE, ESSENZIALI, COSE CHE RENDONO VIVIBILE LA VITA IN CASA"

NON SI TRATTAVA AFFATTO DI FARE DEL LAVORO UNA FESTA, MA DI CONCEPIRLO NELL'UNITÀ DELL'ESISTENZA").

DAL 1946 AL 1959 L'INDICE DI PRODUTTIVITÀ CREBBE DEL 14 %

Materiale riservato – vietata la riproduzione senza il consenso dell'autore



- IL **WELFARE AZIENDALE** CONSISTE IN SOMME OPERE BENI E SERVIZI CHE IL DATORE DI LAVORO METTE A DISPOSIZIONE DEI PROPRI DIPENDENTI PER MIGLIORARE LA QUALITÀ DELLA LORO VITA. E DI QUELLA DEI LORO FAMILIARI

- PUR ESSENDO EROGATI DAL DATORE DI LAVORO TALI BENI E SERVIZI NON SONO RETRIBUZIONE QUINDI NON COSTITUISCONO REDDITO IN CAPO AL LAVORATORE = NON SONO ASSOGGETTATI A PRELIEVO FISCALE E CONTRIBUTIVO (CFR ARTT 51 E 100 TUIR).

Welfare aziendale = FATTORI DI UTILITA' SOCIALE MESSI A DISPOSIZIONE DEI LAVORATORI DA PARTE DELL'AZIENDA

Materiale riservato – vietata la riproduzione senza il consenso dell'autore

IL WELFARE AZIENDALE, MIGLIORANDO LA QUALITA' DELLA VITA DEI DIPENDENTI IMPATTA POSITIVAMENTE SULLA PRODUTTIVITÀ E L'EFFICIENZA AZIENDALE



Aumenta la motivazione, il coinvolgimento e le performances dei collaboratori, molto più delle politiche monetarie



Riduce i costi diretti ed indiretti relativi al personale, assenteismo



Aumenta l'attrattività dell'azienda verso i candidati di maggior valore e riduce il turn over



E nella versione "contrattata" ottimizza l'organizzazione fissando obiettivi di miglioramento precisi e misurabili

Materiale riservato – vietata la riproduzione senza il consenso dell'autore

NATURA DEL WELFARE AZIENDALE



Come è facile immaginare, **esso trova origine nello stesso rapporto di lavoro.** Quando datore di lavoro e lavoratore si mettono insieme il rapporto tra di loro non è definito solo dallo scambio lavoro-denaro, ma innanzitutto, da un incontro tra esseri umani che implica un'attenzione reciproca a tutti i fattori della persona.



Prassi e strumenti di aiuto, di conciliazione e di sostegno agli interessi personali dei lavoratori, sono in uso da sempre nelle imprese e come noto già nel 1987 con il TUIR sono stati riconosciuti meritevoli di un trattamento fiscale privilegiato.

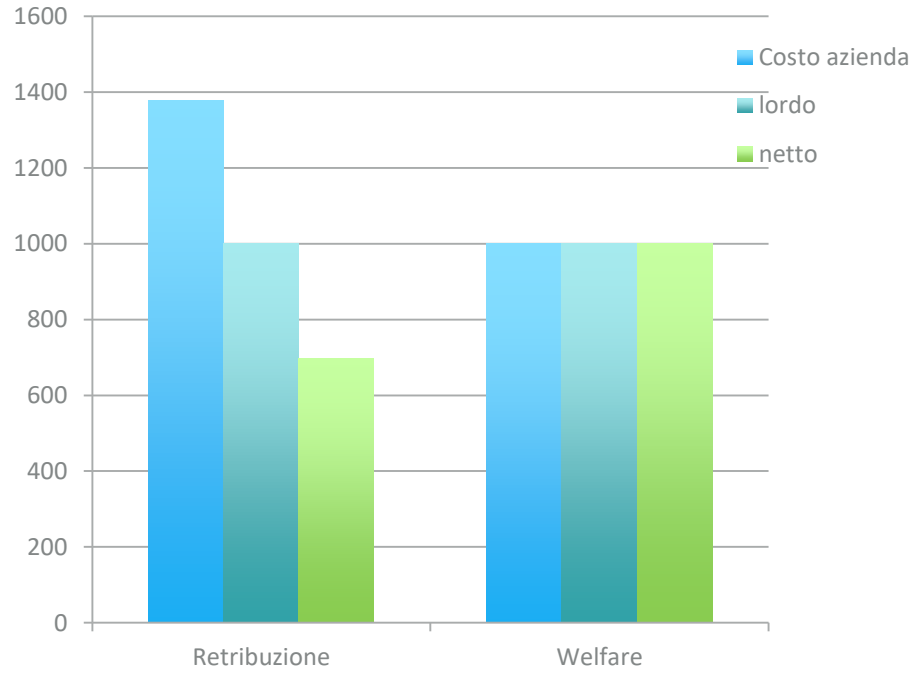


Solo nel 2015 però, con la L.208, il welfare ha trovato un largo impiego in azienda in quanto da quel momento è stato finalmente possibile erogare i premi di risultato ai propri lavoratori sotto forma di opere e servizi, allargando quindi in modo straordinario il campo di azione del Welfare Aziendale.

Materiale riservato – vietata la riproduzione senza il consenso dell'autore

INOLTRE COSTITUISCE UNA MISURA DI COMPENSATION CHE ABBATTE IL CUNEO FISCALE QUINDI OTTIMIZZA L' INVESTIMENTO IN CAPITALE UMANO

Importo	Piano retributivo/Bonus in denaro	Beni o Servizi inseriti in un piano di Welfare
Costo diretto per l'impresa	1.380	1.000
Importo lordo	**1.000**	**1.000**
Netto per il dipendente	696	1.000



Materiale riservato – vietata la riproduzione senza il consenso dell'autore

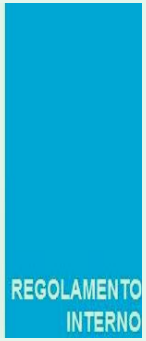
IN ITALIA CI SONO 4 TIPOLOGIE DI WELFARE AZIENDALE…

Volontario



per Regolamento





Contrattato



VALORE REDDITUALE

Contrattato



VALORE PREMIALE

Materiale riservato – vietata la riproduzione senza il consenso dell'autore

LE DIFFERENZE NELLE TIPOLOGIE DI WELFARE…

Volontario e per Regolamento



Contrattato



Volontario/Regolamento	Contrattato
Non può essere alimentato da Premi e non può avere natura retributiva	E' alimentato dai Premi assumendo quindi natura retributiva
I Beni e servizi in esso ricompresi sono deducibili in modo differenziato, la maggior parte di essi solo nel limite del 5 per mille del costo del lavoro– Sono integralmente deducibili in caso di Regolamento derivante da obbligo negoziale	I beni e servizi in esso compreso sono integralmente deducibili dal reddito d'impresa sia pure nel limite di 3000 euro per persona
Non vi sono limiti agli importi erogati se non quelli stabiliti per la loro deducibilità dal legislatore ovvero quelli ispirati al criterio di non sostituibilità tra remunerazioni monetarie e remunerazioni in natura	Possono essere "welfarizzati'' beni e servizi fino ad un importo massimo di 3.000 euro a persona e solo per coloro che hanno avuto un reddito da lavoro dipendente non superiore a 80.000 euro nell'anno precedente l'erogazione

Materiale riservato – vietata la riproduzione senza il consenso dell'autore

IL PREMIO TRASFORMATO IN WELFARE





Grazie alla Legge 208/2015 e alla Legge 232/2016 (Legge di Stabilità per il 2017) i premi aziendali fino a 3000 euro/anno possono essere convertiti in welfare aziendale

Materiale riservato – vietata la riproduzione senza il consenso dell'autore

LA DETASSAZIONE DEI PREMI DI RISULTATO

PREMIO DI RISULTATO



CONTRIBUZIONE ORDINARIA (sia dipendente che azienda) ma **TASSAZIONE AGEVOLATA** (10%) per il dipendente

VANTAGGIO SOLO PER IL DIPENDENTE in quanto NO DECONTRIBUZIONE

Welfare

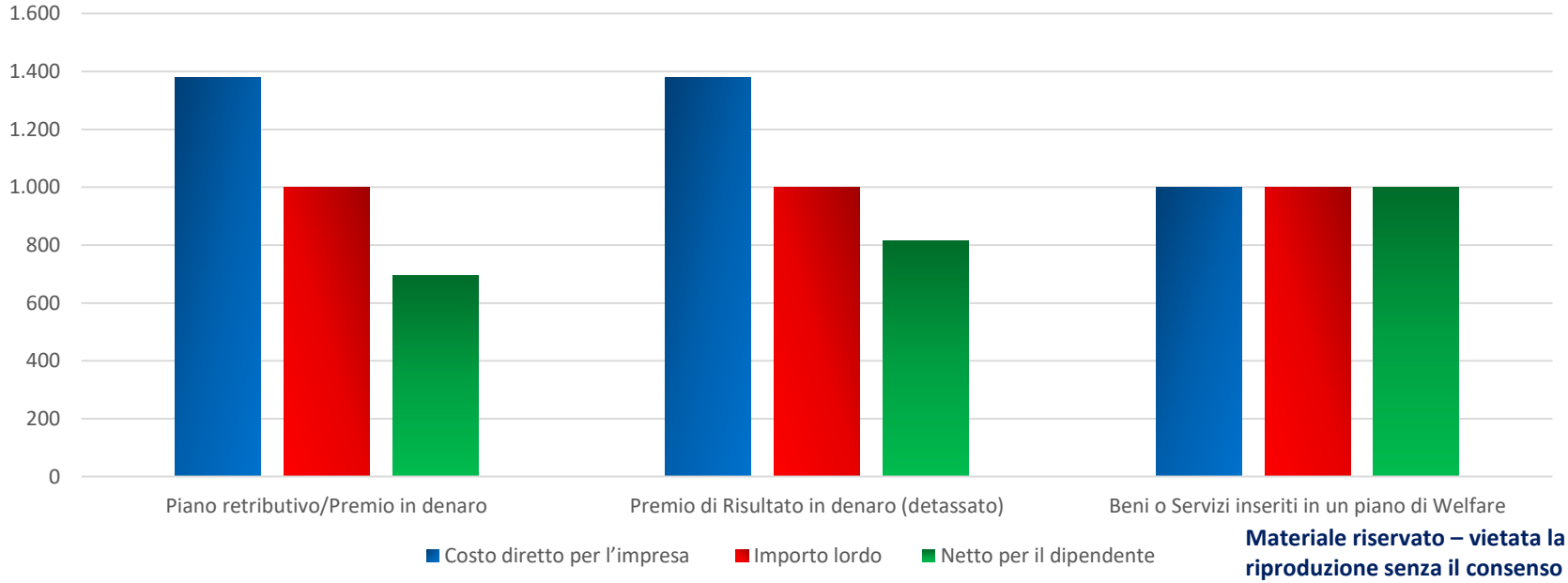
Generalmente **NO CONTRIBUZIONE ORDINARIA (sia dipendente che azienda) e NO TASSAZIONE**

VANTAGGIO PER ENTRAMBI

Materiale riservato – vietata la riproduzione senza il consenso dell'autore

CON LA WELFARIZZAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO IL VANTAGGIO PER LAVORATORE E AZIENDA SI MASSIMIZZA

Importo	Piano retributivo/Premio in denaro	Premio di Risultato in denaro (detassato)	Beni o Servizi inseriti in un piano di Welfare
Costo diretto per l'impresa	1.380	1.380	1.000
Importo lordo	1.000	1.000	1.000
Netto per il dipendente	696	815	1.000



Materiale riservato – vietata la riproduzione senza il consenso dell'autore



COME SI FA…

IL PERCORSO E LE SUE ATTENZIONI

Materiale riservato – vietata la riproduzione senza il consenso dell'autore

IL PERCORSO DAL PREMIO DI PRODUTTIVITA' AL WELFARE

Un percorso semplice
Individuazione obiettivi di miglioramento di produttività/qualità/efficienza ecc e costruzione del sistema premiante aziendale (obiettivi e premi sia aziendali sia collettivi ossia specifici di team/ufficio/reparto/categoria professionale e/o individuali)
Realizzazione accordo di produttività o adesione ai contratti di II livello territoriali di categoria, e deposito degli stessi
Individuazione dei benefit desiderati dai dipendenti mediante indagine via web e/o interviste individuali sui bisogni personali familiari e organizzativi
Elaborazione Budget del sistema Premiante e di Welfare finalizzato a massimizzare i vantaggi fiscali e previdenziali per azienda e dipendenti nel rispetto delle norme vigenti e dei desiderata dei dipendenti
Realizzazione Piano di Welfare Aziendale: ricerca/acquisizione dei fornitori di beni e servizi, realizzazione delle convenzioni, definizione procedure interne per la richiesta di prestazioni e servizi, preparazione materiale per la comunicazione, realizzazione del regolamento del Piano
Realizzazione piano di comunicazione e coinvolgimento lavoratori
Acquisto, personalizzazione o realizzazione Piattaforma Welfare
A fine anno misurazione risultati, analisi gradimento (people satisfaction), fine tuning applicativo e normativo.

Materiale riservato – vietata la riproduzione senza il consenso dell'autore

ATTENZIONE A …

- Coinvolgimento lavoratori – in tutte le fasi del percorso
- Beni e servizi pluriennali vs piani annuali
- Costi “imprevisti” …costi di intermediazione, diritto di opzione dei lavoratori
- Paure/presunzione di complessità più alta del reale
- Paure sull’ Impatto previdenziale
- Competizione con il regime delle detrazioni

Materiale riservato – vietata la riproduzione senza il consenso dell’autore

QUINDI REALIZZARE UN PIANO PIANO DI MIGLIORAMENTO DELLA PRODUTTIVITA' E WELFARIZZARE I PREMI NON È DIFFICILE MA RICHIEDE



Competenza **specifica**: la materia e la normativa è in continua evoluzione ed interpretazione, sbagliare può costare molto caro sia in termini di recupero di contributi e imposte sia in termini di immagine verso i propri dipendenti.



Esperienza : ogni azienda ed i suoi dipendenti hanno peculiari caratteristiche ed esigenze. Il piano di welfare, per avere successo, deve essere fortemente personalizzato sulle esigenze dei dipendenti. Per tali ragioni è fondamentale poter mettere in campo una pluralità di soluzioni e innovazioni giuridiche ed organizzative che derivano dall' esperienza e profonda conoscenza della materia.



Capacità di integrazione nelle dinamiche dell'azienda. Un piano di welfare di successo deve accompagnare lo sviluppo dell'azienda, integrandosi nelle sue dinamiche in merito sia all'organizzazione del lavoro , sia ai valori , sia ai tempi dell'azienda stessa.

QUINDI UN CONSULENTE DEL LAVORO

Materiale riservato – vietata la riproduzione senza il consenso dell'autore



IL WELFARE IN PRATICA

ATTUAZIONE E GESTIONE DI UN PIANO DI WELFARE

Materiale riservato – vietata la riproduzione senza il consenso dell'autore

RICORDIAMO CHE UN PIANO DI WELFARE PER FUNZIONARE DEVE



ESSERE UTILE AI DIPENDENTI



ESSERE FACILE DA UTILIZZARE

Materiale riservato – vietata la riproduzione senza il consenso dell'autore

ESEMPI DI BENI E SERVIZI EROGABILI AI DIPENDENTI NELL'AMBITO DI UN PIANO DI WELFARE

Materiale riservato – vietata la riproduzione senza il consenso dell'autore

ESEMPI AREA FAMIGLIA



Scuola (rette, libri, campi estivi, doposcuola..), Assistenza ai bambini (baby sitting, asili nido e scuole materne)



Badanti e Assistenza alle persone anziane (badanti e servizi di sanità domiciliare) e/o non autosufficienti



Servizi sociali di supporto psicologico/familiare/counseling/orientamento



Servizi assistenziali in materia fiscale, previdenziale, lavoro e legale



Campi estivi per i figli dei dipendenti

Materiale riservato – vietata la riproduzione senza il consenso dell'autore

ESEMPI AREA PERSONA

- Acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale, anche per i figli
- Buoni benzina
- Buoni spesa
- Mutui e Prestiti
- Previdenza e Assicurazione sanitaria Integrativa

Materiale riservato – vietata la riproduzione senza il consenso dell'autore

ESEMPI AREA PERSONA

- Esami, Visite mediche specialistiche, Check-up sanitari
- Cure odontoiatriche
- Ausili tecnico-sanitari (acquisto lenti e/o occhiali, apparecchi odontoiatrici)
- Palestre
- Viaggi

Materiale riservato – vietata la riproduzione senza il consenso dell'autore

ESEMPI AREA CULTURA E RICREAZIONE



Iscrizione a associazioni culturali Circoli sportivi e ricreativi



Abbonamenti Spettacoli teatrali/cinematografici
Manifestazioni sportive

Materiale riservato – vietata la riproduzione senza il consenso dell'autore

ESEMPI– TIME SAVING

- Servizi di lavanderia
- Servizi di spesa in ufficio
- Servizi di disbrigo pratiche burocratiche
- Ricezione/ spedizione di pacchi e missive
- Servizi di cura dell'auto (manutenzione, pulizia, cambio gomme) in ufficio (n.d.r.: i costi di manutenzione dell'auto restano a carico del dipendente)

Materiale riservato – vietata la riproduzione senza il consenso dell'autore



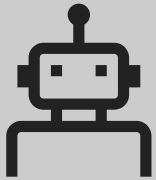
Questa foto di Autore sconosciuto è concesso in licenza da CC BY-SA

LA PIATTAFORMA

NON È IL WELFARE MA PUO' SERVIRE

Materiale riservato – vietata la riproduzione senza il consenso dell'autore

IL WELFARE NON È LA PIATTAFORMA



La piattaforma ha il duplice scopo di :

1) consentire ai lavoratori di acquistare opere e servizi

2) consentire all'azienda di monitorare l'andamento del piano e la spesa



Ma il Piano di Welfare è uno strumento di gestione del Capitale Umano e come tale va concepito e gestito!

Materiale riservato – vietata la riproduzione senza il consenso dell'autore

PER IL LAVORATORE LA PIATTAFORMA DEVE

- Essere **semplice ed immediata nell'utilizzo** e nella navigazione, quindi adatta anche a chi non ha particolare dimestichezza con servizi on line
- Essere **utilizzabile con tutti i device, specie gli smartphone**, che sono sempre più spesso lo strumento preferito per accedere ai servizi internet
- **Garantire al lavoratore la più totale libertà di scelta tra fornitori di servizi**
- **Garantire al lavoratore la possibilità di indicare un fornitore (medico, palestra, agenzia di viaggio ecc.) di propria fiducia,** senza essere vincolato a enti e società convenzionate su base nazionale magari non graditi o non comodi per il lavoratore
- Assicurare **l'immediato acquisto dei beni e servizi richiesti,** specie quelli relativi ai viaggi e soggiorni il cui prezzo come noto muta con estrema rapidità (a volte anche a distanza di ore)
- Assicurare al lavoratore **informazioni chiare e immediate** sulle modalità di acquisto e utilizzo dei servizi nel rispetto della normativa vigente
- **Permettere al lavoratore il «ripensamento»** (prima dell'avvenuto acquisto) così da allocare le risorse secondo i propri bisogni anche se dovessero cambiare nel tempo
- **Permettere al lavoratore di verificare in tempo reale la quantità di premio utilizzato e rimanente** per un utilizzo consapevole
- **Garantire il rispetto delle norme in materia di privacy (GDPR) e di sicurezza dei dati gestiti**

Materiale riservato – vietata la riproduzione senza il consenso dell'autore

PER L'AZIENDA LA PIATTAFORMA DEVE

- Essere **semplice ed immediata nell'utilizzo** e nella navigazione
- Essere **utilizzabile** con tutti i device, specie gli **smartphone**,
- Permettere la creazione **del Budget del Piano e calcolare il saving fiscale**
- **Assicurare il monitoraggio continuo e diretto dell'utilizzo** del Piano, e verificare in tempo reale la quantità di premio utilizzato e rimanente
- **Gestire in modo semplice ed immediato le richieste dei lavoratori** sia on line sia mediante appositi strumenti di alert
- **Raccogliere e conservare la documentazione delle spese** effettuate dai lavoratori (rimborso) per essere pronti nel caso di **verifiche e ispezioni**
- **Permettere la creazione e la modifica in corso d'opera del regolamento** d'utilizzo del Piano e delle istruzioni operative e fiscali rese disponibili ai lavoratori
- **Garantire il rispetto delle norme in materia di privacy e di sicurezza** dei dati gestiti
- Permettere **la gestione dei fornitori** (raccolta dei dati, dei costi ecc.)

Materiale riservato – vietata la riproduzione senza il consenso dell'autore



UN APPROCCIO ED UN ESEMPIO

LA FORMULA DI UN CONSULENTE DEL LAVORO : STUDIO CORNO

Materiale riservato – vietata la riproduzione senza il consenso dell'autore

LA SOLUZIONE STUDIO CORNO : PIATTAFORMA + SERVIZIO PEOPLE CARE





PIATTAFORMA+APP

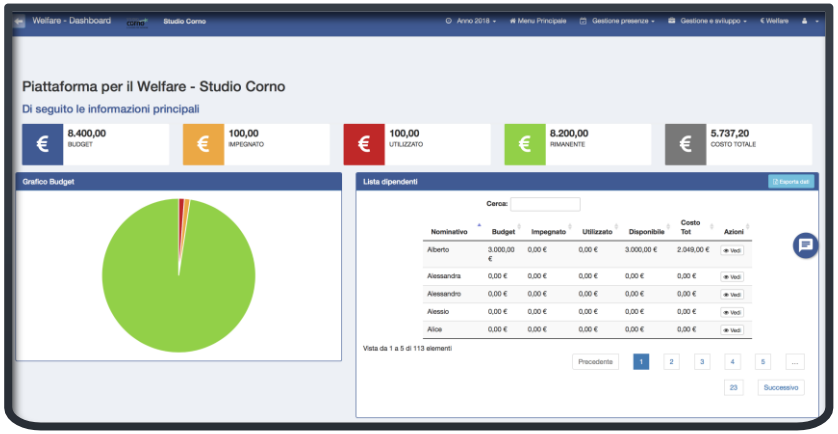
SERVIZIO DI PEOPLE CARE

ASSICURA I VANTAGGI DEL DIGITALE IN MODO UMANO

Materiale riservato – vietata la riproduzione senza il consenso dell'autore

HCM GENIUS WELFARE AZIENDALE DASHBOARD AZIENDALE





Il modulo permette di gestire tutti gli aspetti del piano di welfare aziendale in conformità con la normativa vigente:

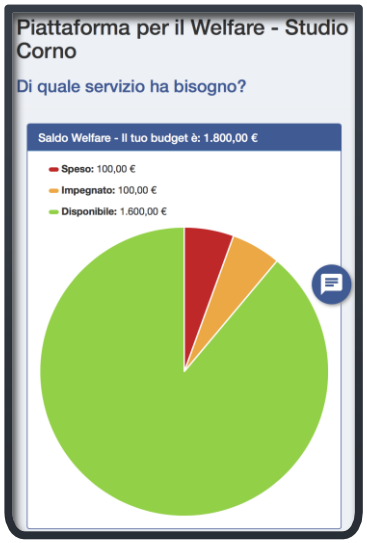
- Elaborare il budget e tenere sotto controllo l'andamento dello stesso
- Gestire fornitori e servizi
- Creare il regolamento per l'utilizzo di servizi ed opere e il rimborso rendendolo disponibile ai dipendenti direttamente dalla piattaforma
- Raccogliere e gestire le richieste dei dipendenti
- Creare portafogli virtuali per i dipendenti
- Acquistare servizi e richiedere rimborsi on line da parte dei dipendenti
- Conservare tutti i documenti fiscali relativi alle spese effettuate per il piano di welfare

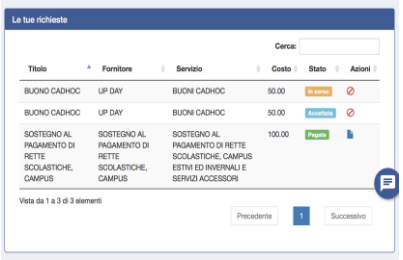
Materiale riservato – vietata la riproduzione senza il consenso dell'autore

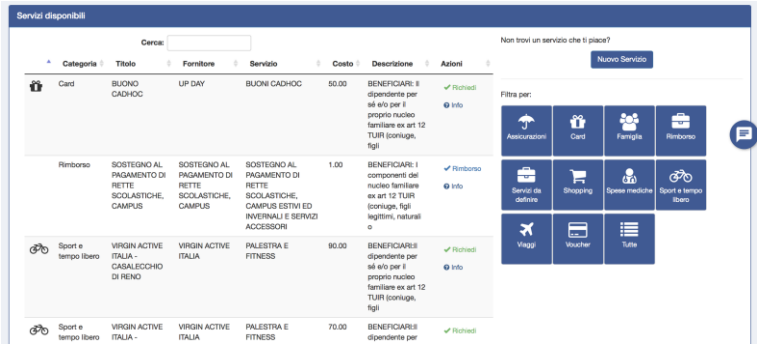
WELFARE AZIENDALE DASHBOARD DIPENDENTE

Il modulo permette di gestire tutti gli aspetti del piano di welfare aziendale in conformità con la normativa vigente:

- Utilizzare il proprio portafoglio virtuale per acquistare servizi ed opere o richiedere il rimborso di servizi acquistati direttamente da parte del dipendente
- Inserire fornitori di opere e servizi di proprio interesse per richiederne il convenzionamento
- Consultare il regolamento on line per l'utilizzo di servizi ed opere e il rimborso
- Verificare costantemente quanto impegnato, speso e disponibile
- Registrare e conservare tutti i documenti relativi ai rimborsi richiesti







Materiale riservato – vietata la riproduzione senza il consenso dell'autore







LA PIATTAFORMA HCM WELFARE

- FACILE
- SICURA
- OVUNQUE

Materiale riservato – vietata la riproduzione senza il consenso dell'autore

IL SERVIZIO DI PEOPLE CARE

1. SUPPORTA IL DIPENDENTE IL TUTTO IL PROCESSO DI ACQUISTO DI BENI E SERVIZI RENDENDO IL TUTTO PIU FACILE E VELOCE

2. RISPONDE A TUTTE LE DOMANDE AL FINE GARANTIRE LA MASSIMA SODDISFAZIONE DELL'UTENTE NEL PIENO RISPETTO DELLE NORME A TUTELA DI PERSONE E AZIENDA

Materiale riservato – vietata la riproduzione senza il consenso dell'autore

PEOPLE CARE

- Un team di professionisti del Welfare a disposizione dei lavoratori e dell'Azienda via chat, mail e telefono tutti i giorni
- Risposta ad ogni quesito tecnico fiscale e previdenziale riguardante il welfare
- Gestisce le prenotazioni di voli e viaggi in tempo reale (prenotazione entro 2 gg lavorativi)
- Gestisce le richieste di acquisto di beni e servizi, non in piattaforma, in tempo reale con tutti i fornitori anche personalmente scelti da ciascun lavoratore
- Gestisce gli acquisti di voucher in tempo reale (emissione voucher in 8 ore lavorative)

Materiale riservato – vietata la riproduzione senza il consenso dell'autore

LE FONTI

- Legge 28/12/2015 n. 208
- Decreto Interministeriale 25/03/2016 pubblicato sul sito istituzionale del Ministero del Lavoro in data 16/05/2016, secondo l'avviso pubblicato nella G.U. n. 112 del 14/05/2016
- Circolare Ag Entrate 28/E 2016 del 15/06/2016
- Legge 232/2016
- D.Lgs 50/2017 art. 55
- Legge 27/12/2017 n. 205
- Circolare Ag Entrate 5/E del 29/03/2018

Materiale riservato – vietata la riproduzione senza il consenso dell'autore

Consiglio Regionale della Toscana

aMare il lavoro

Isola d'Elba 23 settembre 2019

Consiglio Regionale della Lombardia

GRAZIE DELL'ATTENZIONE

Un luogo di lavoro non è un luogo di interessi contrapposti, ma di interessi convergenti.

WWW.STUDIO-CORNO.IT
0332288488
CONTATTO@STUDIO-CORNO.IT

STUDIO corno
IL LAVORO PER PASSIONE

Materiale riservato – vietata la riproduzione senza il consenso dell'autore