



8° Tuttolavoro

Milano, 10 aprile 2017

Luca Franzi - Presidente Aon Hewitt Risk & Consulting Srl

AON Hewitt

Il contesto del welfare in Italia

Un processo in continua evoluzione



Contesto socio-economico in costante **evoluzione**



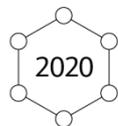
Progressivo **invecchiamento della popolazione**



Potenziale maggiore **coinvolgimento del sistema assicurativo privato**



Progressiva **cronicizzazione delle malattie**



6 differenti generazioni conviveranno nel medesimo ambiente lavorativo entro il **2020**



Riduzione del contributo economico da parte del **sistema assistenziale e previdenziale pubblico**



Difficoltà relazionali con le nuove **generazioni** da parte del **38% dei Senior Manager**



Il **livello di Engagement** come **fattore critico di successo**



Esigenza di garantire la **continuità produttiva**

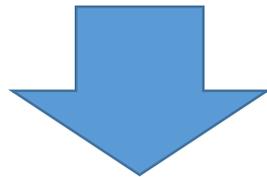
Il contesto del welfare in Italia

Conseguenze

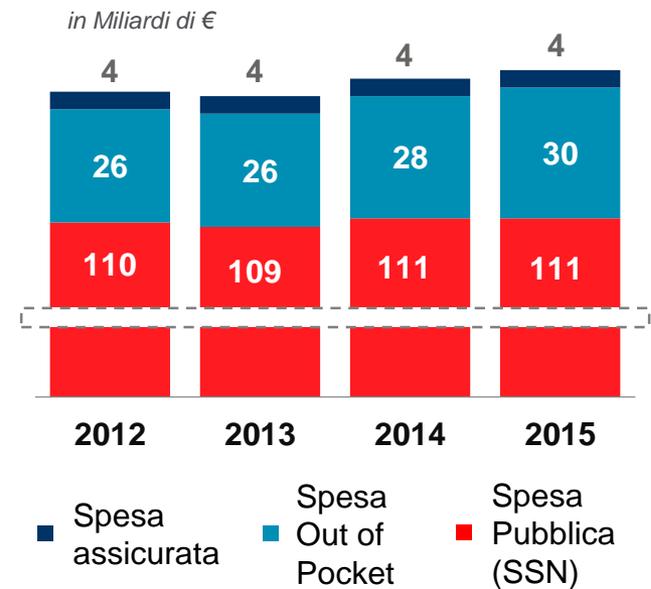
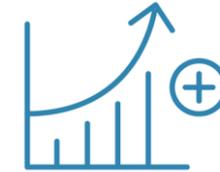


La **razionalizzazione della spesa pubblica** sta avendo un impatto sul perimetro dei servizi offerti in ambito SSN

Il **livello del servizio sanitario nazionale** è andato deteriorandosi, allungando i tempi di attesa e incrementando il costo dei ticket



Le recenti **norme** hanno rafforzato gli **incentivi alle imprese**, assegnando ad esse un ruolo centrale in un nuovo welfare di sussidiarietà.



Il contesto del welfare in Italia

Principali normative di riferimento

Legge di Stabilità 2016

La legge di stabilità 2016 (Legge 28 dicembre 2015 n. 208) ha **esteso gli incentivi fiscali** a un'ampia gamma di iniziative aziendali per il benessere dei lavoratori e delle loro famiglie. Ha aperto la possibilità di convertire in servizi di welfare i **premi aziendali di produttività**. Ha allargato le **fonti istitutive** del welfare aziendale, equiparando l'iniziativa negoziale a quella unilaterale dell'impresa. Con buona ragione tale legge è stata definita l'**architrave del nuovo welfare aziendale**, avendone stabilito il perimetro, la misura degli incentivi ed un sistema di regole guida per le imprese e per gli altri soggetti interessati.

Decreto interministeriale 25 marzo 2016

Il decreto è intervenuto sui punti della legge che richiedevano **disposizioni attuative**, in modo particolare la **disciplina dei premi di risultato** e quella dei **voucher cartacei ed elettronici** per il pagamento dei servizi di welfare.

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

La circolare ha dato riferimenti certi al **trattamento fiscale delle iniziative** di welfare aziendale, precisando quali sono i beni e servizi non soggetti a tassazione ed erogabili in sostituzione dei premi aziendali. **Numerosi interpelli hanno inoltre indotto l'Agenzia a fornire chiarimenti specifici. In questo modo è stata definita la possibilità di utilizzare le piattaforme online** per usufruire in modo flessibile dei benefici aziendali (**flexible benefit**).

Legge di Stabilità 2017

La legge di stabilità 2017 (Legge 11 dicembre 2016 n. 232) ha ampliato ulteriormente il range dei benefici aziendali incentivati, includendo le **assicurazioni per la non autosufficienza** e per le **malattie gravi**; ha rafforzato gli incentivi all'utilizzo dei premi di risultato per servizi di welfare; ha incluso la negoziazione collettiva nazionale tra le fonti istitutive di welfare aziendale.

I vantaggi fiscali

Flexible Benefits

#	BENEFIT	ART. TUIR	LIMITE SPESA DIPENDENTE	TRATTAMENTO FISCALE PER L'AZIENDA	BENEFICIARI
1	Assistenza Sanitaria	51	€ 3615,20	Contributo di "solidarietà" del 10%	Dip + Fam.
2	Trasporto collettivo	51	<i>Nessun limite</i>	Non imponibile ai fini contributivi	Dipendente
3	Asilo nido, Materne, Scuole primarie/secondarie, università e master (inclusi servizi accessori)	51	<i>Nessun limite</i>	Non imponibile ai fini contributivi	Figli
4	Campus Estivi / Invernali	51	<i>Nessun limite</i>	Non imponibile ai fini contributivi	Figli
5	Testi scolastici	51	<i>Nessun limite</i>	Non imponibile ai fini contributivi	Dip + Fam.
6	Fringe benefit	51	€ 258,64	Non imponibile ai fini contributivi	Dipendente
7	Previdenza Complementare	51	€ 5.164,57	Contributo di "solidarietà" del 10%	Dipendente
8	Assistenza sociale e sanitaria (es. Badanti, Baby Sitter)	51	<i>Nessun limite</i>	Non imponibile ai fini contributivi	Dip + Fam.
9	Ricreazione (es. Abbonamenti Sportivi, Cinema, Skipass, Quotidiani, Viaggi, etc.)	100	<i>5 x 1000 del costo del lavoro in caso di budget on Top</i>	Non imponibile ai fini contributivi	Dip + Fam.
10	Educazione (Corsi Inglese, corsi non professionali..)	100	<i>Nessun limite in caso di conversione dei premi di produzione</i>	Non imponibile ai fini contributivi	Dip + Fam.

I vantaggi fiscali

Polizze Assicurative Employee Benefit

#	Polizza	Contributo azienda	Contributo dipendente	Prestazioni	Oneri previdenziali	Riferimenti di legge
1	Vita TRAMITE CASSA DI ASSISTENZA	- imponibili IRPEF per il dipendente - deducibili per l'azienda, in quanto spese per prestazioni di lavoro	- Non detraibile dall'imposta	- non concorrono alla formazione del reddito imponibile del percipiente	<i>Contributi azienda:</i> - Assoggettabili al contributo di solidarietà del 10%	- Art. 6.2, 15, 51, 60 (Tuir) - D. Lgs. 314/97
2	Infortuni Professionali A CONTRAENZA DIRETTA	- non imponibili IRPEF per il dipendente - deducibili per l'azienda, in quanto spese per prestazioni di lavoro	-	- non concorrono alla formazione del reddito imponibile del percipiente	<i>Contributi azienda:</i> - Non assoggettabili a contribuzione ordinaria	- Circ.Min.Fin. 326/E 23/12/97 - Art. 6.2, 60 (Tuir) - D. Lgs. 314/97 e Circ. 263 INPS 24/12/97
3	Infortuni Extraprofessionali TRAMITE CASSA DI ASSISTENZA	- imponibili IRPEF per il dipendente - deducibili per l'azienda, in quanto spese per prestazioni di lavoro	- Non detraibile dall'imposta	- non concorrono alla formazione del reddito imponibile del percipiente	<i>Contributi azienda:</i> - Assoggettabili al contributo di solidarietà del 10%	- Art. 6.2, 15, 51.2, 95 (Tuir) - D. Lgs. 314/97
4	Programma Sanitario TRAMITE CASSA DI ASSISTENZA	- non imponibili IRPEF per il dipendente - deducibili per l'azienda, in quanto spese per prestazioni di lavoro	- Deducibile dal reddito per il dipendente	- non concorrono alla formazione del reddito imponibile del percipiente	<i>Contributi azienda:</i> - Assoggettabili al contributo di solidarietà del 10%	- Art. 6.2, 51.2, 95 (Tuir) - D. Lgs. 314/97
5	Invalità Permanente da Malattia TRAMITE CASSA DI ASSISTENZA	- imponibili IRPEF per il dipendente - deducibili per l'azienda, in quanto spese per prestazioni di lavoro	- Non detraibile dall'imposta	- non concorrono alla formazione del reddito imponibile del percipiente	<i>Contributi azienda:</i> - Assoggettabili al contributo di solidarietà del 10%	- Art. 6.2, 15, 51, 60 (Tuir) - D. Lgs. 314/97

I vantaggi fiscali

Welfare aziendale e Corporate Social Responsibility

Il **Welfare Aziendale** è l'insieme delle iniziative che un'azienda può intraprendere per la sicurezza e il **benessere** dei dipendenti, delle loro famiglie e della comunità sociale in cui è inserita. Tale benessere riflette la missione dell'azienda non solo come brand, ma anche e soprattutto come impegno nella **Corporate Social Responsibility**.

Dal punto di vista fiscale, inoltre, è presente la possibilità, per privati ed enti commerciali, di fare donazioni ed usufruire di una detrazione di imposta. Nel caso di **donazione** effettuate da **privati**, le erogazioni in denaro danno luogo, a favore del donante, ad una **detrazione di imposta del 26%**, su un **cifra massima** donata di **30.000 euro annui** (art. 15 c. 1.1 del T.U.I.R.). Nel caso di **donazioni** effettuate da imprese ed **enti commerciali**, si prevede la **deducibilità** dal reddito d'impresa delle somme erogate **fino** ad un importo massimo pari a **30.000 euro annui** o pari al **2% del reddito d'impresa dichiarato** (art. 100 c. H del T.U.I.R.).

In alternativa alle disposizioni del TUIR, è possibile applicare quelle previste dall'**art.14 del DL 35/2005**, a norma del quale *“le liberalità in denaro o in natura erogate da **persone fisiche** o da **enti soggetti all'imposta sul reddito delle società** in favore di organizzazioni non lucrative di utilità sociale di cui all'articolo 10, commi 1, 8 e 9, del decreto legislativo 4 dicembre 1997, n. 460, (...) sono **deducibili** dal reddito complessivo del soggetto erogatore nel limite del **dieci per cento del reddito complessivo dichiarato**, e comunque nella misura massima di **70.000 euro annui**”*.



Il circolo virtuoso del welfare aziendale

