



Più dipendenti felici e meno tasse:
**con il Welfare Aziendale
si può crescere!**

STUDIO ZANON®

INDICE

Introduzione	3
Cos'è il welfare aziendale	4
I quattro benefici del welfare aziendale	6
Cinque buoni motivi per cui non puoi più fare a meno del welfare aziendale	8
Beni e servizi per il dipendente	9
Il finanziamento del welfare aziendale	12
Sviluppare il piano di welfare aziendale	13
Il welfare aziendale che funziona	14
Le soluzioni ci sono	21
Conclusione	22



Introduzione

Questo non è un e-book sul welfare aziendale come tutti gli altri. Ti promettiamo che non sbadigherai: il nostro obiettivo è quello di farti capire **quanto sia importante il welfare** per la tua azienda. Senza giri di parole, lunghi discorsi o termini difficili.

Il welfare non ha svantaggi, si può avviare per gradi e va costruito sulla base delle esigenze dell'azienda. Dunque **il piano di welfare che va bene per te** non è lo stesso che potrebbe essere ideale per il tuo fornitore o cliente. I benefici, inoltre, durano a lungo nel tempo.

Perché dovresti leggere questo e-book? Perché è un prontuario indispensabile per **far crescere la tua azienda**. Ti aiuteremo a comprendere meglio i tuoi obiettivi e ti illustreremo come raggiungerli. In poco più di dieci minuti di lettura e gratuitamente! Cosa vuoi di più?



Cos'è il welfare aziendale

Il welfare aziendale è una **nuova cultura aziendale**, un insieme di strumenti che:

- aumenta la produttività;
- aumenta la fedeltà dei lavoratori nei confronti dell'azienda;
- diminuisce i costi.

Il tutto basato su obiettivi predefiniti e unici per ogni azienda.

In pratica, **il piano di welfare fornisce ai dipendenti una serie di agevolazioni e servizi** che hanno lo scopo di gratificarli e, di conseguenza, farli lavorare meglio.

A questo punto starai già pensando: “se dò loro un aumento, sarà lo stesso”.

E invece no. Dando ai dipendenti aumenti o superminimi, il costo del lavoro può diventare troppo alto, senza che magari il risultato sia quello sperato. Questa soluzione inoltre non ha nessuna influenza sui neo-assunti.

Insomma meglio il welfare aziendale, che come ti ricordiamo, non ha svantaggi.



I quattro benefici del welfare aziendale

1. Beneficio economico

Avrai capito che con un piano di welfare aziendale i dipendenti ricevono beni o servizi a cui sono personalmente interessati (agevolazioni sanitarie, buoni spesa, rimborsi nell'istruzione dei figli, ecc...) al posto di aumenti nello stipendio o premi in moneta. Questo si traduce anche in un risparmio economico da parte tua, grazie ai contributi per il welfare definiti con la legge di stabilità 2016. Questa norma ha ampliato la gamma di servizi agevolati e ha creato nuove modalità di corresponsione. In alcuni casi l'erogazione di beni e servizi di welfare aziendale è totalmente deducibile dai costi da parte del datore di lavoro, non solo nel limite del 5 per mille.

Ecco di seguito un esempio!

	Cash	Asilo nido
Compenso Lordo cash	1.000	0
Valore figurativo del benefit	0	1.000
- Contributi previdenziali a carico del dipendente	100	0
- Irpef	387	0
= Compenso Netto	513	0
+ Valore del benefit	0	1.000
= Valore totale per il dipendente	513	1.000

+95%

Rimborso delle spese per:

- Asilo nido
- Scuole private di ogni ordine e grado
- Università e Master
- Campus estivi (in Italia o all'Estero)
- Libri e materiale didattico

Fonti:

- Art. 51 comma 2 lett. f-bis del TUIR
- Circolare Agenzia delle Entrate 238/E del 2000
- Risoluzione Agenzia delle Entrate 378/E del 2007



	Cash	Asilo nido
Compenso Lordo cash	1.000	0
Valore figurativo del benefit	0	1.000
+ Contributi previdenziali a carico del datore di lavoro (IVS)	300	0
+ Accantonamento TFR	74	0
= Costo del lavoro	1.374	0
+ Costo del benefit	0	1.000
- Potenziale risparmio di imposta (IRAP 3,9%)	0	0
- Potenziale risparmio di imposta (IRES 27,5%)	378	275
= Costo azienda	996	725

-31%

2. Beneficio organizzativo

Il piano di welfare aziendale migliora l'efficienza e la produttività perché i dipendenti sono più stimolati e felici. Inoltre si riduce anche l'assenteismo.

3. Beneficio nelle nuove assunzioni

Un'azienda con un buon piano di welfare è molto più attraente rispetto a una che non ce l'ha. Se stai pensando di assumere nuove persone, il piano di welfare può aiutarti ad attrarre un maggior numero di candidati e tra questi i migliori!

4. Beneficio sull'immagine aziendale

Un'azienda che soddisfa i desideri dei propri dipendenti anche attraverso un piano di welfare aziendale ha una migliore percezione da parte del pubblico, sia all'esterno che all'interno. L'immagine aziendale è positiva e l'impresa gode di una buona reputazione.



Cinque buoni motivi per cui non puoi più fare a meno del welfare aziendale

1

Responsabilità sociale: l'impresa è vista come una micro-comunità che può sostituire lo Stato (per il quale sarebbe molto più gravoso organizzare servizi di welfare);

2

Incentivo per i lavoratori: i dipendenti si sentono più considerati dunque lavorano meglio e si sentono stimolati a dare di più. Inoltre cresce la fiducia del lavoratore nei confronti dell'azienda.

3

Miglioramento del clima aziendale: le persone lavorano meglio e ciò favorisce il lavoro in team, inoltre l'atmosfera che si respira durante le ore lavorative è positiva.

4

Non ci sono tasse da pagare per i servizi di welfare aziendale forniti a tuoi dipendenti (nei limiti stabiliti dalla normativa fiscale): quello che decidi di investire è quello che il lavoratore percepisce. Se invece dessi loro un aumento, dovresti pagarne i contributi e anche loro ci pagherebbero le tasse!

5

I servizi di welfare sono così diversi e versatili che possono accontentare qualsiasi fascia di età, genere, etnia. Scegliendo ciò che per loro è più interessante, puoi soddisfare tutti i tuoi dipendenti. A una madre di ritorno dalla maternità un aiuto per le spese di asilo nido sarà sicuramente incentivante mentre non lo sarà per la neo-assunta fresca di laurea che preferirà magari il buono per un viaggio.

Beni e servizi per il dipendente

Le aree di intervento che possono dare vita a un piano di welfare aziendale sono sei e all'interno di queste i servizi che puoi dare ai tuoi dipendenti sono vari. Vediamole nel dettaglio:

Famiglia: comprende i servizi che fanno riferimento all'istruzione e all'assistenza familiare, come l'aiuto a far fronte alle spese scolastiche dei figli oppure alle spese di cui necessitano anziani e familiari non autosufficienti.

Mutui e prestiti: tutti servizi che danno un sostegno al lavoratore che deve acquistare o ristrutturare la casa.

Sanità: benefici che hanno a che fare con la salute del dipendente.

Previdenza integrativa: versamenti nei fondi pensione.

Fringe Benefit: buoni spesa, carte prepagate e abbonamenti.

Cultura e tempo libero: servizi relativi ai momenti di svago, strettamente legati agli interessi della persona come viaggi, corsi, ecc.

Come puoi vedere la gamma di servizi di welfare che puoi fornire è così ampia da accontentare le richieste ed esaudire i desideri di tutti i tuoi lavoratori.

FAMIGLIA		MUTUI E PRESTITI	CASA SANITARIA	PREVIDENZA INTEGRATIVA	FRINGE BENEFIT	CULTURA E TEMPO LIBERO
Istruzione Scuole di ogni ordine; Mensa scolastica, pre-dopo scuola; Centri estivi ed invernali; Testi scolastici	Assistenza familiari Spese sostenute per l'assistenza di familiari anziani o non autosufficienti	Interessi sui mutui per costruzione, ristrutturazione e acquisto prima e seconda casa	Pacchetti sanitari integrativi e rimborso di spese mediche tramite Cassa Easy Welfare	Versamenti volontari integrativi a fondi pensione chiusi e aperti	Beni e servizi in natura, dall'abbonamento al trasporto pubblico alle carte prepagate	Attività ricreative e culturali (e.g. abbonamenti palestra, viaggi, corsi formativi...) Check up medici
SPESE ILLIMITATE		SPESE ILLIMITATE	LIMITE €3.615*	LIMITE €5.164*	LIMITE €258	SPESE ILLIMITATE**
RIMBORSI				VERSAMENTI AGGIUNTIVI	CARD/BUONI SPESA	ACQUISTI DIRETTI/VOUCHER
ARTICOLO 51						ARTICOLO 100

* È previsto a carico del datore di lavoro il contributo di solidarietà del 10%

** La deducibilità dal reddito d'impresa è prevista nel limite del 5 per 1000 delle spese per il personale, solo nel caso in cui il Piano Welfare sia finanziato da una liberalità. In caso di contrattualizzazione di un premio Welfare, il limite decade.



Il finanziamento del welfare aziendale

Ti abbiamo quasi convinto? Stai pensando che il piano di welfare nella tua azienda possa funzionare e dare risultati positivi? Bene! Però, anche se non ti conosciamo, sappiamo che ti stai già facendo una domanda (più o meno dal primo capitolo): come posso finanziare il piano di welfare aziendale?

Per darti la risposta non entreremo nei dettagli: ogni azienda ha una situazione finanziaria e una struttura diverse. Però possiamo darti quattro suggerimenti:

1

se in passato hai dato ai tuoi dipendenti dei **premi di merito** o è tua intenzione darli, puoi usare i fondi destinati a questo tipo di interventi. Il valore dei premi sarà semplicemente trasformato in servizi di welfare dello stesso valore;

2

per ogni dipendente è prevista un'integrazione ai minimi retributivi contrattuali, chiamata **superminimo**. Scegliendo di non dare al dipendente il superminimo è possibile utilizzare i fondi destinati a quest'ultimo per acquistare servizi di welfare appositamente scelti per quel dipendente. Il suo stipendio resterà uguale e inoltre potrà avere un benefit a lui dedicato.

3

puoi valutare l'idea di fare un **investimento**. La parola è non casuale: acquistare servizi di welfare significa investire in immagine aziendale e soprattutto nella propria forza lavoro, che come ben sai sono aspetti importantissimi per la tua azienda.

4

in una contrattazione di secondo livello, al raggiungimento di un dato **premio per obiettivi**, il lavoratore può decidere se ricevere il premio in denaro (e usufruire della detassazione, se sussistono i requisiti) oppure optare per una conversione del premio in un pacchetto di beni e servizi, senza versare su queste somme neanche l'imposta sostitutiva del 10%.

Sviluppare il piano di welfare aziendale

Come per tutte le decisioni che prendi per la tua azienda, anche il piano di welfare aziendale va pensato e costruito **ad hoc** in base alle tue esigenze. Per aiutarti in questa fase delicata, ecco come organizzare il piano.

Fase preliminare: definire gli obiettivi.

Fase 1: analizzare la popolazione aziendale, definendone le caratteristiche anagrafiche e i possibili interessi.

Fase 2: incontrare il personale interessato per capire quali sono le necessità e i desideri di ogni dipendente.

Fase 3: delineare l'offerta di welfare scegliendo i servizi idonei.

Fase 4: valutare l'implementazione di un sistema informatico.

Fase 5: comunicare e attivare il sistema di flexible benefit (servizi scelti).

Fase 6: monitorare la fruizione dei servizi chiedendo ai dipendenti se sono soddisfatti o meno del piano di welfare.

Fase 7: creare un report con il riscontro dato dai dipendenti e confrontarlo con il raggiungimento degli obiettivi.



Il welfare aziendale che funziona

Ecco alcuni esempi pratici dell'utilizzo del welfare aziendale: ottimi spunti e valide idee da considerare.

Casi di offerta di servizi aggiuntivi e con risparmio economico

Un'azienda con molte donne e quasi tutte sotto i 35 anni ha assunto una giovane laureata nell'ambito dell'educazione e con esperienza di **baby sitting** perché fosse a disposizione delle mamme lavoratrici. Con un sms, la giovane si presenta direttamente a casa della dipendente quando questa ne ha necessità. Molte sono state le richieste delle dipendenti e tante sono state effettuate in contemporanea, (in questi casi veniva data la priorità alle dipendenti della produzione rispetto alle impiegate amministrative, e alle donne con i bambini più piccoli). L'obiettivo dell'azienda è quello di aprire un asilo nido nei pressi della sede con tariffe convenzionate per le dipendenti e aperto ad altre famiglie. Un aiuto per l'azienda e un investimento per il territorio.

Un noto gruppo editoriale ha costituito uno speciale **gruppo d'acquisto solidale** con i propri dipendenti, avvalendosi di una rete di produttori biologici locali per frutta, verdura, formaggi e pane. L'azienda ha più volte omaggiato i dipendenti distribuendo prodotti di filiera corta.

Esempi di servizi per la conciliazione della vita privata e del lavoro

Una nota azienda nel settore dolciario ha dato la possibilità ad alcuni dipendenti di condividere lo stesso lavoro. Per esempio, in caso di malattia o per un periodo di tempo limitato, in accordo con l'azienda, il lavoratore può scegliere di lasciare il proprio posto al coniuge. Il job sharing può essere utilizzato per l'avvio dell'apprendistato: in questo caso il dipendente può lasciare temporaneamente il posto al figlio.

Un'altra azienda ha istituito l'orario flessibile per far conciliare le esigenze produttive aziendali con quelle personali: ecco il caso di chi abita lontano dalla sede aziendale e sceglie l'orario continuato. Oppure la flessibilità di chi preferisce iniziare prima la mattina o terminare dopo il pomeriggio oppure la scelta del part-time per le madri che vogliono stare più tempo con i figli. Per andare incontro a tali richieste è stato avviato un processo di ascolto che ha generato un nuovo orario di lavoro che, tenendo conto di tutte le esigenze, non fermasse mai la produzione. La flessibilità dell'orario è stata concessa a tutti i dipendenti.

Esempi di servizi "salva tempo"

Ecco le convenzioni offerte da un'azienda:

- il servizio di "lavanderia online", presso strutture convenzionate che svolgono servizio all'interno dell'azienda.
- lo sportello ACI per due ore al mese,
- servizi per la famiglia, come la baby-sitter e i lavori domestici.

Tutte le convenzioni sono gestite in outsourcing ed è stata data ai dipendenti la possibilità di segnalare eventuali problemi direttamente dal portale.

Un altro caso: il dipendente, dopo aver consumato il **pranzo in mensa**, può ordinare le stesse pietanze d'asporto quando ritorna a casa. Come avviene per il pasto di mezzogiorno, può scegliere tra i diversi piatti di giornata. A fine turno, prima di tornare a casa, riceve i cibi in comode confezioni take-away. I prezzi sono contenuti.

Casi di servizi per la cura della persona

Dopo l'ascolto dei reali bisogni dei dipendenti-genitori, attraverso un questionario preventivo, è stato aperto l'**asilo nido aziendale** ed è stato monitorato il livello di soddisfazione dei genitori, attraverso incontri con i docenti, altri questionari e l'installazione di una cassetta per i suggerimenti.

Le domande di iscrizione hanno superato la capienza del servizio di asilo nido aziendale, il quale ha potuto fornire riscontro positivo al 50% dei richiedenti, rispondendo a un bisogno che altrimenti sarebbe rimasto insoddisfatto.

Altre **opportunità** per i dipendenti:

- soggiorni estivi tradizionali e soggiorni estivi tematici (dedicati allo studio della lingua inglese e alla pratica dello sport);
- borse di studio: 60 soggiorni all'estero dedicati allo studio della lingua inglese;
- rimborso tasse universitarie;
- Children day: i figli dei dipendenti hanno la possibilità di visitare il luogo di lavoro dei genitori;
- Christmas Day: visita degli uffici e festa con animazione e piccolo dono per i figli dei dipendenti.

Esempi di servizi per il benessere personale

Un'azienda con oltre 430 dipendenti ha realizzato una **palestra aziendale** nella quale è presente un istruttore che tiene corsi settimanali. L'azienda organizza competizioni sportive e attività per i dipendenti, e programma eventi su: salute, diete, gestione dello stress, consumo responsabile degli alcolici.

Un'azienda nell'ambito della ristorazione offre corsi di formazione in ambito nutrizionale a tutto il personale con l'obiettivo di diffondere una cultura orientata ai principi della **corretta nutrizione**, della salute e del benessere. Viene data inoltre la possibilità di usufruire di incontri personalizzati con un medico sportivo e un personal trainer e accedere gratuitamente al centro sportivo della città; presso i ristoranti aziendali vengono inoltre fornite informazioni e consigli nutrizionali su tutti gli alimenti.

Pacchetto welfare di un'azienda:

- Buono spesa di un valore di 110 euro distribuito tramite accordi con cooperative locali.
- Polizza sanitaria studiata in base alle esigenze dei dipendenti con visite odontoiatriche e un "pacchetto maternità".
- Il rimborso totale dei libri di testo per i figli e per i dipendenti che studiano e che copre i costi dei testi dalle scuole inferiori fino all'università.
- Borse di studio per gli studenti meritevoli.



Casi studio dal blog di Riccardo Zanon

ASILO AZIENDALE

Purtroppo la maternità è un problema in azienda, specie nel periodo di rientro. È un problema di costi e soprattutto di presenza sul luogo di lavoro.

È normale che la madre pensi al figlio nato da qualche mese anche durante l'orario di lavoro. Le stesse mamme se ne accorgono, tanto che le statistiche segnalano che un alto numero di lavoratrici madri, al rientro del posto di lavoro, lo abbandonano! Ed è un peccato soprattutto se quella lavoratrice era davvero brava, professionale, competente e ben inserita nell'ambiente lavorativo.

Perderla sarebbe comunque un problema per il datore di lavoro perché sarebbe costretto a trovare una persona nuova, da formare e che non è detto dia le stesse prestazioni della dipendente precedente.

Perdere una lavoratrice appena rientrata dalla maternità non può e non deve essere la soluzione!

Ma allora cosa possiamo fare?

Possiamo trovare una possibile soluzione nella flessibilità oraria. Grazie al welfare aziendale è possibile gestire meglio il tempo (sia in entrata che in uscita) della madre -lavoratrice: part-time, o flessibilità in entrata e in uscita dal luogo di lavoro, permettendole di poter gestire al meglio le sue necessità.

Anche lo **smart working** può rappresentare un'ottima scelta in questa direzione: offrire la possibilità alla dipendente di poter lavorare da casa o di conciliare alcuni periodi di lavoro da casa con quelli in azienda, rappresenta una ottima soluzione.

È un costo? Forse no.

Il welfare aziendale permette di avere una riduzione e gestione dei costi estremamente contenuta. Infatti le misure di welfare erogate nel rispetto delle norme consentono la completa deducibilità dei costi per l'azienda e non concorrono alla formazione di reddito di lavoro per il dipendente, anche se il programma viene reiterato nel tempo.

Inoltre il nostro scopo è quello di recuperare la lavoratrice e la sua produttività. A livello psicologico porta di sicuro a questi risultati soprattutto se questa forma di welfare aziendale viene gestita correttamente in azienda.

Tu imprenditore, non pensi che sarebbe un'**ottima occasione**? Riusciresti a tenere con te quella lavoratrice che tanto apprezzavi, con una riduzione dei costi e un aumento della produttività.

Quanto vale per te tutto questo?

Come avviare un piano di welfare aziendale: è necessario parlare con le lavoratrici interessate, valutare i costi e successivamente applicare un regolamento, che può costituire anche un accordo sindacale.

PALESTRA AZIENDALE

Una delle domande più frequenti è: **a cosa mai dovrebbe servire la palestra ai miei dipendenti?**

In realtà ha una utilità di gran lunga più importante di quella che puoi pensare!

Ben saprai che tutte le statistiche indicano una tendenza verso l'**invecchiamento** della nostra popolazione. L'età media nelle nostre aziende sta aumentando e questo è un problema silente anche per la tua azienda.

E in alcune realtà aziendali già si notano i primi effetti!

In molte aziende il personale con gravi carenze fisiche, dipendenti con limitazioni a sollevare o spostare carichi, e i loro problemi cardiocircolatori rendono difficile la riorganizzazione del personale e, in alcuni casi, la continuità aziendale.

È vero che gli effetti non sono così evidenti, ma presto l'invecchiamento potrebbe essere un problema anche nella tua azienda.

Ti parlerò di un **caso**, il più **evidente**, che mi è capitato nei mesi scorsi. Quest'azienda ha una storia molto importante sul territorio. È la classica piccola-media azienda che ha contribuito alla ricchezza del nostro Paese. I lavoratori sono storici e non hanno mai avuto un grande turn-over aziendale. I dipendenti sono affezionati e mostrano un grande senso di appartenenza verso questa realtà. Recentemente il medico del lavoro ha effettuato le visite periodiche e il risultato è stato allarmante!

Su trenta dipendenti quasi un terzo mostrava gravi limitazioni all'attività lavorativa dovuti a problemi di età! Si tratta di persone con esperienza, che conoscono il lavoro, che hanno a cuore l'azienda e alle quali si è affezionati: non è facile sostituirli!





Le soluzioni ci sono

I medici lo dicono da tempo: una corretta alimentazione e una attività fisica anche moderata riducono o spostano nel tempo l'insorgenza di queste patologie!

Quindi è importante prevenire: si possono creare **piani di welfare aziendale** in cui lo scopo preciso è quello di rimediare a questa problematica. Si può prevedere un investimento (anche minimo) per mettere a disposizione dei lavoratori la palestra, che può essere a scelta dal dipendente, aziendale in convenzione o, nel caso di risorse economiche più importanti, anche interna all'azienda stessa. Si può incentivare l'utilizzo della palestra e di uno stile di vita più salutare, comunicando con i dipendenti, incentivandoli.

Si tratta di un **investimento** che porterà sicuri risultati in termini di produttività, anche in tempi brevi. I dipendenti non potranno che prenderla positivamente! L'azienda si sta prendendo cura della loro persona e salute. È un atteggiamento aziendale che contribuisce a migliorare la reputazione dell'azienda. Infatti, i lavoratori di Google o altre aziende famose, non sono spesso invidiati anche perché hanno la palestra in azienda?



Conclusione

Grazie per essere arrivato alla fine di questo e-book insieme a noi! Il nostro obiettivo non è quello di convincerti che il welfare aziendale sia la panacea di tutti i mali o farti credere che sia indispensabile per te. Il nostro obiettivo è quello di darti un utile suggerimento, uno spunto per la gestione della tua azienda.

Il **benessere di un'impresa**, di tutti i lavoratori, titolare e dirigenti compresi, ci sta a cuore ed è il nostro obiettivo primario. Siamo uno studio di consulenza del lavoro e miriamo a migliorare il clima aziendale attraverso la gestione di ogni aspetto della vita lavorativa, soprattutto dal lato umano. Perché tutti lavoriamo e tutti vogliamo farlo in un ambiente migliore.

Se hai domande o dubbi sul welfare aziendale scrivici pure a info@studiozanon.net

Saremo lieti di conoscerti e risponderti!



Studio Zanon

Rag. Zanon Antonio

PER INFORMAZIONI E APPUNTAMENTI

Tel. +39 041 5101894 / Fax +39 041 5101972

Email: info@studiozanon.net

SEDE PRINCIPALE

Dolo (Ve)

Via Rizzo 49 - 30031

SEDE SECONDARIA

Abano Terme (Pd)

Via Don Minzoni 19 - 35031



www.studiozanon.net

Credits

© 2017 Studio Zanon

Print: Eprinting

Concept & design: effectiveADVERTISING

