

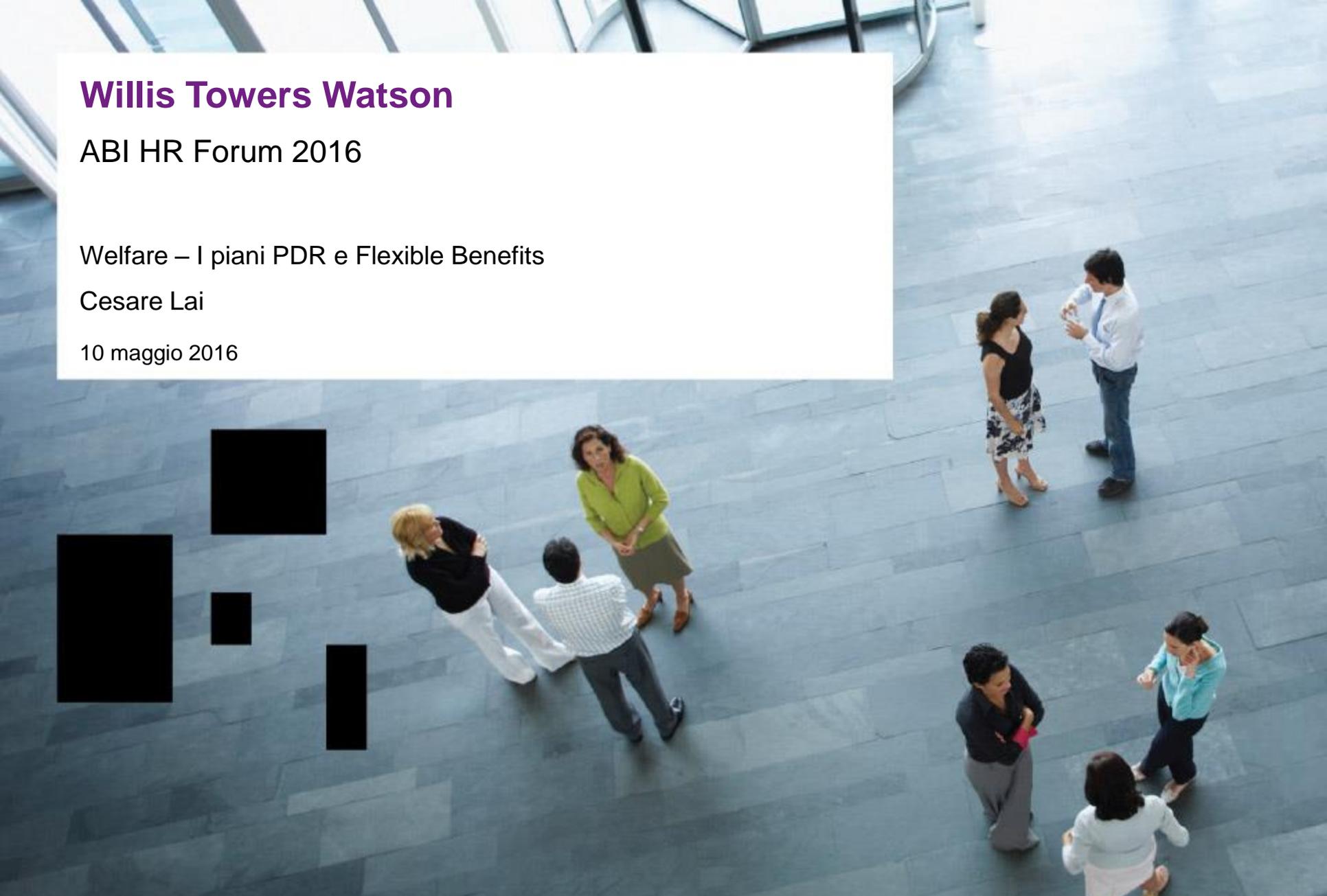
Willis Towers Watson

ABI HR Forum 2016

Welfare – I piani PDR e Flexible Benefits

Cesare Lai

10 maggio 2016



Le domande sul nuovo welfare

Come è cambiata la normativa e quali opportunità offre alla mia azienda?

Quali sono le fonti di finanziamento di un piano welfare?

Come posso gestire il premio di risultato collettivo e/o l'MBO in termini di welfare?

FAQ dei clienti e prospect di WTW



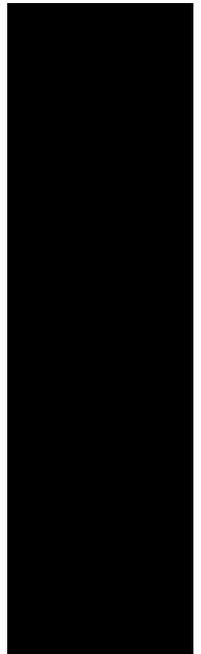
Il piano welfare è effettivamente fruibile?

Quali benefits è possibile offrire in maniera defiscalizzata?

Quali sono i vantaggi economici per l'azienda e per il dipendente?



Come è cambiata la normativa e quali opportunità offre alla mia azienda?

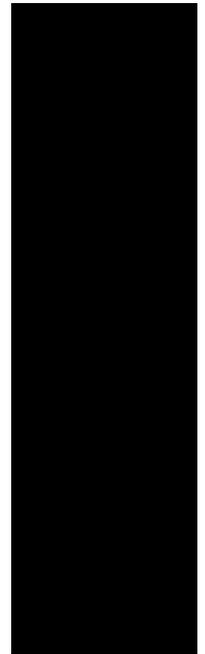
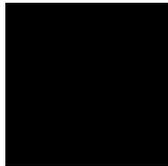


Le novità della legge di stabilità 2016

Premio di risultato [PDR]: Trattamento fiscale	2015	2016
Possibilità per il dipendente di godere di agevolazioni fiscali sulle somme erogate come PDR		
Conversione del PDR in welfare	2015	2016
Possibilità di convertire la retribuzione in denaro (imponibile) in servizi di welfare (non imponibili)		
Contrattualizzazione oneri di utilità sociale	2015	2016
Possibilità di negoziare e contrattualizzare opere e servizi, di cui all'art. 100, comma 1 del TUIR		
Deducibilità totale oneri di utilità sociale	2015	2016
Deducibilità integrale per le opere e servizi erogate contrattualmente dal datore di lavoro		
Modifiche art 51	2015	2016
Ampliamento fattispecie rimborsabili: servizi integrati, scuola materna (area educazione) e assistenza familiari non autosufficienti		



Quali sono le fonti di finanziamento di un piano welfare?



Le fonti di finanziamento



- Stanziamento *ex novo*
- *Cost neutral* (ottimizzazione contributiva, remarketing delle coperture assicurative, allineamento alle prassi di mercato, assorbimento nel piano flex di benefit già offerti)
- Conversione dei premi di produttività
- Conversione **a monte** del bonus o del salario disponibile
- Definizione di un mix di tutte le soluzioni precedenti

I paletti di disegno in caso di stanziamento «ex novo»



Offerta del piano a categorie omogenee di dipendenti



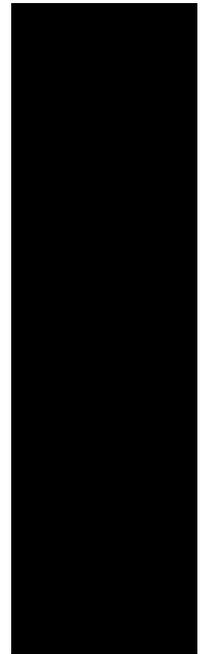
Stesso budget di spesa per tutti i dipendenti appartenenti alla stessa categoria



Offerta del piano svincolata da performance individuali



Come posso gestire il premio di risultato collettivo e/o l'MBO in termini di welfare?



Un possibile schema di finanziamento dei piani PdR per tutti + Welfare per > 50k€

	Categoria di dipendenti	Erogazione	Conversione	Massimale	Payout	Tax	INPS
Premio di Risultato (CIA)	«RAL < 50k»	Cash		2.000		10%	✓
	«RAL > 50k»	Cash		---		x	x
							
Piano di Welfare	«RAL > 50k»	Welfare				x	x

Il budget complessivo corrisponde al budget previsto per sistema full cash

Un possibile schema di finanziamento dei piani PdR e Welfare per tutti

	Categoria di dipendenti	Erogazione	Conversione	Massimale	Payout	Tax	INPS
Premio di Risultato (CIA)	«RAL < 50k»	Cash		2.000		10%	✓
						✗	✗
	«RAL > 50k»	Cash				Irpef	✓
Piano di Welfare	tutti					✗	✗

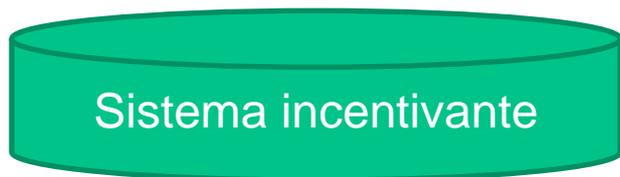
Il budget complessivo corrisponde al budget previsto per sistema full cash

Un possibile schema di finanziamento dell'«MBO»

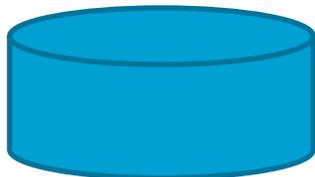
	Categoria omogenea	Erogazione	Conversione	Massimale	Payout	Tax	INPS
Sistema incentivante (iso MBO)	✓	Cash		--		Irpef	✓
Welfare	✓			--		x	x

Il budget complessivo corrisponde al budget previsto per sistema full cash

Revisione del sistema incentivante



Coverage per «categoria omogenea»	Alto
Obiettivi «collettivi» indipendenti	Yes
Payout minimo su base storica	Yes



La somma del payout minimo moltiplicato per tutti gli elegibile è pari a



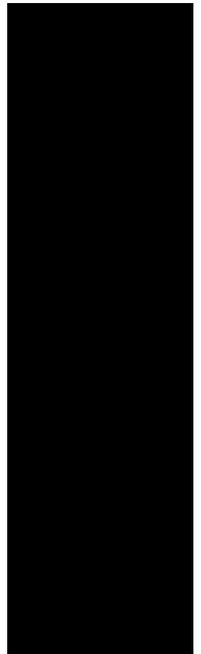
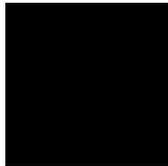
Erogato su base variabile in funzione di KPI «collettivi»

Necessario definire «categorie» omogenee e payout omogenei nelle categorie, possibili diversi payout per diverse «categorie»

Erogato su base variabile in funzione di KPI «individuali»

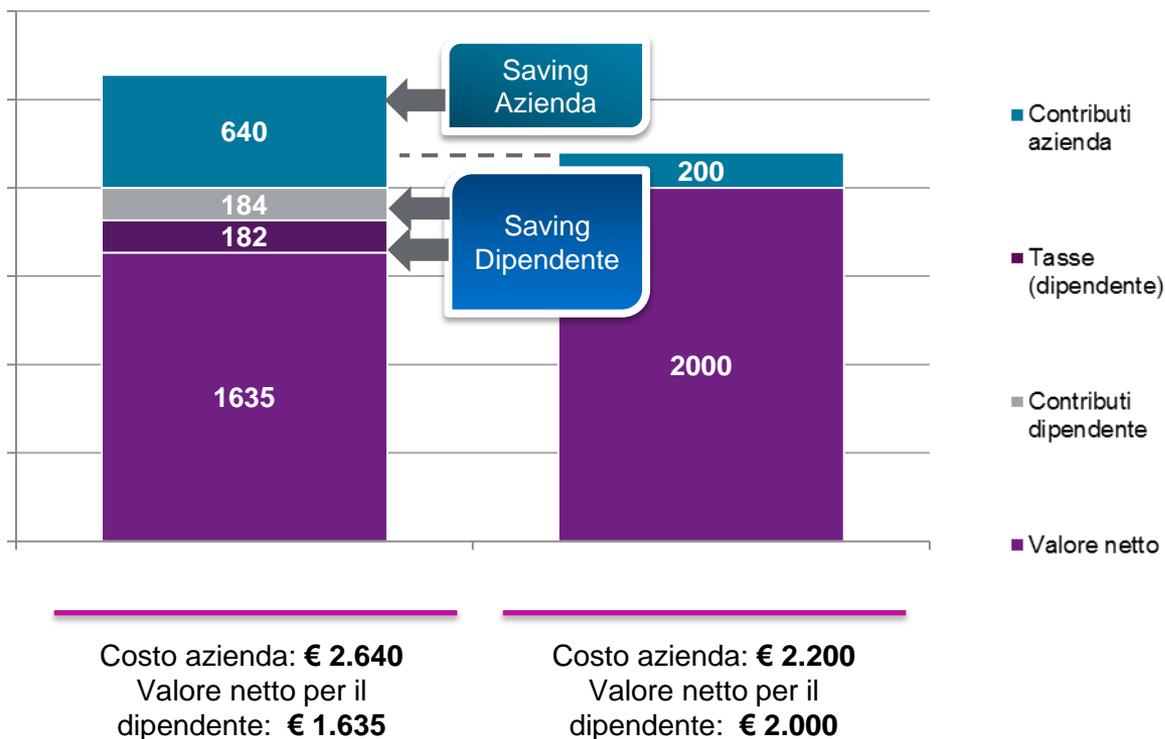


Quali sono i vantaggi economici per l'azienda e per il dipendente?



PDR vs Welfare: un confronto

Dipendente con RAL < 50.000 € e PDR = 2.000 €



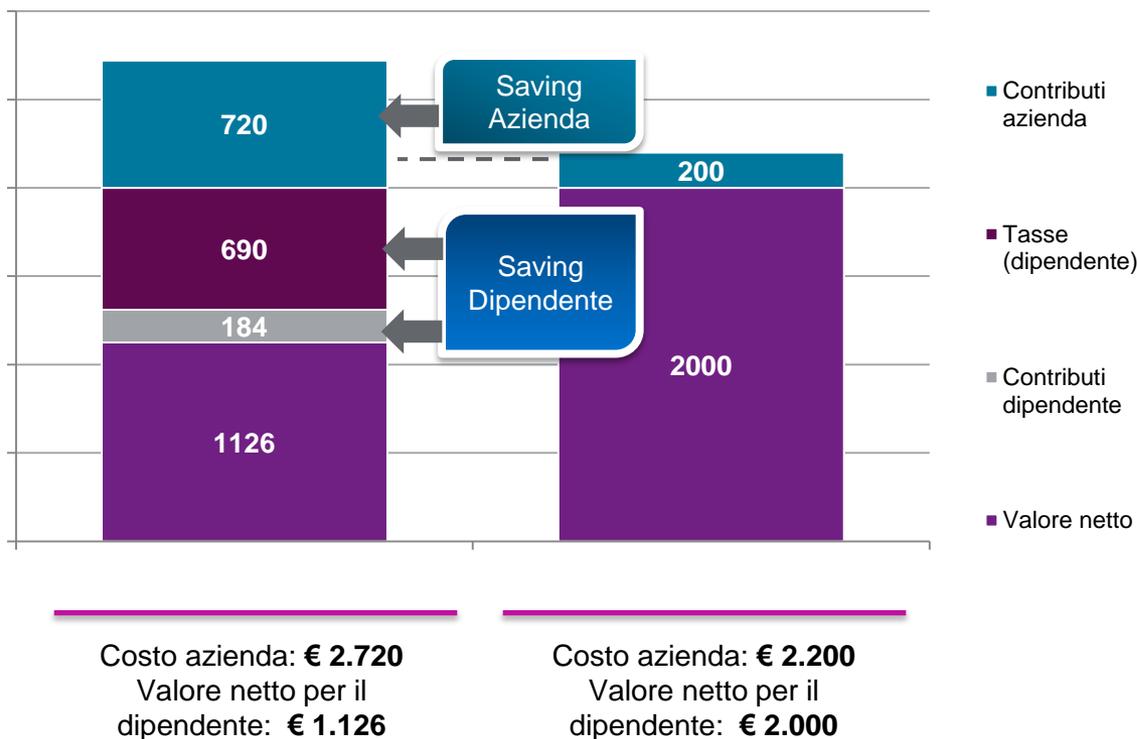
Nell'erogazione del **PDR**, sono stati conteggiati un'aliquota marginale IRPEF del 10% e INPS del 9% (carico dipendente) e contributi INPS del 32% (carico azienda).

Nell'erogazione in **budget flex**, è stato calcolato un contributo di solidarietà pari al 10%.

Nota: le simulazioni sono state calcolate stimando aliquote medie

MBO vs Welfare: un confronto

Confronto tra un erogazione di € 2.000 sotto forma di MBO, rispetto ad un analogo erogazione in budget Flex.

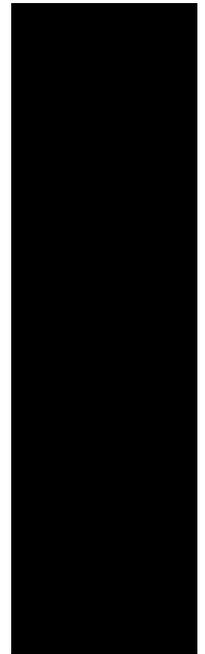


Nell'erogazione in **salario**, sono stati conteggiati un'aliquota marginale IRPEF del 38% (carico dipendente) e contributi INPS del 9,19% (carico dipendente) e contributi INPS+TFR del 36% (carico azienda).

Nell'erogazione in **budget flex**, è stato calcolato un contributo di solidarietà pari al 10%.



*Quali benefits è
possibile offrire in
maniera defiscalizzata?*



Il paniere dei benefit oggetto del piano

Convenzionamento diretto

A rimborso

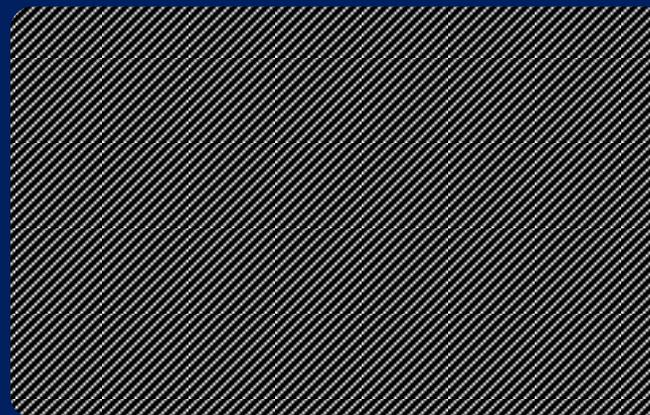
WELFARE

- Contributi al fondo pensione
- Assistenza domiciliare
- Baby-sitting
- Check-up
- Buoni spesa

- Rimborso spese per educazione (asili nido, scuola materna, tasse scolastiche, mensa, tasse universitarie etc)
- Massimali per spese mediche
- Assistenza ad anziani e a persone non autosufficienti
- Mutui e finanziamenti

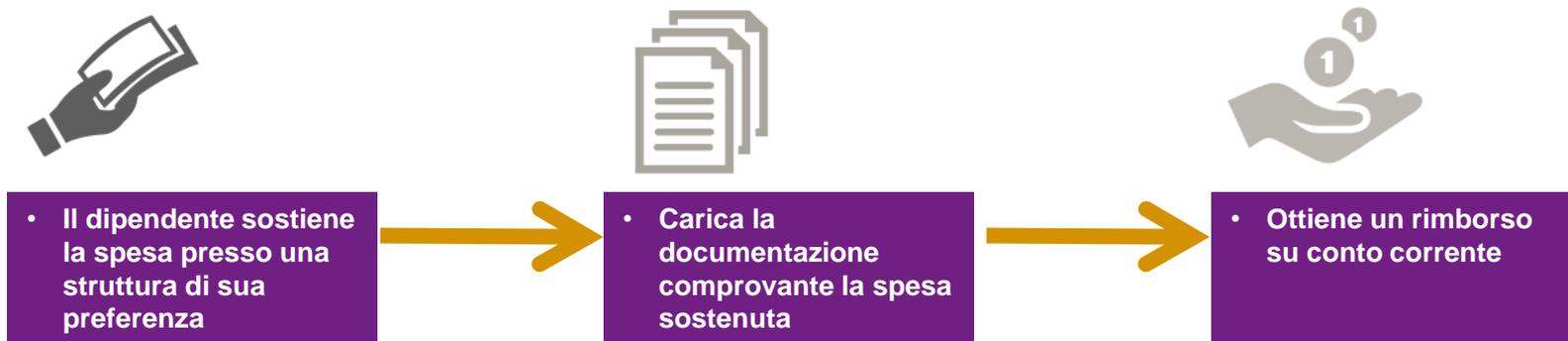
LEISURE

- Corsi non professionali
- Palestre e circoli sportivi
- Ingressi al cinema
- Biglietti per eventi culturali
- Pacchetti viaggio
- Centri benessere
- Attività per bambini
- Degustazioni



Le modalità di erogazione dei benefit

1. Servizi a rimborso

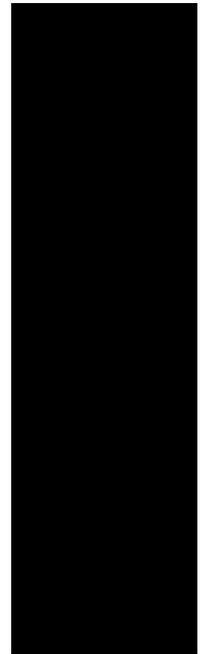
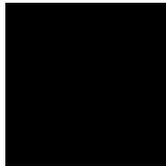


2. Servizi a convenzionamento diretto



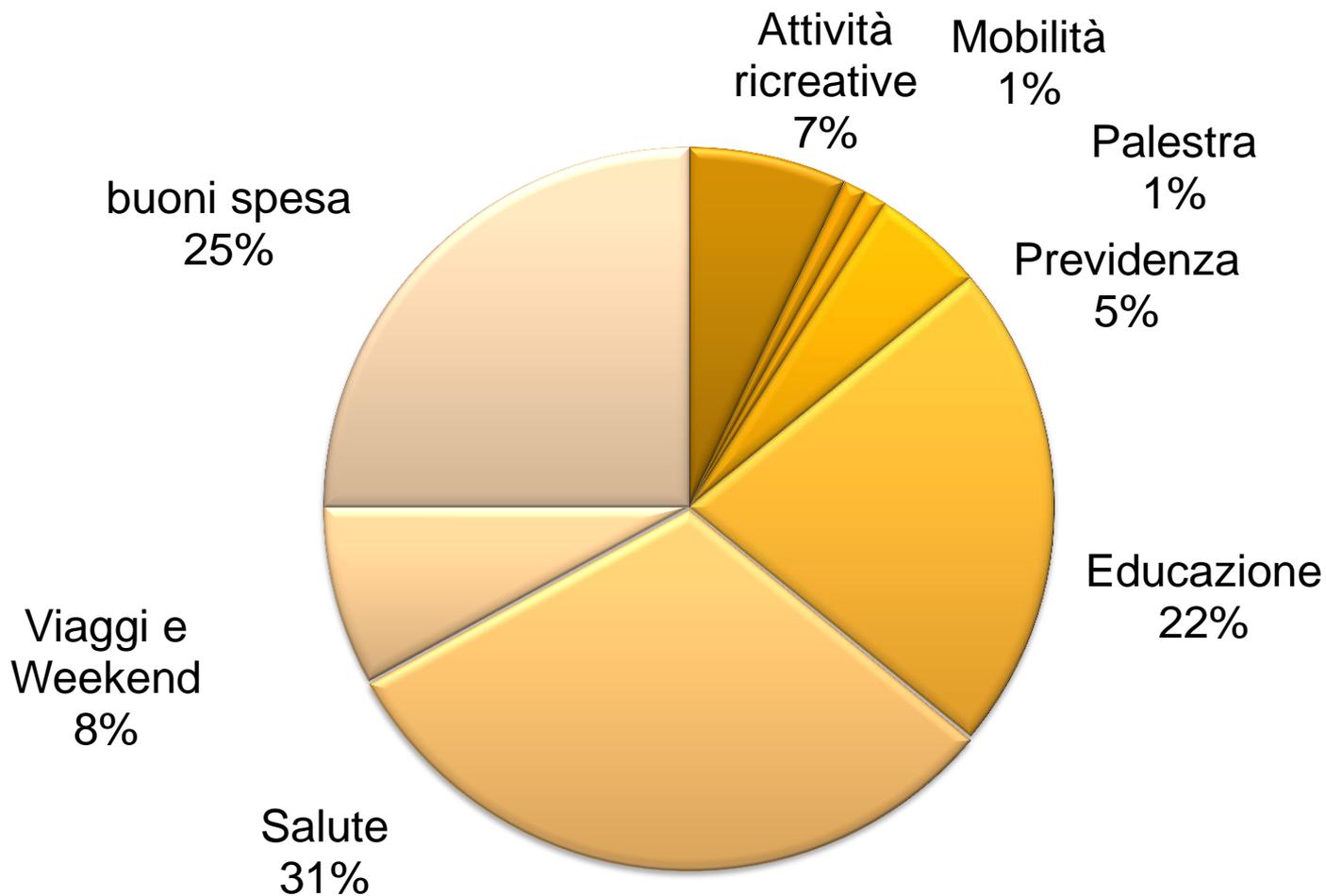


*Il piano welfare è
effettivamente fruibile?*



Le scelte dei dipendenti

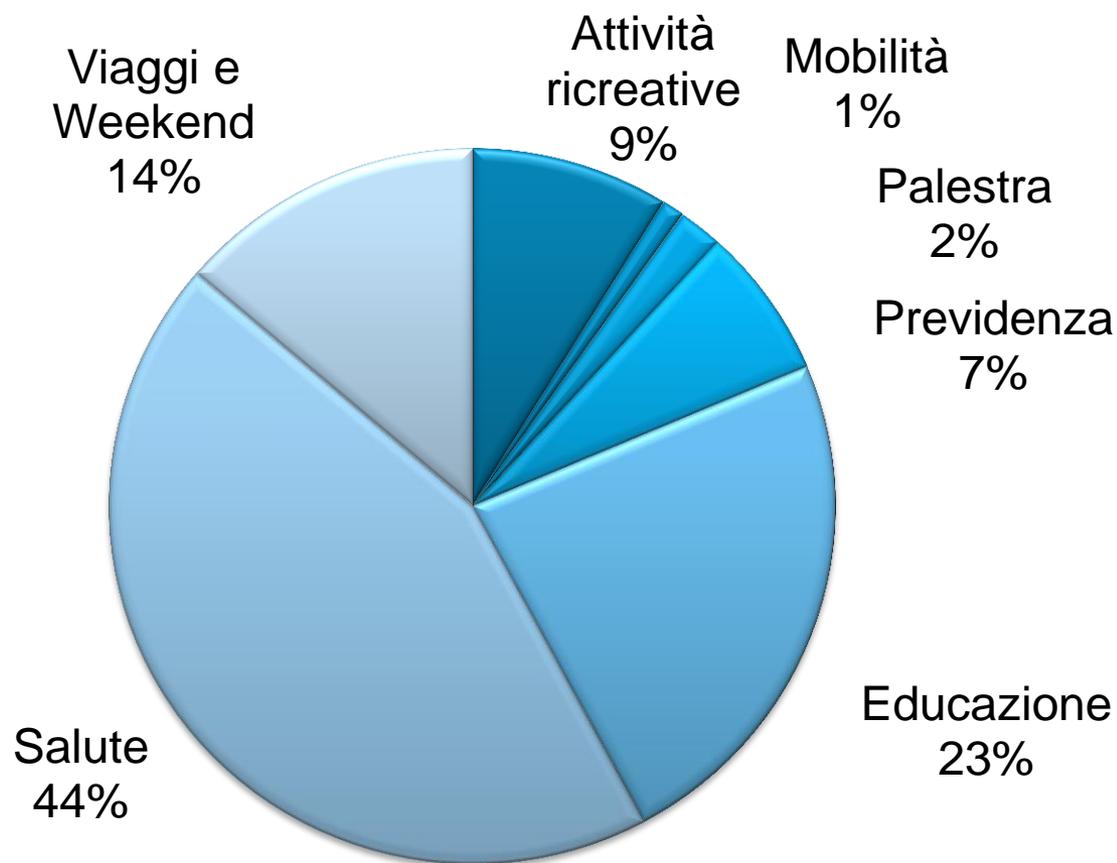
Impiegati - Operai



Fonte: Scelte dei dipendenti di aziende clienti Willis al 01/10/2015

Le scelte dei dipendenti

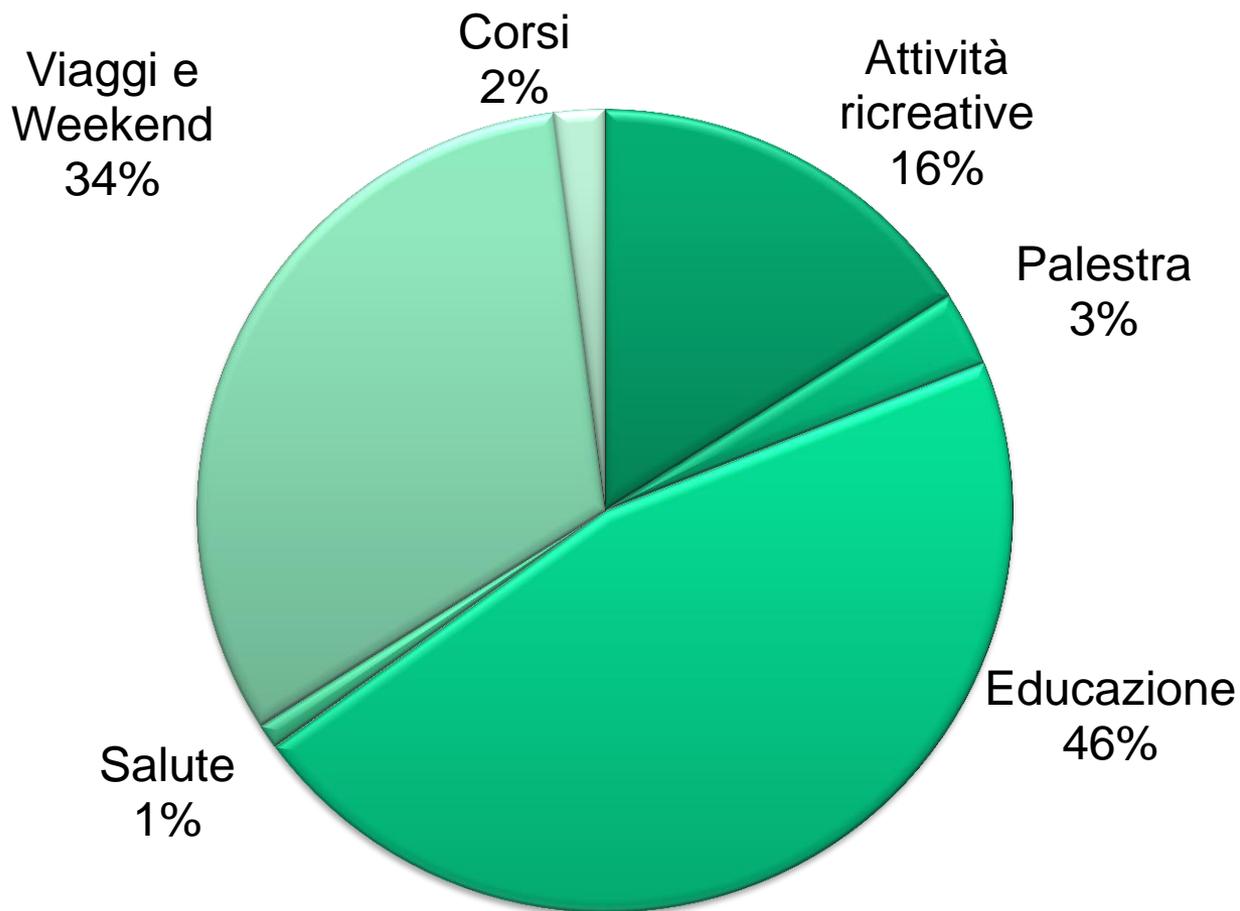
Quadri



Fonte: Scelte dei dipendenti di aziende clienti Willis al 01/10/2015

Le scelte dei dipendenti

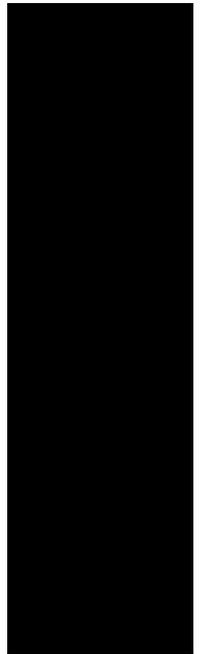
Dirigenti



Fonte: Scelte dei dipendenti di aziende clienti Willis al 01/10/2015



*FAQ dei clienti e
prospect di WTW*



Alcune domande raccolte nel corso del 2016

Per contrattualizzare un piano di welfare è necessaria la negoziazione con le RSA? **NO**

I dipendenti con Ral superiore a € 50.000 possono convertire il pdr? **SI e NO**

Sono ancora previsti degli sgravi contributivi per le aziende che erogano PDR? **NO!**

Un pdr contrattualizzato nel 2015 con erogazione 2016 gode dei vantaggi della Legge di Stabilità 2016? **SI**

Che carico amministrativo comporta per l'azienda l'implementazione di un piano di welfare?
WTW



Domande a cui non abbiamo ancora dato risposta?





Grazie per l'attenzione

