

Welfare aziendale: un'occasione imperdibile



Welfare aziendale: un'occasione imperdibile



INDICE

1 - Cos'è il welfare aziendale e perché è interessante	5
2 - Quali vantaggi	8
Il vantaggio economico è notevole!	8
I vantaggi dell'adozione di un piano di welfare per l'impresa non si limitano al risparmio contributivo e fiscale	9
3 - Welfare aziendale e legge di stabilità 2016	
Premi di produttività convertiti in welfare	11
Accordi di detassazione nelle aziende senza rappresentanza sindacale	
4 - Cosa si può fare...	14
Opere e servizi aventi finalità di educazione istruzione ricreazione assistenza sociale e sanitaria o culto	14
Servizi educativi, nidi, scuole materne, scuole primarie e secondarie, università	14
Assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti	14
Previdenza complementare	15
Somministrazione di vitto	15
Servizio di trasporto collettivo	15
Prestiti e concorso al pagamento degli interessi del mutuo	15
Fabbricati o alloggi concessi in uso o in comodato	15
Contributi di assistenza sanitaria integrativa	16
Altri strumenti di welfare organizzativo... a costo ridotto	16
5 - Quali sono le regole?	16
Limiti	16
Come si fa... il piano di flexible benefits	16
I voucher	17
6 - Come fare in pratica!	18
Scegliere gli obiettivi del piano	18
Scegliere i beni e servizi	18
I passi per la costruzione di un piano di welfare	19

1 COS'È IL WELFARE AZIENDALE E PERCHÉ È INTERESSANTE

Per l'impatto sulla vita e sul futuro delle nostre imprese, riteniamo valga la pena sapere che cos'è il *welfare aziendale* e conoscere le opportunità concrete che ne scaturiscono. In queste pagine cercheremo di fornire alcuni strumenti essenziali per avvicinarsi alla materia e, perché no, per avviare l'azienda verso una operatività in questa direzione.

Per *welfare aziendale* si intende **un insieme di beni e servizi che il datore di lavoro mette a disposizione dei propri dipendenti per venire incontro alle loro esigenze di carattere personale e familiare**. Beni e servizi che per il loro valore sociale sfuggono alla regola generale (art. 51 TUIR) che considera retribuzione qualunque elargizione in denaro o natura che il datore di lavoro eroga ai propri dipendenti. In virtù di questa natura "speciale" essi non sono assoggettati a tassazione né a prelievo contributivo.

Questo, in pratica, comporta che tutto il costo del bene o del servizio sostenuto dal datore di lavoro diventi valore per il dipendente, azzerando totalmente l'effetto "cuneo fiscale" che assottiglia drasticamente le retribuzioni erogate dagli imprenditori ai propri dipendenti.

Queste iniziative, in passato realizzate solo dalle grandi aziende specie di matrice statunitense o nord europea, sono diventate, da alcuni anni, molto diffuse anche tra le medie e piccole aziende che seguendo l'esempio delle sorelle più grandi hanno iniziato a costruire al proprio interno sistemi più o meno articolati di welfare aziendale spinti da:

- un aumentato bisogno dei propri dipendenti per esigenze familiari (scuola, sanità assistenza a bambini e anziani, previdenza ecc.);

- la volontà di premiare, ovvero di aumentare il potere d'acquisto dei propri dipendenti, minimizzando i costi indiretti (contributivi e fiscali) grazie all'incentivo fiscale e previdenziale costituito dall'azzeramento del cosiddetto cuneo fiscale sui beni e servizi di welfare messi a disposizione dei dipendenti nelle forme che vedremo.

Riteniamo che il welfare aziendale possa essere uno strumento molto importante per rafforzare la vera natura dell'impresa, così come è tratteggiata nella pubblicazione Cdo Sviluppare l'impresa: *«Una comunità di persone che, attraverso il lavoro, cercano di trovare soddisfazione alle loro esigenze fondamentali per vivere, per sostenere le persone loro affidate e per rispondere al desiderio di essere utili al mondo».*

L'impresa – si legge ancora in quelle pagine, disponibili anche on line su www.cdo.org – è una entità di natura economica, con un imprescindibile valore sociale *«in quanto contribuisce alla crescita dei giovani, alla vita delle famiglie dei suoi collaboratori e allo sviluppo economico e sociale del Paese».*

Il bene della persona, il bene dell'impresa e il bene comune, spesso rappresentati come contrapposti, sono in realtà originariamente legati tra loro.

Gli strumenti del welfare aziendale attraverso i quali il datore di lavoro si prende cura del benessere della persona che lavora e dei suoi famigliari, favoriscono la crescita della alleanza tra chi collabora e chi ha la responsabilità ultima per lo sviluppo dell'impresa.

L'offerta ai collaboratori di beni e servizi di welfare permette inoltre all'impresa di sviluppare i legami con il territorio in cui opera e con gli altri attori sociali.

Il radicamento nella *comunità di ambiente* ha infatti un ruolo fondamentale per l'impresa, sia per le risorse materiali e culturali di cui fruisce, sia per lo sviluppo che assicura al territorio (anche con riferimento ai servizi di cui hanno bisogno i collaboratori e le loro famiglie).

In questa ottica i soggetti, profit e no profit, che erogano servizi di welfare (istruzione, educazione, assistenza, sanità e così via) possono trovare nella realtà delle imprese un nuovo interlocutore, per sostenere la domanda delle famiglie e sviluppare nuove opportunità.

A fronte della progressiva riduzione delle risorse pubbliche per i servizi

alla persona, lo sviluppo del **welfare aziendale** può rappresentare un'importante occasione di innovazione e di crescita per le tante realtà sociali del Paese.

Vale proprio la pena quindi, a nostro parere, di approfondire la disciplina del welfare aziendale e verificarne le modalità di attuazione.

Le principali norme di riferimento in materia di welfare aziendale – che verranno spesso richiamate in queste pagine – sono:

- Artt. 51, 95, 100 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi TUIR (DPR 917/86);
- Art. 1 commi 182-189 L. 208/2015 e Decreto Interministeriale 25/3/2016;
- Circolare Agenzia delle entrate 28/2016 del 15/6/2016.

2 QUALI VANTAGGI PER L'IMPRESA, IL PROFESSIONISTA O LA ONLUS

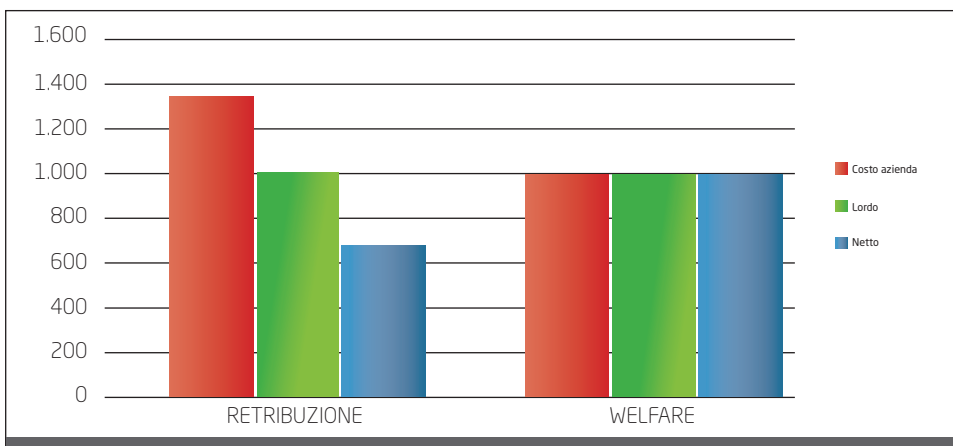
Il primo e più evidente vantaggio derivante dall'adozione di un piano di welfare aziendale è costituito, come già anticipato, dalla possibilità di aumentare il potere di acquisto dei propri dipendenti ovvero erogare premi (o distribuire partecipazioni agli utili d'impresa) a costi notevolmente ridotti rispetto a iniziative analoghe che prevedano l'erogazione di premi in denaro ovvero aumenti della retribuzione monetaria.

Il vantaggio economico è notevole!

A fronte di un investimento lordo di 1.000 euro per premiare o aumentare il potere d'acquisto dei propri dipendenti avremo la seguente situazione:

Importo	Piano retributivo Premio 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

* Si precisa che, nell'ambito dei piani di welfare non contrattati – vedi infra Welfare aziendale e legge di stabilità 2016 – alcune tipologie di beni e servizi sono deducibili dal reddito d'impresa, solo nel limite del 5 per mille dei costi del personale.



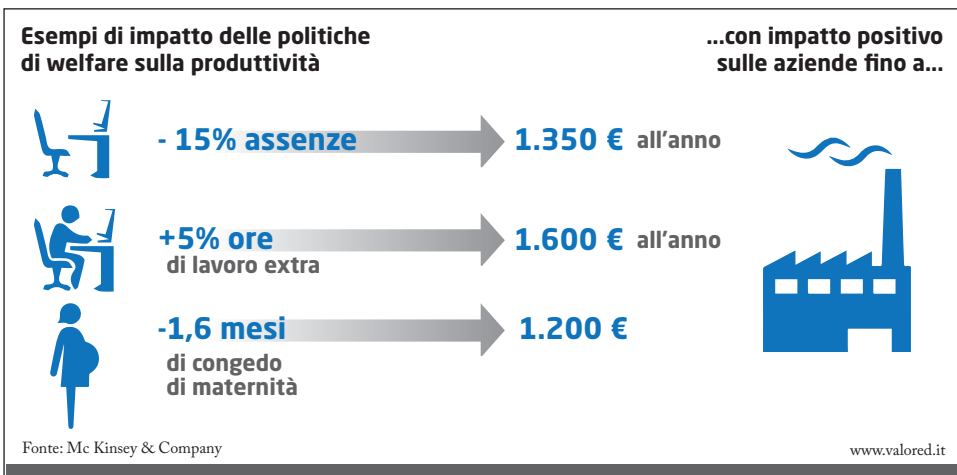
I vantaggi dell'adozione di un piano di Welfare per l'impresa non si limitano al risparmio contributivo e fiscale

Un vantaggio meno evidente ma forse ancor più importante per le imprese, specie le PMI, è costituito **dall'effetto motivazionale** delle politiche di welfare che, come dimostrano tutte le ricerche in materia, supera e di molto, l'investimento realizzato dall'impresa.

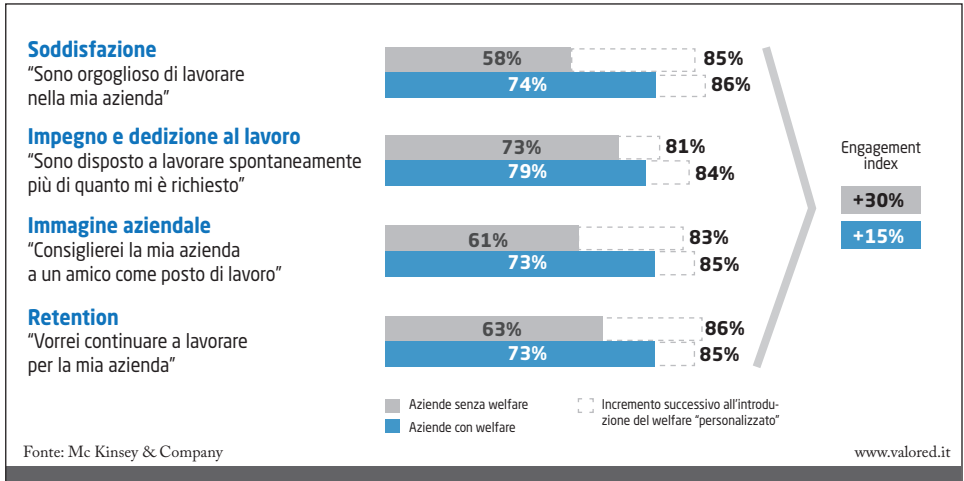
Tutti gli studi sin qui condotti attestano infatti che con il welfare aziendale si ottengono risultati notevoli in termini di:

- Aumento del benessere organizzativo
- Miglioramento del clima aziendale
- Aumento della produttività
- Minor assenteismo
- Riduzione dello stress
- Aumento della soddisfazione e motivazione
- Consolidamento del senso di appartenenza
- Relazioni industriali più efficienti.

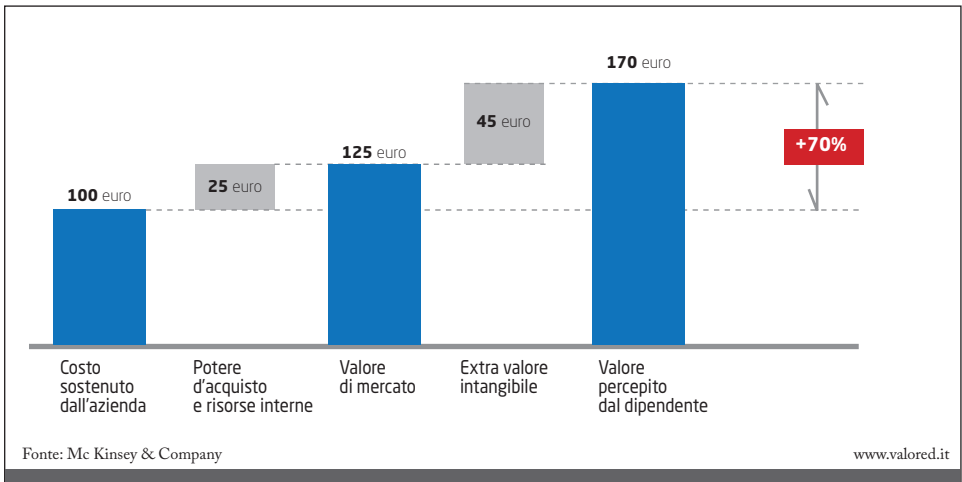
Una recente ricerca presentata dall'associazione *Valore D* condotta da *Mc Kinsey* sulle politiche di welfare adottate dalle PMI Italiane ha dimostrato come, grazie ad esso, **l'attaccamento all'azienda aumenti e, conseguentemente, alcuni costi si riducano, il senso di appartenenza all'azienda aumenti aumentando la capacità** di questa di trattenere i propri dipendenti.



2 - Quali vantaggi per l'Impresa, il professionista o la Onlus



E soprattutto grazie al *valore sociale* dei beni e servizi erogati, il **valore percepito dai dipendenti è di gran lunga maggiore di quanto investito dall'azienda.**



Fino al 2015 il **Piano di Welfare Aziendale** poteva essere adottato dall'imprenditore solo in via volontaria e unilaterale (non poteva cioè essere oggetto di accordo con le OO.SS., pena la perdita delle agevolazioni fiscali e contributive). Con la legge di stabilità 2016 (L. 208/2015) è stata prevista la possibilità di definire **Piani di Welfare negoziati con le OOSS** e di inserirli negli accordi sulla produttività, al fine di permettere al dipendente di scegliere tra premi in denaro e beni o servizi di welfare.

3 WELFARE AZIENDALE E LEGGE DI STABILITÀ 2016

Premi di produttività convertibili in welfare

Il valore sociale ed economico dei sistemi di welfare è stato riconosciuto e incentivato dalla legge di stabilità per il 2016 (L. 208/2015) che ha previsto¹ **la possibilità di convertire i premi di risultato** – riconosciuti ai dipendenti dai datori di lavoro del settore privato² per incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza, eccetera – **in beni e servizi di welfare**.

Questa previsione rende ancora più interessante l'adozione di un piano di welfare. Infatti, come vedremo meglio in seguito, laddove sia prevista da un accordo sindacale aziendale o territoriale la possibilità da parte del dipendente di scegliere tra il riconoscimento del premio in denaro ovvero in beni e servizi, **questi sono integralmente deducibili dal reddito d'impresa**.

Per utilizzare tale opportunità occorre:

- un **accordo/contratto stipulato a livello aziendale o territoriale con le organizzazioni sindacali** o le RSA ovvero la RSU³ per il riconoscimento di premi ai dipendenti;
- un **sistema premiante** che attribuisca i premi a seguito di specifici **risultati in termini di incrementi di produttività, redditività, qualità, innovazione, eccetera**;
- che tali **incrementi siano provati con indicatori numerici specifici** e oggettivamente misurabili;
- che i benefit siano **offerta alla generalità dei dipendenti o a categorie⁴ di essi**;

¹ Art. 1 commi 182-189 e Decreto Interministeriale 25/3/2016

² Sia imprenditori sia non imprenditori quindi anche i professionisti, le onlus, eccetera.

³ Il riferimento è all'art 51 del D. Lgs 81/2015 quindi alle Associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale; è comunque sufficiente che l'accordo sia sottoscritto anche da una sola associazione sindacale.

⁴ Per categoria di dipendenti il legislatore intende un "gruppo omogeneo" di lavoratori – come ad esempio gli espatriati, ovvero il livello Quadri, eccetera – a prescindere dalla circostanza che in concreto solo alcuni ne usufruiscano.

- **che il lavoratore possa scegliere liberamente di convertire il premio** in denaro in servizi e beni di welfare;
- **che i lavoratori beneficiari del premio non abbiano percepito** nel corso dell'anno precedente **redditi** di lavoro dipendente **superiori a 50.000 euro**⁵.

Il premio convertibile può arrivare **fino a 2.000⁶ euro** e deve essere di ammontare variabile, ossia proporzionato al risultato ottenuto in termini di incrementi di produttività, redditività, innovatività, qualità, eccetera.

Il premio “convertibile” in welfare può **essere elevato a 2.500 euro** laddove siano stati oggetto dell'accordo anche sistemi di co-partecipazione dei lavoratori all'organizzazione aziendale.

Questi sistemi di co-partecipazione sono particolarmente coerenti con l'impostazione generale del sistema di welfare e consistono in *schemi organizzativi della produzione e del lavoro orientati ad accrescere la motivazione del personale e a coinvolgerlo in modo attivo nei processi di innovazione realizzando in tal modo incrementi di efficienza produttività e di miglioramento della qualità della vita e del lavoro*⁷.

A questo riguardo va fatta un'ultima osservazione. Con tutta evidenza i premi destinati a pagare beni e servizi, non essendo assoggettati a contribuzione, non concorrono all'accantonamento a fini pensionistici a favore dei dipendenti. Tuttavia, gli studi mostrano che, nei limiti sopra citati (2000/2500 euro anno), l'impatto è modesto e sicuramente bilanciato dai benefici che si ottengono.

Accordi di detassazione nelle aziende senza rappresentanza sindacale

Per permettere anche alle Aziende prive di un sistema di rappresentanza Sindacale – **ossia senza RSA o RSU** – di accedere alle misure sopra indicate, il 15 luglio 2016 Confindustria e CGIL CISL e UIL hanno sottoscritto **un accordo** che prevede due possibili strade:

⁵ Va osservato che eventuali premi convertiti in welfare nel corso dell'anno precedente, non costituendo reddito, non vanno a inficiare la possibilità dei dipendenti con retribuzioni elevate, prossime ai 50.000 euro, di godere del premio defiscalizzato/welfarizzato nel corso dell'anno corrente.

⁶ Al lordo della ritenuta fiscale del 10% e al netto delle trattenute previdenziali obbligatorie.

⁷ Circolare Ag. Entrate E 28/2016.

1. Accordo aziendale assistito dall'organizzazione Datoriale territoriale cui aderiscono ovvero conferiscono apposito mandato (Confindustria) con le OOSS territoriali di CGIL CISL e UIL.
2. La sottoscrizione dell'accordo tipo firmato il 15 luglio da parte delle rappresentanze sindacali territoriali quindi a livello singola azienda sarà sufficiente l'utilizzo di un'apposita **procedura** che prevede:
 - a) *la costruzione di un sistema incentivante coerente con l'accordo "quadro" concordato da CGIL CISL e UIL e Confindustria in termini di misurabilità dell'incremento di produttività, qualità, innovatività lo stesso 15 luglio;*
 - b) *L'invio di una apposita comunicazione scritta (anche via mail) ai lavoratori interessati che spieghi caratteristiche del piano e del premio ivi compresa la possibilità per il lavoratore di "convertire" il premio in beni e servizi di welfare;*
 - c) *L'invio della stessa comunicazione, a un apposito comitato territoriale, che avrà il solo compito di monitorare la realizzazione di accordi nel proprio territorio e verificare i risultati degli stessi senza alcun potere discrezionale sugli stessi.*

4 COSA SI PUÒ FARE

Un piano di welfare, come abbiamo avuto modo di evidenziare, permette al datore di lavoro di intervenire a vantaggio dei propri dipendenti offrendo soluzioni concrete e dirette per le loro esigenze personali e soprattutto familiari. Esso quindi agisce di norma in ambito:

- **Armonizzazione famiglia lavoro (orari e luoghi di lavoro)**
- **Previdenziale/assicurativo**
- **Sociale/ricreativo/sanitario**
- **Educativo/formativo**

La maggior parte di queste soluzioni sono disciplinate nell'art. 51 del TUIR, al comma 2, relativo alla previsione di ciò che non concorre a formare il reddito da lavoro dipendente.

OPERE E SERVIZI AVENTI FINALITÀ DI EDUCAZIONE, ISTRUZIONE, RICREAZIONE, ASSISTENZA SOCIALE E SANITARIA O CULTO *(art. 51 comma 2 lettera f TUIR).*

Non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente: *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 offerti... ai dipendenti... e ai familiari... per le finalità di cui al comma 1 dell'art 100» (art. 51 comma 2 lettera f TUIR).*

Le finalità di cui all'art. 100 TUIR *sono quelle di: «Educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto.*

In pratica, nell'ambito di un piano di welfare (sia esso organizzato unilateralmente da parte del datore di lavoro oppure realizzato a seguito di apposito accordo con le Organizzazioni sindacali) **non sono reddito per il**

lavoratore – quindi non sono assoggettati a prelievo fiscale e contributivo – servizi e prestazioni che possono essere fruiti da dipendenti e familiari, ad esempio:

- Corsi di lingua
- Corsi di teatro, musica, danza, ecc.
- Associazioni culturali
- Servizi educativi
- Circoli sportivi e ricreativi (palestre, fitness, ecc.)
- Corsi aventi finalità ricreative (Cucina, fotografia ecc.)
- Eventi culturali
- Spettacoli teatrali/cinematografici
- Manifestazioni sportive
- Viaggi organizzati
- Utilizzo case vacanza aziendale
- Pellegrinaggi
- Biglietteria aerea/ferroviaria ecc.
- Check up medici/odontoiatrici
- Psicologo
- Fisioterapista

a condizione che il dipendente resti estraneo al rapporto economico che intercorre tra il datore di lavoro e l'erogatore del servizio.

Va osservato che se l'erogazione di questi benefit (opere e servizi) avviene in conformità a un contratto o accordo con le Organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori ciò determina la **deducibilità integrale dei relativi costi da parte del datore di lavoro.**

Se, invece, tali beni e servizi sono previsti volontariamente dal datore di lavoro, i relativi costi sono deducibili per l'impresa solo nel limite del 5 per mille dell'ammontare complessivo delle spese per prestazioni di lavoro dipendente ex art. 100 TUIR.

SERVIZI EDUCATIVI, NIDI, SCUOLE, UNIVERSITÀ *(art. 51 comma 2 lettera f bis TUIR)*

Di specifica e rilevante importanza sono poi i benefit riconosciuti dalla successiva *lettera f bis* del medesimo comma 2 dell'art. 51 TUIR per il quale **non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro... ai dipendenti per la fruizione da parte dei familiari dei servizi di educazione e istruzione anche in età pre-scolare compresi i servizi integrativi [...] e per borse di studio [...].**

In virtù di questa previsione il datore di lavoro, nell'ambito dei piani di welfare, volontari o concordati, **può erogare servizi direttamente o tramite terzi o prevedere borse di studio o anche rimborsare le spese sostenute dai dipendenti per la fruizione da parte dei familiari di:**

- Asili nido
- Scuole di ogni ordine e grado
- Università
- Centri estivi e invernali
- Ludoteche
- Libri di testo
- Scuolabus
- Gite scolastiche e altre iniziative incluse nei piani dell'offerta formativa scolastica
- Baby-sitting

ASSISTENZA AI FAMILIARI ANZIANI O NON AUTOSUFFICIENTI

(art. 51 comma 2 lettera f ter TUIR)

La successiva *lettera f-ter* prevede ancora che **non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente** le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro per servizi di assistenza ai familiari anziani (over 75 anni) o non autosufficienti.

CONTRIBUTI DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

(art. 51 comma 2 lettera a TUIR)

Versati dal Datore di lavoro a **Fondi enti o casse** aventi esclusivamente fine assistenziale (fondo iscritto ad apposita anagrafe ecc.) in conformità a disposizioni di contratto o di regolamento aziendale.

In tale previsione, laddove previsti nelle prestazioni delle casse, possono rientrare anche prestazioni di LTC (Long Term Care) e di diaria integrativa nel caso di infortuni sul lavoro.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

(art. 51 comma 2 lettera h TUIR)

Contributi versati da Datore di lavoro e Lavoratore sia su base volontaria sia su base di obbligo contrattuale alle forme di previdenza complementare.

SOMMINISTRAZIONI DI VITTO

(art.51 comma 2 lettera c TUIR)

Comprese quelle fatte con mense gestite in proprio o tramite terzi oppure attraverso **buoni pasto**.

SERVIZI DI TRASPORTO COLLETTIVO

(art. 51 comma 2 lettera d TUIR)

Per la tratta abitazione-luogo di lavoro, anche se affidate a terzi ivi compresi gli esercenti servizi pubblici.

PRESTITI E CONCORSO AL PAGAMENTO DEGLI INTERESSI DEL MUTUO

FABBRICATI O ALLOGGI CONCESSI IN USO O IN COMODATO

ALTRI STRUMENTI DI WELFARE ORGANIZZATIVO A COSTO RIDOTTO:

- Orario flessibile
- Banca delle ore
- Smart work
- Lavoro a domicilio ovvero in remoto
- Part time verticale/orizzontale/misto
- Permessi per la cura dei figli (oltre a quelli previsti per legge)
- Maggiordomo aziendale
- 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 (i costi di manutenzione dell'auto restano a carico del dipendente, ndr).

5 QUALI SONO LE REGOLE

Il benefit, come più volte richiamato, ha uno scopo sussidiario alla vita personale e familiare del lavoratore e quindi **non deve essere utilizzato come retribuzione**, ossia erogato in cambio di una prestazione lavorativa ordinaria o particolare (straordinari, disagi, eccetera). Ad esempio, non deve mai essere inserito nel contratto individuale in aggiunta alla retribuzione. *Il benefit può assumere valore retributivo unicamente nei casi previsti dalla legge di stabilità 2016.*

LIMITI

Occorre dunque rispettare i seguenti limiti:

- Il beneficio di norme deve essere **offerto alla generalità dei dipendenti ovvero a specifiche categorie di essi** e non *ad personam*;
- Occorre **rispettare strettamente quanto previsto in tema di rimborso delle spese ovvero di pagamento** del gestore del servizio reso al dipendente;
- Il beneficio **non è estensibile ai collaboratori del datore di lavoro non dipendenti** (co.co.co, amministratori, eccetera);
- **Alcuni beni e servizi sono estendibili a familiari**⁸.

COME SI FA IL PIANO DI FLEXIBLE BENEFIT

Il piano di welfare aziendale prevede in genere l'adozione del sistema denominato Flexible benefit.

⁸ In tal caso, i familiari cui si riferisce la disposizione non debbono necessariamente essere a carico fiscalmente del dipendente; il richiamo diretto all'art. 12 del TUIR e quello indiretto all'articolo 433 c.c., consentono di considerare, anche se non rientranti nel nucleo familiare, il coniuge e i figli (naturali, riconosciuti, adottivi, affidati), nonché ogni altro soggetto che con lui conviva (fratelli, sorelle, genitori che rientrino nel nucleo).

In questi casi, il datore di lavoro mette a disposizione dei propri dipendenti un “borsellino virtuale” con il quale i dipendenti possono acquisire beni e servizi previsti in un apposito elenco predisposto dallo stesso datore di lavoro. In questo modo si può venire incontro alle esigenze personali e familiari sempre diverse di ogni lavoratore.

I VOUCHER

L'erogazione dei beni prestazioni opere e servizi di welfare da parte del Datore di lavoro può avvenire anche mediante documenti di legittimazione (voucher) in formato cartaceo o elettronico⁹.

⁹Soggetti ad una rigida disciplina specifica.

5 COSA FARE IN PRATICA

Costruire un piano di welfare in una PMI non è difficile! Tuttavia richiede alcune attenzioni e, se possibile, il ricorso a competenze specifiche. Il percorso per realizzare un piano di welfare, infatti, è relativamente semplice anche se è preferibile ricorrere al supporto di esperti (o società specializzate) sia per organizzare al meglio e senza inconvenienti le attività, massimizzandone i risultati, sia a causa della complessità e dell'intreccio tra normativa fiscale, previdenziale e lavoristica.

In questa sede ci limiteremo a offrire alcuni suggerimenti operativi per l'imprenditore affinché possa valutare se e come costruire un piano di welfare aziendale per i propri dipendenti.

Scegliere gli obiettivi del piano

	Premiante	Aumento potere d'acquisto	Motivazionale	Conciliazione famiglia-lavoro
Piano di welfare volontario	no	si	alto	si
Piano di welfare contrattato con le Organizzazioni Sindacali	si	si	medio	si

Scegliere i beni e i servizi

I beni e servizi che si possono inserire in un piano di welfare sono i più vari, come abbiamo visto in precedenza, tuttavia, specie in sede di prima applicazione, è utile distinguere tra beni e servizi di semplice fruizione e beni e servizi di più complesso utilizzo.

FACILE	MEDIA DIFFICOLTÀ	DIFFICILE
<p>Asili nido e Scuole (rette, libri, campi estivi, doposcuola, ecc.)</p> <p>Badanti e Colf</p> <p>Palestre</p> <p>Viaggi</p> <p>Check up medici</p> <p>Mensa e buoni pasto</p> <p><i>Richiedono solo la stipula di una apposita convenzione</i></p>	<p>Servizi di trasporto collettivi</p> <p>Mutui</p> <p>Assicurazione sanitaria</p> <p><i>Richiedono il rispetto di precise norme e pre-requisiti da parte degli enti erogatori di non semplice applicabilità</i></p>	<p>Previdenza integrativa</p> <p><i>Richiede la pianificazione su più anni del piano di welfare e un investimento significativo a favore di ogni dipendente, altrimenti diventa penalizzante in capo al lavoratore.</i></p>

I passi per la costruzione di un piano di welfare

In linea di principio, il percorso per giungere alla costruzione di un piano di welfare in una PMI può essere così riassunto:

- 1) Individuare i beni/servizi realmente desiderati dai dipendenti (è essenziale al riguardo un coinvolgimento “preventivo” dei dipendenti) tenendo anche conto del loro diverso comportamento in termini fiscali.
- 2) Identificare i fornitori di beni e servizi e convenzionarli.
- 3) Costruire il sistema di budget individuale (risorse destinate al singolo lavoratore) e il relativo sistema di controllo della spesa individuale.
- 4) Costruire il sistema di regole per permettere ai lavoratori di “prenotare”, utilizzare e rendicontare le spese sostenute e/o i servizi goduti.
- 5) Conservare la documentazione relativa a tutte le transazioni eseguite nell’ambito del piano.

Cdo, via Legnone, 20 – 20158 Milano
T. (+39) 02673961
www.cdo.org – cdo@cdo.org
Progetto grafico: CONCREO srl
Stampato in Italia – Luglio 2016

in collaborazione con  **STUDIO
corno**
IL LAVORO PER PASSIONE

www.studio-corno.it

www.cdo.org

