



ESTE Welfare Workshop

AF Lugo

February 8th 2017

AF Lugo



Lugo di Vicenza



389 employees
avg 2015/16

Surface: 120.000 sqm of which 24.000 covered



Amcor Flexibles Italia Srl, azienda leader in Europa nella produzione di imballaggio flessibile ad alta prestazione per i settori Alimentare, Farmaceutico e Cosmetico, ha sede a Lugo di Vicenza e impiega circa 400 dipendenti.

Fondata nel 1971, dal 2010 fa parte della multinazionale australiana Amcor che nelle sue operations, presenti in più di 40 paesi, occupa 29.000 persone.

Leader mondiale nell'imballaggio flessibile e rigido, Amcor investe nell'innovazione e nella sostenibilità per trovare nuovi modi di proteggere i prodotti fondamentali come cibo, bevande, farmaci, prodotti medicali e articoli dedicati alla cura della persona e della casa.

AF Lugo – a proud history

1971



Foundation of the Company with the name of Burgopack, belonging to Cartiere Burgo Group

1986



The company is acquired by the German Group VAW

AF Lugo – a proud history

1998



The company's name changes into bp europack

2003



Alcan acquires VAW Flexible Packaging and merges the Lugo and Milan's sites. The company name changes into Alcan Packaging Italia

AF Lugo – a proud history

2004 Alcan acquisition of Pechiney



2010

Amcor acquires Alcan Packaging and the site name changes into Amcor Flexibles Italia



AF Lugo specialisation – Markets



Pet Food



Ready Meals



Soft Drinks



Instant & Dry



Snacks



Lids



Pharma



HPC

Our Core Values guide our behaviour and define what you can expect when working with us



Safety

We take care of each other and we take care of you.



Integrity

We build trust in our relationships through honest and ethical behaviour



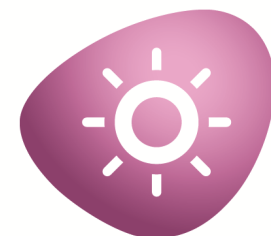
Teamwork

We work together with you to make a difference



Social Responsibility

We respond to the needs of our communities and the environment



Innovation

If there is a better way, we will find it together

Passato e Presente in AF Lugo: artt. 51 e 100 TUIR

Mensa Aziendale Gratuita (art 51 2° comma lettera c)

Welfare Aziendale (art. 18 contratto di secondo livello AF Lugo 23/12/14)

- **Polizza Infortuni Extraprofessionali** (art 51 2° comma lettera b – erogazioni liberali – ora art 51 f-quater legge stabilità 2017):

- **Borse di Studio** (art 51 2° comma lettera f):

Ai dipendenti con figli iscritti e frequentanti asili nido, scuole e dell'infanzia o iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di qualsiasi ordine e grado, nel limite massimo di venti anni di età anagrafica di ciascun figlio che deve risultare a carico del dipendente da dichiarazione di spettanza delle detrazioni di imposta.

Euro 100,00 in caso di richiesta per un figlio

Euro 150,00 in caso di richiesta per due figli

Euro 175,00 in caso di richiesta per tre figli

Ulteriori euro 25 per ogni altro figlio avente i requisiti

- **Colonie Climatiche** (sostitutivo delle borse di studio)

Iniziative per dipendenti: anche questo è Welfare?

Altre varie iniziative aziendali di servizio ai dipendenti:

- Iniziative «Al lavoro con mamma e papà» e Open Day aziendali
- Iniziative formative di orientamento al lavoro per i figli dei dipendenti
- Iniziative di solidarietà a supporto delle associazioni no-profit locali in cui operano i dipendenti
- Ospitalità in azienda per figli dei dipendenti in alternanza scuola lavoro
- **Assistenza fiscale per denuncia dei redditi**
- **Programma di assistenza e consulenza gratuita per dipendenti Amcor (Employees Assistance Programme)**
- Corsi di inglese gratuiti in pausa pranzo «Lunch in English» con insegnanti madrelingua, Training, Coaching.
- **Strenne natalizie, eventi particolari, Gift Box e buoni benzina per riconoscere particolari progetti o iniziative di team**
- **Regalo di nascita per i dipendenti che diventano mamma/papà**
- Scontistica agevolata con fornitori locali (in valutazione)
- Internal newsletter con valorizzazione e celebrazione di obiettivi aziendali/personali
- Orario flessibile, home office, work life balance (campagne salute)
- Survey, focus groups, town hall meeting.

Riflessioni sul Futuro – Legge di stabilità 2017

- Nuova legge di stabilità 2017: continua e crescente incentivazione delle forme sussidiarie di welfare, conseguenza della crisi dei sistemi di welfare pubblico.
- La scarsa chiarezza definitoria, sia in ambito normativo che nei massmedia, contribuisce ad indurre confusione in particolare nei non addetti ai lavori (si parla indifferentemente di tutte le forme di welfare contrattuale, negoziale, locale, territoriale, aziendale, occupazionale...)

Con il termine **Welfare** si identifica in generale l'insieme delle prestazioni (in natura) e benefici (monetari) volti a rispondere a bisogni di base legati alla famiglia, all'infanzia, all'abitazione e a tutelare i cittadini dall'indigenza e dai rischi derivanti dall'assenza di reddito in caso di malattia, maternità, infortunio, invalidità, disoccupazione, vecchiaia. Rientrano inoltre in questa definizione anche le prestazioni che riguardano altri ambiti di particolare rilevanza sociale, come l'istruzione e la sanità.

Fonte [www.bollettino](http://www.bollettino.adapt.com) adapt.com

Il Welfare Aziendale

- Non esiste una definizione legale di welfare aziendale che è sempre stato interpretato come l'evoluzione del c.d. welfare di fabbrica (o welfare di impresa), l'insieme delle misure di natura sociale messe in campo dall'imprenditore.
- E' importante osservare che la legge di stabilità 2016 ha superato l'identificazione del welfare aziendale con i caratteri dell'unilateralità e della volontarietà, ribaltando tecnicamente e culturalmente la precedente impostazione.
- Ora le disposizioni in materia fiscale permettono l'esclusione dal reddito da lavoro del contenuto dei piani di welfare contrattati e ne prevedono la piena deducibilità dal reddito di impresa soltanto se NON sono unilaterali e volontari (esattamente il contrario dello scenario previgente), mentre nel caso di "volontà unilaterale" la deducibilità è limitata, come in precedenza, al 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente.

E' ora più corretto parlare di:

- **welfare aziendale volontario**, unilateralmente concesso dal datore di lavoro senza alcuna costrizione di natura legale, contrattuale o regolamentare
- **welfare aziendale obbligatorio**, ovvero obbligato da un regolamento unilaterale
- **welfare aziendale contrattuale** nel caso di welfare aziendale obbligatorio originato da un accordo sindacale.

Il Welfare di Produttività

Una locuzione del tutto nuova nel panorama delle definizioni del welfare è il **welfare di produttività**. Essa è legata alle novità normative introdotte dalla legge di Stabilità per il 2016, con riferimento alla detassazione ed esenzione dei premi di risultato, e **descrive non tanto una tipologia di welfare, quanto piuttosto una modalità di erogazione dei premi di risultato o degli utili: identifica le prestazioni e i servizi ottenuti dai lavoratori in sostituzione (totale o parziale, a discrezione del dipendente) dei premi di risultato o degli utili.**

L'AZIENDA, in questo panorama così mutato, che riflessioni può fare per pianificare piani di riconoscimento del risultato e valorizzare le nuove normative applicandole correttamente?

Welfare come cambiamento organizzativo e coincidenza di interessi?

Chi sono le nostre persone e di cosa hanno bisogno?

Mappatura dell'headcount per:

- Età
- Anzianità aziendale
- Sesso
- Mansione
- Scolarizzazione
- Carichi di famiglia
- Residenza
- Interessi
- Risultati survey aziendale
- Temi trattati nei colloqui individuali
- Bisogni emersi nelle riunioni periodiche d'area

E' necessario fare una survey interna sul bisogno reale di Welfare?

E' necessario introdurre un portale per gestire il Welfare? Dipende...

Riflessioni sulle aspettative che genererebbe e sulle reali opportunità aziendali di soddisfare dei bisogni. Alla fine quanto ci costa il Welfare e la sua gestione?

Work in progress... Riflessioni degli addetti ai lavori

- L'Accordo conviene, ma non è un regolamento! (deducibilità ai fini IRAP)
- Opportunità di inserire negli accordi la possibilità per il dipendente di adottare una soluzione mista (premio + welfare) da definire a priori nell'accordo.
- Rischio effettivo da condividere con il sindacato: se il premio non risponde ai criteri di detassazione non vi sarà la possibilità di accedere al Welfare
- Estrema cautela ad agire correttamente come sostituto d'imposta per non incorrere in sanzioni amministrative per l'azienda e contenziosi fiscali per il dipendente
- I nostri dipendenti sono pronti al Welfare?
- Sarà sempre possibile strutturare premi di risultato nel rispetto dell'incrementalità e del periodo congruo (circolare AE giugno 2016)?
- Opportunità e rischio ad applicare la distribuzione degli utili (art 51 comma 2 lettera g)
- La scontistica offerta da grandi gruppi d'acquisto è Welfare o semplicemente un'opportunità di acquisto?
- Da tenere in attenzione le forme di integrazione previdenziale, assicurativa, sanitaria e di sostegno alla famiglia (art 51 comma 2 lettera f, f-bis, f-ter)
- Attenzione a non superare i 258,23 euro di liberalità (diamo un valore di mercato a quanto offriamo? Stiamo sfruttando questa opportunità?)

Thank you

