

NUOVE FORME DI WELFARE AZIENDALE:

I FLEXIBLE BENEFITS

MILANO, 14 MAGGIO 2014

Willis



dal 2001 il gruppo
Willis è quotato al
**New York Stock
Exchange**

il broker di
assicurazioni
più antico al mondo,
fondato nel
1828



Willis




17.000
dipendenti nel mondo

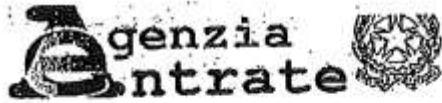
400 uffici in **140**
Paesi

420 dipendenti in
Italia in **8** sedi

I FLEXIBLE BENEFITS IN ITALIA: CENNI STORICI

- 
- 2000** Primi piani «welfare – flex» focalizzati essenzialmente sulla parte assicurativa.
 - 2006** Si parla *di welfare aziendale* anche alla luce delle importanti iniziative sociali a sostegno del reddito avviate da alcune grandi aziende. Crescente interesse verso nuove forme assistenziali.
 - 2010** Disegno dei primi piani flex articolati con un paniere esteso di benefits. Dubbi interpretativi rispetto alla normativa vigente.
 - Giugno 2012** L'interpello rilasciato a Willis dall'Agenzia delle Entrate chiarisce la norma e le modalità gestionali e di finanziamento dei piani flex.
 - Oggi** I piani flex e il welfare in generale rappresentano una concreta realtà nell'ambito delle politiche HR di molte aziende.

L'INTERPELLO



+390650545407

Direzione Centrale Normativa

*Settore Imposte sui redditi e sulle
attività produttive*

Ufficio Redditi fondiari e di lavoro

Roma, 13 GIU. 2012⁴

WILLIS ITALIA S.P.A.
C/O STUDIO MAISTO E
ASSOCIATI
PIAZZA MEDA 5
20121 MILANO (MI)

Direzione Regionale della
Lombardia
Via Manin n. 25
Milano

Prot. n. 954-83891/2012

OGGETTO: *Interpello 954-551/2011-ART.11, legge 27 luglio 2000, n.212.
WILLIS ITALIA S.P.A.
Codice Fiscale 03902220486 Partita IVA 03902220486
Istanza presentata il 11/07/2011
Documentazione integrativa presentata il 14/02/2012*

I FLEXIBLE BENEFITS IN ITALIA

OGGI

- I Flexible Benefits sono piani di welfare e/o fidelizzazione in cui l'azienda assegna un budget a categorie omogenee di dipendenti:
 - ✓ categorie contrattuali;
 - ✓ sub-categorie legate alla mansione lavorativa.
- Con il proprio budget, ciascun dipendente sceglie autonomamente la composizione del proprio pacchetto benefit, tra quelli disponibili



LA STRUTTURA

**Pacchetto
Flexible**

es. Educazione, istruzione, viaggi,
palestre, assistenza domiciliare, etc.

**Benefits integrativi
aziendali**
**Contrattazione di II
livello**

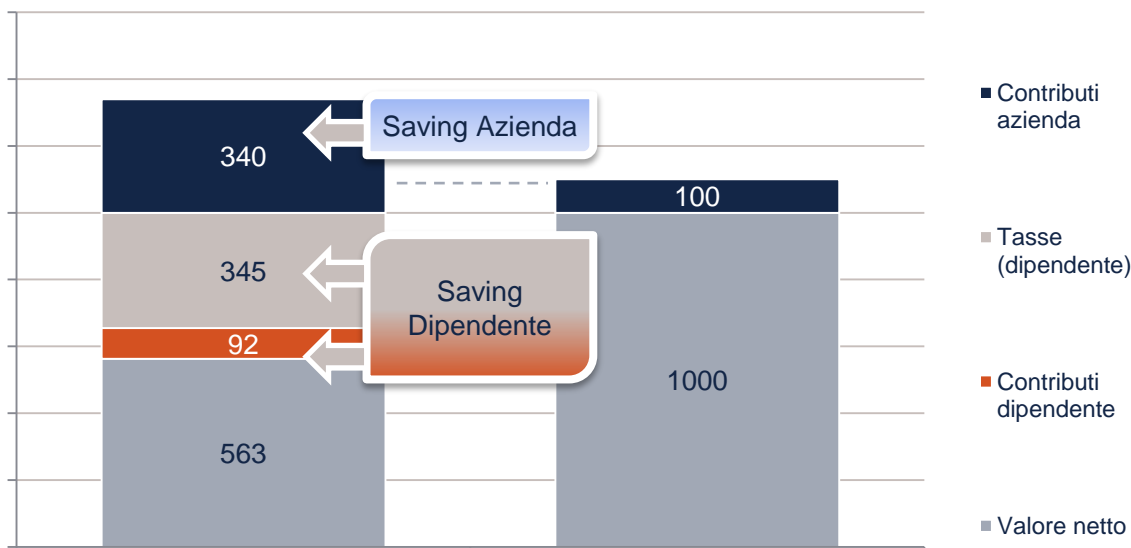
es. Ticket lunch, polizze sanitarie
integrative, polizze vita, auto aziendale etc.

Benefit obbligatori da CCNL

es. Polizza infortuni professionali, contributi
a fondi pensione e sanitari di categoria,
etc.

CASH VS BENEFIT: UN CONFRONTO

Confronto tra un' erogazione di € 1.000 sotto forma di **salario**, rispetto ad una analoga erogazione in **budget Flex**.



Costo azienda: € 1.340
Valore netto per il dipendente: € 563

Costo azienda: € 1.100
Valore netto per il dipendente: € 1.000

- Contributi azienda
 - Tasse (dipendente)
 - Contributi dipendente
 - Valore netto
- Nell'erogazione in **salario**, sono stati conteggiati un'aliquota marginale IRPEF del 38% (carico dipendente) e contributi INPS del 9,19% (carico dipendente) e INPS + TFR medi del 34% (carico azienda).
- Nell'erogazione in **budget flex**, è stato calcolato un contributo di solidarietà pari al 10%. Tale livello di contribuzione fa riferimento ai benefit "*contributi previdenziali*" e "*contributi per assistenza sanitaria*" (tutti gli altri benefit sono totalmente decontribuiti).

I VANTAGGI

Benefici fiscali per i dipendenti

- ✓ I benefit inclusi nel piano non concorrono alla formazione di reddito e non sono quindi soggetti a regolare tassazione

Riduzione del carico contributivo per le aziende

- ✓ Tali benefit sono soggetti a regime contributivo agevolato

“Acquisto consapevole” da parte del dipendente

- ✓ Il dipendente comprende, diversamente dai benefit tradizionali, l'effettivo ammontare della spesa aziendale

Controllo dei costi

- ✓ L'azienda “blocca” nel tempo il budget di spesa destinato ai nuovi benefit: l'impegno aziendale si sposta dall'offrire un dato benefit all'offrire un dato budget (non vincolato al variare del costo del benefit)



LA NORMATIVA

ARTICOLO 51 TUIR

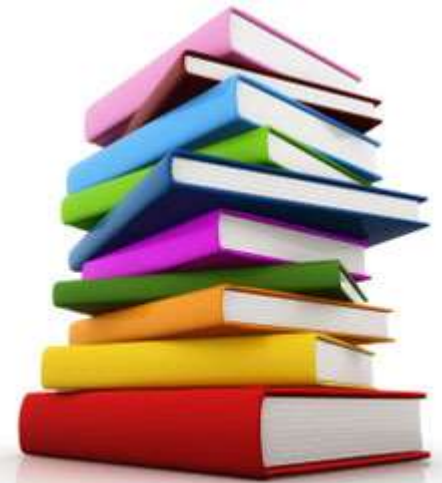
■ Art. 51, comma 1:

criterio generale di totale tassabilità di quanto ricevuto dal dipendente in relazione al rapporto di lavoro

■ Art. 51, comma 2 e seguenti e D.Lgs. 252/2005:

in deroga al comma 1, elenco di somme o valori che non concorrono alla formazione del reddito (totalmente o entro certi limiti):

- ✓ Contributi previdenziali/assistenziali (fino a € 5.164,57);
- ✓ Contributi per assistenza sanitaria (fino a € 3.615,20);
- ✓ Prestazioni di servizi di trasporto collettivo;
- ✓ Asili nido o colonie climatiche;
- ✓ Borse di studio per i dipendenti o relativi familiari;
- ✓ Buoni spesa (fino a € 258 l'anno per ciascun dipendente);
- ✓ Mutui e finanziamenti;
- ✓ Servizi richiamati nell'art. 100 TUIR.

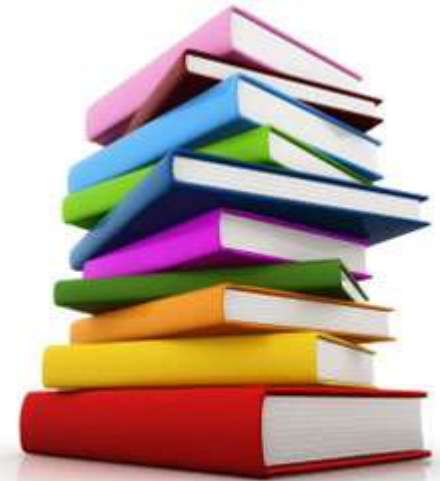


LA NORMATIVA

ARTICOLO 100 TUIR

Art. 100, comma 1 :

- Sono **deducibili** dal reddito d'impresa (**base imponibile IRES**) fino al limite del **5 per mille dell'ammontare dei costi per il personale** le spese relative ad opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti **volontariamente** sostenute per specifiche finalità di:
 - ✓ Educazione e istruzione;
 - ✓ Ricreazione;
 - ✓ Assistenza sociale e sanitaria;
 - ✓ Culto.



Tali servizi sono inoltre interamente **deducibili dalla base imponibile IRAP**.

IL PANIERE DEI BENEFIT

CONVENZIONAMENTO DIRETTO

WELFARE

- Contributi al fondo pensione
- Assistenza domiciliare
- Baby-sitting
- Check-up
- Abbonamento ai mezzi pubblici
- Buoni spesa*

A RIMBORSO

- Rimborso spese per educazione e libri di testo
- Massimali per spese mediche
 - Lenti e occhiali
 - Cure dentarie
 - Visite specialistiche
- 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

* = opzionale in base all'eventuale capienza disponibile dell'erogazione liberale (258 Euro complessive per dipendente)

BENCHMARK DI DISEGNO

Sono identificabili due macro trend:

- ✓ **Piani orientati al welfare:** supporto alla popolazione a basso reddito.
 - Il piano si rivolge principalmente ad **operai ed impiegati**.
 - Il budget per gli operai è compreso nel range **150 – 400 Euro**, mentre per gli impiegati è compreso nel range **450 – 800 Euro**
- ✓ **Piani orientati alla fidelizzazione:** attrarre e fidelizzare la popolazione manageriale.
 - Il piano si rivolge principalmente a **quadri e dirigenti**.
 - Il budget per i quadri è compreso nel range **750 – 2.000 Euro**, mentre per i dirigenti è compreso nel range **1.500 – 10.000 Euro**.



FLEXIBLE BENEFITS: LE SCELTE DEI DIPENDENTI

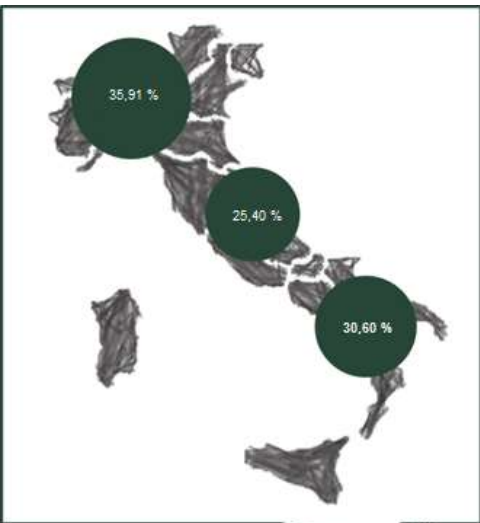
Willis

SCELTE PER ETÀ

	Fascia 20-30	Fascia 31-40	Fascia 41-50	Fascia 51-65	
Salute	23,55%	22,59%	16,40%	15,56%	↓
Educazione	8,10%	28,06%	33,32%	41,31%	↑
Sport & Fitness	3,38%	3,24%	3,89%	3,44%	
Viaggi e Weekend	17,27%	23,40%	32,27%	29,24%	↑
Attività Ricreative	36,03%	17,34%	12,03%	8,62%	↓
Buoni Spesa	11,67%	5,37%	2,09%	1,83%	

Fonte: estrazione piani Willis a dicembre 2013

SEDE



	Nord	Centro	Sud
Beneficiari	16,67%	21,18%	22,06%
Educazione	35,91%	25,40%	30,60%
Sport & Fitness	4,07%	2,13%	2,14%
Viaggi e Weekend	29,24%	28,65%	21,64%
Attività Ricreative	11,84%	17,43%	12,89%
Buoni Spesa	2,27%	5,20%	10,67%

Fonte: estrazione piani Willis a dicembre 2013

SCELTE PER INQUADRAMENTO

	Dirigente	Quadro	Impiegato	
Salute	9,59%	21,97%	28,23%	↑
Educazione	40,15%	29,64%	25,22%	↓
Sport & Fitness	3,69%	4,11%	3,18%	
Viaggi e Weekend	38,23%	29,66%	13,94%	↓
Attività Ricreative	6,07%	9,41%	18,75%	
Buoni Spesa	2,27%	5,20%	10,67%	

Fonte: estrazione piani Willis a dicembre 2013



FLEXIBLE BENEFITS: SURVEY DI GRADIMENTO

Willis

EMPLOYEE SATISFACTION SURVEY

Di seguito riportiamo i dati della survey effettuata da una nostra azienda cliente operante nel settore dei servizi:

78%

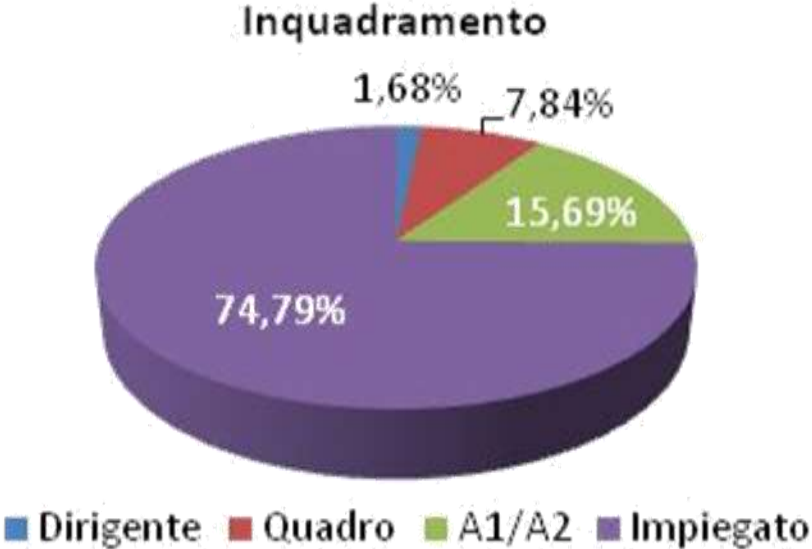
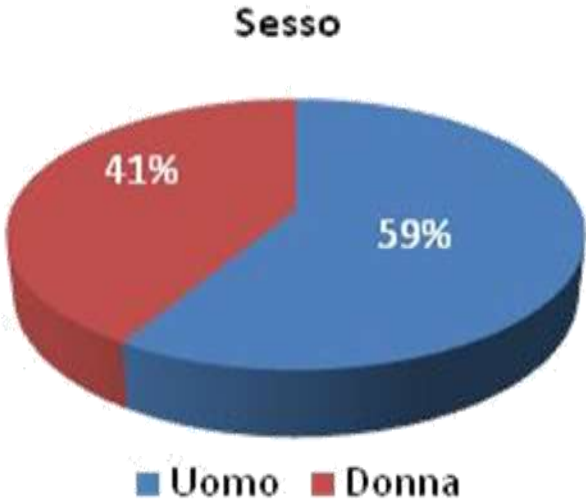
- **DIPENDENTI COINVOLTI NEL PIANO: 464**
- **PARTECIPANTI ALLA SURVEY: 360**

- **DIPENDENTI SODDISFATTI DALL'INIZIATIVA**

98%

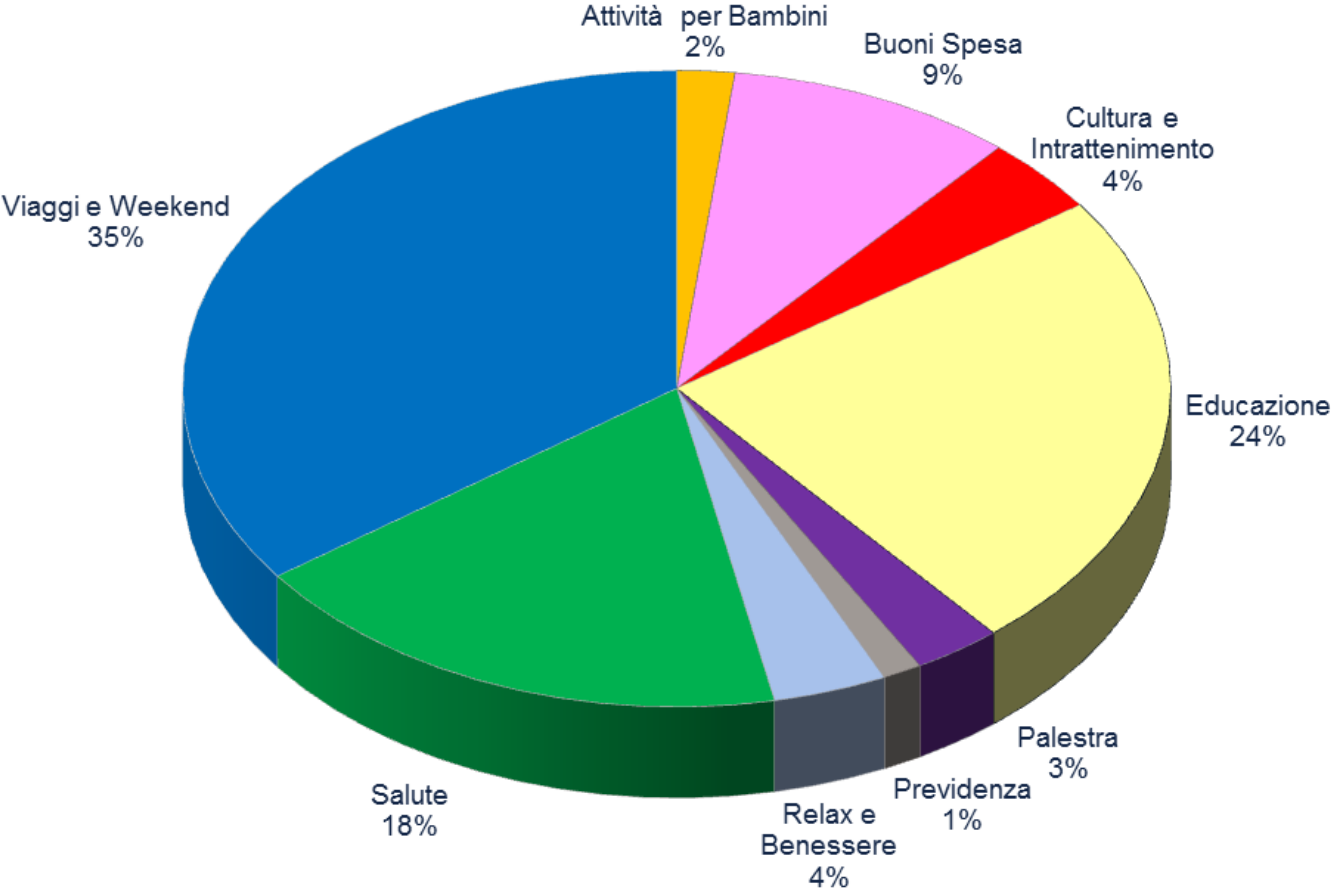
EMPLOYEE SATISFACTION SURVEY

COMPOSIZIONE DEI DIPENDENTI DESTINATARI DEL PIANO



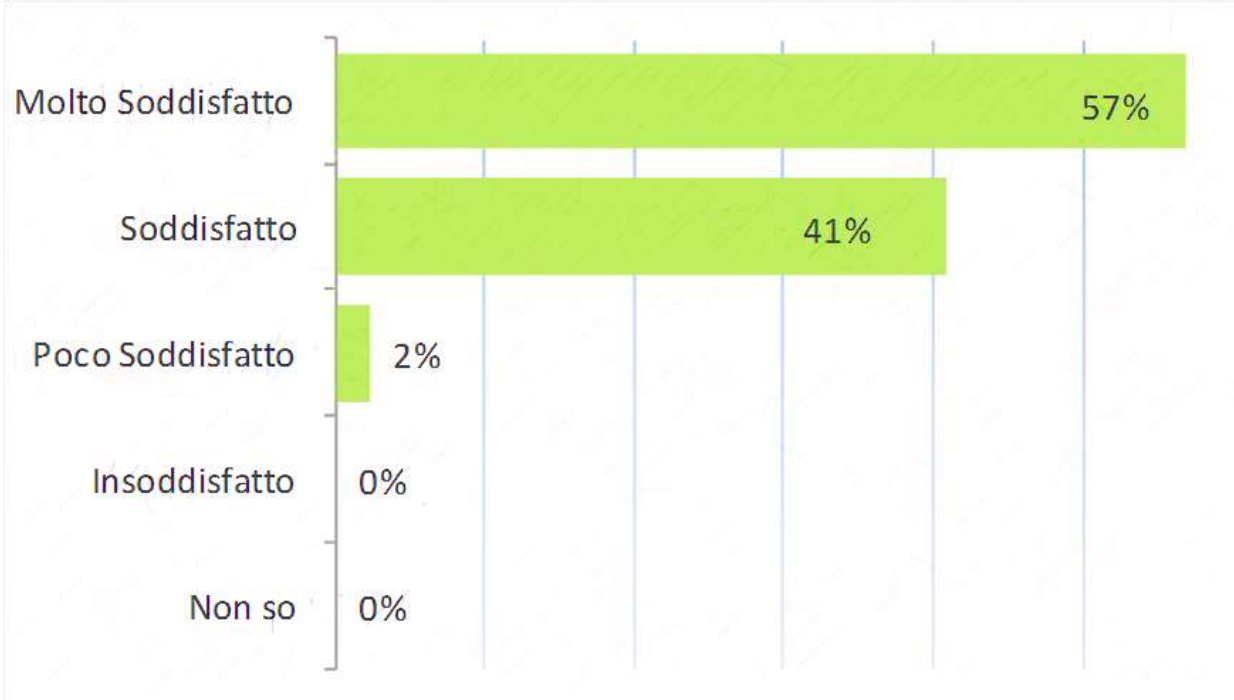
EMPLOYEE SATISFACTION SURVEY

ANDAMENTO COMPLESSIVO DELLE SCELTE



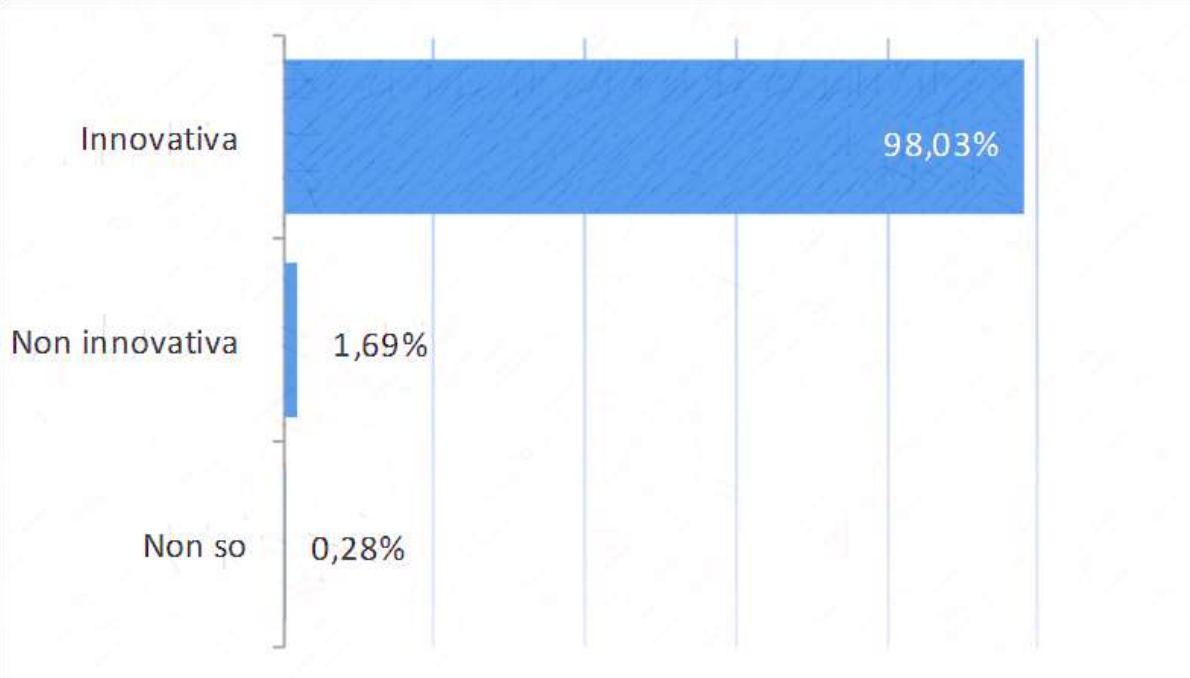
EMPLOYEE SATISFACTION SURVEY

QUANTO TI RITIENI SODDISFATTO DEL PIANO?



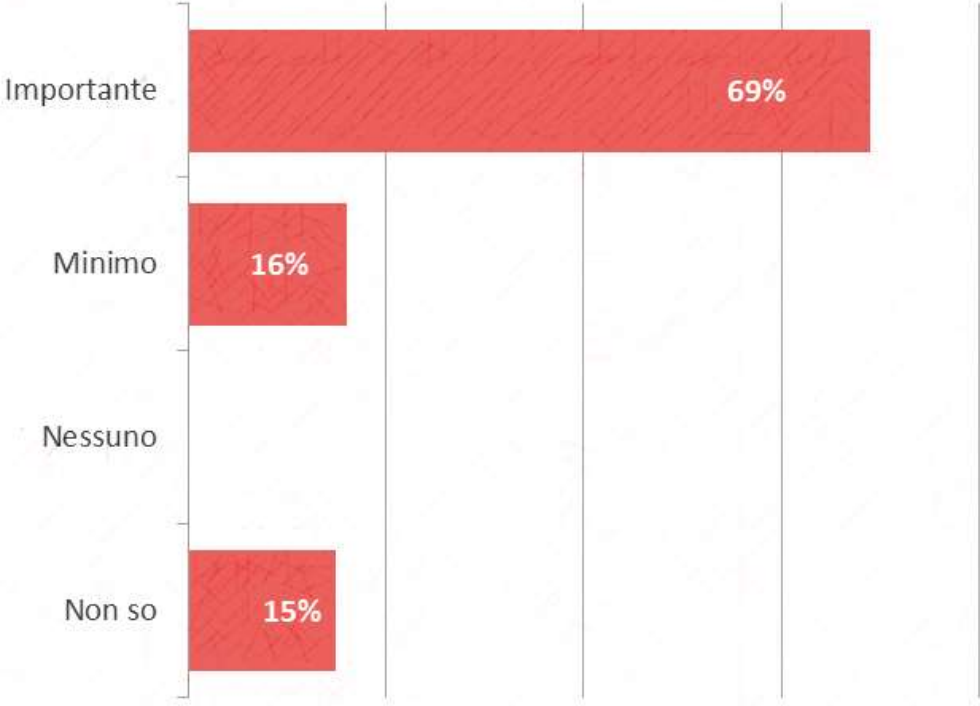
EMPLOYEE SATISFACTION SURVEY

RITIENI INNOVATIVA LA SCELTA DELL'AZIENDA DI ATTIVARE IL PIANO?



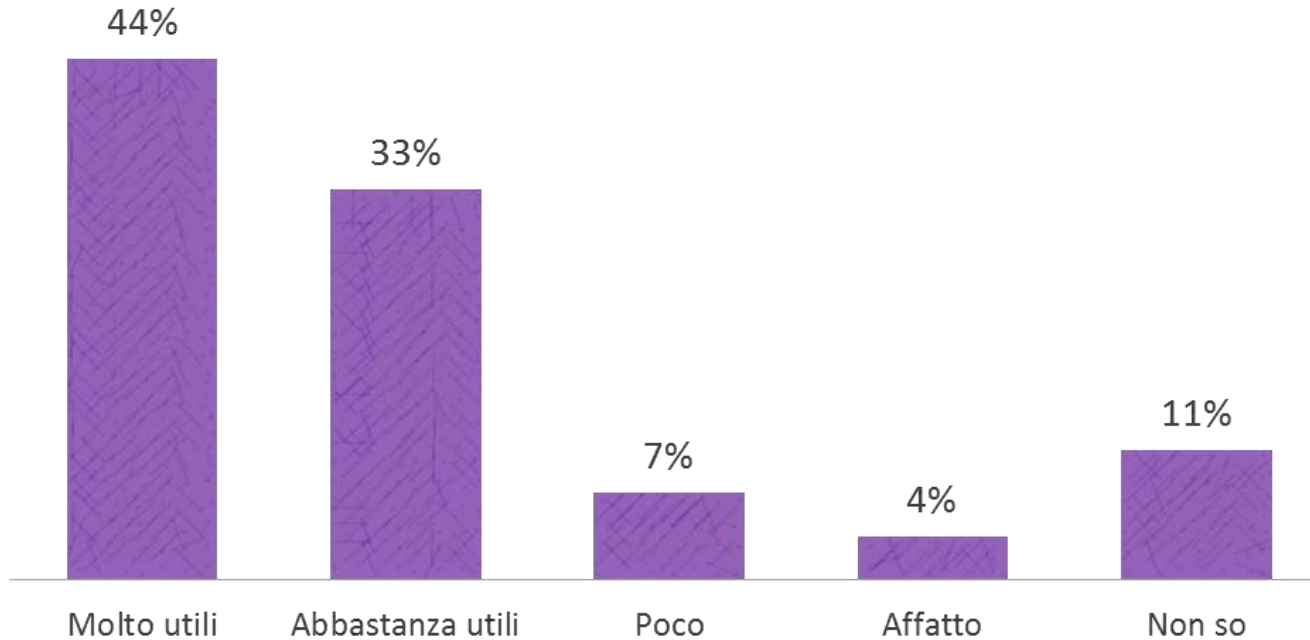
EMPLOYEE SATISFACTION SURVEY

RITIENI DI AVER PERCEPITO UN BENEFICIO FISCALE?



EMPLOYEE SATISFACTION SURVEY

UTILITÀ SESSIONI FORMATIVE



L'11% dei dipendenti non si è espresso perchè non ha potuto partecipare alle sessioni formative.

CONTATTI

CESARE LAI

Head of Employee Benefits

Mail: laice@willis.com

Direct: +39 02 47787 587

Mobile: +39 335 486111

EMILIA DE FILIPPO

Flexible Benefits specialist

Mail: defilippoe@willis.com

Direct: +39 02 47787 468

MARIO VALENO

Flexible Benefits specialist

Mail: valenom@willis.com

Direct: +39 02 47787 544