

www.altamirahrm.com

Altamira
Software Cloud per le Risorse Umane



Guida al Welfare Aziendale

**INCENTIVI, VANTAGGI
E PIATTAFORME**



Introduzione

Il welfare aziendale è sempre più diffuso in Italia e non può più essere considerato un fenomeno passeggero.

Anzi, i forti disagi causati dalla pandemia di Covid-19 hanno rafforzato l'idea che le aziende debbano assumere anche il ruolo di tutelare il benessere dei propri dipendenti, sia dal punto di vista fisico che da quello mentale.

Eppure sono ancora molte le aziende che non hanno piena consapevolezza di cosa sia il welfare aziendale e di come possa aiutare impresa e dipendenti.

Questa breve guida, aggiornata al 2020, dà un quadro complessivo di questo fenomeno.

Che cos'è il welfare aziendale?

Per welfare aziendale si intendono tutte le iniziative che un datore di lavoro può intraprendere per migliorare il benessere del lavoratore e della sua famiglia.

Corrisponde, più in pratica, a un sistema di servizi a sostegno del collaboratore, con vantaggi fiscali sia per l'azienda che per il dipendente.

Questa prassi, diffusa in buona parte dell'Europa, in Italia è un fenomeno piuttosto recente.

La crescita degli ultimi anni è dovuta principalmente a una serie di interventi legislativi (ne parleremo più avanti) che incentivano il privato a subentrare al welfare pubblico, molto in difficoltà soprattutto da un punto di vista previdenziale.

Si è così innescato un circolo virtuoso: sempre più aziende sperimentano iniziative di welfare aziendale e, soddisfatte dei risultati, incrementano l'investimento in questo campo, aumentando di conseguenza il benessere dei loro dipendenti e alimentando un settore di offerta in rapida espansione.

Un'ulteriore spinta alla crescita del welfare aziendale è data dalla diffusione di piattaforme digitali che erogano i propri servizi in Cloud, permettendo alle aziende di offrire un nutrito paniere di flexible benefit (una forma di retribuzione in beni e servizi in natura che non concorre a formare reddito da lavoro dipendente) ai propri collaboratori e a questi di scegliere i più utili per le proprie esigenze, spendendo in autonomia il proprio budget.

COSA È CAMBIATO NEL PANORAMA LEGISLATIVO

Le leggi di stabilità del 2016, 2017 e 2018 hanno dato un forte impulso alla pratica del welfare aziendale in Italia.

Ecco alcune delle novità più importanti:

- L'erogazione dei servizi di welfare aziendale non è più vincolata a una iniziativa unilaterale del datore di lavoro ma a contratti e regolamenti aziendali.
- È possibile, previo accordo con le rappresentanze sindacali, convertire in servizi di welfare il premio di risultato.
- È stata ripristinata la tassazione agevolata al 10% sui premi di produttività e alzato il limite fino a 3000 euro nella maggioranza dei casi (fino a 4000 euro nei casi di premio di produttività erogato a lavoratori coinvolti pariteticamente dal datore di lavoro).
- È stato aumentato anche il tetto massimo di reddito di lavoro dipendente previsto per poter accedere alla tassazione agevolata, prima a 50.000 euro annui poi a 80.000 euro, includendo così anche quadri e dirigenti.
- L'esenzione IRPEF è stata estesa a una gamma più ampia di trattamenti di welfare aziendale, fruiti in alternativa ai premi economici aziendali.
- È possibile finanziare anche le spese per il trasporto pubblico di dipendenti e familiari a carico (2018).

- Anche i rinnovi dei contratti CCNL del settore Pubblico, per esempio Sanità e Funzioni centrali, hanno dato ampio spazio ai temi del welfare.

La legge di stabilità 2019 non ha proseguito l'opera di espansione e consolidamento del welfare aziendale, limitandosi a indicare che potranno beneficiare del Fondo per le politiche della famiglia anche le iniziative di conciliazione vita-lavoro e di welfare familiare aziendale.

L'articolo 112 del decreto legge 104 dell'agosto 2020 prevede la possibilità di destinare a ogni dipendente fino a 516,14 euro in fringe benefits, attraverso beni e servizi erogati mediante piattaforme welfare o ticket. Questa agevolazione, che di fatto raddoppia la precedente soglia, è limitata al periodo d'imposta 2020.

UNA CRESCITA TESTIMONIATA DAI NUMERI

Come già detto, il nuovo quadro legislativo ha impresso una forte spinta alla diffusione del welfare aziendale.

Da un lato, ha dato alle grandi aziende la possibilità di arricchire le loro offerte di welfare, sia come importo economico che come varietà di scelta, dall'altro ha incentivato le PMI a introdurre il welfare aziendale e/o una componente di retribuzione variabile come i premi di risultato.

Allo stesso tempo, ha dato vita a un vero e proprio mercato di offerta. In un paio di anni si è passati da una decina di aziende che offrivano servizi di welfare aziendale, tipicamente tramite piattaforme digitali, a un centinaio.

La crescita del settore è testimoniata da diverse ricerche condotte negli ultimi anni.

- In una ricerca A. T. Kearney commissionata da Sodexo ben il 71% delle aziende intervistate ha dichiarato di offrire già un piano di benefit e welfare aziendale ai propri lavoratori (il benefit più diffuso è il buono pasto, erogato dal 58% delle aziende). Inoltre, il 33% del campione di aziende ha affermato di star lavorando attualmente sulle tematiche di welfare all'interno dell'azienda, mentre il 36% ha detto che le affronterà prossimamente. Solo l'8% ha affermato di non essere interessato a interventi di welfare aziendale.
- Il Welfare Index PMI, giunto al suo quarto anno nel 2019, ha evidenziato come dal 2016 al 2019 le PMI molto attive nel welfare aziendale siano passate dal 7,2% al 19,6%. Ciò vuol dire che ci sono circa 130.000 piccole e medie aziende che implementano piani finalizzati di welfare aziendale al miglioramento del benessere delle persone, costantemente monitorati per evidenziare lacune e aree di miglioramento. Un numero importante e confortante, ma che va messo a confronto con il 54% circa di PMI che dimostra scarsa consapevolezza con gli strumenti e i vantaggi di questa disciplina e non è quindi in grado di mettere in pista iniziative adeguate.

Implementare un piano di welfare aziendale

Perché serva davvero a migliorare il benessere dei lavoratori, un piano di welfare aziendale deve essere tarato sulle loro esigenze.

Per questo il suo lancio deve essere preceduto da una prima fase di analisi, volta a determinare la composizione demografica del personale e i benefit attualmente erogati dall'azienda. Una buona idea è poi quella di effettuare un sondaggio tra i dipendenti, in modo da individuare i benefit più importanti per loro e renderli partecipi nel processo decisionale, e di coinvolgere i sindacati.

Una volta chiarite le esigenze, va identificato il partner attraverso il quale erogare i servizi di welfare. Esistono oggi decine di piattaforme cloud che offrono grande flessibilità e autonomia ai dipendenti, nonché compliance con le normative fiscali.

Come vedremo, molte di queste piattaforme offrono un servizio di full outsourcing. Si occupano, cioè, anche della fase di analisi delle esigenze e delle relazioni con sindacati e lavoratori.

I VANTAGGI DEL WELFARE AZIENDALE PER AZIENDE E LAVORATORI

Il successo del welfare aziendale è in larga parte legato ai benefici fiscali che porta ad aziende e dipendenti, regolati principalmente dal Testo Unico delle Imposte sui Redditi (TUIR) nei suoi articoli 51 e 100. Da un lato, infatti, le aziende conseguono un risparmio contributivo, dall'altro i lavoratori vedono eliminate tutte le imposte a loro carico.

100 euro investiti in welfare aziendale, quindi, corrispondono a una spesa di 100 euro netti per l'azienda e a 100 euro spendibili per il dipendente.

Ma i vantaggi non sono legati solamente all'aspetto economico. Ecco un elenco dettagliato di benefici per tutte le parti in causa.

Per i dipendenti:

- Aumento del potere d'acquisto.
- Maggiore equilibrio tra lavoro e vita privata.
- Miglioramento del clima aziendale.
- Benessere per tutta la famiglia.

Per le aziende:

- Risparmi sul costo del personale.
- Diminuzione del tasso di turnover e di assenteismo.
- Aumento della produttività.
- Maggiore appeal sui candidati.

Per il sistema Paese:

- Creazione di un mercato di erogatori di servizi di welfare.
- Emersione del lavoro nero.

GLI OSTACOLI ALLA CRESCITA DEL WELFARE AZIENDALE

Il welfare aziendale è considerato oggi una soluzione win/win per aziende e lavoratori.

Eppure ci sono alcuni aspetti e segnali che possono destare preoccupazione.

Per cominciare, la scarsa chiarezza di alcune norme, che si prestano a interpretazioni differenti. La paura principale, espressa dagli stessi professionisti del settore, è che vada perduta la finalità sociale del welfare aziendale, finendo per includere servizi che poco hanno a che fare con questo scopo.

Qualora succedesse, sarebbe difficile continuare a giustificare la detassazione a essi applicata.

Allo stadio attuale, inoltre, questo strumento sembra essere apprezzato maggiormente da chi ha uno stipendio alto e/o figli a carico. Chi ha uno stipendio più basso e fatica ad arrivare a fine mese, insomma, preferirebbe trovare qualche euro in più in busta paga. Questo potrebbe essere legato da un lato a un vuoto informativo sull'argomento, dall'altro all'abitudine delle aziende di porre l'accento su benefit "cool" piuttosto che su quelli maggiormente utili a far quadrare il bilancio familiare.

QUALI SONO I BENEFIT PREFERITI DAI LAVORATORI?

Indagini condotte su questo tema hanno evidenziato come esista uno scostamento tra i benefit maggiormente proposti dalle aziende e quelli preferiti dai dipendenti.

Un'indagine Ipsos condotta su 800 lavoratori di aziende private tra i 25 e i 60 anni ha rilevato come i benefit più utilizzati siano i buoni pasto (70%), gli strumenti hi-tech (38%) e le polizze assicurative (36%), mentre quelli più ambiti siano:

- Con il 59% i servizi di sostegno alla famiglia (in ordine di preferenza, rimborso delle tasse scolastiche dei figli, agevolazioni sui libri di testo e sugli asili nido, cura degli anziani, baby sitter e campi estivi per i figli).
- Con il 54% i servizi di benessere (in ordine di preferenza, rimborso delle spese mediche, viaggi ricreativi, agevolazioni per visite specialistiche, buoni per centri benessere, rimborsi per i trasporti e biglietti per attività ludiche).
- Con il 52% i servizi legati allo shopping (in ordine di preferenza, coupon per la benzina, gift cards e regali materiali come dispositivi tecnologici e cesti di Natale).

Riportiamo anche i risultati di un altro studio.

Il Welfare Index PMI, cui abbiamo già accennato, ha identificato 12 aree di welfare aziendale e rilevato la quota percentuale di imprese che attuano almeno una iniziativa per area. Ecco il risultato, che mostra evidenti miglioramenti rispetto agli stessi dati rilevati nel 2017:

- Sicurezza e prevenzione degli incidenti 50,2%
- Polizze assicurative 46%
- Formazione per i dipendenti 45,3%
- Conciliazione vita-lavoro, sostegno ai genitori 43,3%
- Sanità integrativa 38,6%
- Sostegno economico ai dipendenti 34,7%
- Previdenza integrativa 27,6%
- Welfare allargato alla comunità 24%
- Sostegno ai soggetti deboli e integrazione sociale 17,1%
- Servizi di assistenza 13,8%
- Cultura e tempo libero 6,8%
- Sostegno all'istruzione di figli e familiari 4,2%

Sottolineiamo, inoltre, come il lockdown di inizio 2020 abbia fatto aumentare l'offerta e la domanda di servizi di telemedicina e di altre forme di consulenza (per esempio psicologica o nutrizionale) a distanza.

I CCNL CON CONTRIBUTO WELFARE

In alcuni Contratti Collettivi Nazionali dei Lavoratori (CCNL) sono inserite misure di welfare aziendale.

Ecco una lista (fonte <https://www.buoni-pasto.it/welfare-nei-contratti-collettivi-nazionali-flexible-benefit/>):

- CCNL Metalmeccanici: 150€ per il 2018, 200€ per il 2019;
- CCNL Metalmeccanici (Unionmeccanica/Confapi): 150€ per il 2018, 2019 e 2020;
- CCNL Orafi, Argentieri e Gioiellieri: 100€ per il 2018, 150€ per il 2019, 200€ per il 2020;
- CCNL Telecomunicazione: 120€ per il 2018;
- Contratto Collettivo Provinciale Industria Conciaria (provincia di Vicenza): 1200€ annui frazionabili dal 1° settembre 2017 al 31 dicembre 2019.
- CCNL Pubblici Esercizi: 140€ a partire dal 2018;
- CCNL Confapi Comunicazione e Servizi Innovativi: 258€ per il 2019;
- CCNL Centri di Elaborazione Dati (CED), di imprese ICT e di professionisti digitali: 100€ per il 2019, 120€ per il 2020, 140€ per il 2021;
- CCNL addetti laboratori analisi e centri poliambulatoriali: 100€ + 25€ per componente del nucleo familiare per il 2019, 2020, 2021 e 2022;

- CCNL Terziario Provincia di Treviso: 100€ per il 2018, 2019 e 2020;
- CCNL Cinematografia, Produzione: 120€ per il 2018 e 2019, 60€ per il 2020;
- CCNL Terziario e Servizi: 200€ per il 2018, 2019 e 2020;
- CCNL PMI Metalmeccaniche Bergamo: 100€ per il 2019.

Le piattaforme online

La crescita d'interesse per il welfare aziendale ha portato alla nascita e crescita di decine di piattaforme che erogano i loro servizi in cloud.

Ecco, in ordine alfabetico, alcune delle più interessanti:

DAY WELFARE

Day ha messo insieme una formidabile rete di partner e marchi per garantire una gamma di offerta altissima ai dipendenti aziendali. La sua piattaforma, molto semplice da navigare e utilizzare anche da dispositivi mobile, ha un'area dedicata per gli HR Manager. Qui i responsabili del piano welfare possono creare campagne, richiedere nuove convenzioni, ricevere supporto e inviare comunicazioni.

I dipendenti, dal canto loro, possono personalizzare facilmente il proprio pacchetto di flexible benefit.

Interessanti anche i programmi UP Social Manager, una figura che assiste i dipendenti nelle loro scelte, e UP fruit, un servizio di fornitura di frutta di stagione.

DOUBLEYOU

DoubleYou è una società del gruppo Zucchetti che opera nel settore del welfare aziendale e una delle realtà più importanti in Italia per numero di clienti e dipendenti che utilizzano i suoi servizi.

Uno dei punti di forza della piattaforma web che propone – Welfare.it – è l'integrazione con la suite Zucchetti e in particolare con il sistema di gestione delle paghe. Da tutti i dispositivi, anche grazie all'apposita webapp, eroga flexible benefits appartenenti a 8 macro aree e fornisce assistenza 24/7.

Chi sceglie DoubleYou può contare su un servizio di consulenza e avviamento completo, un'ampia gamma di attività convenzionate, una dashboard di monitoraggio intuitiva e un'offerta modulata sulle esigenze aziendali.

EASY WELFARE EDENRED

Easy Welfare Edenred è il leader mondiale nelle soluzioni di welfare aziendale. I numeri italiani lo confermano, con più di 12.000 aziende clienti, più di 32.000 strutture convenzionate e oltre 200 milioni di euro gestiti.

L'offerta di Easy Welfare Edenred mette insieme un team di consulenti qualificati in grado di costruire il piano di welfare aziendale migliore per ogni impresa, curandone tutti gli aspetti.

Le aziende clienti vengono infatti seguite sia nella costruzione del paniere d'offerta, che nella comunicazione e promozione del progetto in azienda. Pieno supporto viene fornito anche dal punto di vista informatico e procedurale.

La piattaforma Easy Welfare è perfettamente integrata con Altamira HRM. I dipendenti che utilizzano il nostro software di gestione del personale possono quindi accedervi con un click e ritrovare sul proprio profilo una serie di informazioni preziose come il numero di buoni pasto disponibili.

EUDAIMON

Eudaimon offre una proposta completa e integrata per il welfare aziendale, declinata su misura sulle esigenze delle imprese. Vanta oltre 550 aziende clienti, sia PMI che grandi imprese.

I suoi servizi sono erogati su piattaforma Web sviluppata su tecnologia Salesforce e APP mobile per tutti i sistemi operativi. L'offerta comprende un sistema di analytics per monitorare i dati in tempo reale e un servizio di customer care di madrelingua italiana.

Da segnalare la partnership con il CENSIS, attraverso la quale studia lo stato del welfare aziendale in Italia e i suoi possibili sviluppi, le criticità e le potenzialità. Alcuni dati citati in questa guida provengono proprio da report realizzati da Eudaimon e CENSIS.

JOINTLY

Nata nel 2014, Jointly si definisce l'e-commerce del welfare aziendale grazie a una offerta di oltre 100.000 servizi acquistabili online.

L'offerta di Jointly si suddivide in 3 formule, che si adattano alle diverse esigenze delle aziende italiane. Si va dal supporto all'erogazione del welfare previsto dal CCNL a un approccio totalmente personalizzato per le grandi aziende.

I lavoratori che usufruiscono dei servizi di Jointly possono contare, oltre che sulla vasta gamma di servizi offerti dalla piattaforma, anche sugli sconti da questa negoziati e possono compiere acquisti anche con la loro carta di credito.

SODEXO

La piattaforma di Sodexo consente di creare programmi di welfare aziendale flessibili e personalizzati.

Si parte da un'analisi demografica dell'azienda, evidenziando le modalità di finanziamento. Si passa poi alla progettazione del paniere di benefit offerti e del network di realtà convenzionate. Una volta attivata la piattaforma, si procede poi a una efficace azione di comunicazione verso i dipendenti, in modo da ottenere un alto tasso di adoption. Si procede poi a monitorare i KPI della campagna in modo da evidenziare possibili criticità e punti di miglioramento.

UPLIFE!

La piattaforma di Jakala (il primo player in Italia e leader in Europa nei progetti di people engagement) permette alle aziende di convertire i premi di produzione in servizi che migliorano la qualità della vita di tutti i dipendenti.

Dalla formazione allo svago, dai buoni carburante al rimborso di spese mediche, il lavoratore può facilmente scomporre il proprio premio in una miriade di servizi e beni utili, aumentando il proprio potere d'acquisto.

UpLife! è anche un potente strumento di engagement dei dipendenti e fornisce una sezione dedicata al benessere integrabile con la tecnologia indossabile.

WELFARE4YOU

Welfare4you eroga i suoi servizi tramite una piattaforma web proprietaria, personalizzabile e concessa in uso gratuito. Da segnalare l'estrazione di dati nei formati adatti al caricamento automatico dei software paghe. Offre un servizio di welfare aziendale in full outsourcing: il suo staff si occupa anche delle comunicazioni con le rappresentanze sindacali e con i lavoratori, nonché della formazione di questi ultimi.

L'impegno per le imprese è minimo: è Welfare4you, per esempio, a occuparsi della stesura del regolamento, tenendo in considerazione caratteristiche e obiettivi di ogni azienda, e, dopo l'approvazione, a comunicare all'azienda gli importi da rimborsare in busta paga.

WELFAREBIT

Welfare bit mette insieme una importante rete di specialisti del settore (commercialisti, fiscalisti, consulenti del lavoro) e una piattaforma proprietaria potenziata dalla blockchain.

La piattaforma è on demand e il servizio offerto è in full outsourcing. Ciò vuol dire che l'azienda cliente può continuare a focalizzarsi sulla sua attività, lasciando che sia il team di Welfarebit a occuparsi di ogni aspetto del welfare aziendali, compresa la rendicontazione. Il servizio è particolarmente concentrato sul rimborso spese: per esempio gli interessi sui prestiti e mutui, il costo d'iscrizione ad asili nido, scuole e università e persino quanto speso per attività sportive di vario genere. I dipendenti delle aziende clienti hanno quindi la possibilità di richiedere un preventivo personalizzato sulle loro esigenze.

WELFARE PELLEGRINI

Nata nel 1985 come divisione Buoni Pasto della Pellegrini S.p.A., Welfare Pellegrini offre oggi una ampia gamma di flexible benefit, voucher e buoni regalo attraverso la sua piattaforma digitale.

Il suo punto di forza sta probabilmente nella creazione di un forte network di partner che offrono promozioni e vantaggi esclusivi ai suoi clienti. Inoltre, è possibile attivare convenzioni on demand su segnalazione delle aziende e dei singoli dipendenti.

Welfare Pellegrini pone l'accento sulla sostenibilità di tutta la filiera del welfare aziendale, intrecciando rapporti trasparenti con tutti gli stakeholder, stabilendo commissioni equilibrate per i partner e promuovendo iniziative a favore di una maggiore sostenibilità ambientale.

WELLWORK

WellWork supporta le aziende tramite un team multidisciplinare, che unisce esperti sulle normative del lavoro, professionisti del settore HR e programmatori.

Uno dei suoi punti di forza è proprio l'alto livello tecnologico della piattaforma Web, che sfrutta un sistema di raccomandazioni basato su tecniche di deep learning per proporre ai dipendenti i servizi più in linea con le loro esigenze. Con WellWork è molto facile convenzionare il proprio esercente di fiducia, ed è quindi possibile contare su una rete di fornitori in continua crescita.



Su Altamira

Altamira è un'azienda produttrice di software per la gestione delle risorse umane con sede a Milano. Da oltre vent'anni accompagna imprese di ogni dimensione nella digitalizzazione dei loro processi HR.

La sua suite, Altamira HRM, comprende i seguenti moduli, totalmente integrati tra loro:

- **Altamira Recruiting** per gestire l'intero processo di selezione dei candidati.
- **Altamira Employees** per l'amministrazione di dati e documenti dei dipendenti.
- **Altamira Learning** per la gestione della formazione aziendale.
- **Altamira Performance** per digitalizzare il processo di valutazione delle performance.
- **Altamira Ferie e Permessi** per richiedere e approvare assenze e ferie.
- **Altamira Presenze** per la rilevazione delle presenze dei dipendenti.

Per maggiori informazioni, scrivici a sales@altamirahrm.com o visita il sito web www.altamirahrm.com.

Entra a far parte della nostra famiglia di aziende clienti.

				
				
				
				