



# COME LE IMPRESE STANNO AFFRONTANDO IL WELFARE: LE CONCRETE ESPERIENZE AZIENDALI

21 settembre 2017

# IL WELFARE AZIENDALE NEL 2017

# L'APPROCCIO DEL TOTAL REWARD

La remunerazione del fattore lavoro è oggi molto più complessa

**COMPENSATION**

Non più limitata allo scambio tra  
prestazione e compenso monetario

**WELFARE**

Include insiemi di beni e servizi  
forniti dall'azienda rivolti ai  
dipendenti ed ai loro familiari

**TALENT &  
PERFORMANCE**

**AMBIENTE  
DI LAVORO**

Altri strumenti con finalità di  
engagement, soddisfazione dei  
lavoratori, recruiting ed employer  
branding

Grazie alle informazioni raccolte attraverso



L'INDAGINE RETRIBUTIVA 2017



È stato possibile definire la situazione attuale relativa al Welfare Aziendale, focalizzando l'attenzione su alcuni aspetti di interesse



- ➔ Diffusione degli strumenti
- ➔ Indice di gradimento
- ➔ Peso sui costi aziendali
- ➔ Incidenza sulla retribuzione

800 imprese  
180.000 dipendenti

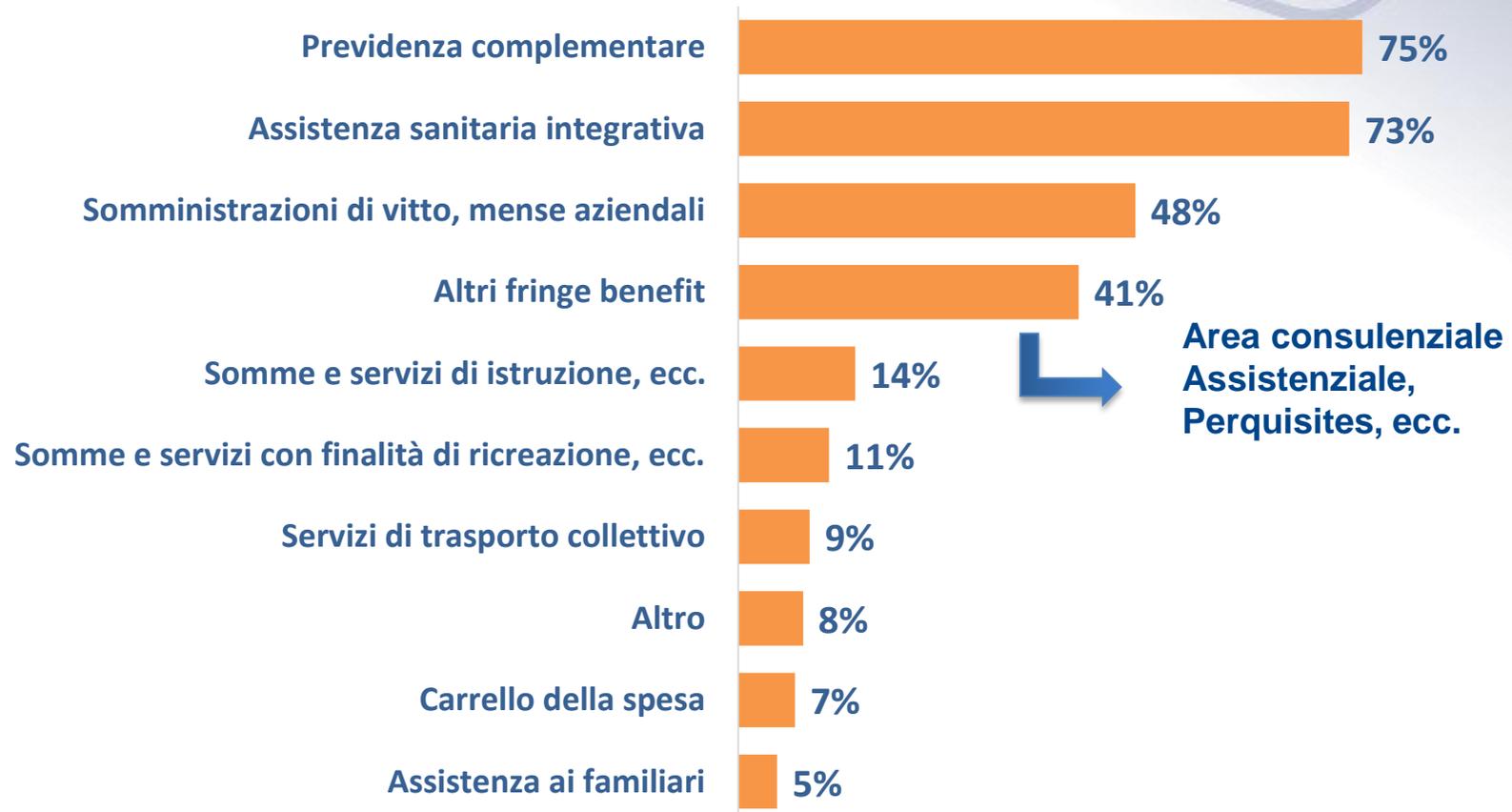


Riservato *on demand* a  
tutte le imprese  
interessate

**Il 78% delle imprese intervistate garantisce almeno uno strumento di welfare al personale non dirigente**

# DIFFUSIONE DEGLI STRUMENTI

*Misure ex artt. 51 e 100 del Tuir messe a disposizione dei dipendenti non dirigenti*

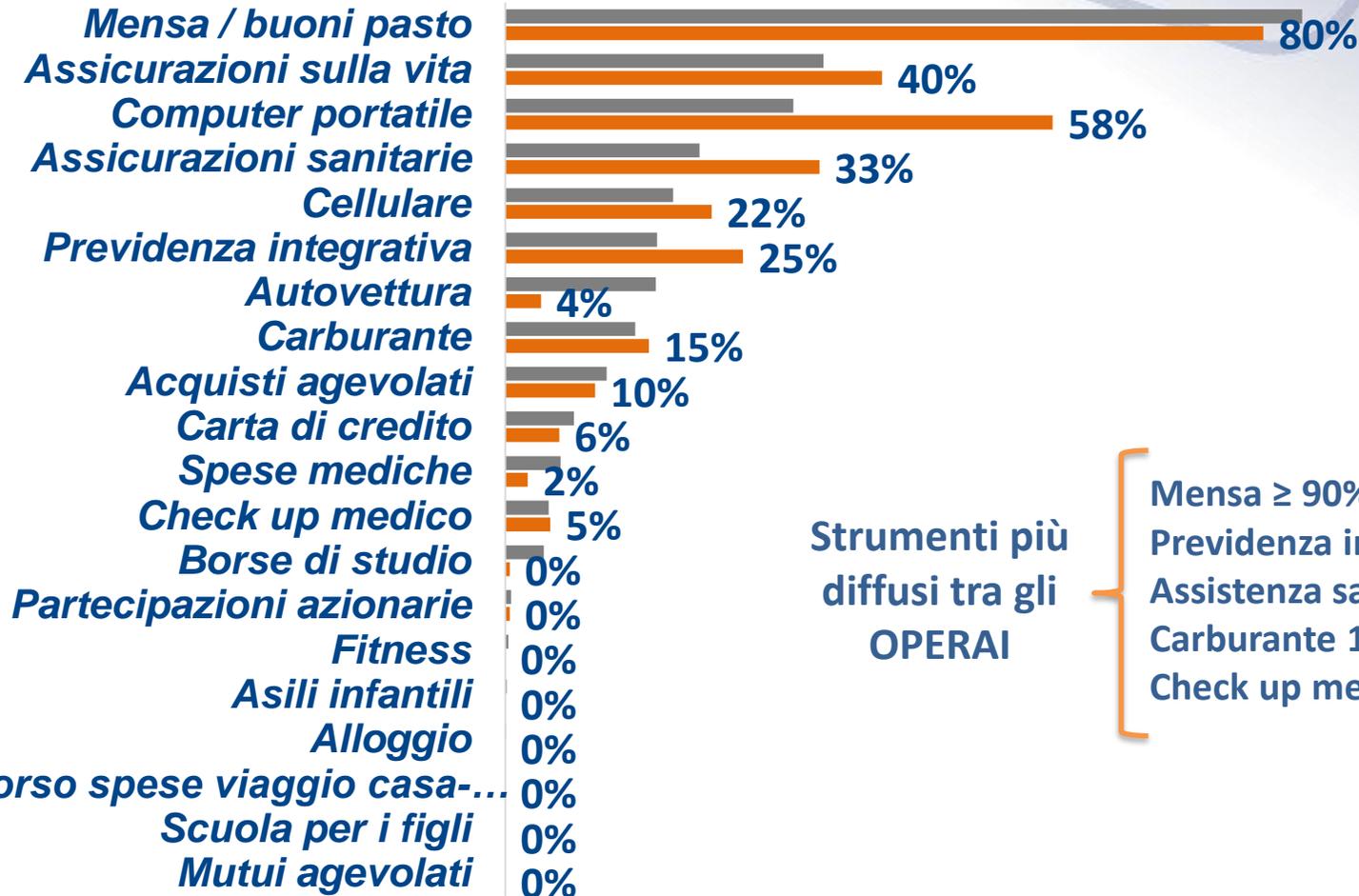


# DIFFUSIONE PER PROFILO

## Responsabile di produzione

■ media campione

■ Responsabile produzione

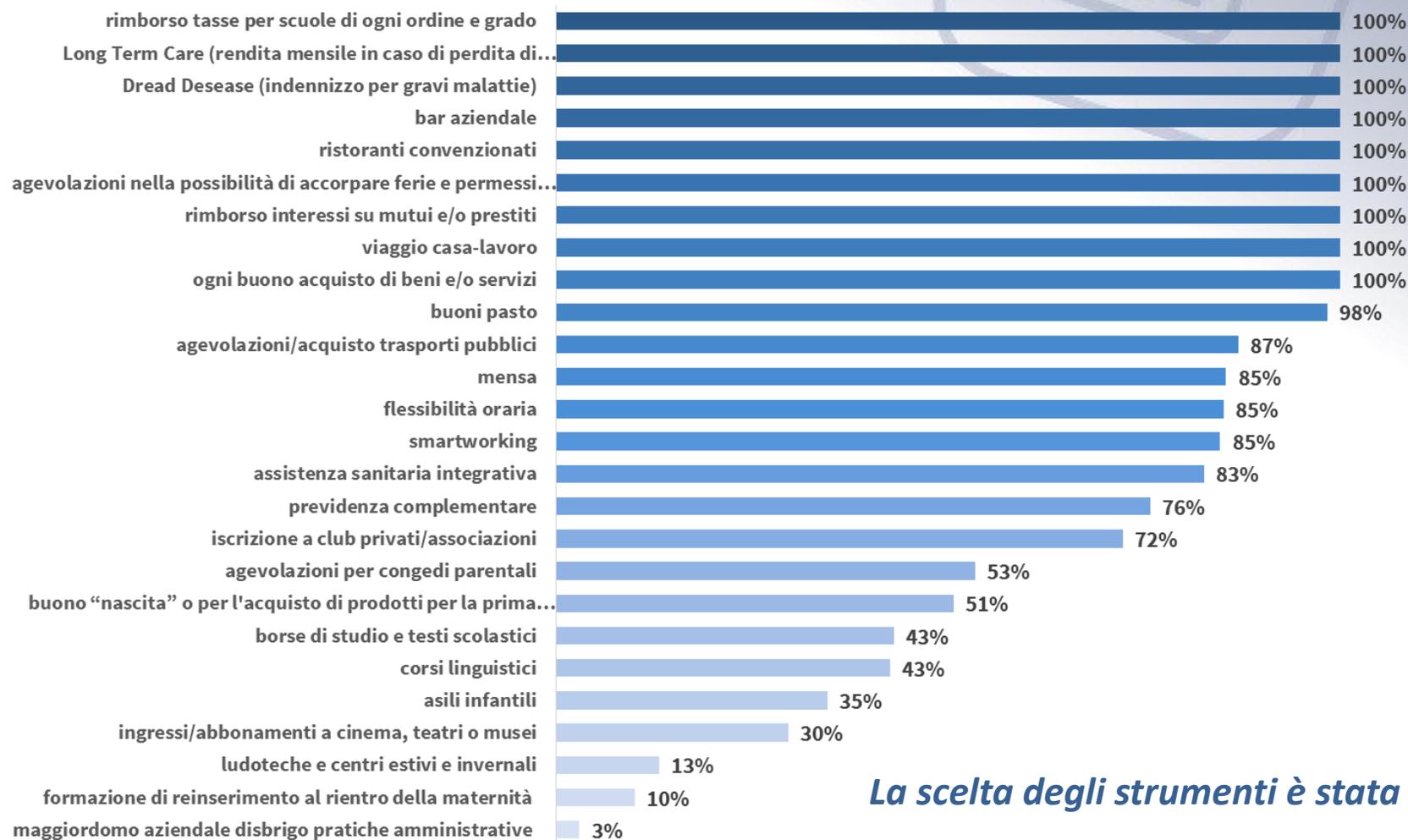


FACSIMILE

Strumenti più  
diffusi tra gli  
OPERAII

Mensa ≥ 90%  
Previdenza integrativa 40-70%  
Assistenza sanitaria 20-40%  
Carburante 15-35%  
Check up medico 10-20%

# INDICE DI IL GRADIMENTO



*La scelta degli strumenti è stata corretta*

% sul totale dei potenziali fruitori

# IL PESO SUI COSTI AZIENDALI

Peso delle singole Misure

**Incidenza complessiva media**

**1,96%**

Somministrazioni di vitto, mense aziendali

**1,09%**

Previdenza complementare

**0,65%**

Altri fringe benefit

**0,47%**

Assistenza sanitaria integrativa

**0,39%**

Assistenza ai familiari

**0,31%**

Somme e servizi con finalità di ricreazione, ecc.

**0,24%**

Carrello della spesa

**0,22%**

Servizi di trasporto collettivo

**0,11%**

Somme e servizi di istruzione, ecc.

**0,05%**

*Incidenza superiore al limite di deducibilità, pari al 5% del costo del lavoro, previsto dalla normativa fiscale (art. 100 c. 1 Tuir) per le erogazioni unilaterali*

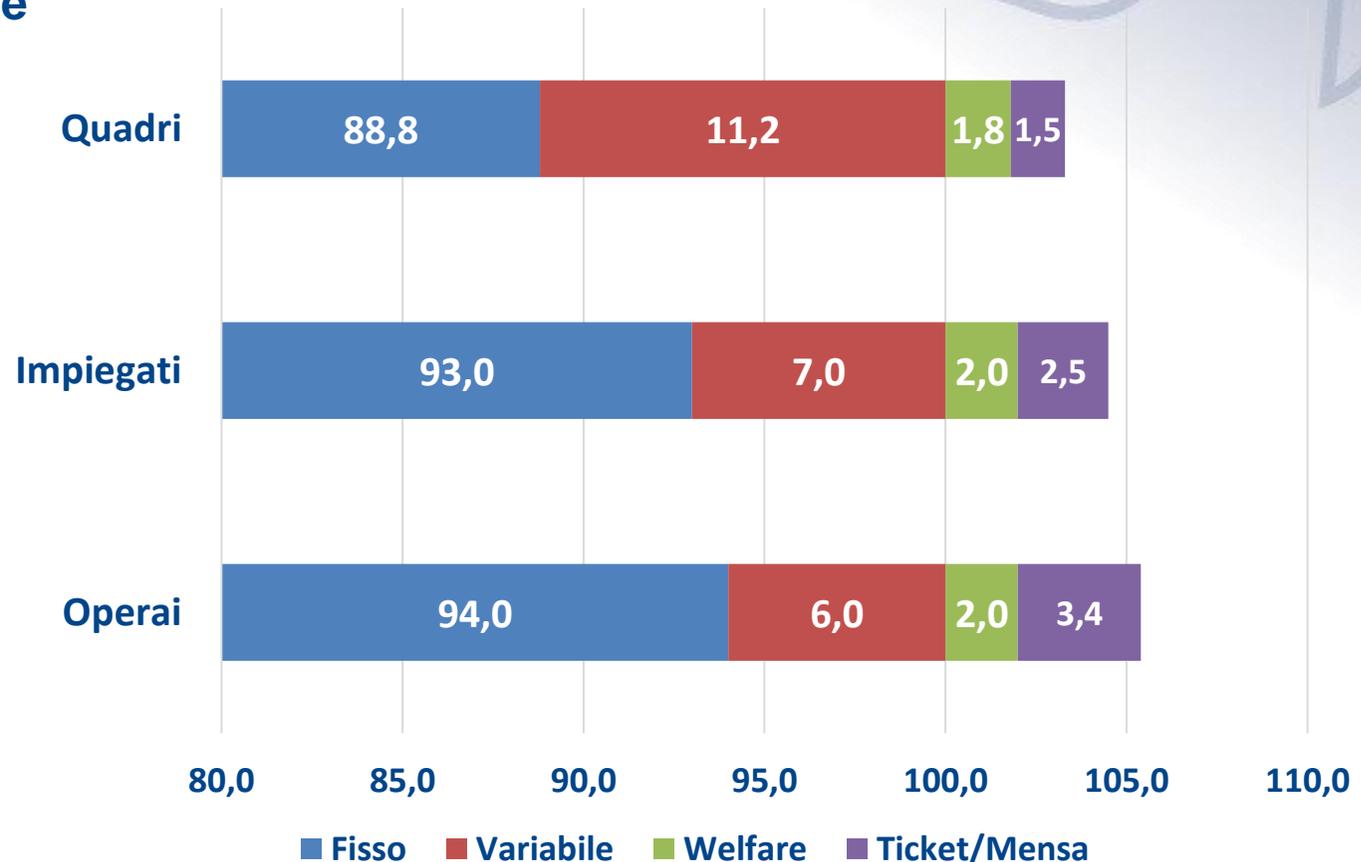
0% 1% 2% 3%

Incidenza % sul costo del personale

## INCIDENZA DEL WELFARE SULLA RETRIBUZIONE LORDA

Con il contributo di OD&M, partner dell'Indagine retributiva 2017, è stato stimato il valore medio dei flexible benefit in termini monetari, da valorizzare nella busta paga del dipendente

Effetti sui soli  
Perceutori



# CONCLUSIONI

- 1) Gli strumenti di Welfare sono sempre più diffusi nelle aziende**
- 2) Non solo quelli tradizionali come la previdenza integrativa, l'assistenza sanitaria o la mensa, definiti spesso dai contratti collettivi (oltre 50 opzioni)**
- 3) La scelta del paniere viene effettivamente fatta considerando le esigenze dei lavoratori (alto gradimento)**
- 4) La spesa media ha un'incidenza sul costo del lavoro pari a circa 4 volte il limite di deducibilità imposto dalla normativa fiscale (1,96%)**
- 5) I flexible benefit valorizzati in termini monetari equivalgono a circa il 2% della retribuzione totale annua**

**GRAZIE PER L'ATTENZIONE!**

Per informazioni:

Ivan Sinis  
Servizio Economia del lavoro  
[i.sinis@ui.torino.it](mailto:i.sinis@ui.torino.it)  
011-57.18.238  
335 632.61.93

# LA NOSTRA ESPERIENZA

## Le reazioni delle aziende

- che hanno già un piano welfare;
- che hanno già un PdR;
- che sono senza welfare e senza PdR.

## Le principali **problematiche**

- i costi dell'introduzione del Welfare;
- la comunicazione interna all'azienda (lavoratori) ed esterna (marketing);
- le criticità sindacali.

# RETRIBUZIONE O WELFARE

## Somma di 100 € lordi in Retribuzione (Soggetti a ricarichi contributivi e tasse)

Costo INPS – IVS pari al **33%**

di cui:

Trattenuta carico lavoratore: 9,19%

Contributi datore: 23,81%

Altri contributi a carico azienda: 7,29%

Costo a carico azienda:

100 € + 23,81 € + 7,29 € = **131,00 € ~**

Netto disponibile del lavoratore:

100 € - 9,19 € – Altre trattenute (Irpef, ecc.) = **70,00 € ~**

Salario netto per il lavoratore: **70 €**

Costo aziendale: **131 €**

## Somma di 100 € in Welfare (Esenti da contributi e tasse)

Il valore netto coincide con il lordo: **100 €**

Per il lavoratore **Vantaggio Immediato (VI):**  
+ **30 €** di potere di acquisto

Per l'azienda **Risparmio Immediato (RI):**  
- **31 €** di costo del dipendente

Versante pensionistico: **- 33 €**

di cui

contributi INPS - IVS a c/lavoratore: - 9,19 €

contributi INPS - IVS a c/azienda: - 23,81 €

L'incidenza sulla rendita pensionistica è marginale e inoltre il gap potrebbe essere colmato dalle scelte del lavoratore di destinare parte del **Vantaggio Immediato** alla previdenza complementare.

**GRAZIE PER L'ATTENZIONE!**

Per informazioni:

**Simone Berthod**  
Servizio Tributario  
[s.berthod@ui.torino.it](mailto:s.berthod@ui.torino.it)  
011-57.18.234

**Alessandra Giannino**  
Servizio Previdenziale  
[a.giannino@ui.torino.it](mailto:a.giannino@ui.torino.it)  
011-57.18.206