

SISTEMA PREMIANTE WELFARE AZIENDALE

FIRENZE 19 APRILE 2016

MASSIMO MANCINI

HR SOLUTION STP

Dono in natura o voucher specializzati eventualmente anche con valore celato. Si riconosce un risultato e si manifesta apprezzamento personale verso un contributo creativo, un impegno particolare.
"Area dell'auto -motivazione".

Bisogni anche di "superfluo" che consentano di sfuggire a regole rigide. Bisogno di autostima, autorealizzazione nel gruppo. Alto impatto emozionale, memorabilità.

DONO

Remunerazione (monetaria o con voucher) associata al raggiungimento di obiettivi quali-quantitativi. Logica azione-reazione. Alta attenzione all'aspetto fiscale. "Area della continuità del risultato".

Bisogni materiali non primari; bisogno di segnali di riconoscimento del risultato, senso di appartenenza; valorizzazione del gruppo. Impatto emozionale medio.

INCENTIVI

Remunerazione monetaria associata ad un carico normale di lavoro (e all'eventuale straordinario).
"Area della presenza".

Bisogni primari (alimentazione, casa, sicurezza). Acquisti ripetitivi, basso impatto emozionale, bassa memorabilità.

SALARIO

LA RETRIBUZIONE

Ieri

Minimo sindacale (CCNL)
Superminimo individuale
**Trattamenti aziendali
migliorativi**
(Straordinari, indennità ecc)

Domani

Salario Minimo (CCNL)
Salario Aziendale
Premio variabile aziendale
(MOL, Produttività, obiettivi)

IL SISTEMA PREMIANTE

**Premio in
denaro
contrattuale**

Legge 28 dicembre 2015 n.208
Art.1 commi da 182 a 189
DM 25 marzo 2016

**Welfare
contrattuale**

Art. 51 TUIR

**Welfare
volontario**

Art. 51 e 100 TUIR

LEGGE 28 DICEMBRE 2015 N. 208 (LEGGE DI STABILITÀ 2016)

Art. 1 comma 182

Salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, sono soggetti a una **imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 per cento, entro il limite di importo complessivo di **2.000 euro lordi**, i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad **incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione**, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con il decreto di cui al comma 188, nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa.**

LEGGE 28 DICEMBRE 2015 N. 208 (LEGGE DI STABILITÀ 2016)

Art. 1 Comma 184

Le somme e i valori di cui al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, non concorrono, nel rispetto dei limiti ivi indicati, a formare il reddito di lavoro dipendente, ne' sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191, anche nell'eventualità' in cui gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182.

PREMI DI RISULTATO E CRITERI DI MISURAZIONE

DM 25 marzo 2016 art. 2 Comma 2

I contratti collettivi di cui all'art. 1, comma 1, lettera a, devono prevedere **criteri di misurazione e verifica** degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, che possono consistere nell'aumento della produzione o risparmi dei fattori produttivi, ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi, anche attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario o il ricorso al lavoro agile

...

... rispetto ad un periodo congruo definito nell'accordo, il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati

ART. 51 COMMA 2

Non concorrono a formare il reddito:

...

Lettera f) 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 alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100;**

ART. 51 COMMA 2

Non concorrono a formare il reddito:

...

Lettera f-bis) le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, dei servizi di **educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di **ludoteche e di centri estivi e invernali** e per borse di studio a favore dei medesimi familiari;**

ART. 51 COMMA 2

Non concorrono a formare il reddito:

...

Lettera f-ter) le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei **servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'articolo 12;**

ART. 51 COMMA 3-BIS

Ai fini dell'applicazione dei commi 2 e 3, l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale.

IL SISTEMA PREMIANTE

**Premio in
denaro
contrattuale**

**Welfare
contrattuale**

**Welfare
volontario**

Criteria di legge

Criteria contrattuali

Imponibile contributi

No contributi

No contributi

Detassazione 10%

No IRPEF

No IRPEF

Valore max 2000

No limiti di valore

Limite 5 X 1000 deducibilità

Reddito max 50000

No limiti di reddito

No limite di reddito

Cambio in Welfare

IPOTESI SOSTITUZIONE VOLONTARIA

LEGGE DI STABILITÀ ART.1 COMMA 182

**Premio in
denaro
contrattuale**



**Welfare
Sostitutivo**

Criteri di legge

Imponibile contributi

Detassazione 10%

Valore max 2.000

Reddito max 50.000

Criteri di legge

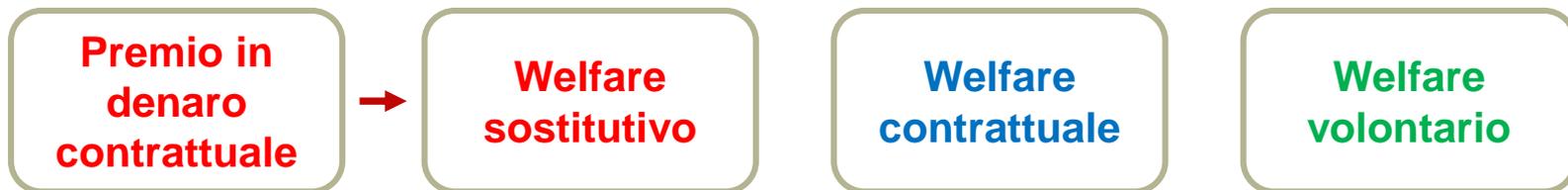
No contributi

No IRPEF

Valore max 2000

Reddito max 50.000

IL SISTEMA PREMIANTE



Criteria di legge

Imponibile contributi

Detassazione 10%

Valore max 2000

Reddito max 50000

Cambio in Welfare

Criteria di legge

No contributi

No IRPEF

Valore max 2000

Reddito max 50000

Criteria contrattuali

No contributi

No IRPEF

No limiti di valore

No limiti di reddito

Liberalità

No contributi

No IRPEF

Limite 5 X 1000 deducibilità

No limite di reddito

WELFARE AZIENDALE

ART. 51 TUIR

Welfare
sostitutivo

Welfare
contrattuale

Welfare
volontario

Limiti

- Previdenza Complementare (art.8 Dlgs 252/2005) Euro 5.164,57
- Assistenza Sanitaria Integrativa (comma 2 art. 51 TUIR) Euro 3.615,20
- Buono pasto (comma 2 art. 51 TUIR) Euro 5,29/7,00
- Carrello della Spesa (comma 3 art. 51 TUIR) Euro 258,64

WELFARE AZIENDALE

ART. 51 TUIR COMMA 2

Welfare
sostitutivo

Welfare
contrattuale

Welfare
volontario

Pagamento diretto - Rimborso - Voucher

- | | |
|--|-------------------|
| • Previdenza Complementare (lett. a) | Pagamento diretto |
| • Assistenza Sanitaria Integrativa (lett. a) | Pagamento diretto |
| • Buono pasto (lett. b) | Voucher |
| • Carrello della Spesa (comma 3) | Voucher |
| • Assistenza sociale e sanitaria (lett. f) | Voucher |
| • Cultura e ricreazione (lett. f) | Voucher |
| • Educazione e istruzione lett. (f-bis) | Rimborso |
| • Assistenza anziani lett. (f-ter) | Rimborso |

COME STRUTTURARE UN PREMIO

Fondo aziendale:

MOL

Fatturato

Altri obiettivi strategici

Fondo di reparto/filiale:

MOL reparto/filiale

Indicatori di qualità (Certif. ISO)

Questionari di soddisfazione.

Premio individuale:

Assenteismo

Disciplina

Definizione premio massimo						
PREMIO	= % sul mol	ipotesi	50.000,00			
Definizione del premio per reparto						
	Reparto 1	Reparto 2	Reparto 3	Reparto 4	Reparto 5	Totali
n. dip	12	15	10	5	4	46
Premio totale	13.043,48	16.304,35	10.869,57	5.434,78	4.347,83	50.000,00
Premio individuale	1.086,96	1.086,96	1.086,96	1.086,96	1.086,96	
Indicatore Q	100	98	95	90	100	97,17
Premio individuale	1.118,57	1.096,20	1.062,64	1.006,71	1.118,57	
Premio totale	13.422,82	16.442,95	10.626,40	5.033,56	4.474,27	50.000,00

Definizione premio potenziale per livello (considerati parametri ccnl per elemento di garanzia retributiva)						
Livello	parametro	n° dipendenti	totale			premio per livello
1s	230	1	230	1.853,34		1.853,34
1	200	2	400	3.223,21		1.611,60
2	165	1	165	1.329,57		1.329,57
3a	145	12	1740	14.020,95		1.168,41
3	130	13	1690	13.618,05		1.047,54
4	120	11	1320	10.636,58		966,96
5	110	6	660	5.318,29		886,38
		46	6205	50.000,00		

<u>Definizione dell'indicatore di presenza</u>								
1)	definire il numero delle ore lavorabili annue uguale per tutti						2088	261
2)	calcolare le assenze per malattie inferiori a 4 giorni:						400	0,19
3) il rapporto tra le ore di effettiva assenza e il monte ore annuo da luogo all'indicatore di presenza che viene suddiviso nelle seguenti fasce								
	da	a	% diritto premio					
		0,01	0,12	115				
		0,121	0,14	105				
		0,141	0,17	100				
		0,171	0,19	90				
		0,191	0,2	80				

MODALITÀ DI EROGAZIONE DEL PREMIO

Il premio verrà erogato annualmente in un'unica soluzione con la retribuzione del mese di Maggio, sulla base dei risultati relativi all'esercizio precedente.

Il premio verrà erogato nella misura di 100 euro mensili a titolo di acconto, e la corresponsione del saldo avverrà con la retribuzione di settembre sulla base dei risultati relativi all'esercizio precedente.

Entro il 30 aprile di ogni anno il dipendente potrà esercitare l'opzione welfare con riferimento al paniere disponibile.

MODALITÀ DI EROGAZIONE DEL PREMIO

- ✓ mensilmente sarà alimentato un fondo individuale con il ‘versamento’ di una quota pari a euro 100 a titolo di acconto.
- ✓ entro il 30 giugno di ogni anno sarà calcolato il saldo a conguaglio, sulla base dei risultati relativi all’esercizio.
- ✓ entro il 31 luglio di ogni anno sarà consegnato il carrello della spesa del valore di euro 250,00.
- ✓ entro il 31 luglio di ogni anno sarà ‘versato’ il saldo nel fondo individuale, al netto del carrello.
- ✓ entro il 30 settembre di ogni anno il dipendente dovrà esercitare la scelta per voucher come da elenco.
- ✓ entro il giorno 15 di ogni mese il dipendente potrà presentare i documenti giustificativi per i rimborsi come da elenco

VOUCHER

Buono per l'acquisto di abbonamenti teatro del valore di ...

Buono per acquisto biglietti cinema del valore di ...

Buono per acquisto abbonamento palestra del valore di ...

Buono per un check up medico del valore di ...

rimborsi

Rimborso tassa iscrizione universitaria fino al massimo di ...

Rimborso quota iscrizione asilo o asilo nido fino al massimo di ...

Rimborso acquisto libri scolastici fino al massimo di ...

Rimborso spese per badante fino ad un massimo di

APPROCCIO

Analisi

Gradualità

Sperimentazione

Formazione

Coinvolgimento