

COME PREMIARE I DIPENDENTI
21 Maggio 2024



ASSOLOMBARDA **SERVIZI**
SOCIETÀ BENEFIT

Servizio welfare:

Cos'è e come funziona



ASSOLOMBARDA **SERVIZI**
SOCIETÀ BENEFIT



CHI SIAMO

LA NOSTRA STORIA

Assolombarda Servizi è la società di servizi controllata al 100% da Assolombarda che, da oltre 40 anni, **sostiene e tutela la competitività e lo sviluppo delle imprese.**

In continuità con la consulenza e la rappresentanza esercitate dall'Associazione, **offre un'ampia gamma di servizi personalizzati** e calati sulle esigenze particolari di ogni singola impresa, guidando lo sviluppo di progetti complessi.

In un contesto di riferimento che mette sempre più al centro le persone e il loro benessere e in coerenza con gli obiettivi di Sostenibilità (ESG, SDG 2030 ONU) e Responsabilità Sociale, Assolombarda Servizi si pone oggi come **Advisor strategico per la definizione e l'implementazione di programmi personalizzati e soluzioni di Wellbeing a 360°** (benessere fisico, emozionale, finanziario, sociale e professionale).



ASSOLOMBARDA **SERVIZI**
SOCIETÀ BENEFIT

IL WELFARE AZIENDALE: DI COSA SI TRATTA

L'insieme delle iniziative di natura contrattuale o unilaterali da parte del datore di lavoro volte a incrementare il **benessere del lavoratore e della sua famiglia** attraverso una diversa modalità di riconoscimento economico, di servizi, beni, agevolazioni, rimborsi e buoni acquisto.



I FLEXIBLE BENEFIT

Sono una forma premiante al lavoratore dipendente in beni e servizi in natura, che **non concorre a formare reddito** da lavoro dipendente.

In altri termini non sono assoggettati a tassazione e contributi, secondo le condizioni di legge.

Sono **innovativi** perché il dipendente può **scegliere autonomamente** il tipo di servizio da fruire tra quelli elencati dal Testo Unico delle Imposte sui Redditi (T.U.I.R.), artt. 51 e 100.



PREMIO DI RISULTATO

Il Premio di Risultato, che ha le condizioni per la tassazione sostitutiva al 5%, può essere convertito in beni e servizi welfare, al verificarsi di determinate condizioni.

CONDIZIONI

- Il PDR deve essere regolamentato da un contratto aziendale o territoriale;
- il premio deve essere correlato ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione;
- gli obiettivi devono essere verificabili e misurabili sulla base di precisi indicatori numerici.

BENEFICIARI

- Il reddito di lavoro dipendente del beneficiario deve essere inferiore, nell'anno precedente l'erogazione, a 80.000 euro.

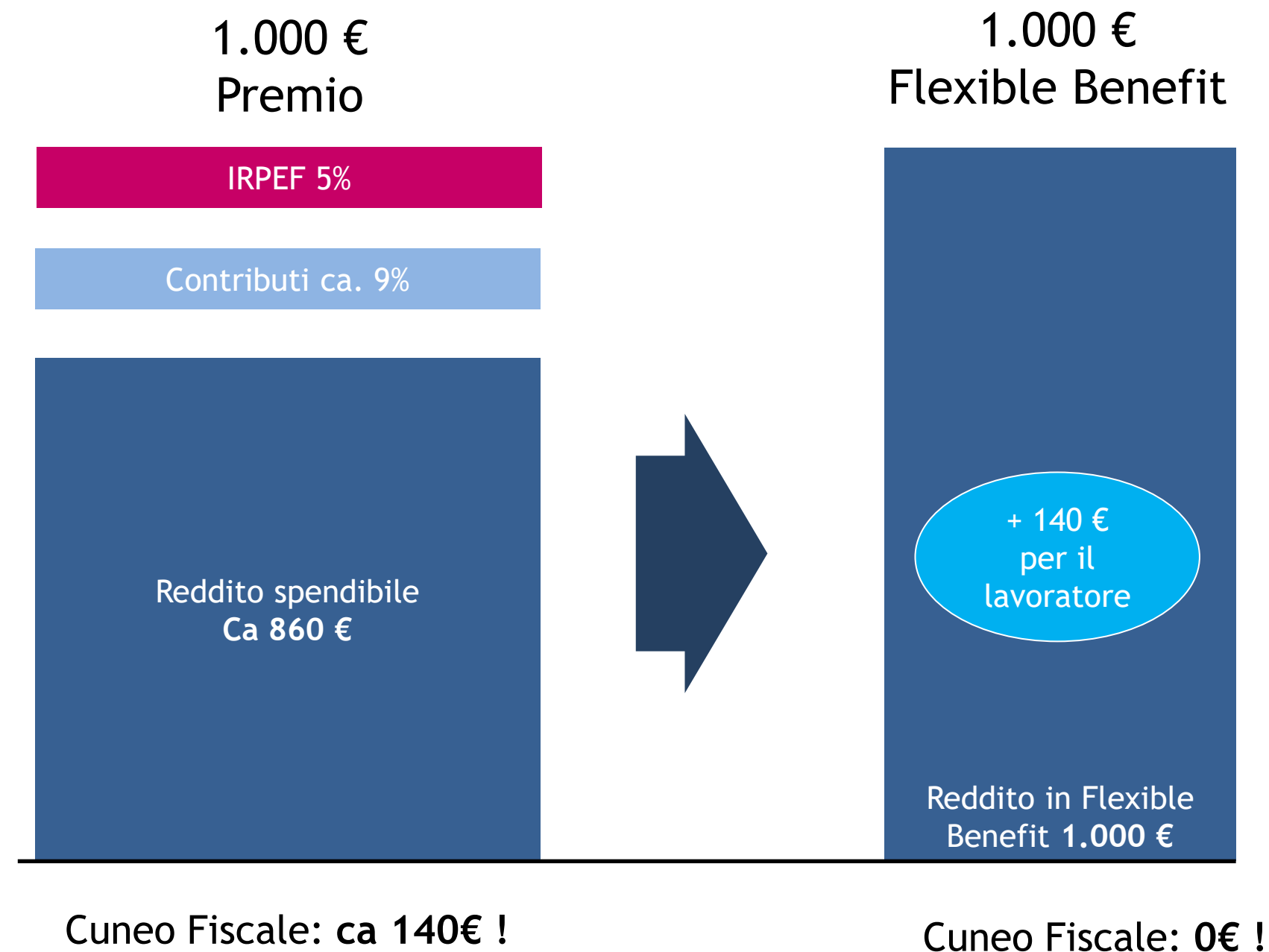
CONVERSIONE DEL PREMIO IN WELFARE

- Il PDR così costituito, in alternativa alla tassazione del 5%, può essere convertito, in tutto o in parte, a scelta del dipendente, in servizi welfare non imponibili ai sensi dell'art. 51 del Tuir, fino all'importo massimo di 3.000 euro.

VANTAGGI

Con la conversione del premio in flexible benefit, l'importo non è soggetto a tassazione e a contribuzione.

Questo vantaggio si traduce in un **aumento del potere di acquisto** di oltre il 14% rispetto allo stesso importo monetario corrisposto in busta paga.



LA PROPOSTA CONCRETA: I BENEFIT DISPONIBILI IN PIATTAFORMA



Istruzione

(es. rette scolastiche,
spese per mensa, gite scolastiche)



Libri scolastici



Campus /
ludoteche



Previdenza
Complementare



Voucher Spesa /
Carburante



Palestre &
Sport



Viaggi e
Divertimento



Familiari
anziani



Baby sitter



Abbonamenti
titolo trasporto pubblico



Voucher
Shopping



Corsi di Formazione
Corsi di lingua



Abbonamenti a
Teatri, Cinema

SPESE ILLIMITATE

RIMBORSI
(ART 51)

LIMITE: € 5.164

VERSAMENTI AGGIUNTIVI
(ART 51)

LIMITE € 258*

CARD/BUONI SPESA
(ART 51 COMMA 3)

SPESE ILLIMITATE

VOUCHER AD ACQUISTO DIRETTO
(ART 100)

ART. 51 E 100 TUIR

*per il solo anno 2024 limite innalzato a €1000 per tutti i dipendenti, €2000 per i dipendenti con figli a carico



ASSOLOMBARDA **SERVIZI**
SOCIETÀ BENEFIT

IL WELFARE AZIENDALE NEL MODELLO TOTAL REWARD

Un valido strumento di attraction, retention ed engagement per l'azienda.



Gestione delle persone in ottica di Total Reward



Modello Total Reward

Attraverso l'approccio del **Total Reward** l'impresa punta a migliorare la performance e i risultati aziendali combinando fra loro una molteplicità di processi e strumenti (**monetari e non monetari**) che sono percepiti dalle persone come **"elementi di valore"** nella relazione di lavoro. Ciò va così a influire positivamente sulla loro **motivazione e soddisfazione**, aumentando di fatto il contributo individuale al successo aziendale.

Un valido strumento di **attraction, retention ed engagement** per l'azienda.

Il modello, perché abbia successo, deve essere chiaro nelle sue logiche, percepito come **equo e allineato alle diverse esigenze delle persone**.



LEVE TOTAL REWARD: strumenti per potenziarle

BENCHMARK RETRIBUTIVI

Un processo finalizzato a diffondere i concetti di **EQUITÀ, CHIAREZZA e TRASPARENZA** nella politiche retributive di gestione delle persone

ASSESSMENT FORMAZIONE, COACHING, PERFORMANCE MANAGEMENT

Valutare **competenze hard e soft** e creare **percorsi di crescita** per le risorse, impostando **obiettivi chiari** e supportando lo sviluppo delle risorse con strumenti idonei

COMPENSATION

WELFARE

SVILUPPO

AMBIENTE

PIATTAFORMA WELFARE e SOLUZIONI DI WELLBEING

I benefit presenti nella piattaforma, illustrati nella slide 7

ASCOLTO: ANALISI DI CLIMA, INTERVISTE, FOCUS GROUP,

Rilevare il livello di soddisfazione e benessere in azienda attraverso l'ascolto dei dipendenti permette di avere consapevolezza di:

- livello di **engagement** e di clima aziendale
- livello di **motivazione** dei dipendenti
- **aree di miglioramento** e desiderata dei dipendenti

Questo ascolto aiuta l'azienda a strutturare possibili **azioni di intervento** per migliorare l'ambiente di lavoro e il benessere dei propri dipendenti



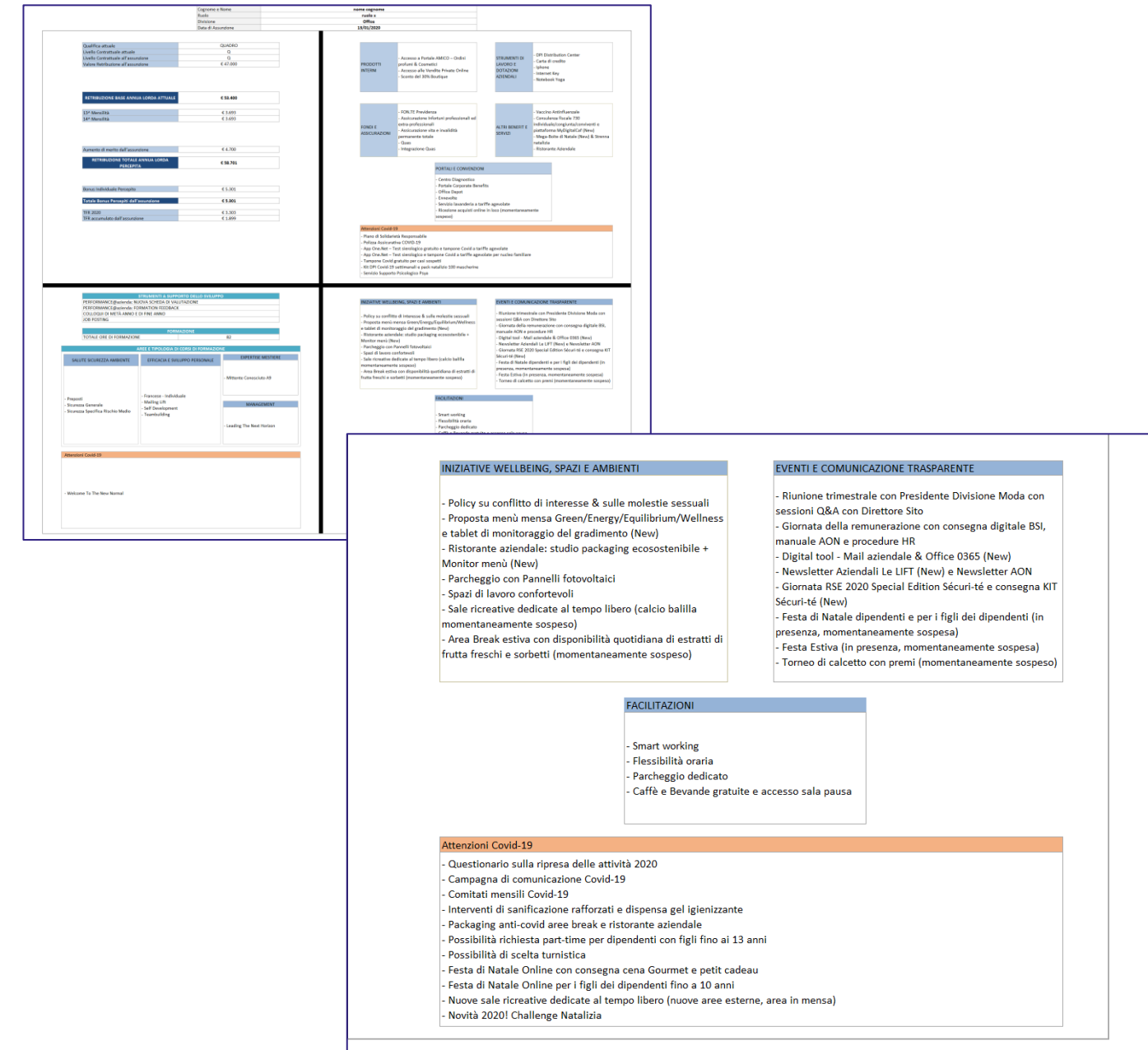
Individual Total Reward Chart

Creazione di una **Chart personalizzata** che varia da lavoratore a lavoratore e che nel corso del tempo va aggiornata con nuovi valori e/o aggiungendo nuove informazioni, progetti di carriera, ecc..

La struttura viene progettata in **Excel** e strutturata perché si possano stampare le singole schede attraverso l'utilizzo di un Excel interattivo.

Non è prevista la valorizzazione / monetizzazione dei quadranti welfare, sviluppo e ambiente di lavoro, ma una sistematizzazione di cosa viene offerto, delle ore formative erogate, spazi a disposizione, smart working ecc. **Per comunicare in modo integrato quanto fatto dall'azienda.**

L'azienda, patendo da queste riflessioni potrà capire su cosa puntare anche in **fase di selezione**, raccontando le diverse leve messe già in atto, e verificare su quale puntare maggiormente a seconda della verifica dell'attuale posizionamento retributivo.



CONTATTI

Anna Villa

Service Manager Welfare
anna.villa@assolombarda.it
Cell: 342 103 4305

Federica Lo Presti

Service Manager Sviluppo Organizzativo,
Imprese di Famiglia & Business Coach
federica.lopresti@assolombarda.it
Cell: 345 168 4196

**Necessiti di informazioni supplementari?
Non esitare a contattarci!**

Sito Internet

www.assolombardaservizi.it

E-mail

assolombardaservizi@assolombardaservizi.it

Telefono

02-583701

Indirizzo

Via Chiaravalle 8 20122 MILANO (MI)

RESTA IN CONTATTO CON NOI!

Seguici sui social:

