



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

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



18.000
dipendenti nel mondo

400 uffici in **140**
Paesi

420 dipendenti in
Italia in **8** sedi

I Flexible Benefits nel mondo

OGGI

I flex si sono diffusi in vari Paesi in modalità differenti, trainati da normative locali che impattano in maniera differente i più svariati benefit.

Di seguito riportiamo alcuni esempi di benefit offerti dai principali Paesi:

PAESI	BENEFIT OFFERTI
USA	Sanità, assistenza, pensione, housing, mobilità...
UK	Pensione, sanità, biciclette, scontistiche, palestre...
SPAGNA	Affitto, educazione, auto aziendale, sanità, pensione...
FRANCIA	Non esistono piani flex per via dell'elevato livello assistenziale offerto dallo Stato.
GERMANIA	Pensione, buoni pasto, babysitting...
Paesi dell'EST	Acquisto di ferie


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



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 di realtà quali Luxottica. Crescente interesse delle aziende rispetto a queste 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.

La Normativa

ARTICOLO 51 TUIR

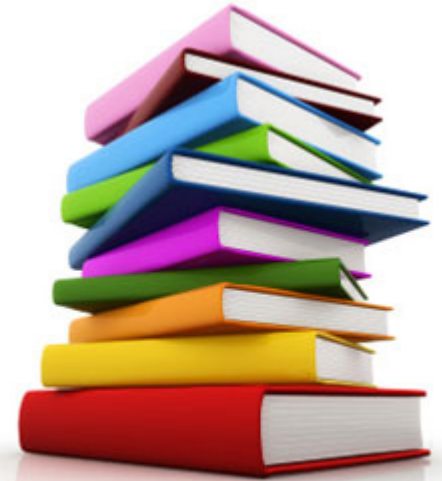
■ Art. 51, comma 1:

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

■ Art. 51, comma 2 e seguenti:

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 ad un limite massimo di € 258 l'anno per dipendente);
- ✓ Mutui e finanziamenti*;
- ✓ Servizi richiamati nell'art. 100 TUIR.



** Benefit non inclusi nell'interpello Willis*

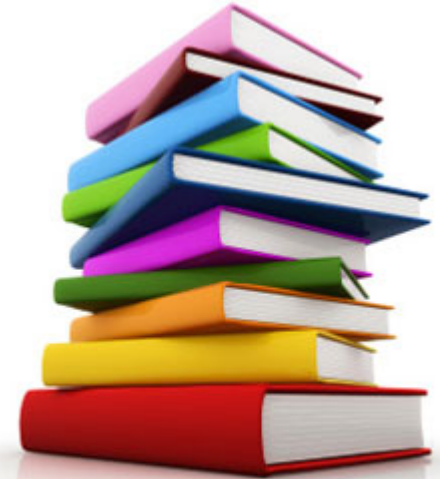
La Normativa

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** - i servizi volontariamente offerti, con finalità di:
 - ✓ Educazione e istruzione;
 - ✓ Ricreazione;
 - ✓ Assistenza sociale e sanitaria;
 - ✓ Culto.

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



Trattamento fiscale e contributivo

Rif. Art. 51 e 100 TUIR e D.Lgs. 252/2005

Benefit	LATO AZIENDA			LATO DIPENDENTE
	IRES	IRAP	Contributi INPS	
Previdenza complementare	Interamente deducibile	Non deducibile	Contributo di solidarietà (10%)	Deducibile fino a € 5.164,57
Contributi di assistenza sanitaria	Interamente deducibile	Non deducibile	Contributo di solidarietà (10%)	Deducibile fino a € 3.615,20
Servizi di trasporto collettivo	Interamente deducibile	Non deducibile	Nessuna contribuzione	Interamente deducibile
Servizi con finalità di: - educazione/istruzione - ricreazione - assistenza sociale - assistenza sanitaria - culto	Deducibile nel limite del 5%° dell'ammontare dei costi per il personale	Interamente deducibile	Nessuna contribuzione	Interamente deducibile
Altri beni e servizi	Deducibile fino a € 258,23	Deducibile fino a € 258,23	Nessuna contribuzione fino a € 258,23	Deducibile fino a € 258,23

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)

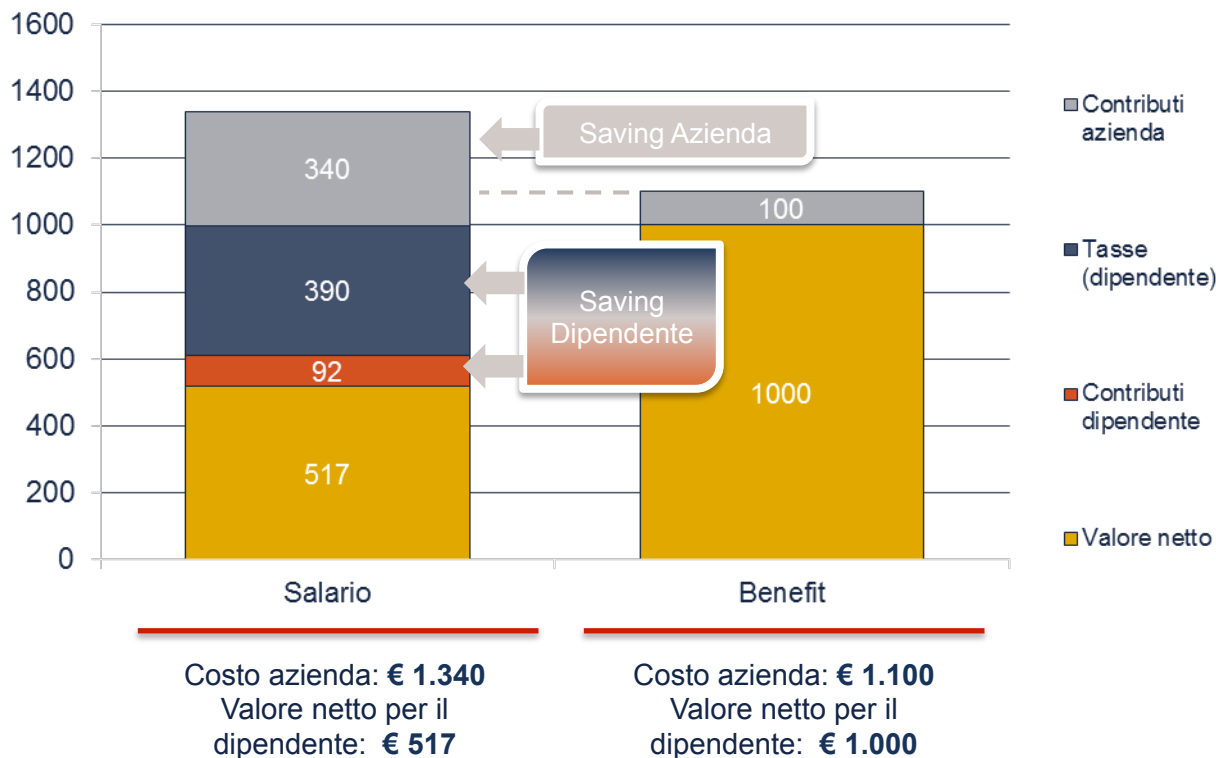
Direzione Regionale della
Lombardia
Via Manin n. 25
Milano

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*

Cash vs Benefit: un confronto

Confronto tra un aumento retributivo di € 1.000 sotto forma di salario, rispetto ad un analoga erogazione in budget Flex.



Nell'erogazione in **salario**, sono stati conteggiati un'aliquota marginale IRPEF del 43% (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).

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

LEISURE

- Corsi non professionali
- Palestre e circoli sportivi
- Ingressi al cinema
- Biglietti per eventi culturali
- Pacchetti viaggio
- Centri benessere
- Attività per bambini
- Degustazioni

Come finanziare un budget Flex Ben

- Stanziamento ex novo
- *Cost neutral* (ottimizzazione contributiva, remarketing delle coperture assicurative, allineamento alle prassi di mercato, assorbimento nel piano flex di benefit già offerti)
- Conversione a monte dei premi di produzione, dei bonus o della *salary increase*
- “Conversione Salariale” (paniere limitato)
- Definizione di un mix di tutte le soluzioni precedenti



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)



Benchmark di disegno

Budget medi applicati dalle aziende clienti Willis

(ultimo aggiornamento: gennaio 2015)

Dirigenti

€ 5.000

Quadri

€ 1.300

Impiegati

€ 700

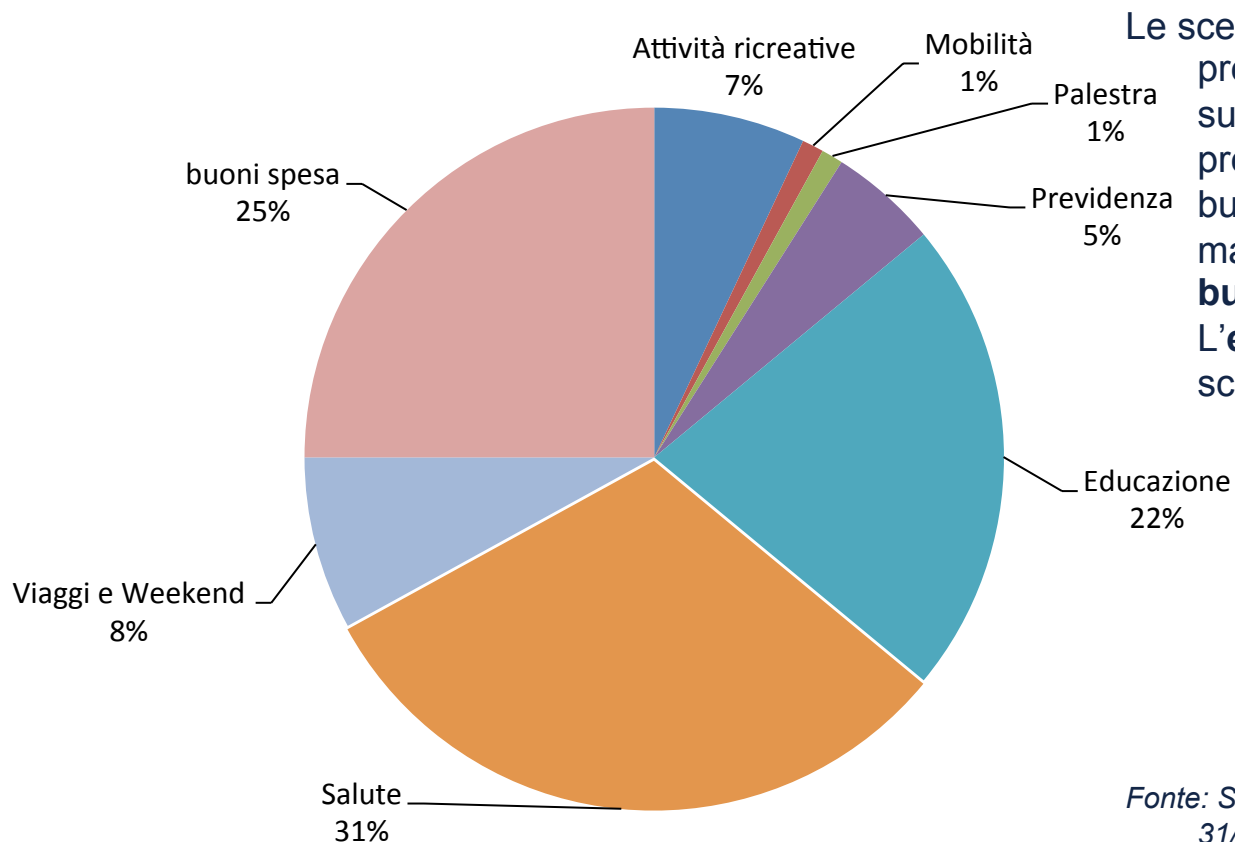
Operai

€ 350



Le scelte dei dipendenti

Operai - Impiegati

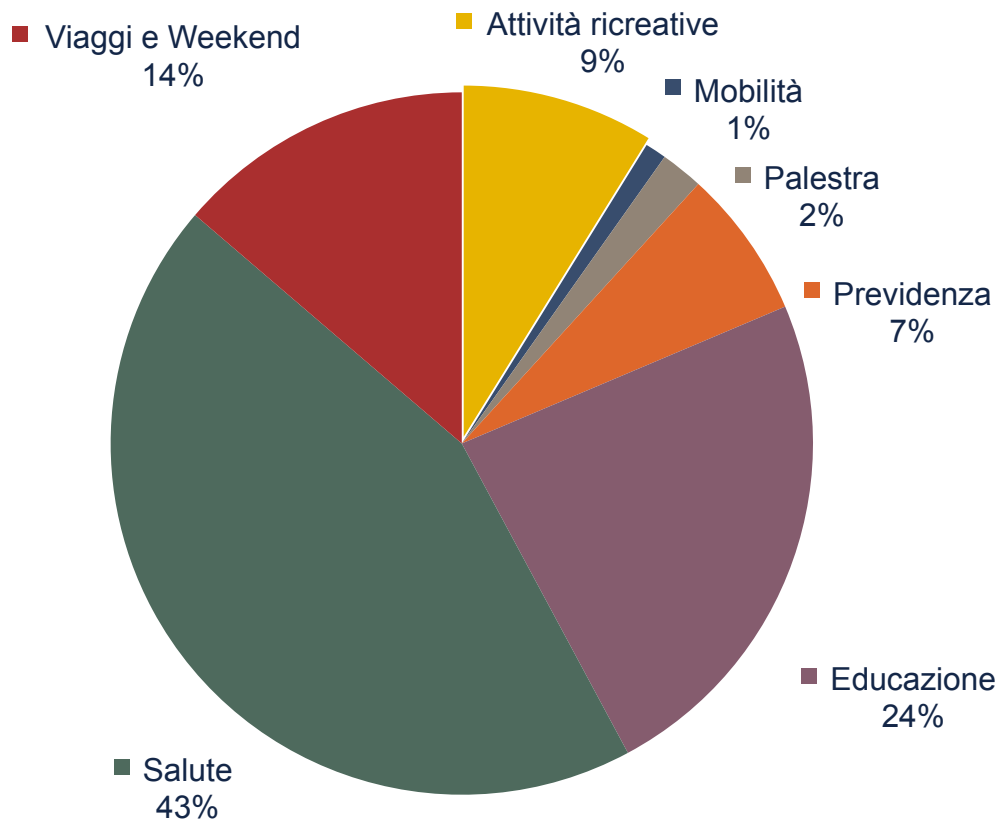


Le scelte di operai e impiegati si orientano prevalentemente su quei benefit di supporto alla retribuzione ordinaria: prevalgono l'area **salute** (31% del budget allocato) – in particolare i massimali per spese mediche – e i **buoni spesa / benzina** (25%). L'**educazione** segue con il 22% delle scelte.

Fonte: Scelte dei dipendenti di aziende clienti Willis al 31/12/2014

Le scelte dei dipendenti

Quadri

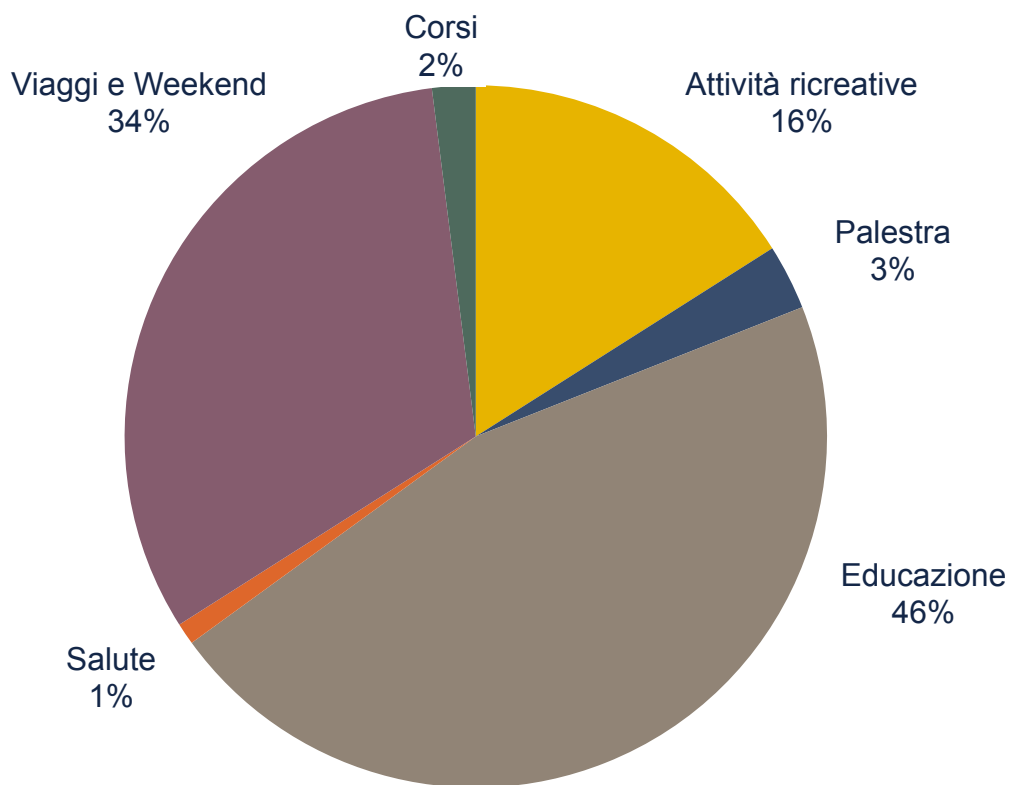


- Le scelte si concentrano sui massimali per spese mediche e per educazione
- Prevale l'area Welfare (67% incl. Previdenza e Mobilità)
- I piani Flexible Benefits sono utilizzati per la copertura delle spese correnti del dipendente e rappresentano un concreto supporto economico

Fonte: Scelte dei dipendenti di aziende clienti Willis al 31/12/2014

Le scelte dei dipendenti

Dirigenti

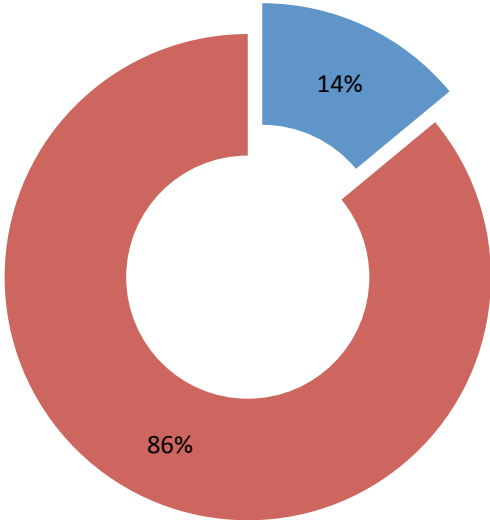


- Prevale l'area ricreativa (55%)
- La previdenza non è abitualmente inclusa nel paniere di scelta (limiti di deducibilità già esauriti), così come i massimali per spese mediche
- L'educazione rimane una voce rilevante anche con budget elevati (gen. rimborso di rette scolastiche/universitarie)

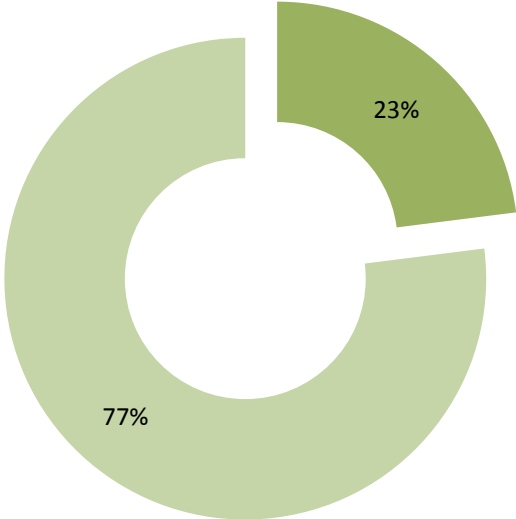
Fonte: Scelte dei dipendenti di aziende clienti Willis al 31/12/2014

Employee Satisfaction survey

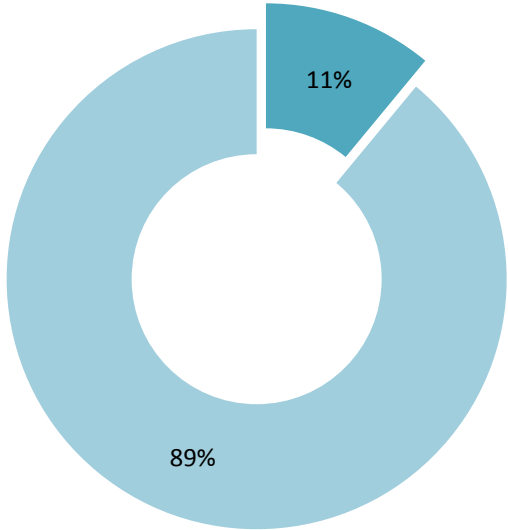
EMC








Amgen





ALD Automotive



-  PUNTEGGIO 4-5: MOLTO/PIENAMENTE SODDISFATTO
-  PUNTEGGIO 3: MODERATAMENTE SODDISFATTO
-  PUNTEGGIO 1-2: PER NULLA/POCO SODDISFATTO

-  soddisfatto
-  molto soddisfatto

-  soddisfatto
-  molto soddisfatto

Esempio di allocazione budget su caso reale

Dirigenti: 10

Quadri: 40

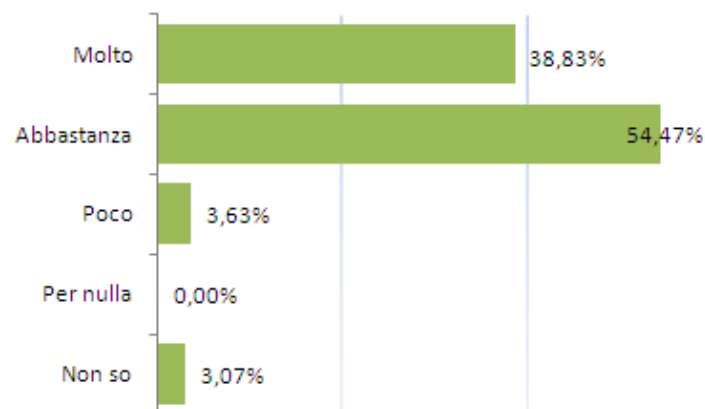
Impiegati :150

Operai: 500

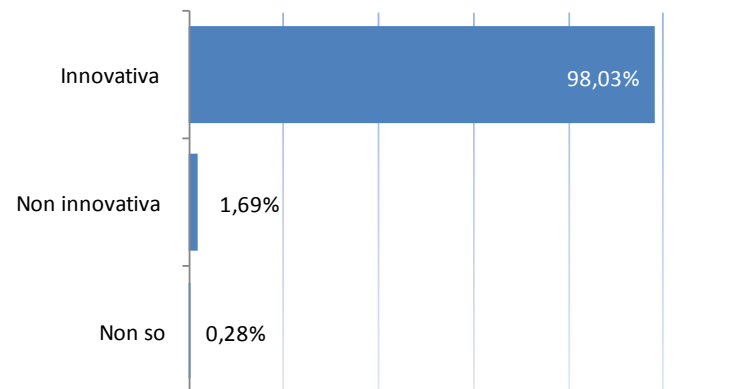
Area	1a finestra	2a finestra	Totale	% scelte
Viaggi e Weekend	€ 84.844	€ 35.126	€ 119.970	33,63%
Salute	€ 37.191	€ 45.631	€ 82.822	23,21%
Educazione	€ 48.667	€ 27.720	€ 76.387	21,41%
Buoni Spesa	€ 19.345	€ 5.512	€ 24.857	6,97%
Cultura e Intrattenimento	€ 7.031	€ 6.277	€ 13.308	3,73%
Relax e Benessere	€ 4.158	€ 8.596	€ 12.754	3,57%
Palestra	€ 4.705	€ 5.164	€ 9.869	2,77%
Eno-Gastronomia	€ 2.246	€ 3.437	€ 5.683	1,59%
Corsi	€ 930	€ 3.256	€ 4.186	1,17%
Previdenza	€ 2.647	€ 448	€ 3.095	0,87%
Sport e Avventura	€ 835	€ 1.773	€ 2.608	0,73%
Attività per Bambini	€ 875		€ 875	0,25%
Mobilità	€ 270		€ 270	0,08%
Assistenza		€ 100	€ 100	0,03%
Totale complessivo	€ 213.744	€ 143.040	€ 356.784	100%

Risultati Survey piano flex primo anno

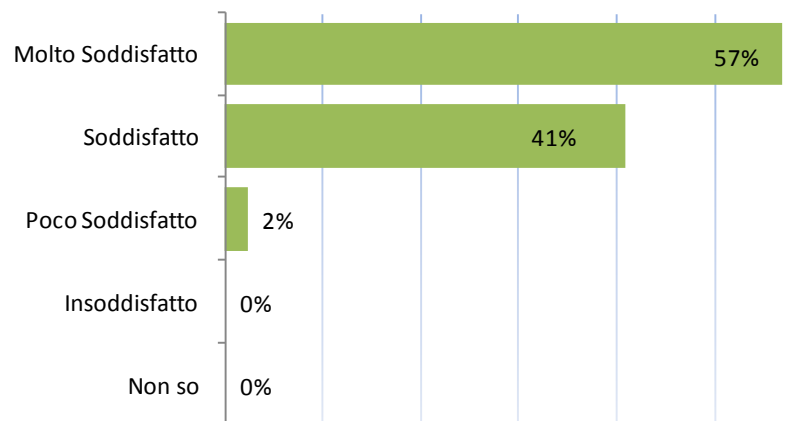
UTILITA' SESSIONI FORMATIVE



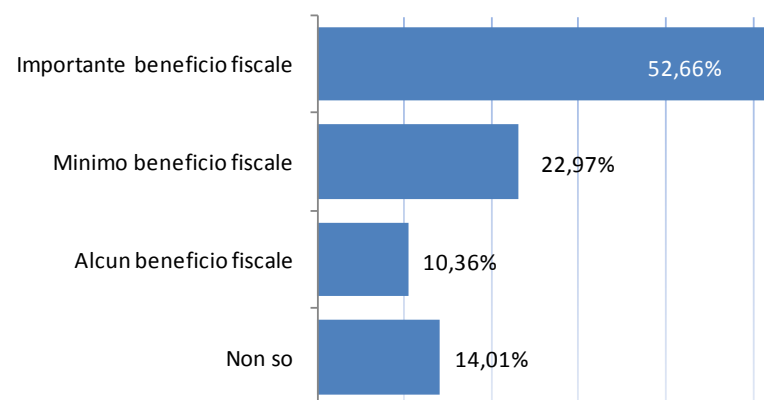
INNOVATIVITA'



LIVELLO DI SODDISFAZIONE DEL PIANO

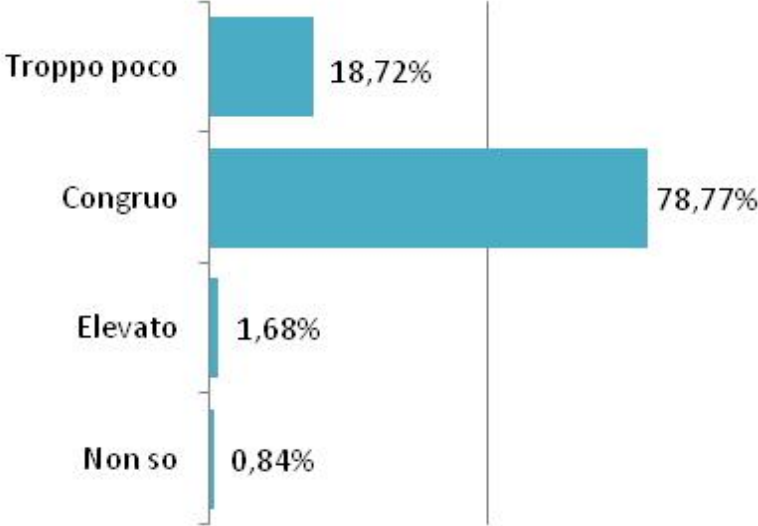


VANTAGGIO FISCALE



Risultati Survey piano flex primo anno

VALUTAZIONE DEL TEMPO DI SCELTA (FINESTRA)



Cesare Lai

Head of Human Capital & Benefits

Willis Italia Spa

Direct: +39 02 47787.587

Mobile: +39 335 486111

laic@willis.com

Willis