



UNIVERSITÀ
DI PARMA

G. M.

Consulting & Management Srls



In Training
Formazione Finanziata

**CORSO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE PER LA
FIGURA DI
“WELFARE MANAGER”**

Scheda tecnica di presentazione



In Training
Formazione Finanziata

G. M.

Consulting & Management Srls



UNIVERSITÀ
DI PARMA

CORSO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE PER LA FIGURA DI "WELFARE MANAGER"

Il Corso Welfare Manager ha lo scopo di fornire ai partecipanti le competenze e le conoscenze necessarie per poter svolgere con successo l'attività di analisi e la stesura di un regolamento interno di Welfare Aziendale in linea con le esigenze espresse dal Datore di Lavoro, in sintonia con le necessità rilevate dal coinvolgimento dei Lavoratori e nel rispetto delle normative vigenti.

In questo Corso si potranno acquisire le conoscenze necessarie a fornire indicazioni e proposte relative non solo alla stesura di un Regolamento interno all'Azienda ma, soprattutto, le specificità di carattere giuridico e fiscale afferenti alla materia.

A chi si rivolge?

Il corso si rivolge a diverse categorie professionali:

- Responsabili del personale che intendono acquisire le conoscenze specifiche volte a gestire in autonomia tutte le fasi della costruzione e gestione del piano di Welfare Aziendale all'interno della propria Azienda;
- Neo Laureati che intendono acquisire una specializzazione nella materia del Welfare Aziendale, capace di aprire loro nuove opportunità di mercato e sviluppo in un mercato in grande espansione;
- Studenti;
- Commercialisti e Consulenti del Lavoro che intendono ampliare le loro competenze in materia rendendosi autonomi nelle competenze necessarie a fornire il servizio all'interno della loro Clientela e non solo.
- Professionisti che intendono approfittare del momento di grande espansione del settore, ponendosi sul mercato della consulenza alle Imprese come "Welfare Manager" al servizio delle PMI italiane.

Dettagli sul Corso Professionale "Welfare Manager"

Durata: 80 ore
Sede: Online
Partecipanti: Min. 20 - Max. 50
Costo: 2.000,00 €
(vedi incentivi ed agevolazioni)

Gli strumenti per finanziare il Corso Professionale "Welfare Manager"

Formazione finanziata

per formazione finanziata si intende la formazione ottenuta attraverso l'impiego di risorse che un'azienda versa al Fondo Interprofessionale a cui decide di aderire. Si può identificare come definizione di formazione finanziata tutte le attività di formazione aziendale grazie alle risorse che le aziende versano a un Fondo Interprofessionale.

Anche il Corso Professionale "Welfare Manager" può essere finanziato tramite la formazione finanziata.

INCENTIVI E AGEVOLAZIONI

E' possibile accedere ad una serie di incentivi, disponibili sia per privati sia per aziende, volti a supportare totalmente o parzialmente l'investimento previsto.

Contatta la nostra segreteria per avere informazioni in merito a:

- borse di studio per studenti e laureati
- fondi interprofessionali per dipendenti di aziende private
- bandi regionali e camerali per aziende e professionisti

Sono inoltre previste delle scontistiche nel caso di iscrizioni multiple.

Segreteria In Training:

Tel: 030. 57.88.106
email: formazione@in-training.it

Struttura e Contenuti

Il corso si svolge in 20 lezioni da 4 ore, per un totale di 80 ore, con 2 verifiche (intermedia e finale)

Il corso è organizzato in collaborazione con il Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali dell'Università degli Studi di Parma che ha affidato la responsabilità scientifica al Prof. Luca Fornaciari.

In particolare, il Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali ha collaborato nella definizione dei contenuti del corso e ad individuare il corpo docenti, collaborerà con propri docenti nell'organizzazione e nello svolgimento dell'attività didattica e gestirà per il tramite del Prof. Luca Fornaciari il processo di valutazione del livello di apprendimento dei partecipanti.

In Training metterà a disposizione dei partecipanti il materiale didattico, come slide, quiz e esempi pratici, utili come allenamento per ottenere le certificazioni relative alla qualità.

Calendario del Corso:

Inizio Corso

02 Apr.	h.14/18	Introduzione al Corso e Professione
04 Apr.	h.09/13	Il Welfare: evoluzione storica
09 Apr.	h.14/18	Elementi Giuridici del Welfare
11 Apr.	h.09/13	Il Mercato del Welfare Aziendale
16 Apr.	h.14/18	ABC della Comunicazione
18 Apr.	h.09/13	Public Speaking
23 Apr.	h.14/18	Fonti Normative e quadro Giuridico 1
30 Apr.	h.14/18	Fonti Normative e quadro Giuridico 2
02 Mag.	h.09/13	La Fiscalità del Welfare aziendale

07 Mag h.14/18 Prova Intermedia

09 Mag.	h.09/13	Il Credito Disponibile
14 Mag.	h.14/18	Le Tappe di un Piano Welfare
16 Mag.	h.09/13	Stili Comunicativi
21 Mag.	h.14/18	Negoziare al Lavoro
23 Mag.	h.09/13	Il Regolamento del Piano Welfare 1
28 Mag.	h.14/18	Il Regolamento del Piano Welfare 2
30 Mag.	h.09/13	La Piattaforma per il Lavoratore
04 Giu.	h.14/18	La Comunicazione nel Customer Care
06 Giu.	h.09/13	La Piattaforma per l'Impresa

11 Giu. h.14/18 Prova Finale

In Training: chi siamo e cosa possiamo fare per la tua impresa

Siamo un team di consulenti impegnati a supportare le aziende nel raggiungimento dei loro obiettivi di crescita e di sviluppo.

In Training è il partner strategico ed operativo per lo sviluppo di soluzioni innovative per la gestione, anche economica, di piani formativi per dipendenti e dirigenti.

Siamo partner di diversi network e collaboriamo con stimate realtà professionali al fine di rispondere in modo efficace alle richieste dei clienti e collaboratori.

Lavoriamo con passione e motivazione, garantendo professionalità e competenza con la massima attenzione verso la flessibilità e la personalizzazione degli interventi.

Vogliamo favorire un mercato in cui le risorse umane sono al centro dei processi di sviluppo aziendale.

G.M.Consulting & Management: chi siamo e cosa possiamo fare per la tua impresa

G.M.Consulting & Management è una società di consulenza, specializzata in servizi innovativi e di alto profilo per le PMI. Raccoglie le professionalità di alcuni managers che hanno occupato posizioni di rilievo in ambito finanziario e bancario.

La specificità del nostro servizio consiste nel monitorare il mercato dei Servizi alle Imprese - soprattutto le Start Up più qualificate ed innovative - che offrono in genere le soluzioni più idonee ma sono anche di difficile reperimento e valutazione.

Il nostro Team di Professionisti provvede alla analisi e validazione dei diversi servizi innovativi e si occupa della loro proposizione alle Imprese.

G.M.Consulting & Management è proprietaria del format del Corso Professionale.

Lo scenario di riferimento, le nostre considerazioni

1) Il “cuneo fiscale” (tax wedge)

Il cuneo fiscale è la differenza tra il valore lordo della busta paga e il suo valore netto, ossia quello effettivamente percepito dal lavoratore. Il cuneo fiscale è composto dalle imposte e dai contributi pensionistici, a carico in parte del lavoratore e in parte del datore di lavoro, che sommati sono sottratti dal lordo in busta paga per ottenere il netto.

Quando si parla di “taglio del cuneo fiscale” si può fare riferimento a tre cose: alla riduzione delle imposte, alla riduzione dei contributi, o alla riduzione di entrambe le voci insieme. Il risultato è comunque lo stesso: un cuneo fiscale ridotto porta più soldi in busta paga ai lavoratori.

Da anni in Italia si parla della necessità di ridurre il cuneo fiscale perché la differenza tra il lordo e il netto nelle buste paga dei lavoratori nel nostro Paese è tra le più alte al mondo.

Secondo l'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (Ocse), nel 2022 il cuneo fiscale italiano era il quinto più alto tra i Paesi considerati più sviluppati. Valeva in media il 45,9 per cento della retribuzione lorda, contro una media dei Paesi Ocse pari al 34,6 per cento.

Gli indiscussi vantaggi derivanti dal taglio del cuneo fiscale generano però almeno un paio di problemi e alcune obiezioni di carattere più generale:

A. la riduzione dei contributi pensionistici si traduce in un aumento del reddito su cui è calcolata l'Irpef, ossia l'imposta sui redditi delle persone fisiche. Con il taglio del cuneo fiscale c'è un aumento del netto in busta paga, ma una parte di questo aumento – che varia a seconda dei lavoratori – finisce per tornare allo Stato con il corrispondente aumento dell'Irpef;

B. il taglio del cuneo fiscale così come concepito dal governo Meloni «comporta una trappola della povertà in corrispondenza delle due soglie» su cui è applicato, ossia 25 mila euro e 35 mila euro di retribuzione. «L'incremento della retribuzione di un solo euro oltre la soglia comporta, all'uscita dalla prima fascia, una riduzione dello sconto (e quindi una riduzione del reddito disponibile) di circa 150 euro»

Quasi 10 miliardi di euro sono stati stanziati per questo tipo di misura, tra l'altro solo temporaneamente per il 2024 e, considerato che questi soldi sono stati ottenuti con un nuovo scostamento di bilancio, ci si chiede se non vi fossero strumenti diversi volti ad ottenere un obiettivo simile.

2) il Welfare Aziendale

Tra gli strumenti che oggi le organizzazioni hanno a disposizione per garantire il welfare dei propri collaboratori, ci sono i benefit, raggruppabili in due categorie: i fringe benefit e i flexible benefit.

Di seguito, le caratteristiche e i vantaggi di queste due tipologie di benefit per i dipendenti:

A. I fringe benefit: sono i benefici accessori, forniti ai collaboratori tramite beni o servizi finalizzati allo svolgimento dell'attività lavorativa. Non si tratta, quindi, di un compenso in denaro e per questo vengono definiti spesso come compensi in natura. con il Decreto legge n. 48/2023, noto anche come decreto Lavoro, è stato introdotto un regime transitorio più favorevole riguardo all'esenzione dal reddito imponibile dei lavoratori dipendenti per i fringe benefit.

B. I flexible benefit: sono benefici flessibili, ossia beni o servizi che l'azienda decide di erogare al dipendente affiancandoli alla retribuzione. I flexible benefit godono di un trattamento agevolato, in quanto non costituiscono parte del reddito da lavoro dipendente. (Art. 51 del Testo Unico sulle Imposte e sui Redditi).

In un recente studio del Corporate Welfare Lab di SDA Bocconi sono stati divulgati i risultati emersi dal rapporto “Il welfare aziendale: la strategia per la crescita economica delle imprese e il benessere dei lavoratori” risulta che il welfare aziendale oltre a migliorare le performance economiche delle imprese permette anche di innalzare la qualità di vita delle persone, contrastando fenomeni come la Great Resignation e sostenendo la genitorialità, temi cruciali anche per la tenuta e la prosperità del tessuto socioeconomico dell'intero Paese.

Il Welfare Aziendale in numeri

Come ogni anno, il rapporto sullo stato del welfare aziendale 2023 a cura di Edenred Italia fotografa lo stato dell'arte interpellando circa 4 mila aziende, per oltre mezzo milione (580 mila, per la precisione) di beneficiari. Dall'analisi sulle aziende sono emersi diversi dati di rilievo. A iniziare dalla media delle reali disponibilità di spesa welfare per i dipendenti, il cosiddetto credito welfare. Qui si registra una tendenza positiva con un credito pro capite per l'anno 2022 di 940 euro. Un'evidente crescita rispetto al 2021. Nel 2022 la percentuale di crescita della quota welfare media pro capite (10,6%) è stata superiore alla crescita dell'inflazione media annua (8,1%). Inoltre, la percentuale dell'effettivo consumo del credito welfare è cresciuta negli ultimi tre anni fino al 70% del 2022. La composizione complessiva della spesa dei Flexible Benefit vede prevalere con il 38,6% l'area fringe benefit, seguita dall'area ricreativa con il 22,3% e l'istruzione con il 17,9%.

Uno scenario a dir poco interessante che lascia peraltro presagire sviluppi altrettanto entusiasmanti. Ciò che appare altrettanto palese alla luce degli scenari è la totale assenza di una figura professionale dedicata al tema, un “professionista” in possesso di competenze specifiche, capace di assecondare le esigenze dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori e capace, soprattutto, di fornire risposte in una materia in continua evoluzione.

Nasce per questo la collaborazione tra mondo Accademico e Impresa allo scopo di riempire il succitato vuoto di competenze, riempiendo di contenuti un processo formativo che si avvale dei più qualificati docenti in materia e delle esperienze necessarie ad un corretto “dialogo costruttivo” con le Imprese (indicativamente PMI) italiane.

Una figura professionale capace di interpretare e gestire il cambiamento in atto ed il ruolo di “Welfare Manager”, capace - soprattutto - di tradurre le esigenze delle PMI in risposte sostenibili da un punto di vista di applicabilità e sostenibilità: un vero valore aggiunto professionale per i Datori di Lavoro ed i loro Dipendenti.