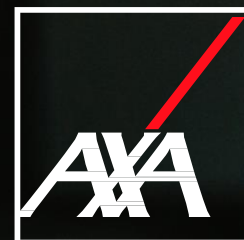




Welfare
Aziendale

valorizza
le Imprese
attraverso
le Persone



Il Welfare Aziendale è l'insieme di tutte le **iniziative, benefit e piani** messi in atto dal **datore di lavoro** per migliorare la **qualità** lavorativa e di **vita del dipendente**

Art.32 della costituzione Italiana

**“la Repubblica tutela la salute come
fondamentale diritto dell'individuo e
interesse della collettività”**

LISTE DI ATTESA

*Fino a **128 giorni** per visite specialistiche
Fino a **97 giorni** per visite diagnostiche*

SPESA SANITARIA

€2.600/cittadino vs. media Europea
> €3.000

NUMERO POSTI LETTO

3,2/1000 abitanti vs. media Europea
5/1000 abitanti

Aiuta i dipendenti a
prendersi cura della
propria salute, superando
i limiti del Sistema
Sanitario Nazionale

INFERMIERI

6,2/1000 abitanti – minore 25% rispetto a
media Europea

MEDICI

*Età media maggiore di 55 anni (più anziani
d'Europa)*

SPESA NON INTERMEDIATA

Ca. 35 Mld /anno – ca. 600€ per cittadino

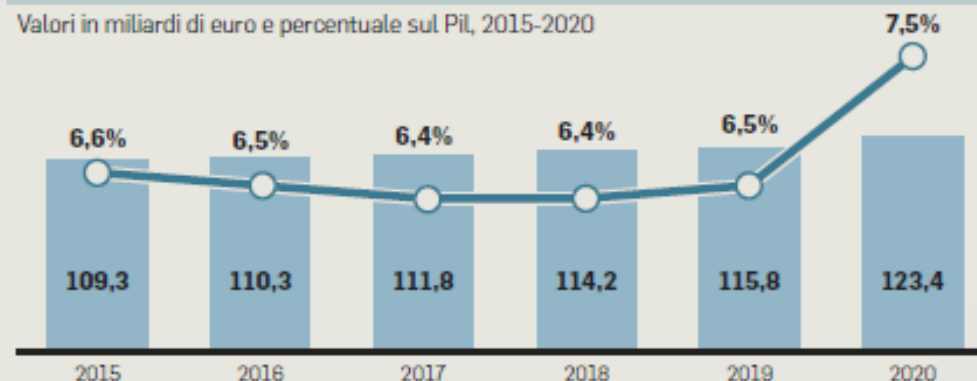
L'ASSISTENZA

LA VIA MAESTRA È LA SANITÀ CON I PRIVATI

Il costo della salute

Trend della spesa sanitaria in Italia

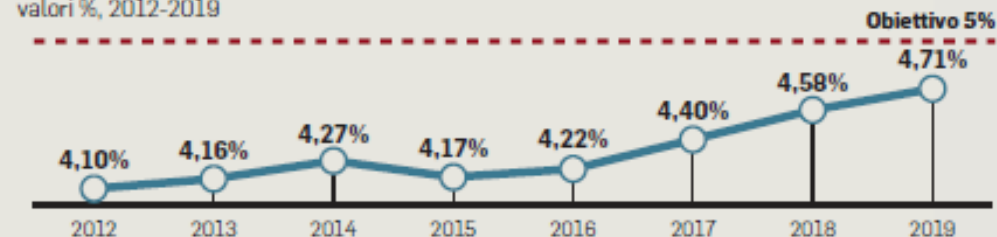
Valori in miliardi di euro e percentuale sul Pil, 2015-2020



Fonte: Rapporto Think Tank Welfare Italia, Unipol & The European House - Ambrosetti, 2021

Trend della spesa in prevenzione sul totale della spesa sanitaria in Italia

valori %, 2012-2019



Fonte: Eurostat, 2021

Perché è importante il welfare aziendale?

Tutele al reddito e assistenziali

CASO MORTE

In caso di **eventi gravi** come la morte di un familiare la **pensione INPS** erogata ai superstiti **è limitata**, la base di calcolo della pensione indiretta è particolarmente bassa e non è prevista neanche l'integrazione del minimo...

Ca. 488 €/mese: esempio di pensione ai superstiti nel caso di decesso di un uomo di 40 anni, impiegato con 30k€ di RAL con 15 anni di contributi

CASO INVALIDITA'

...nel caso di **invalidità** da Malattia o infortunio gli **assegni** di base sono **limitati** e le **tutele INAIL** per infortunio sul lavoro non si applicano a tutte le casistiche con alcune **limitazioni** (es. non assicura Commercianti, opera solo per infortuni professionali, ecc)...

...in caso di **perdita di autosufficienza** gran parte delle **spese** per l'assistenza rimane a **carico delle famiglie...**

200-300k€ stimati di spesa ogni 10 anni di vita per una persona non autosufficiente

Perché è importante il welfare aziendale?

Welfare Aziendale

Le Aziende possono prendere iniziativa verso le lacune del Welfare pubblico acquistando prodotti assicurativi per i propri dipendenti, beneficiando di vantaggi chiave

AUMENTA LA CREDIBILITA' AZIENDALE e ATTIRA I CANDIDATI MIGLIORI...

Un'azienda che mette a disposizione coperture assicurative malattia/infortuni attirerà maggiormente l'attenzione dei candidati dipendenti. Creandosi conseguentemente, una sempre migliore immagine sul mercato

1

...FIDELIZZA IL DIPENDENTE e AUMENTA LA PRODUTTIVITA' DELL'AZIENDA...

Il dipendente viene fidelizzato con un miglioramento del benessere/clima lavorativo-aziendale nel quale sente una tutela verso di sé e i suoi cari. Di conseguenza aumenta anche la produttività

2

...USUFRUISCONO DI VANTAGGI FISCALI RISPETTO AD UNA EROGAZIONE LIBERALE

Sezione successiva

3

Un'opportunità

Possibile incremento di raccolta su numerosi rami, sia sul portafoglio che su imprese Prospect

Una minaccia

Tralasciarlo, non solo rappresenta una perdita di opportunità, bensì comporta il rischio di esporsi a maggiore concorrenza anche sulla clientela già in essere in ambito Property/Liability

A photograph of a business meeting in progress. Several people are visible, with their hands raised in the air, throwing papers. The papers are flying through the air, creating a sense of excitement or celebration. In the background, there is a whiteboard with some diagrams and a window with a view of the outside. The overall atmosphere is one of a dynamic and successful business environment.

QUANTO E' DIFFUSO IL WELFARE AZIENDALE IN ITALIA

Circa il 50% delle aziende prevede di incrementare il livello di Welfare Aziendale erogato nei prossimi 3-5 anni

Il 66% delle aziende con livello alto di welfare aziendale ha visto il suo fatturato crescere nell'ultimo anno (vs 51% in media)

Il 74% delle aziende con livello alto di welfare aziendale ha effettuato nuove assunzioni nell'ultimo anno (vs 54% in media)

RASSEGNA STAMPA

Il Messaggero 28 Aprile 2023

M
I
S
U
R
E

L'INTERVISTA

Fabrizio Ruggiero, ceo di Edenred, il maggiore provider che opera in Italia: «Innalzare a 800 euro la soglia di defiscalizzazione dei piani welfare»

IL CUNEO FISCALE? SI TAGLIA COI BENEFIT

MARIO BARONI

258

In euro, la soglia di esenzione da tassazione per benefit al dipendente
Fonte: art. 51, comma 3, Tuir

Per le aziende di tutte le dimensioni - gli strumenti welfare, non essendo imponibili ai fini fiscali, sono "portatori sani" di taglio del cuneo fiscale». Fabrizio Ruggiero, ceo di Edenred Italia, sintetizza così il contributo trasversale che il welfare aziendale offre al sistema delle imprese e al mondo del lavoro. Multinazionale francese (è quotata alla Borsa di Parigi), Edenred è di fatto il provider leader del mercato del welfare aziendale - degli "employee benefit" - anche in Italia. Dal ticket restaurant ai flexible benefit, l'offerta di Edenred alle aziende è di ampia gamma.

Ruggiero, che cosa chiede al governo il più grande provider di welfare aziendale che opera in Italia?

«Il welfare aziendale è oggi uno strumento fondamentale dal forte valore sociale che sostiene in modo concreto le famiglie ed è di supporto anche per l'economia. Le misure del Governo che hanno caratterizzato gli ultimi due anni lo han-

no dimostrato. Per questo ci auguriamo che i decisori proseguano su questa strada con azioni sempre più puntuali che tengano conto della maturità dei tempi: è il momento di portare queste soluzioni verso una stabilizzazione che sia in linea con i bisogni. 258 euro è una cifra anacronistica, come soglia fiscale dei fringe benefit, sono le "vecchie" 500mila lire. La "bontà" degli strumenti di welfare è sotto gli occhi di tutti, sia come supporto alle famiglie nel contrastare inflazione e carovita, sia per le aziende e per lo stato. Ci auguriamo che questi 258 euro possano diventare presto 800».

Negli ultimi mesi, a proposito della soglia di defiscalizzazione dei fringe benefit, abbiamo assistito a un balletto di cifre che hanno disorientato non poche aziende.

«Aziende disorientate non direi. Certamente i numerosi provvedimenti degli ultimi anni hanno reso più complesso per chi si occupa di welfare attuare piani a medio-lungo termine. Oggi le aziende hanno bisogno di una stabilizzazione



Fabrizio Ruggiero, ceo di Edenred Italia

per organizzarsi in un'ottica di lungo periodo, pianificando la politica salariale con il miglioramento dei propri piani welfare. Il benessere delle persone è sempre più al centro delle politiche delle imprese e il welfare aziendale svolge un ruolo di primaria importanza per perseguire tale obiettivo. Ci auguriamo che superato l'approccio "emergenziale" reso necessario da cause esterne straordinarie, si apra una riflessione autentica per valorizzare questo strumento in maniera strutturale».

Welfare e busta paga: il welfare aziendale è anche (o solo?) uno strumento di integrazione al reddito?

«Il welfare, per le persone che lavorano,

è uno strumento di integrazione al reddito, ma non è reddito. Dai nostri dati emerge come quasi la totalità degli importi erogati venga convertita e consumata in soluzioni welfare, come buoni acquisto, sanità, sport e benessere, viaggi, cultura, istruzione e formazione, assistenza, trasporto pubblico, fino alla previdenza».

Voucher o servizi: fringe o flexible benefit? Il welfare aziendale che cosa deve privilegiare?

«Il welfare aziendale prevede già oggi un'ampia gamma di servizi per rispondere alle diverse esigenze delle persone. La forza del welfare è proprio quella di adattarsi alle diverse esigenze delle persone, che cambiano in base all'età, al genere, alla dimensione del nucleo familiare. Così come nell'ultimo periodo sono cambiate le esigenze delle persone, anche il paniere welfare si è ampliato per rispondere ai nuovi bisogni: dai servizi legati all'istruzione, alla salute (spese mediche), al tempo libero, all'assistenza agli anziani o a familiari non autosufficienti, per arrivare a sostegno psicologico, campus estivi etc. Senza dimenticare i servizi a supporto della natalità: da quelli legati al people care, alla genitorialità, fino al servizio di baby-sitting».

Welfare pubblico (bonus compresi) e welfare aziendale: c'è un'integrazione utile e possibile?

«Sì, assolutamente, direi necessaria. Il ruolo del welfare pubblico, welfare sta-

Strumenti utilizzati per l'erogazione del flexible benefit

Quota % di imprese

Base: imprese che utilizzano flexible benefit

163,1%

Attraverso una piattaforma online

120,1%

Attraverso voucher



Fiscalità

Definizioni

Quali sono i vantaggi fiscali?

La **deducibilità** dei costi della polizza sostenuti

Cosa intendiamo per deducibilità Fiscale?

Si intendono deducibili quei costi/oneri che l'azienda può sottrarre dal proprio reddito allo scopo di ridurre la base imponibile

Risparmio sulla **contribuzione** del reddito da dipendente

Cosa intendiamo per reddito da dipendente e contributi?

Il reddito da lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta. L'azienda sulla base del reddito dovrà pagare contributi previdenziali-assistenziali

Il valore delle polizze/benefits può essere deducibile per l'azienda e non contribuire alla formazione del reddito da dipendente (non dovrà pagarci i contributi)

Cfr. prossime slide per approfondimento casistiche

Rif. Normativi

Art 51 TUIR
Determinazione del lavoro dipendente

Art 95 TUIR
Spese per prestazioni di lavoro

Art 100 TUIR
Oneri di utilità sociale

Art 51, comma 2, Lettera A: le tutele sanitarie

QUALI BENEFIT: Assistenza sanitaria

«non concorrono a formare reddito: **i contributi di assistenza sanitaria** versati dal datore di lavoro o dal lavoratore **ad enti o casse** aventi esclusivamente fine assistenziale in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, che operino negli ambiti di intervento stabiliti con il decreto del Ministro della salute di cui all'articolo 10, comma 1, lettera e-ter), **per un importo non superiore complessivamente ad euro 3.615,20.**

CHI RIGUARDA: tutti i dipendenti o classi omogenee –possono essere tutelati anche gli appartenenti al rispettivo nucleo familiare (circolare A.d.e. 50/E 2002)

LIMITI DI IMPORTO: € 3.615,20 per dipendente –oltre questa soglia, l'eccedente diventa imponibile per il dipendente

ESEMPI: garanzie rimborso spese mediche, odontoiatriche offerte da una Cassa/Ente iscritto alla relativa anagrafe dei Fondi sanitari richiamata dal «Decreto Sacconi».

T.U.I.R.

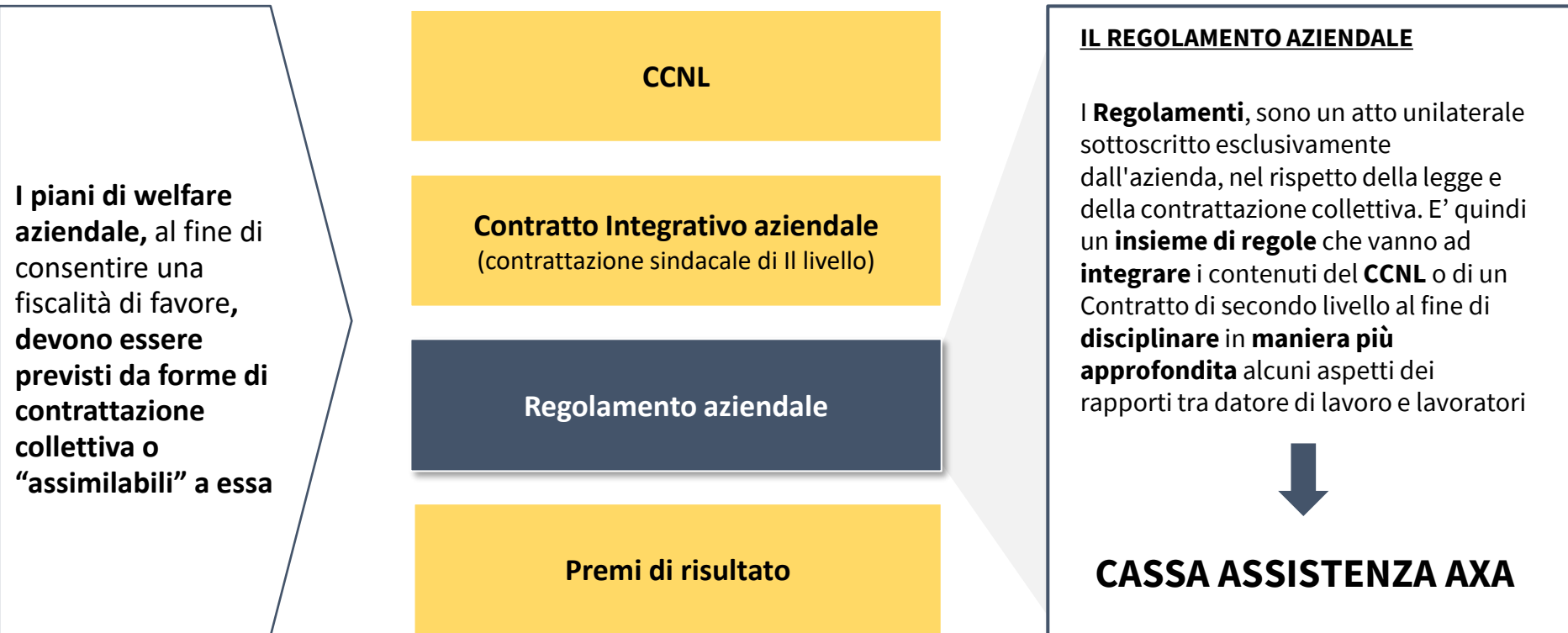
Art 51,

comma 2,

Lettera A

Fiscalità

Regolamenti aziendali



CASSA ASSISTENZA AXA

Iscritta all'anagrafe dei fondi sanitari integrativi

L'obiettivo del Fondi e delle casse assistenziali è supportare i bisogni e le necessità dei lavoratori, fornendo prestazioni di assistenza sanitaria integrative a quelle del Servizio Sanitario Nazionale (SSN)

Esempio: calcolare la fiscalità di diversi redditi / benefit aggiuntivi

Ipotesi	1.000 € aumento	1.000 € liberalità in den.	1.000 € contr. san. Cassa	1.000 € Welf. ben. non imp.
RAL € 24.000				
INPS Azienda (23,81%)	238,1 €	238,1 €	0,0 €	0,0 €
Altri Oneri (8%)	80,0 €	80,0 €	0,0 €	0,0 €
Contr. Sol. INPS (10%)	0,0 €		100,0 €	0,0 €
Costo TFR (7,41%)	74,1 €		0,0 €	0,0 €
Totale costo Azienda	1.392,2 €	1.318,1 €	1.100,0 €	1.000,0 €
INPS lavoratore (6,19%)	61,9 €	61,9 €		
IRPEF lavoratore	258,0 €	258,0 €		
Valore netto lavoratore	680,1 €	680,1 €	1.000,0 €	1.000,0 €
Cuneo fiscal sui 1.000 €	51,15 %	48,40 %	9,09 %	0,00 %

N.B:

- Sono state effettuate numerose semplificazioni ai fini di rendere fattibile l'esercitazione. Solo ad esempio, non è stato calcolato l'effetto delle detrazioni spettanti sul reddito da lavoro dipendente (vista la complessità della formula sottostante). Inoltre, non si è tenuto conto delle altre deduzioni/detrazioni che potrebbero spettare al singolo dipendente, caso per caso
- Nei costi della contribuzione INPS dei lavoratori, si è tenuto conto della decontribuzione (in questo caso del 2%) prevista per il 2023 e non strutturale
- Nei calcoli IRPEF del dipendente si sono ipotizzate addizionali regionali e comunali per un'aliquota complessiva del 2,5%
- Il «valore netto lavoratore» si intende immediato: non tiene conto del TFR accantonato e della presumibile diversa futura ricaduta sui calcoli previdenziali
- Si ricorda che per fare sì che la contribuzione alla Cassa sanitaria e gli altri Welfare Benefit siano non imponibili ai fini fiscali/contributivi, è necessario che si verifichino tutte le condizioni (tipologia; obbligo contrattuale; per tutti i lavoratori o categorie omog.; rispetto dei limiti; etc.) previste dalla normativa di riferimento e qui date per scontate

Le Casse di Assistenza derivanti dai CCNL

ALCUNE DELLE PRINCIPALI (non uniche ...) FONDI/CASSE FINANZIATE DA OBBLIGHI DERIVANTI DALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE:

Cassa/Fondo	CCNL Categoria	Assicurato con:
Metasalute	CCNL Metalmeccanici (Confindustria)	Intesa Sanpaolo RBM Salute
Fondo Est	CCNL Commercio/Terziario/Servizi (Confcommercio)	Unisalute
San. Arti.	Vari CCNL Artigianato	Unisalute
Fasa	Principale CCNL Industria Alimentare	Unisalute
Sanilog	Principale CCNL Logistica/Trasporti	Unisalute
Faschim	Principale CCNL Chimica	Autoassicurato con convenzioni proprie
Fasi	CCNL Dirigenti Industria	Autoassicurato con convenzioni proprie
Fasdac	Vari CCNL Dirigenti Commercio	Autoassicurato con convenzioni proprie
Quas	Quadri CCNL Commercio/Terziario/Servizi (Confcommercio)	Autoassicurato con convenzioni proprie

Tutti i diritti riservati
Internal



Le Casse di Assistenza di «matrice assicurativa»

Anche queste Casse sono tipicamente soggetti «no profit», istituite di solito sotto forma di Associazioni riconosciute o di Associazioni non riconosciute.

Le definiamo di «matrice assicurativa» perché tipicamente per erogare prestazioni si appoggiano, acquistando garanzie assicurative, alle Compagnie di Assicurazione alle quali sono in qualche modo «collegate».

Tutti i diritti riservati

Alcuni esempi:

Axa		Cassa Axa
Generali		Previgen
Allianz		Previp
Reale Mutua		Aassod
Vittoria		Cassa Vittoria
UnipolSai		Casfir
Unisalute		SalutePiù
Zurich		Cassa Zurigo
Vari Broker		Varie Casse

Fiscaltà

Limiti deducibilità

		Fuori Cassa di Assistenza AXA	Tramite Cassa di Assistenza AXA	
Danni	Contributi salute	€ 1.000 ⁽¹⁾	€ 3.615 ⁽¹⁾	Art. 51 (2.a) TUIR
	Infortuni professionali	(€) Illimitato	N.a.	Circolare 326/1997 del ministro delle finanze
	Infortunio extra professionali	€ 1.000 ⁽¹⁾		Art. 51 (3) TUIR
Protection	Morte	€ 1.000 ⁽¹⁾⁽²⁾		Art. 51 (3) TUIR
	Non autosufficienza	(€) Illimitato		Art. 51 (2.f-ter) TUIR

Materiale/modulistica per adesione Cassa Assistenza disponibile su **AXA Planet**

Note

(1) Se fuori Cassa Assistenza e limite 1.000€, nel caso di superamento, l'importo concorre complessivamente a formare il reddito (non solo l'eccedenza). Se limite di 3.615€ e contraenza cassa, nel caso di superamento, contribuirà alla formazione del reddito solo l'eccedenza.

(2) Nessuna limitazione se nel regolamento aziendale è previsto che il Beneficiario è l'Azienda e che provvede poi a versare l'indennizzo ai famigliari dei dipendenti. Il regolamento, secondo questo approccio, per garantire la deducibilità non deve prevedere una polizza ma l'impegno diretto a carico del datore di lavoro a riconoscere una somma in caso di morte (per approfondimenti cfr. circolare 55/1999 punto 2.2 e .3).

Perché è importante il welfare aziendale?

Focus fiscalità – a chi si applicano i vantaggi fiscali?

Per la legittimazione dei vantaggi fiscali, è indispensabile, che l'offerta sia rivolta alla “**generalità dei dipendenti**” ovvero a “**categorie di dipendenti**”

Nel caso di servizi ad personam il legislatore non riconosce i vantaggi fiscali

(art 51, comma 2, del T.U.I.R.)

Cosa intendiamo per
CATEGORIA OMOGENEA di DIPENDENTI?

Intendiamo «**Categoria di dipendenti**» non solo quanto definito dal Codice Civile ma tutti i dipendenti con **caratterizzazioni definite**, ad esempio:

- Dipendenti con stesso inquadramento
- Dipendenti operanti nello stesso stabilimento/sede
- Dipendenti sotto una certa anzianità lavorativa
- ...

Tali caratterizzazioni non devono però creare vantaggi ad personam

Può essere applicato agli
AMMINISTRATORI?

Il welfare aziendale potrebbe essere ipotizzato anche alla **categoria degli amministratori** tramite un **regolamento aziendale** (e non tramite premio di risultato) solo se:

- Costituiscono effettivamente una categoria omogenea (NO amministratore unico)
- Siano percettori di compenso (no p.iva)
- Il regolamento che comprende il benefit agli amministratori deve essere preceduto da una delibera dell'assemblea dei soci
- Comunque preferibile (meno rischioso da un punto di vista fiscale) che il piano di welfare aziendale coinvolga tutti i lavoratori dell'impresa e non solo gli amministratori

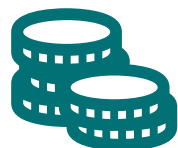
AXA permette di fornire ai dipendenti coperture complete in ambito salute, infortuni e protezione ...

RIMBORSO SPESE MEDICHE



Accesso ai migliori centri diagnostici e sostegno economico in ambito ricovero o extra

TUTELA IN CASO DI INFORTUNI



Supporto economico in caso di infortuni, in ambito professionale ed extra professionale

PROTEZIONE SU EVENTI GRAVI



Tutela dei dipendenti e delle loro famiglie in caso di eventi gravi come morte e perdita di autosufficienza

ASSISTENZA



A disposizione un network dedicato alla gestione di servizi di assistenza in ambito infortuni e malattie

FLEXIBLE BENEFITS



Disponibilità di una piattaforma per l'accesso ai «Flexible Benefits», da spendere in servizi dedicati al benessere personale

Le garanzie base della Sezione Malattia

Garanzia

Descrizione

**Ricoveri,
interventi e day hospital**

In **caso di ricovero** con/senza intervento, day hospital/surgery o intervento chirurgico ambulatoriale, si riconosce un **rimborso delle spese di cura sostenute prima, durante e dopo il ricovero** (ad es. accertamenti diagnostici, onorari medici) rese necessarie a seguito di **malattia, infortunio, parto o aborto terapeutico**.

Grandi interventi chirurgici

Riconosce il **rimborso delle spese di cura** (ad es. onorari medici, uso di sale operatorie, spese di degenza ospedaliera) sostenute **prima, durante e dopo un grande intervento chirurgico** (ad es. aneurisma, bypass) reso necessario da **malattia o infortunio**.

Gravi Malattie

Riconosce un **rimborso delle spese di cura** (ad es. onorari medici, uso di sale operatorie) sostenute **prima, durante e dopo un ricovero** con/senza intervento, day hospital/day surgery o intervento chirurgico ambulatoriale reso necessario da una **grave patologia** (ad es. cancro, ictus, infarto, sclerosi).

Le garanzie opzionali della Sezione Malattia

Garanzia	Descrizione
Accertamenti diagnostici e analisi strumentali	La garanzia prevede il rimborso di accertamenti diagnostici e analisi strumentali generali di alta specializzazione.
Visite e analisi di laboratorio	Riconosce il rimborso delle spese sostenute a seguito di malattia o infortunio per visite specialistiche, esami ed analisi di laboratorio.
Check up	E' possibile effettuare visite di prevenzione presso strutture convenzionate scegliendo tra i 5 pacchetti check up disponibili.
Pacchetto maternità	Riconosce il rimborso delle spese sostenute durante il periodo della gravidanza per visite, accertamenti, esami e indagini genetiche .
Lenti e occhiali	Riconosce il rimborso per le spese sostenute per l'acquisto di lenti correttive ed occhiali o di lenti a contatto, a seguito di <u>modifica visus</u> .
Trattamenti fisioterapici + Cure odontoiatriche oppure Cure odontoiatriche e ortodontiche	Trattamenti fisioterapici: riconosce un rimborso delle spese sostenute per trattamenti fisioterapici/riabilitativi resi necessari a seguito di una malattia o un infortunio. Cure odontoiatriche: riconosce il rimborso delle spese sostenute per cure odontoiatriche, compresi gli interventi di implantologia. Cure odontoiatriche e ortodontiche: riconosce il rimborso <u>anche</u> delle spese di carattere ortodontico.

Le garanzie Infortuni

Garanzia

Morte

Invalidità Permanente

**Rimborso spese mediche da
infortunio**

**Diaria da
ricovero**

**Diaria da
gessatura**

Descrizione

Riconosce un **capitale** in caso di **decesso** a seguito di un **infortunio**.

Riconosce un **capitale** in caso di **invalidità permanente** a seguito di un **infortunio**. Il capitale è variabile in base al grado di invalidità riconosciuto

Riconosce un **rimborso** delle **spese di cura rese necessarie a seguito di un infortunio**. Alcuni esempi delle spese di cura: visite mediche, analisi ed esami; rette di degenza; cure e medicinali; ecc.

Riconosce una **diaria** per **ogni giorno di ricovero** in istituto di cura reso necessario **da infortunio**.

Riconosce una **diaria** giornaliera in caso di **gessatura da infortunio**.

La nuova Assistenza 360

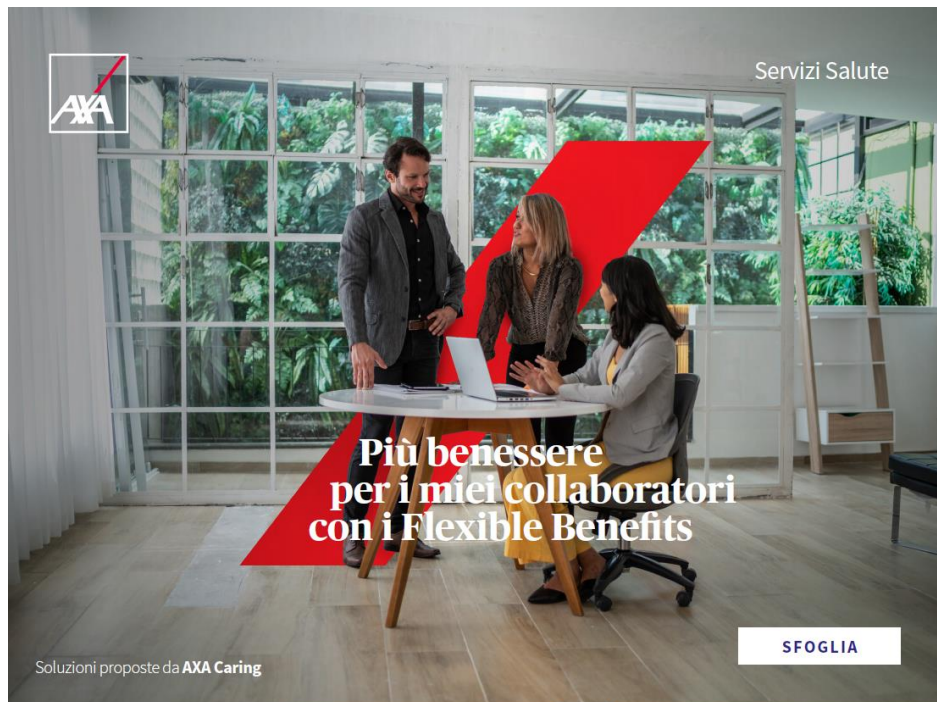
Sezione	Descrizione
Emergenza	Il servizio comprende: consulenza telefonica medica e pediatrica , invio del medico (o pediatra) o di un' ambulanza , trasporto sanitario e accompagnatore, assistenza domiciliare .
Orientamento	Il servizio prevede la diffusione di informazioni : su sanità, ricerche medico-scientifiche in merito a una patologia diagnosticata, alle donne partorienti in merito alla nascita del bambino, sulle cellule staminali e loro conservazione.
Estero	In caso di malattia improvvisa o grave infortunio, il servizio prevede l'organizzazione del rientro in Italia, un interprete, il collegamento con la struttura sanitaria, la trasmissione di comunicazioni urgenti, viaggio di un familiare, prolungamento del soggiorno, reperimento medicinali urgenti e rientro e assistenza figli minori.
Assistenza post ricovero	Il servizio comprende il Telemonitoraggio post-intervento tramite specifici kit di rilevamento e terapia post intervento.
 My Doctor	Il servizio garantisce, in caso di infortunio o malattia, prestazioni che aiutano l'Assicurato attraverso servizi di teleconsulto , tra cui supporto psicologico, prescrizioni mediche o di ricette bianche, e conseguenze domiciliari.
 Assistenza domiciliare e c/o struttura	Il servizio include prestazioni professionali come l'assistenza infermieristica, l'invio del fisioterapista, il prelievo di campioni a domicilio e pratiche come invio badante, baby sitter, invio spesa a casa, servizio accompagnamento per visite mediche o cicli di terapie.
 Ulteriori servizi	Il servizio comprende la Second Opinion su patologie oncologiche, cardiovascolari e neurologiche, consulenze specialistiche (in particolare con un nutrizionista).

NOVITA'
Inserimento di **3 ulteriori specialisti** per il teleconsulto: dermatologo, neurologo, allergologo

NOVITA'
Nuovo servizio di **Radiografia/Ecografia a domicilio**

NOVITA'
Trattamento professionale di **estetica oncologica**

La Piattaforma Flexible Benefits AXA: un supporto quotidiano per i dipendenti...



Con la Piattaforma l'azienda offre ai dipendenti una vasta gamma di servizi da partner selezionati.
Si tratta della forma più «monetizzabile» di welfare aziendale

GOLD

Adatta per le aziende piccole o medie che desiderano un piano di welfare semplice
Consigliata fino a 70 dipendenti

PLATINUM

Pensata per le imprese di maggiore dimensione che mirano a un piano di welfare completo e personalizzabile

Perché AXA?



Ampia gamma di servizi (acquistabili anche con carta di credito)



Accesso al portale convenzioni aziendali



Prezzi dei servizi competitivi rispetto ai competitor (no mark-up)



Assistenza personalizzata e dedicata



...attraverso un'ampia scelta di servizi dedicati al proprio benessere...

BUONI ACQUISTO
(Supermercati, Carburante, E-commerce)

SERVIZI VOUCHERIZZATI
(Viaggi, Cultura, Benessere, Divertimento)



**Vetrina di agenzia per
acquisto polizze retail ramo
danni**

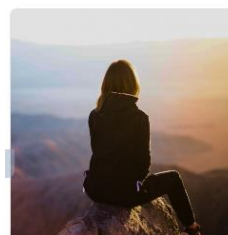
RIMBORSI*
(Utenze, Rette scolastiche, Baby-sitter)

**Proteggi te, i tuoi cari e i tuoi beni,
con le soluzioni di AXA Assicurazioni.**
Scegli tra i prodotti offerti dall'Agenzia AXA.

SCOPRI DI PIÙ

Prodotti di AXA Assicurazioni. Note societarie su axa.it Messaggio promozionale. Prima della sottoscrizione leggere attentamente il set informativo disponibile su www.axa.it

PER OGNI ESIGENZA LA GIUSTA RISPOSTA



SPORT E BENESSERE



VIAGGI E SVAGO



GENITORI E FIGLI



FORMAZIONE



SHOPPING



FAMILIARI



Q&A

GRAZIE PER LA VOSTRA ATTENZIONE