



Fondo Tutela

Fondo sanitario integrativo
del Servizio Sanitario
Nazionale



fondotutela.com

Cos'è Fondo Tutela?

Fondo Tutela è una libera associazione senza fine di lucro (art. 36 C.C.), autorizzata ed iscritta all'Anagrafe dei Fondi Sanitari presso il Ministero della Salute, in conformità del Decreto 27.10.2009.

È lo strumento di Verlingue S.p.A. a disposizione delle Aziende che desiderano fornire ai propri dipendenti, collaboratori e Amministratori prestazioni assistenziali godendo delle agevolazioni fiscali e contributive.

È costituito al fine di ottenere trattamenti assistenziali, in ambito di mutualità, e condizioni economiche di favore per i propri associati in relazione alle loro esigenze, come indicato negli appositi Accordi o Regolamenti stipulati dalle Aziende iscritte.

Perché associarsi a Fondo Tutela?

Tre buoni motivi

Il vigente Testo Unico delle Imposte sui Redditi (T.U.I.R) prevede vantaggi fiscali per i contributi di assistenza sanitaria versati ad Enti, Casse e Fondi con esclusivo fine assistenziale, in conformità ad accordi collettivi o regolamenti aziendali.

I contributi assistenziali in genere, se previsti da fonti istitutive, sono soggetti ad una trattenuta previdenziale ridotta.

Il maggior potere contrattuale derivante dall'adesione di una molteplicità di Aziende ad un piano di copertura omogeneo offerto da Fondo Tutela, consente alla singola azienda associata di ottenere condizioni economiche e normative molto vantaggiose ed una maggior tutela in caso di andamento negativo del proprio piano.





Vantaggi per le aziende

Il Benefits aziendali sono parte della contrattazione tra Azienda e dipendenti e considerati un pilastro importante a tutela del benessere del dipendente e del suo nucleo familiare.

I piani sanitari sono uno strumento di motivazione, fidelizzazione e appartenenza dei dipendenti, manager e amministratori.

Per l'azienda i contributi versati al Fondo Tutela costituiscono un costo per lavoro dipendente integralmente deducibili dal reddito d'impresa; suddetti contributi, in luogo della contribuzione previdenziale ordinaria, sono soggetti ad un contributo di solidarietà del 10%.

Vantaggi per i dipendenti

I contributi di assistenza sanitaria sono deducibili e non costituiscono reddito per il dipendente, fino all'importo di € 3.615,20.

Il dipendente, nel momento in cui ottiene da Fondo Tutela il rimborso delle spese sanitarie sostenute, potrà avvalersi, in sede di dichiarazione personale dei redditi, della deduzione dal reddito o della detrazione d'imposta nella misura del 19% che spetta sull'importo che eccede € 129,11, limitatamente alla parte di spesa rimasta effettivamente a suo carico e non rimborsata da Fondo Tutela.

I nostri servizi

Fondo Tutela ha negoziato con il primario mercato assicurativo coperture a condizioni esclusive per i propri associati, al fine di soddisfare le esigenze derivanti da CCNL e dagli accordi o regolamenti aziendali per i propri soci, in forma completa e/o integrativa.



Long Term Care

Riconosce un capitale o una rendita a seguito di non autosufficienza personale dell'assicurato.



Invalidità permanente da malattia

Riconosce un capitale in caso di invalidità permanente a seguito di malattia.



Temporanea caso di morte

Riconosce un capitale in caso di decesso dell'assicurato.



Infortunio

Riconosce un capitale in caso di morte e di invalidità permanente a seguito di infortunio.



Rimborso spese mediche

Garantisce il rimborso delle spese sanitarie sostenute per cure e ricoveri ospedalieri conseguenti a malattia o infortunio, attraverso un programma multiplo con più livelli di garanzie. Garantisce inoltre il rimborso per visite specialistiche, accertamenti diagnostici e cure dentarie.

Come aderire a Fondo Tutela...

L'azienda a seguito di un obbligo che discende dal C.C.N.L., attua un piano assistenziale integrativo a favore dei dirigenti, dipendenti, collaboratori o Amministratori, per tutti o per categorie omogenee di essi, estendibile ai familiari, fiscalmente a carico e non, oppure, non ha obblighi contrattuali ma decide di attuarne uno per attivare un sistema di Benefit.

... in 5 semplici passi

- 1) L'azienda redige un regolamento/accordo aziendale ove vengono indicate le forme di assistenza e vengono definiti i beneficiari e i contenuti.
- 2) L'azienda inoltra la domanda di adesione a Fondo Tutela allegando una copia del regolamento / accordo aziendale ed il certificato di iscrizione alla CCIAA.
- 3) L'azienda diventa socio ordinario di Fondo Tutela e versa la quota annuale di iscrizione.
- 4) L'azienda richiede a Fondo Tutela, in qualità di socio ordinario, di realizzare il piano assistenziale, alle condizioni preventivamente concordate, tramite convenzioni e/o contratti assicurativi a contraenza Fondo Tutela.
- 5) L'azienda provvedere al versamento del contributo per le prestazioni assistenziali.

Fondo Tutela può operare **unicamente in base e in presenza di Contratti Collettivi Nazionali di lavoro, Accordi Aziendali e Regolamenti Aziendali**. In assenza di queste precondizioni, l'adesione al Fondo Tutela non è ammissibile.

Perché attivare un piano di welfare aziendale?



Cosa significa welfare aziendale

Per welfare aziendale si intende un sistema di prestazioni non monetarie erogate ai dipendenti, che consentono di migliorare il loro potere d'acquisto, migliorando il loro benessere e la loro motivazione, riducendo inoltre il costo del lavoro in capo al datore di lavoro.



Uno strumento per aumentare efficacia ed engagement

Tra gli obiettivi del welfare aziendale troviamo: fidelizzare, motivare e attrarre risorse umane, ottimizzare le retribuzioni beneficiando di sgravi fiscali e contributivi, la costruzione di una solida e duratura corporate identity e il miglioramento della propria reputazione interna ed esterna.

Un efficace piano di welfare soddisfa esigenze realmente sentite da ciascun dipendente, non solamente ipotizzate a tavolino dal datore di lavoro. Un piano uguale per tutti può vanificare in modo sostanziale la propria efficacia. I benefit, infatti, non sono percepiti tutti allo stesso modo, ma vi sono differenze significative a seconda della fase del ciclo di vita in cui si trova il singolo dipendente, del suo genere, del suo reddito e della composizione del suo nucleo familiare.



Come realizzare un efficace piano di welfare

Attraverso il flexible benefit si può costruire un efficace piano di welfare aziendale. L'azienda assegna a ogni dipendente un "credito welfare", con il quale ciascuno può comporre liberamente il paniere di benefit che più rispecchia le sue esigenze.



Fondo Tutela

Fondo sanitario integrativo
del Servizio Sanitario
Nazionale

Sede Operativa Milano

Piazza della Repubblica 3
20121 Milano (MI)
Tel. 02 69379929
milano@fondotutela.com

Sede Legale

Viale A. Olivetti 36
38122 Trento (TN)

C.F. 96061460224



fondotutela.com