Willis Towers Watson

FORUM HR ABI 2017

Il nuovo welfare aziendale: l'attuale scenario alla luce degli sviluppi normativi

Barbara Ambrogioni – Head of Flexible Benefits

Roma, 23 giugno 2017

© 2016 Willis Towers Watson. All rights reserved.

Willis Towers Watson

Welfare aziendale: lo scenario attuale

© 2017 Willis Towers Watson. All rights reserved.

Welfare Aziendale: cos'è e quali obiettivi persegue

I Flexible Benefits sono piani di welfare che consentono a ciascun dipendente di scegliere **autonomamente** la composizione del proprio pacchetto benefit, tra quelli disponibili.

In base alla fonte di finanziamento individuata dall'azienda, il piano può essere offerto a:

- Categorie omogenee di dipendenti (piani welfare volontari o contrattuali → **Piani on top**);
- Dipendenti con imponibile fiscale inferiore ad € 80.000 (piani welfare contrattuali che prevedono la conversione del Premio di Risultato → **Piani a conversione**).

Il piano, se correttamente disegnato, consente la piena **defiscalizzazione** degli importi percepiti dai dipendenti ed una **contribuzione ridotta** o nulla per l'azienda.

© 2016 Willis Towers Watson. All rights reserved. Proprietary and Confidential. For Willis Towers Watson client use only.

I paletti di disegno in caso di stanziamento «ex novo»

Offerta del piano a categorie omogenee di dipendenti

Stesso budget di spesa per tutti i dipendenti appartenenti alla stessa categoria

Offerta del piano svincolata da performance individuali

© 2016 Willis Towers Watson. All rights reserved. Proprietary and Confidential. For Willis Towers Watson and Willis Towers Watson client use only.

I paletti di disegno in caso di Premio di Risultato

Tutti i dipendenti con imponibile fiscale < € 80.000

Libertà di convertire in toto o in parte il PDR

Offerta del piano vincolata a raggiungimento obiettivi aziendali e alla scelta del dipendente

© 2016 Willis Towers Watson. All rights reserved. Proprietary and Confidential. For Willis Towers Watson and Willis Towers Watson client use only.

Welfare aziendale:
gli effetti della legge di stabilità

© 2017 Willis Towers Watson. All rights reserved.

Willis Towers Watson

Effetti della legge sulla contrattazione di II livello

21.667 accordi aziendali depositati

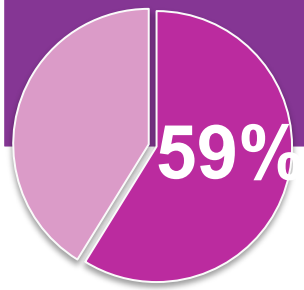
4.853 prevedono il welfare aziendale

© 2016 Willis Towers Watson. All rights reserved. Proprietary and Confidential. For Willis Towers Watson client use only.

Piani a conversione del PDR a confronto – la nostra esperienza

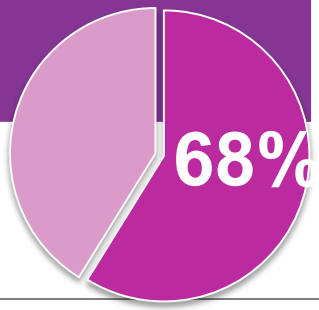
Bancario

- Media Azienda Nord Est
- Percentuale di conversione del PDR in welfare



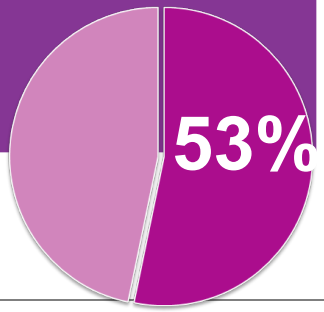
Food & Beverage

- Media Azienda Centro
- Percentuale di conversione del PDR in welfare



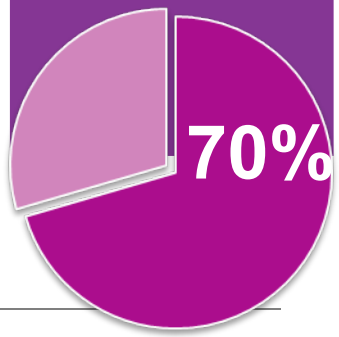
Farmaceutica

- Media Azienda Nord Ovest
- Percentuale di conversione del PDR in welfare



Oil&Gas

- Grande Azienda Centro
- Percentuale di conversione del PDR in welfare



© 2017 Willis Towers Watson. All rights reserved.

Welfare Aziendale: Il paniere disponibile

Rimborso: Tasse/rette scolastiche, Libri di testo, Centri estivi/ricreativi, Mensa/trasporto/gite,
Baby-sitting, etc…

Rimborso: Spese dentistiche, Visite specialistiche, Lenti e occhiali, Farmaci, etc…

Versamento aggiuntivo a fondi previdenziali contrattuali

Buoni acquisto: alimentari, benzina, abbigliamento, elettronica, etc…

Convenzioni con : Cinema, Palestre, Agenzie Viaggi, Provider Cofanetti, Corsi, Centri Termali, Circoli sportivi, etc…

Rimborso assistenza familiari anziani o non auto sufficienti: Badanti, Rette RSA, Operatori socio-sanitari; etc…

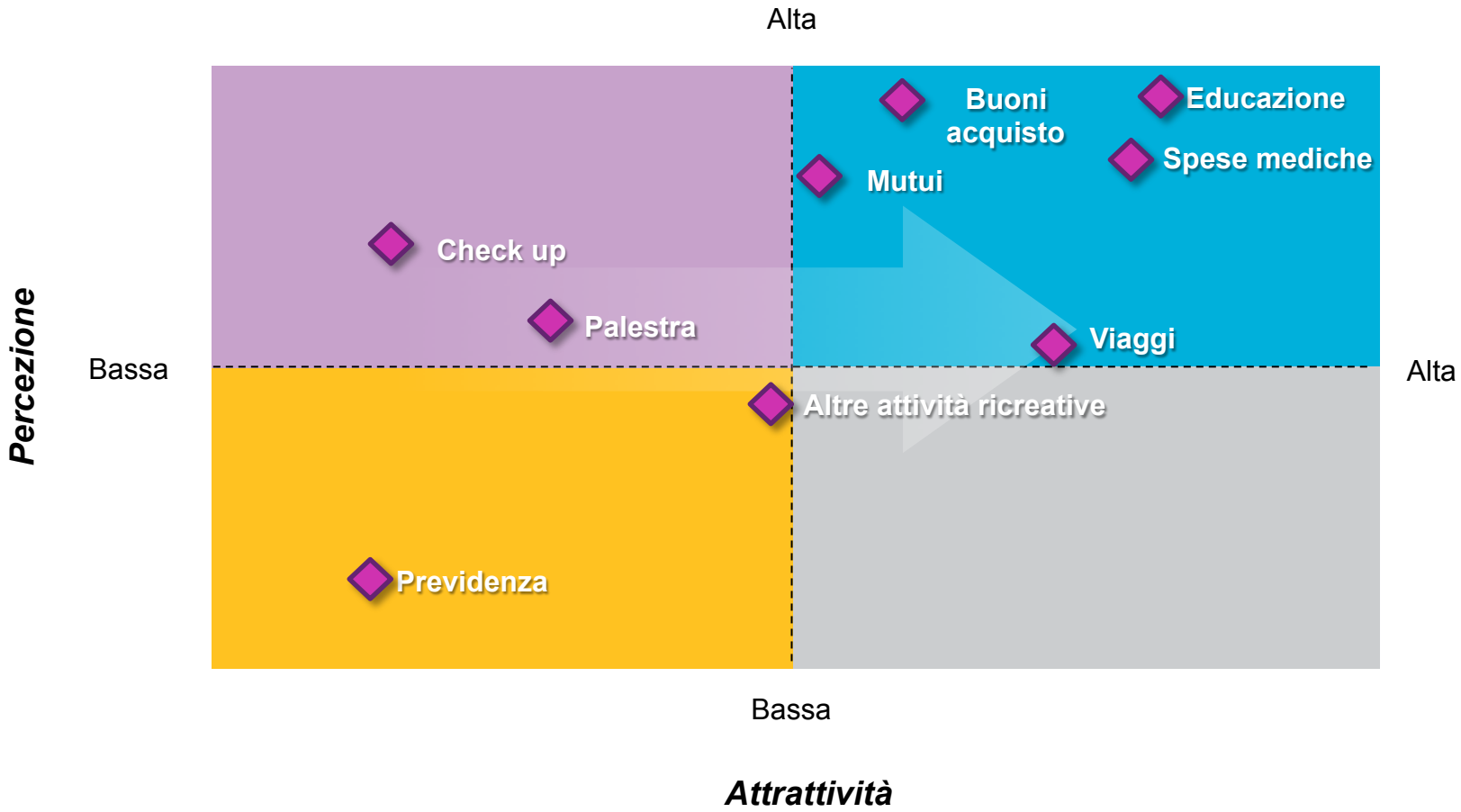
Rimborso interessi passivi mutui

© 2016 Willis Towers Watson. All rights reserved.

Willis Towers Watson

Welfare Aziendale: la mappatura dei servizi

Di seguito è stata rappresentata una mappa di posizionamento dei servizi welfare, formulata sulla base dell'orientamento dei dipendenti delle nostre aziende clienti, nell'ambito del Piano Welfare Aziendale*.



Fonte: Survey condotte sui dipendenti delle aziende clienti WTW

© 2017 Willis Towers Watson. All rights reserved.

Ricerca WTW:
Welfare e produttività

© 2017 Willis Towers Watson. All rights reserved.

Ricerca: Il welfare è una leva concreta per aumentare la produttività?

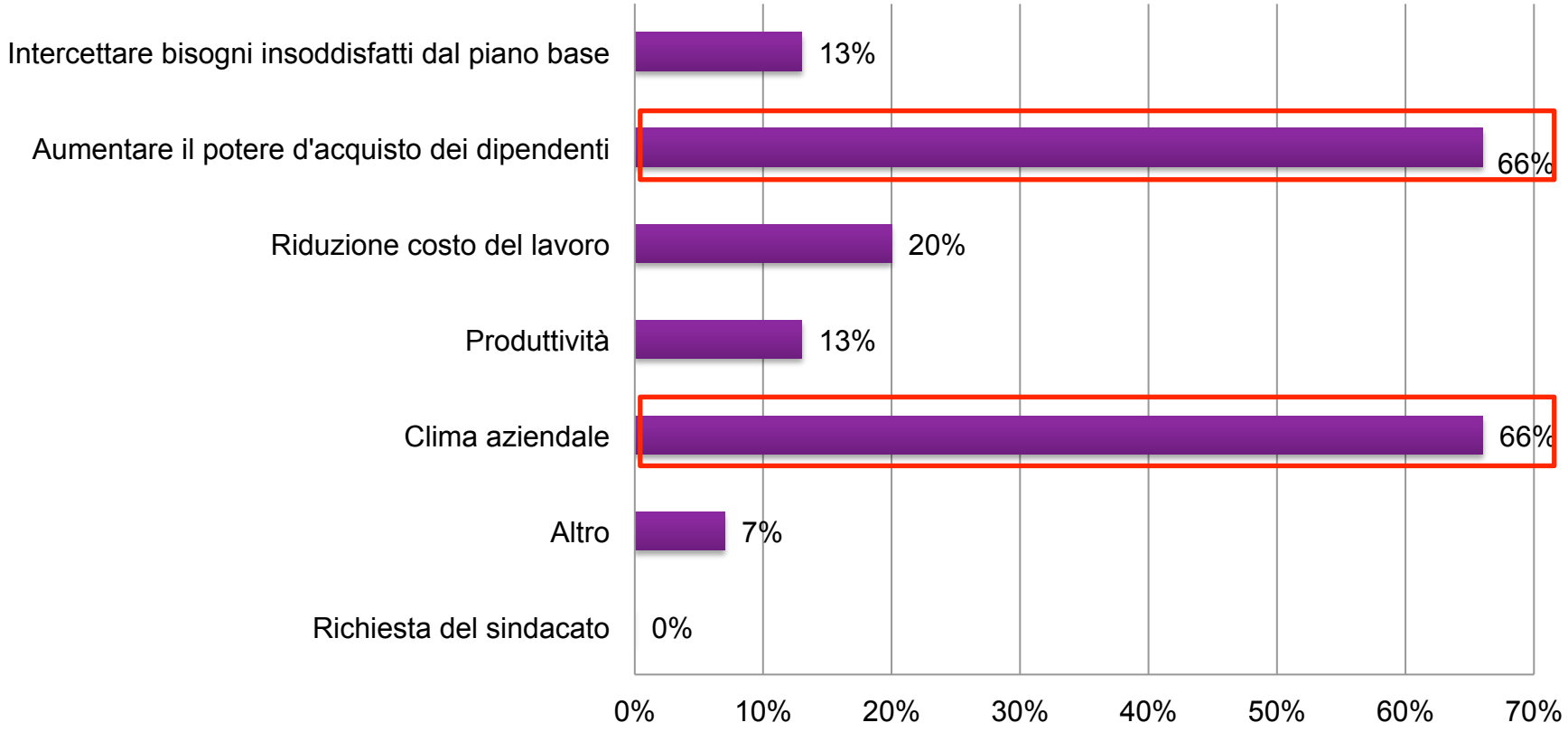
Survey WTW:

- 23 aziende
- 15.300 dipendenti
- 78% di adesione

© 2016 Willis Towers Watson. All rights reserved. Proprietary and Confidential. For Willis Towers Watson client use only.

Ricerca: Il welfare è una leva concreta per aumentare la produttività?

Quali sono le motivazioni che hanno portato la sua azienda a introdurre un piano di flexible benefits?

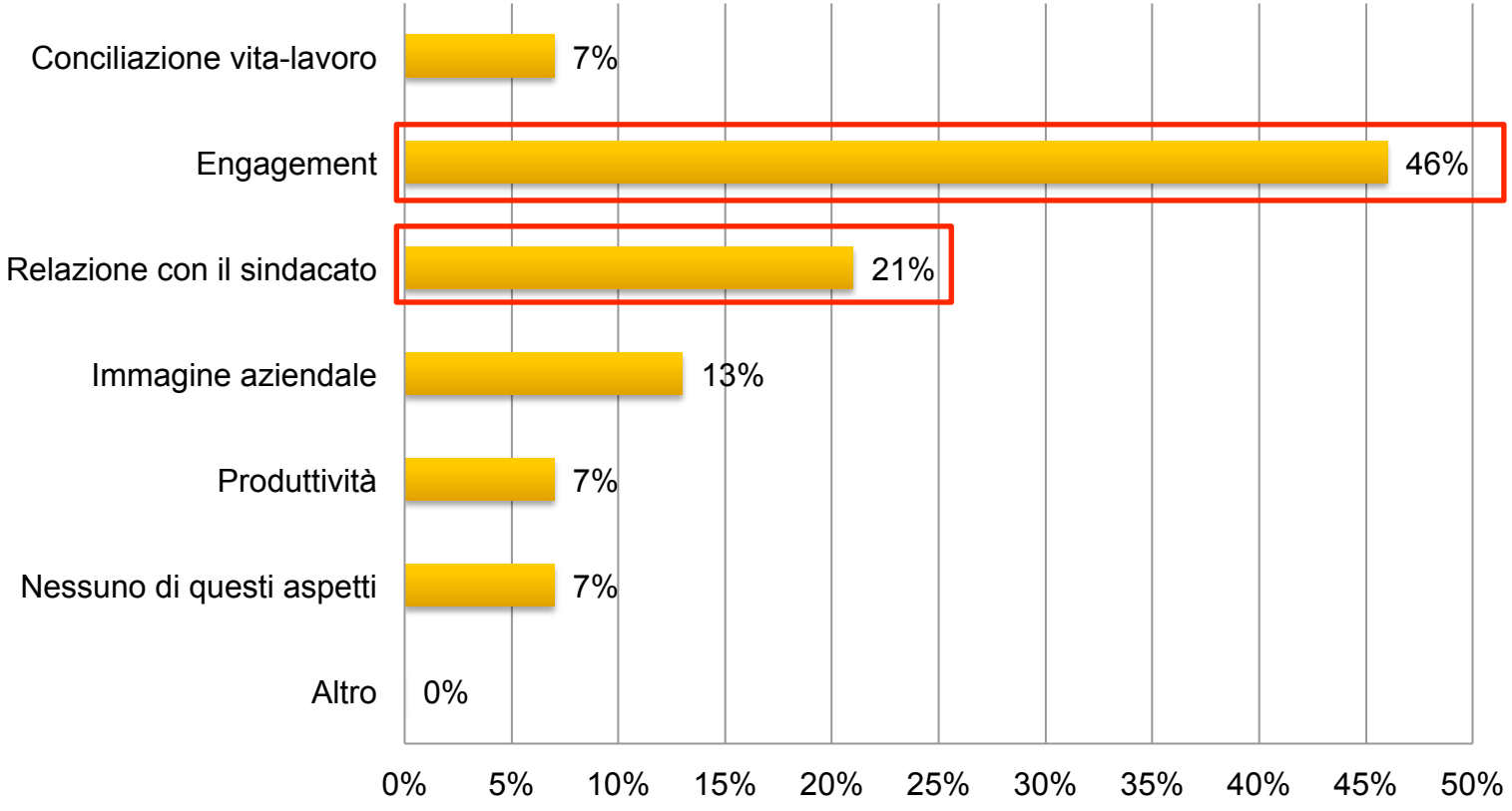


© 2016 Willis Towers Watson. All rights reserved. Proprietary and Confidential. For Willis Towers Watson client use only.

Willis Towers Watson

Ricerca: Il welfare è una leva concreta per aumentare la produttività?

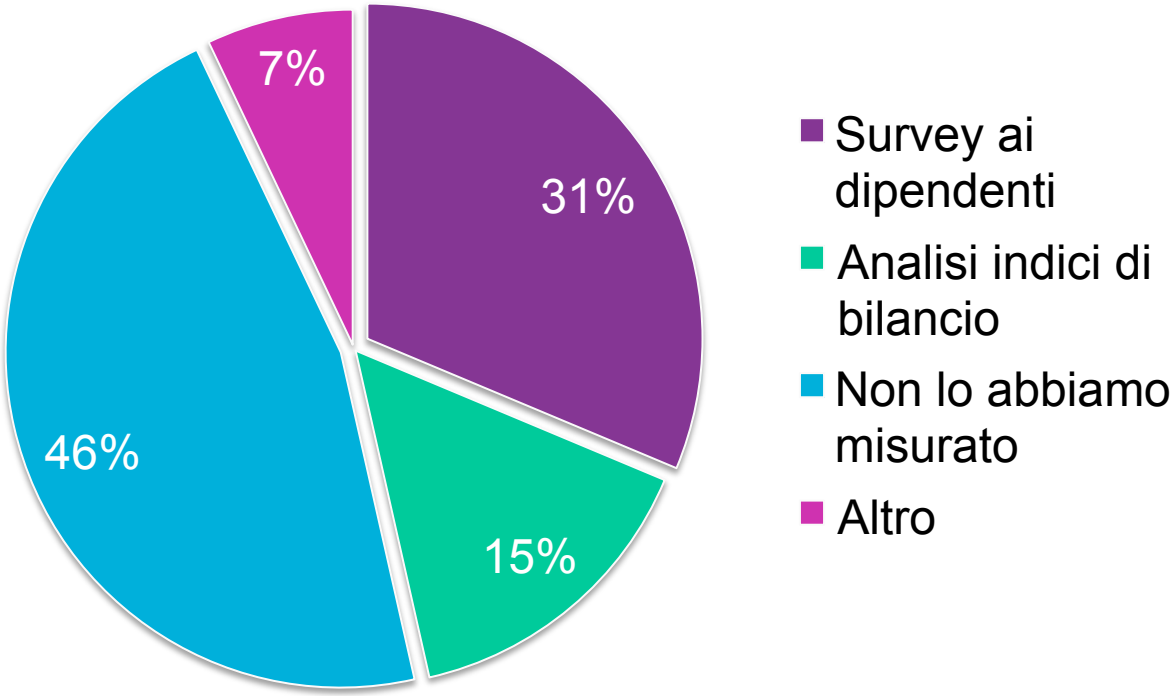
Quale tra i seguenti aspetti ritiene che sia maggiormente migliorato a seguito dell'introduzione del piano di flexible benefits ?



© 2016 Willis Towers Watson. All rights reserved. Proprietary and Confidential. For Willis Towers Watson client use only.

Ricerca: Il welfare è una leva concreta per aumentare la produttività?

Come avete misurato tale miglioramento?

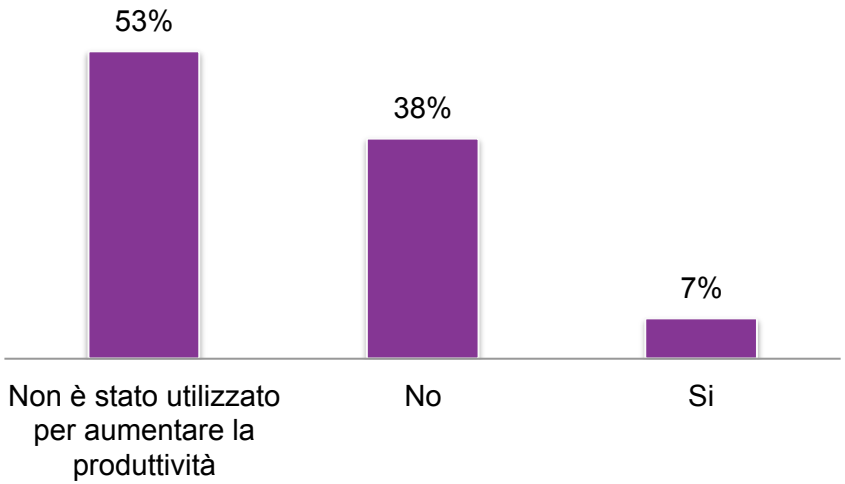


Altro: percezione e apprezzamento del piano da parte dei dipendenti

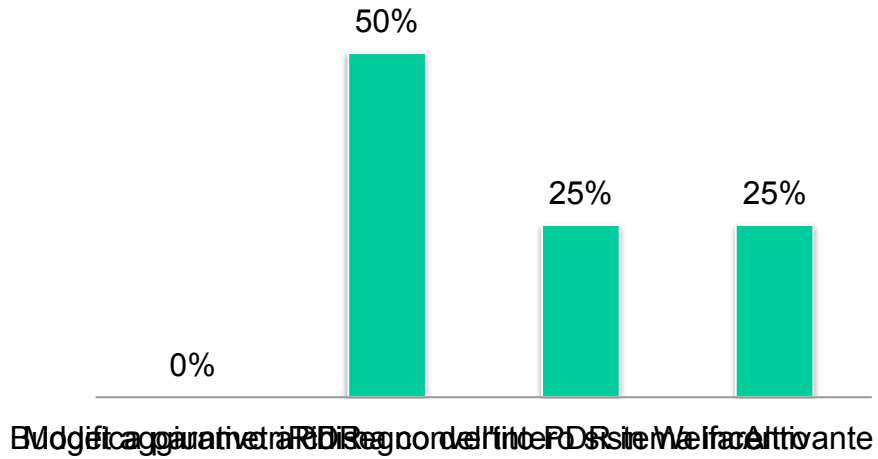
© 2016 Willis Towers Watson. All rights reserved. Proprietary and Confidential. For Willis Towers Watson client use only.

Ricerca: Il welfare è una leva concreta per aumentare la produttività?

Nel caso in cui abbiate utilizzato il piano di flexible benefits per incrementare la produttività, lo avete abbinato ad altri strumenti?



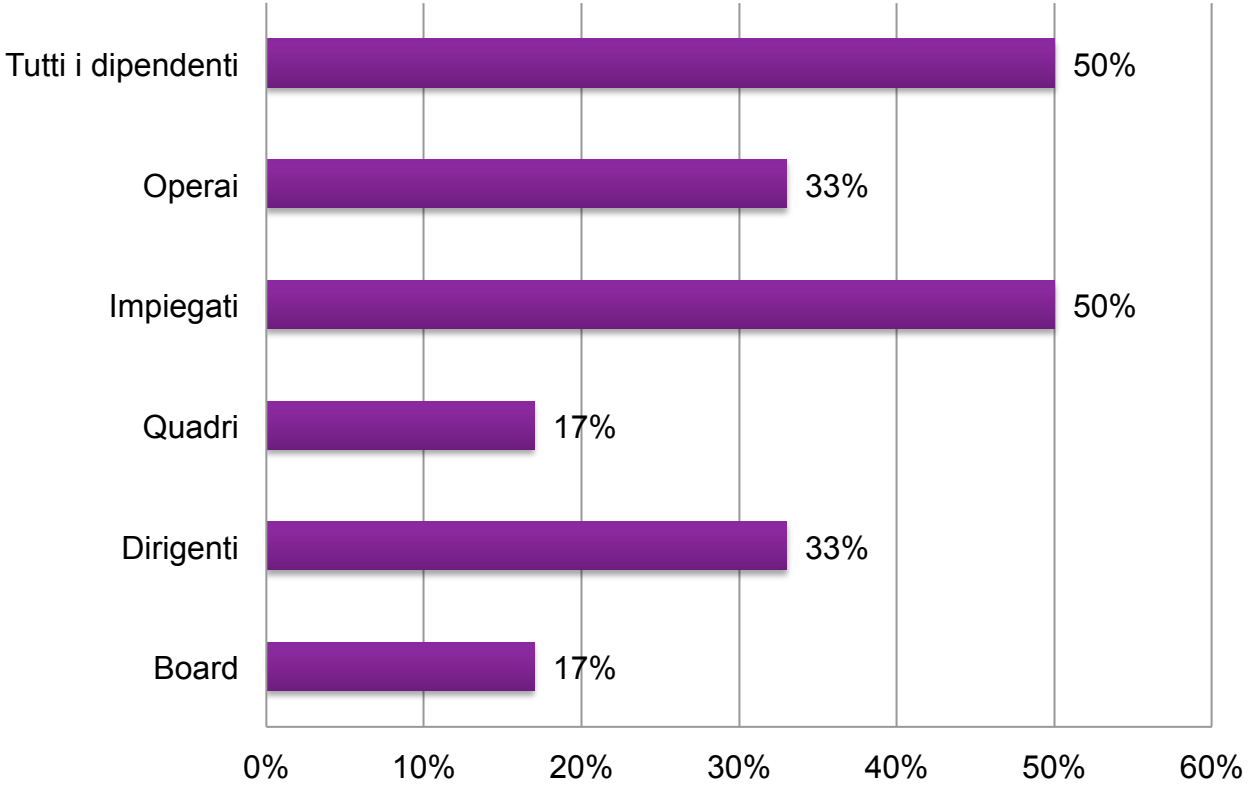
Quali altri strumenti sono stati abbinati al piano flex per incrementare la produttività?



© 2016 Willis Towers Watson. All rights reserved. Proprietary and Confidential. For Willis Towers Watson client use only.

Ricerca: Il welfare è una leva concreta per aumentare la produttività?

Per quali categorie di dipendenti lo avete utilizzato?



© 2016 Willis Towers Watson. All rights reserved. Proprietary and Confidential. For Willis Towers Watson client use only.

In sintesi: Il welfare è una leva concreta per aumentare la produttività?

- Non nel breve periodo poiché l'incremento di produttività è «demandato» alla struttura del Premio di Risultato
- Probabilmente nel **medio periodo** grazie al miglioramento del livello di engagement dei dipendenti
- Le aziende con più alto livello di engagement presentano migliori indici di bilancio

© 2016 Willis Towers Watson. All rights reserved. Proprietary and Confidential. For Willis Towers Watson client use only.

GRAZIE

© 2016 Willis Towers Watson. All rights reserved. Proprietary and Confidential. For Willis Towers Watson client use only.