

De Filippo — & — Associati

De Filippo & Associati s.r.l.

Sede legale P.zza della Repubblica, 26

20124 - Milano

Telefono +39 02 46712529

www.defilippoeassociati.com

Email info@defilippoeassociati.com

Remunerazione non monetaria welfare aziendale

“Sapere & Sapori” Milano, 3 Febbraio 2010



I recenti progetti Welfare Aziendale nascono con l'obiettivo di garantire al dipendente e alle rispettive famiglie non solo la conservazione degli attuali livelli retributivi nominali ma aumentarne il potere d'acquisto effettivo attraverso l'offerta di servizi/strumenti non monetari in grado di soddisfare esigenze di ordine primario (Welfare sussidiario).

Tale obiettivo viene raggiunto attraverso due "categorie" di interventi, di cui la prima avente "finalità di solidarietà e utilità sociale", e la seconda avente "finalità di incentivazione" dei dipendenti legate al raggiungimento di determinati obiettivi e sulla base di accordi aziendali.

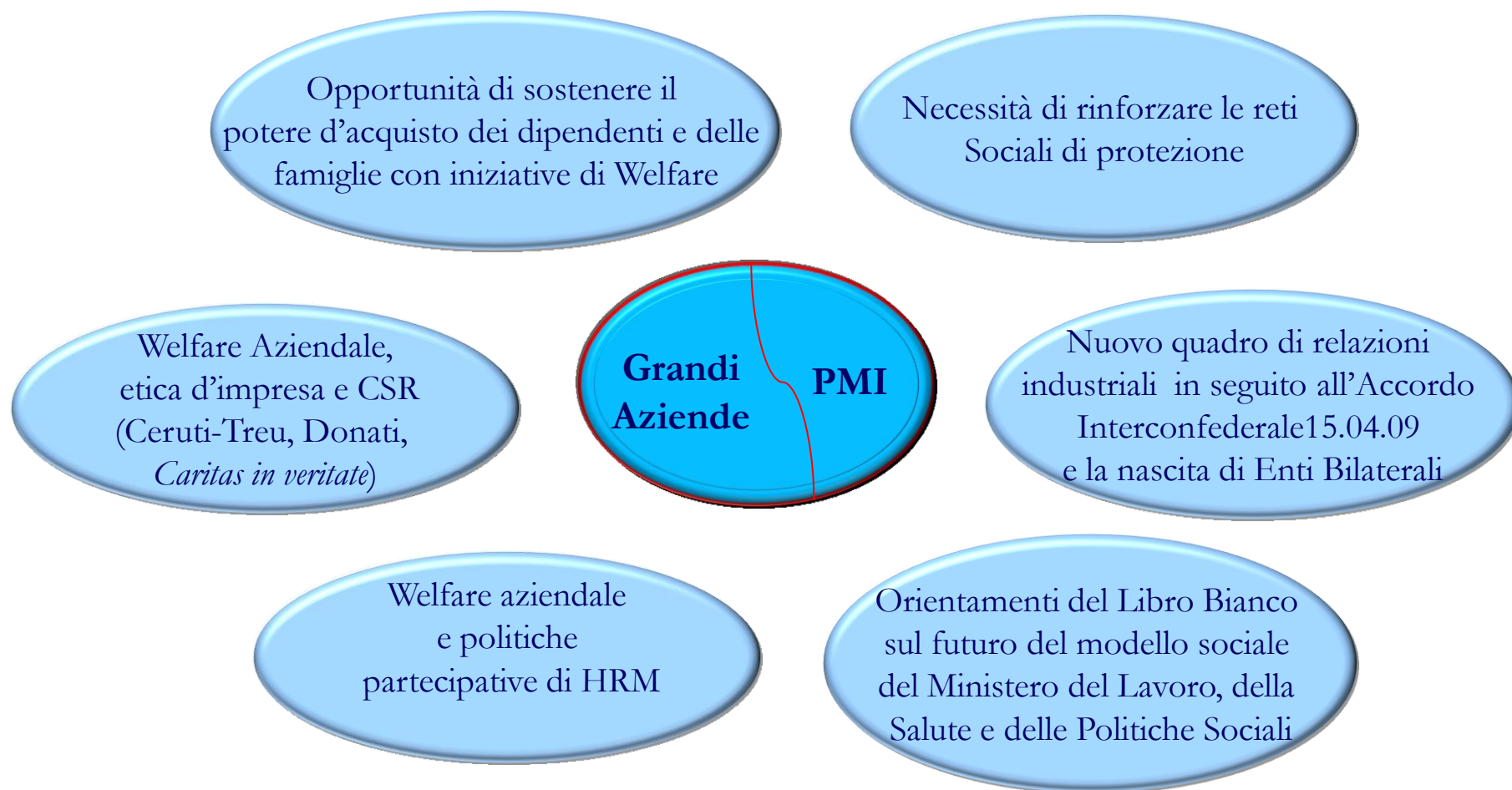
I progetti sono spesso strutturati per massimizzare l'efficienza fiscale sia in capo ai dipendenti che all'azienda, per cui c'è sia la deducibilità fiscale per l'azienda - con dei limiti, seppur molto ampi soprattutto per le aziende con molti dipendenti – sia la non partecipazione alla formazione del reddito imponibile dei benefit erogati al dipendente.

Questi progetti rappresentano un esempio di nuove strade, in fase di sperimentazione, di comune accordo con i sindacati rese possibili dall'accordo interconfederale dell'aprile 2009 e dal TUIR che contiene 20 anni di norme sulla materia ma finora poco applicato.

Non ultimo Welfare Aziendale è entrato nella People Strategy delle aziende, nel quadro delle politiche di remunerazione/retention delle risorse e degli indirizzi di relazioni industriali per la gestione remunerativa dei dipendenti e nei principi di Corporate Social Responsibility.

Il quadro sociale ed economico di riferimento

Situazione ad inizio 2010





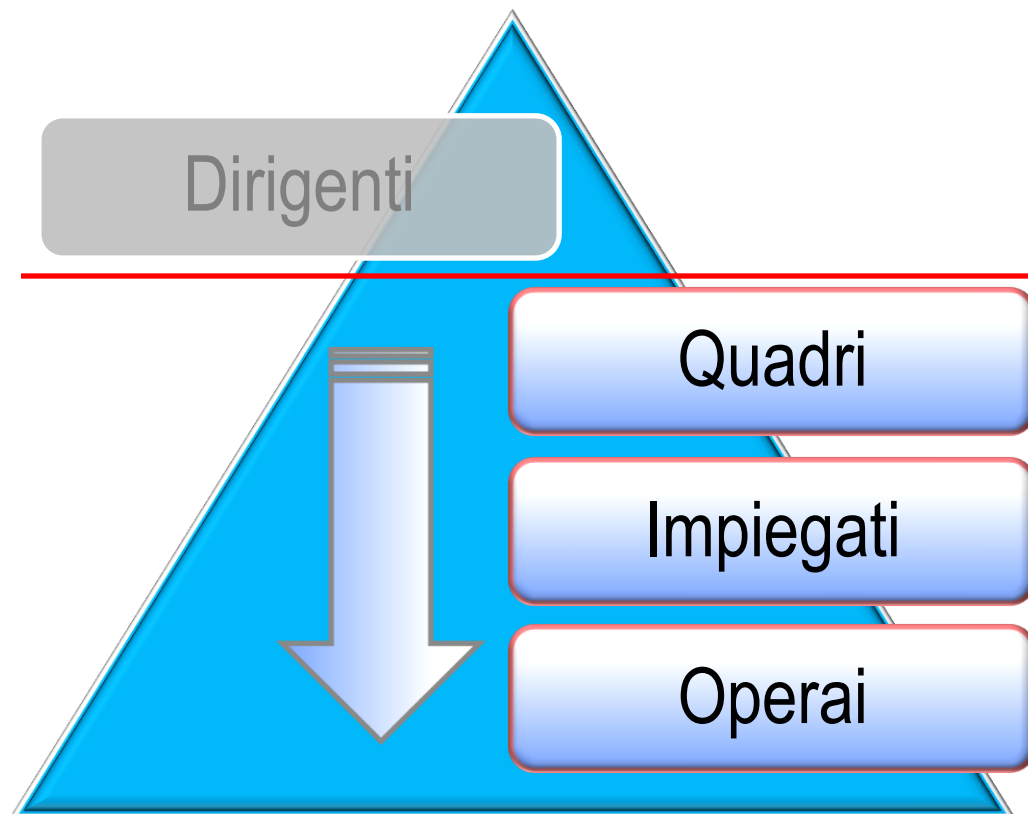
Il welfare italiano richiede profonde modifiche per rispondere ai nuovi bisogni individuali e sociali.

Questi bisogni non possono essere soddisfatti solo dallo Stato e neppure dalle istituzioni pubbliche locali, che pure hanno un ruolo importante. E' necessario coinvolgere anche la società civile nell'organizzazione delle attività di welfare. Il contributo a queste attività delle associazioni di volontariato, delle cooperative e delle imprese sociali, del cd. terzo settore, è ampiamente riconosciuto, tanto da tradursi in pratiche diffuse di welfare comunitario

Non altrettanto si può dire del contributo che possono dare le aziende, da sole o d'intesa con il sindacato.

C'è ancora diffidenza verso un intervento aziendale ciò per l'idea, anzi per il pregiudizio, che l'azienda debba/possa essere un attore solo strettamente economico. Eppure, questa idea è infondata e smentita nei fatti. Si sta diffondendo la consapevolezza che le imprese hanno anche una responsabilità sociale. Il welfare aziendale può essere un'area di intervento utile a dare concretezza alla responsabilità sociale e, nel contempo, a favorire obiettivi di maggiore produttività.

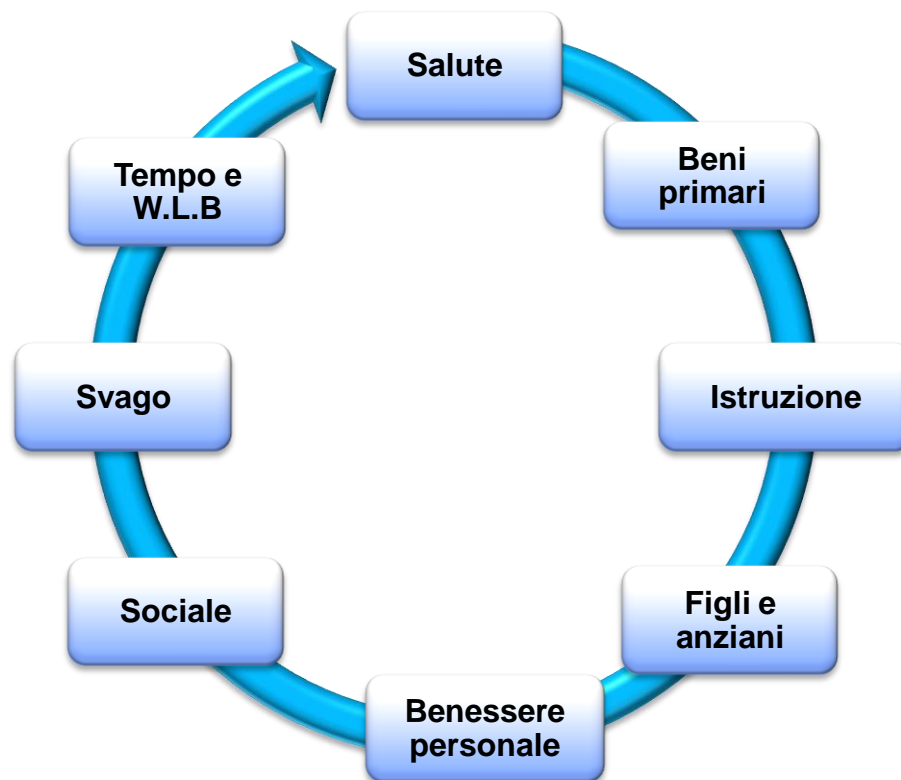
Welfare Aziendale – opportunità e innovazione



Attraverso Iniziative e Benefits in ambito Welfare l'azienda ha a disposizione un nuovo modello di remunerazione che può estendere a tutti i propri dipendenti. Specialmente a quelle **categorie di lavoratori dove la perdita del potere d'acquisto delle retribuzioni è più significativa**. Coniugando clima aziendale, fidelizzazione e incentivazione dei dipendenti con innovazione e controllo dei costi.

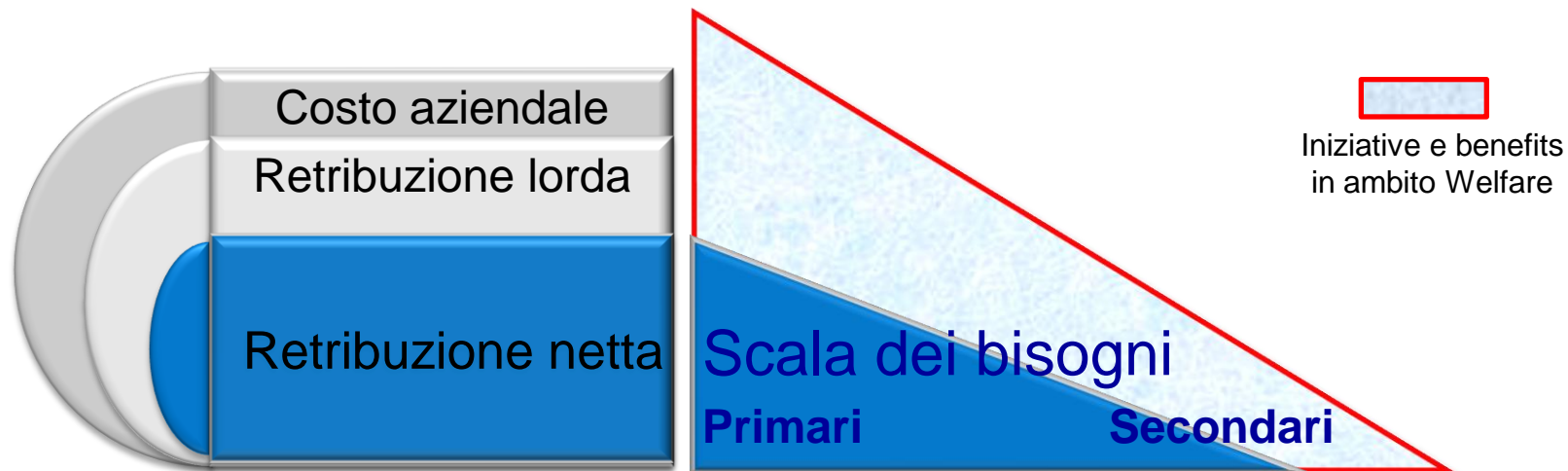
Welfare Aziendale – la sfera dei bisogni

Attraverso Iniziative e Benefits in ambito Welfare l'azienda riesce a rispondere e soddisfare le **esigenze ed i bisogni dei propri dipendenti**. Bisogni che variano in funzione dell'età, della composizione del nucleo familiare, delle ambizioni e dello stile di vita. Integrando con un proprio paniere di benefits i servizi già presenti ed offerti dal territorio.



Welfare Aziendale – leva di gestione strategica

Un programma Welfare **inverte il rapporto tra costo di una manovra retributiva e valore finale per il dipendente**. La differenza tra manovra retributiva tradizionale (100 euro di incremento di costo azienda determinano 50 euro netti per il dipendente) ed Iniziativa/Benefit in ambito Welfare è significativa. Una iniziativa Welfare permette di generare, a parità di costo azienda, valore uguale o superiore a 100 euro di beni e servizi per soddisfare i bisogni del dipendente e della sua famiglia.



L'approccio metodologico RWA™

De Filippo & Associati supporta le aziende nella definizione e implementazione di modelli di Welfare Aziendale in grado di rappresentare una leva strategica e gestionale per l'impresa.

Gli interventi sono basati su una metodologia improntata alla misurazione del Roi di iniziative di Welfare Aziendale.

La metodologia considera discipline di diversa natura (gestionali/economiche/sociali) ed elementi del sistema Italia (norme e quadro socio-politico di riferimento).

- Costi diretti
- Costi indiretti
- Vincoli/Opportunità fiscali
- Vincoli/Opportunità legali-contrattuali
- Allineamento a people strategy
- Allineamento a strategie aziendali
- Allineamento agli stakeholders
- Customer/people care
- Comunicazione interna
- Comunicazione esterna
- CSR e Bilancio Sociale



ROI
Welfare
Aziendale

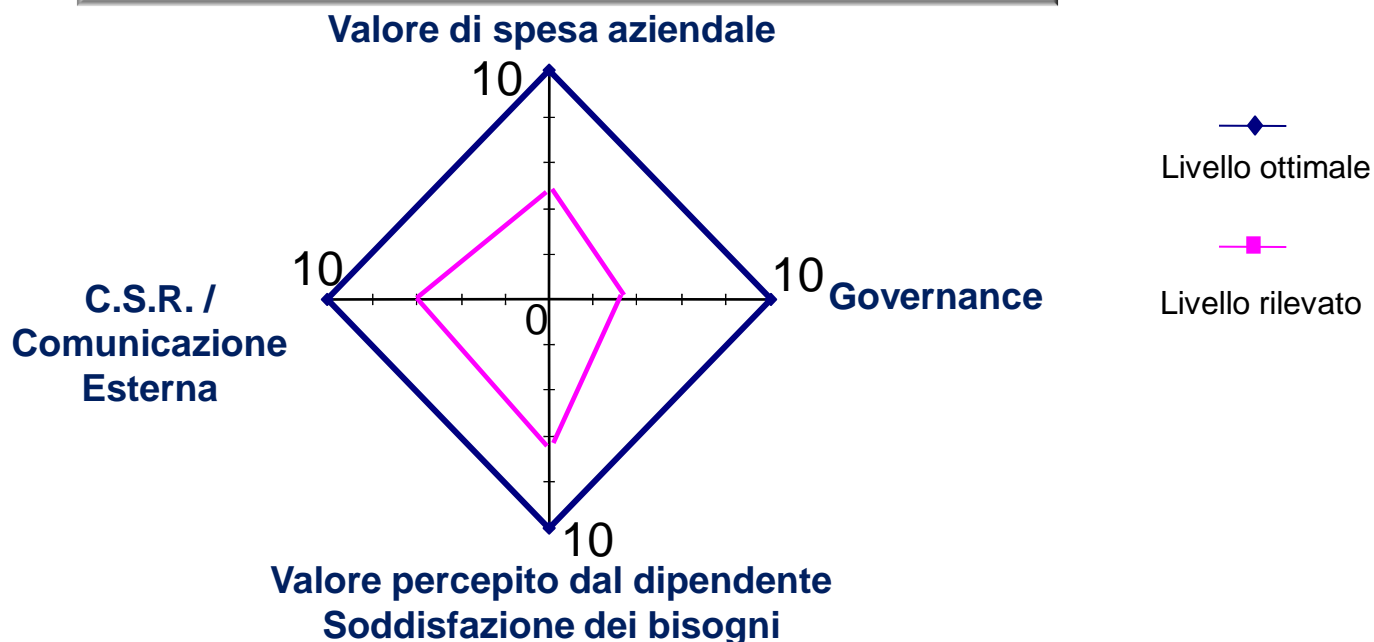
Valore per
dipendente/azienda

Costo/Investimento
per l'azienda

L'approccio metodologico RWA™ - obiettivo

RWA-Index è il parametro per misurare e verificare le azioni ed evidenziare le opportunità per migliorare il ritorno dell'investimento aziendale dei progetti Welfare. L'indicatore permette all'azienda di massimizzare gli effetti delle proprie iniziative sia sotto il profilo gestionale ed economico che di relazione, fidelizzazione e soddisfazione per il dipendente.

Radar Efficacia/Efficienza (RWA-Index)



Referenze e riferimenti di De Filippo e Associati

De Filippo & Associati - RWA è specializzata nella progettazione ed implementazione di modelli di welfare aziendale e benefit in chiave di strategia di impresa, sulla base del contesto normativo, economico e sociale italiano. La società dispone di un modello di intervento e metodologico proprietario e di cui è stato depositato il marchio: RWA™, acronimo di Roi Welfare Aziendale.

L'utilizzo di RWA™ consente alle aziende di procedere alla verifica del grado di efficacia delle prassi correnti di welfare e di intervenire per renderli maggiormente coerenti con le strategie del Vertice, combinando effetti leva sulla People Strategy e su Performance Driver di medio/lungo termine, quali ad esempio produttività, costo del lavoro, flessibilità organizzativa, immagine aziendale.

La metodologia consente infatti di far dialogare in modo efficace ed efficiente l'Alta Direzione e tutte le funzioni aziendali che possono fornire valore aggiunto nello sviluppo di programmi di welfare e di stabilire, laddove se ne presenti l'opportunità, percorsi di lavoro lineari e condivisi con le rappresentanze sindacali.

L'unicità, la profondità e l'ampiezza di visione del tema welfare nella metodologia RWA, hanno consentito alla nostra società di divenire in breve tempo partner di riferimento per aziende di primaria visibilità nel panorama nazionale

Angelo De Filippo - Partner

Mail; adefilippo@defilippoeassociati.com

Antonio Manzoni - Partner

Mail; amanzoni@defilippoeassociati.com

Principali Clienti

LUXOTTICA

Lilly



Unindustria Treviso



Gruppo Finmeccanica