

Welfare Aziendale & Flexible Benefit

**Stakeholder engagement e
obiettivi di performance**

17 febbraio 2016



Stakeholder :

letteralmente “to hold a stake”, avere un interesse

Il primo Stakeholder di una organizzazione aziendale

LE RISORSE UMANE



Stanford Research Institute 1963:

“quei gruppi senza il supporto dei quali un’organizzazione cesserebbe di esistere”

Robert Edward Freeman:

“l’insieme degli individui, gruppi e organizzazioni che possono influenzare oppure essere influenzati dal raggiungimento degli obiettivi di una specifica organizzazione”.

Secondo Freeman quindi: “per poter misurare e ancor più per valutare la performance, ciascuna organizzazione deve anzitutto aver individuato i propri stakeholder, di cui occorre conoscere i bisogni”

La Performance consiste nel “...**contributo** (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) **che un soggetto** (unità organizzativa, gruppo di individui, singolo individuo) **apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi** di una organizzazione ...”.
(CiVIT)

CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE



La produttività ed il contributo aumenta se i sistemi di misurazione sono chiari, efficaci e conosciuti (EQUITA') e vi è una connessione con il sistema di ricompensa o remunerazione (MERITO)

Perché:

- Agevolazioni fiscali per trasferire più “valore” a parità di costo aziendale
- Risponde ai bisogni di tutta la popolazione aziendale
- Non è più e solo uno strumento limitato a categorie “apicali” o categorie ristrette della popolazione aziendale
- Diviene una modalità per favorire e riconoscere aumenti di produttività e performance attraverso una diversa articolazione fra riconoscimenti monetari e welfare benefit

Perché ora:

- ❑ Mutato contesto normativo post Legge Stabilità 2016

Il mutato quadro di riferimento normativo: post Legge di Stabilità 2016

Ante Stabilità 2016

Post Stabilità 2016



- Ampliamento delle iniziative:**
- ✓ Istruzione anche Prescolare e servizi integrativi (centri estivi e invernali);
 - ✓ Assistenza anziani o non autosufficienti;
 - ✓ Servizi ricreativi (Abbonamenti, sport, teatro, viaggi, ecc.)



- Superamento del limite legato alla fonte istitutiva:**
- ✓ Liberalità/Unilateralità
 - ✓ Bilateralità



- Semplificazione nella erogazione:**
- ✓ Voucher

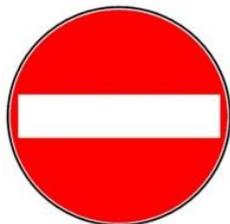


- Convertibilità**
- ✓ Premi di risultato/produttività variabile: da moneta a servizi di welfare



Welfare Benefit: vincoli normativi, criticità e opportunità

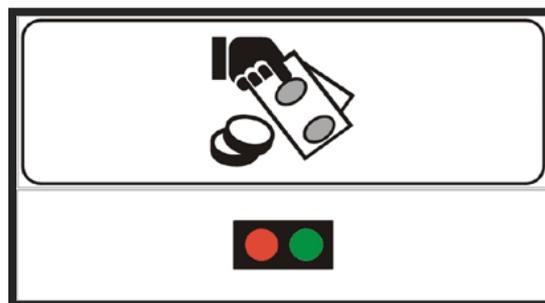
Salary sacrifice:



Il quadro normativo non consente che le iniziative di welfare benefit siano sostitutive di somme costituenti retribuzione salariale.



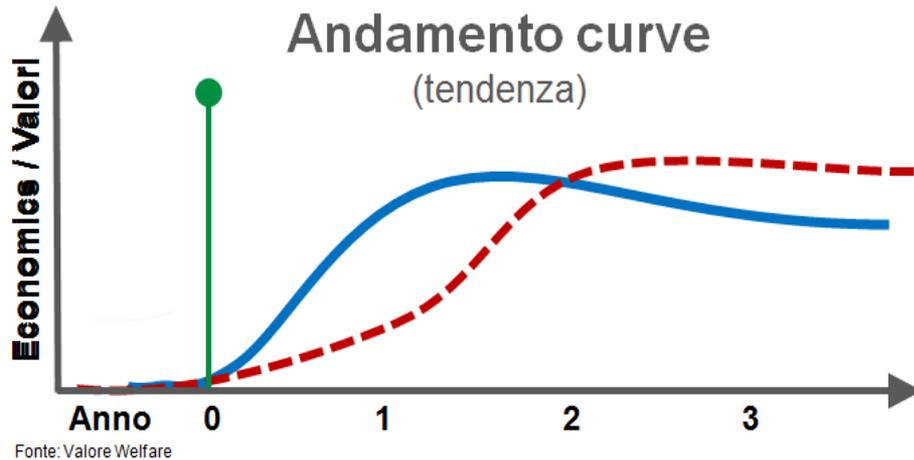
**Reperimento
di Risorse**



**Necessità di
disponibilità
Finanziarie**

Se il “welfare” è (anche) un tema economico è necessario affrontarlo con modelli ed approcci adeguati

Le prime esperienze e le prime evidenze



Indicatori KPI “tangible”; semplici da valutare e misurare in quanto hanno l’attitudine ad essere quantificabili e misurabili in maniera oggettiva

Indicatori “intangibile”; meno immediata la misurabilità ma significati nel “patrimonio aziendale” in quanto sono in grado di generare “valore” nel tempo:

- Clima / Work Environment**
- Employer Branding**
- Responsabilità Sociale / Company Environment**

La variabile “tempo”, quali leve:

- **Comunicazione**
- **Target obiettivo (KPI) “raggiungibili”**

Contatti

Antonio Manzoni – Partner

antonio.manzoni@valorewelfare.it



info@valorewelfare.it



**Valore
Welfare**

Consulenza indipendente per il Welfare Aziendale