

*Short-term vs.
long-term goals*



Way to Welfare

12 ottobre 2016



**Valore
Welfare**

Cosa si dice del welfare aziendale



- ... leva strategica
- ... strumento strategico
- ... elemento strategico
- ... componente strategica

.. di crescita aziendale, ...di gestione del personale,
... di motivazione, ... di attraction, ... di vantaggio competitivo, ..

WHAT'S YOUR **STRATEGY** ?

Short or Long-term !

Welfare in Azienda: una scelta di Medio Lungo

✓ I bisogni di un lavoratore tendono a persistere e spesso ad aumentare nel tempo (**Sostegno alla crescita e istruzione dei figli, Assistenza Sanitaria, non autosufficienza, ecc**). Un piano di welfare aziendale non può essere condizionato solo a obiettivi e strategie di Impresa di Breve Termine o ad un elemento incerto e variabile della retribuzione (PdR).

✓ Un piano strategico con obiettivi chiave a Medio/Lungo Termine serve da quadro di riferimento per prendere decisioni, individuare una direzione con particolare attenzione alla visione aziendale ed i valori della società. Anche gli obiettivi e l'attesa dei ritorni devono avere un orizzonte di M/L.

Un Programma di Welfare Aziendale deve essere sostenuto da una visione strategica di Medio Lungo Termine ed avere un piano di sostenibilità anche economico/finanziaria

PERCHE': attivare un piano di Welfare / Benefit

Il capitale umano è fondamentale per creare innovazione ed accrescere nel tempo il vantaggio competitivo dell'Azienda.

- Sostenere politiche di **Work Environment**
- Sostenere e sviluppare politiche di **Company Environment**
- Sviluppare** una modalità per favorire e riconoscere aumenti di redditività e performance attraverso **una diversa articolazione fra riconoscimenti monetari e welfare benefit**

L'Azienda deve concepire ogni intervento sul capitale umano come un vero e proprio investimento, dal quale attenderne anche un ritorno. Soltanto in questo caso gli investimenti saranno sostenibili nel lungo periodo.

COME: attivare un piano di Welfare / Benefit

Opzione Unilaterale

- ✓ **Occasionale** e/o scelta di **Liberalità**.
- ✓ Attraverso **Regolamento Aziendale**, cioè un documento strutturato dove si definiscono regole e modalità di erogazione.

Opzione Bilaterale

- ✓ Con **Accordo Sindacale** (obbligatorio), se abbinato al Premio di Produttività.
- ✓ Con **Accordo Aziendale** se l'erogazione di beni e servizi è concordata, negoziata e regolata con le OOSS.

Le variabili da considerare:

- La **People Strategy** e gli obiettivi aziendali.
- Il modello di **Relazioni Sindacali** e il grado di coinvolgimento delle OOSS.
- Le **Risorse Economiche** disponibili e sostenibili.
- I bisogni dei dipendenti ed il **Pacchetto di beni e servizi**.
- La **Tax Compliance**.

Come è e come potrà evolvere il welfare in azienda

Obiettivi di People-Business Strategy e Prassi in essere

Obiettivi

Produttività

Efficienza, Performance,
Engagement, Attraction,
Clima, Branding Reputation

Piano

Iniziativa di Breve
Alternativa del “salario”
(Bilaterale-PdR)

Iniziativa di M/L Termine
Integrativa al “salario”
(Unilaterale / Bilaterale)

Prassi

Flexible Benefit

Welfare Aziendale

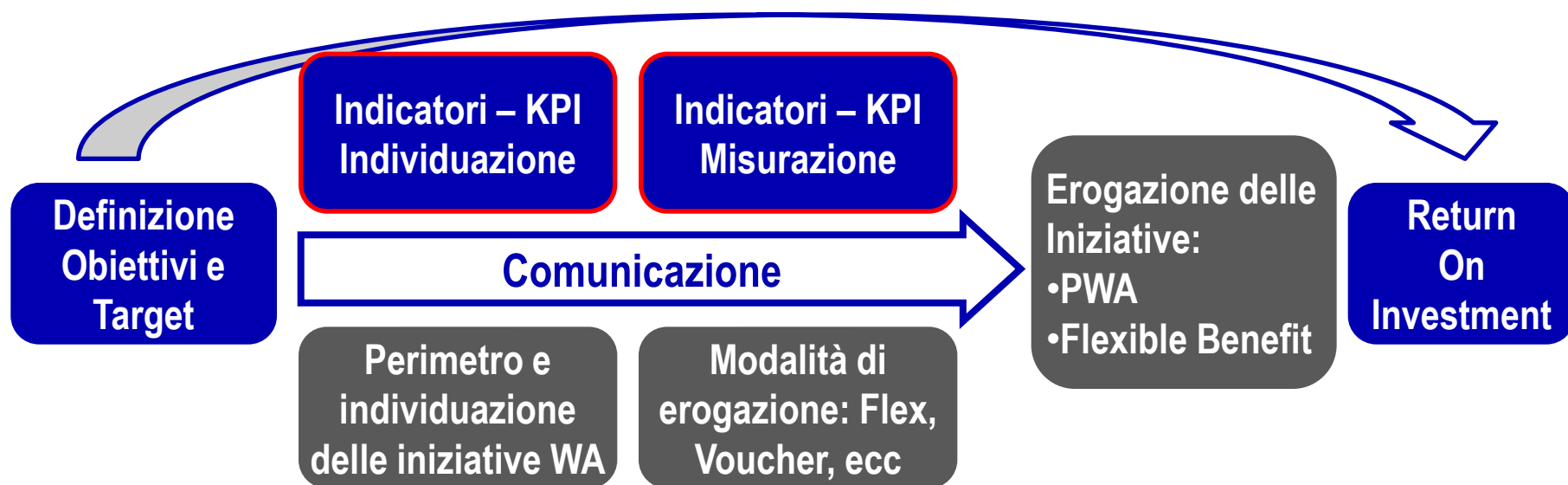


Welfare Benefit

Programmi di Welfare Aziendale autonomi e a misura di azienda, affiancati a formule di Flexible Benefit legate all'erogazione dei PdR detassati (ove previsti)

Domani

La metodologia WBR® “Welfare Benefit Return”



Il ritorno aumenta se obiettivi e sistemi di misurazione sono chiari, efficaci e conosciuti

Welfare Benefit:

importanza nella scelta di parametri adeguati

Da parametri di Prospettiva Finanziaria. (PFN, MOL, EBITDA , ecc)

Misure più familiari all'azionista ed al management, cioè i risultati economici, patrimoniali e finanziari.

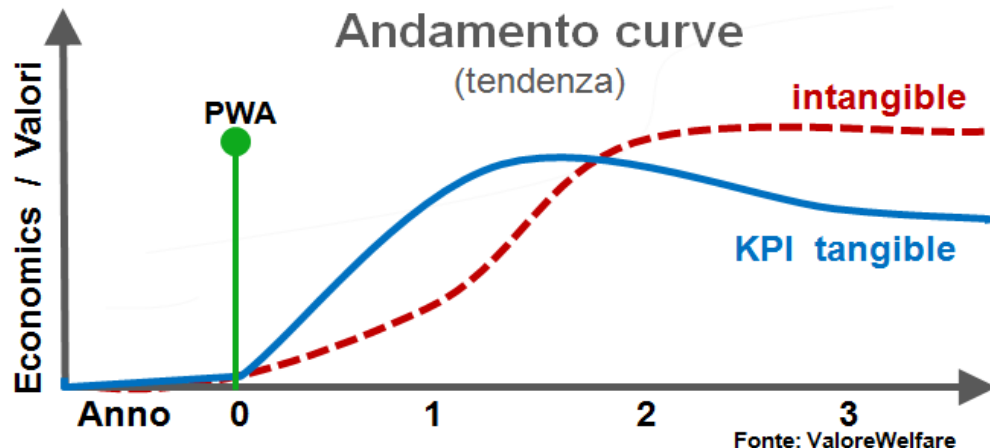
A parametri Gestionali quali/quantitativi (Qualità, Livello di servizio, Efficienza, ecc)

Orientati alla performance che l'impresa intende stimolare:

- ✓ Influenzabili dai comportamenti individuali o collettivi
- ✓ Ben comunicabili e facilmente comprensibili
- ✓ Parametri semplici, noti e facilmente calcolabili
- ✓ Con significatività di impatto
- ✓ Conosciuti dall'azienda, dai dipendenti e dalle OOSS



La metodologia WBR® : Le esperienze e le evidenze



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

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

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

La variabile “tempo”, quali leve:

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



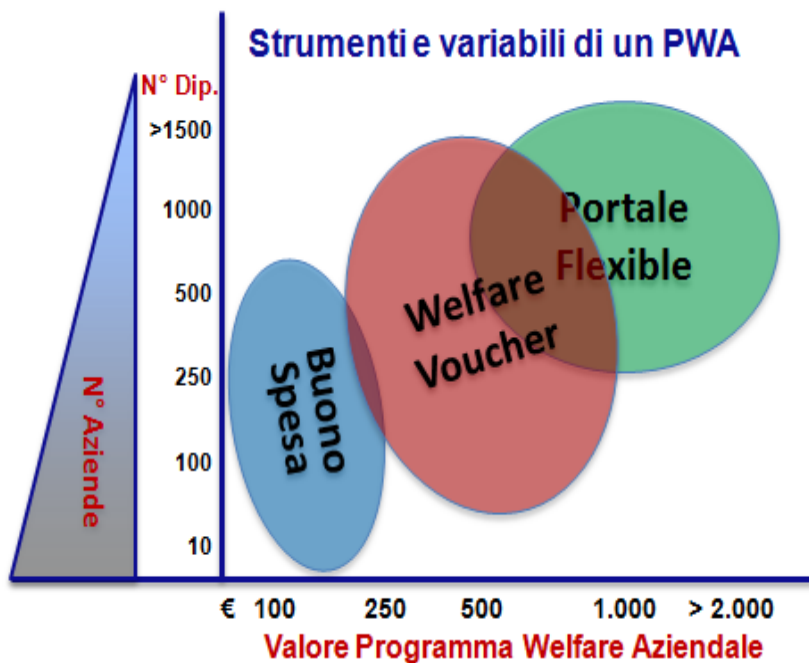
Erogazione di servizi e benefit: Gli strumenti e lo scenario



”Sul welfare aziendale si sta sviluppando un business: con il proliferare di offerte ‘chiavi in mano’ alle imprese, un vero e proprio supermercato del benefit,,

Oggi si evidenzia una significativa e positiva propensione delle aziende allo sviluppo di Piani di Welfare Aziendale. Con un punto di attenzione:

- **la necessità di avere strumenti di gestione adeguati e poco onerosi**



Il nuovo quadro normativo consente ora di diversificare e ampliare l’offerta di strumenti con soluzioni che meglio si adattano alle esigenze delle singole aziende.

Si potrebbe anche ipotizzare una “scalabilità” modulabile di soluzioni dal Buono Spesa fino al portale.

Contatti

info@valorewelfare.it

www.valorewelfare.it



antonio.manzoni@valorewelfare.it

Founding Partner



CONSULENZA INDIPENDENTE PER IL WELFARE AZIENDALE