Convegno per imprese, manager e consulenti

Welfare aziendale: leva strategica per attrarre e trattenere i talenti

- considerazioni sui bisogni delle imprese
- soluzioni pratiche per soddisfarli



c/o API Lecco e Sondrio Via della Pergola, 73 - Lecco

Introduce:

Mario Gagliardi Responsabile Relazioni Industriali e Welfare - API Lecco Sondrio

Relatore:

Giovanni Lucchetta Amministratore TreCuori Spa - Società Benefit









Il Welfare è un tema di grande attualità



Le grandi aziende

lo conoscono e qualcosa fanno

Le PMI

lo conoscono ancora poco e lo utilizzano poco

Il ruolo delle Associazioni di categoria e dei consulenti



Il Welfare richiede competenze multidisciplinari



GIUSLAVORO E PAGHE





Le varie tipologie di welfare aziendale



Accordo 2º liv. (conv. PDR)

La modalità usuale quando ci sono i sindacati.

Prende origine da un accordo di 2º livello della cui parte premiale l'azienda può proporre la conversione in welfare ai lavoratori, che hanno singolarmente la facoltà di accettare o meno.

Facoltà del lavoratore



Regolamento unilaterale

No sindacati, no conversione in €.

Prende origine da un regolamento unilaterale dell'azienda (o da un accordo che nasce in welfare) in favore di categorie omogenee di lavoratori, a prescindere dei risultati aziendali futuri.

Per categorie omog.



Individuale

Pochi servizi.

Prende origine dalla **libera volontà dell'azienda** di premiare dei singoli lavoratori.

Solo alcuni beni/servizi



Il welfare aziendale è...



LA DEFINIZIONE TECNICA

«Il Welfare Aziendale è genericamente inteso come «benessere aziendale», ovvero l'insieme di misure conciliative, benefit e prestazioni non monetarie erogate a favore dei dipendenti, con l'obiettivo di migliorare la qualità della vita e il benessere dei lavoratori e dei loro familiari.

I beni ed i servizi offerti in regime di welfare aziendale godono di una significativa **agevolazione contributiva e fiscale**, determinando un risparmio per l'azienda (-33%) ed una maggiore capacità di acquisto per i lavoratori (+56%).

UN SIGNIFICATO PIU' PROFONDO

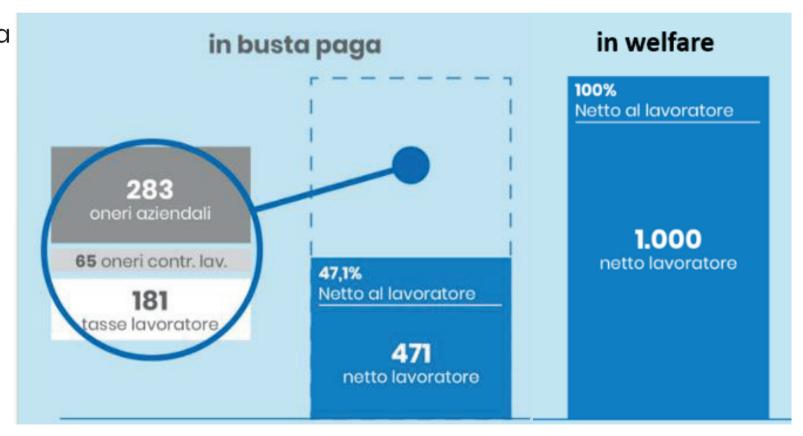
- Spesso questo concetto si traduce con: "dare degli importi ai propri dipendenti senza pagare tasse e contributi";
- Pur essendo senz'altro vero e rilevante, non è l'unica ragione per la quale il welfare si sta sviluppando;
- Il vantaggio fiscale è sicuramente rilevante ma non è l'unico motivo per cui un'azienda dovrebbe attivare un piano welfare.



QUANTO: l'entità dei vantaggi fiscali e contributivi



Sono molto rilevanti sia i vantaggi contributivi per l'impresa, che i vantaggi fiscali per i lavoratori.









Voci	In busta paga		In Welfare		Delta
Importo lordo	75.187,97	75,2%	91.652,25	91,7%	16.464,28
Oneri a carico lavoratori	27.255,64	27,3%		0,0%	- 27.255,64
Importo netto ai lavoratori	47.932,33	47,9%	91.652,25	91,7%	43.719,92
Oneri a carico azienda	24.812,03	24,8%		0,0%	- 24.812,03
Costo di gestione del Piano		-	8.347,75	8,3%	8.347,75
Budget aziendale	100.000,00	100,0%	100.000,00	100,0%	0



Primi concetti chiave



Il Welfare può essere attivato da qualsiasi azienda , piccola o grande che sia;
E' possibile farlo tramite un semplice regolamento e quindi non sono indispensabili i sindacati;
C'è un risparmio fiscale che, rispetto ad una erogazione in busta paga, a parità di cifra messa a disposizione dall'azienda consente di aumentare di circa il 100% quanto arriva ai lavoratori;
Non costituisce diritto acquisito e quindi può essere attivato o disattivano e comunque modulato secondo la strategia che l'azienda intende attuale.





Ma oggi vogliamo andare oltre al semplice risparmio fiscale...



Il welfare oltre il risparmio fiscale





I collaboratori, uno degli asset più importanti dell'azienda.

Cosa succederebbe se si licenziassero 3 o 4 persone chiave della vostra azienda?







Cosa li fa sentire a proprio agio?

Cosa cercano i lavoratori nel lavoro?



Cosa li fa sentire soddisfatti, motivati e sereni nel luogo di lavoro?

«E' solo una questione di soldi?»



Gli obiettivi di un'azienda



Tra gli obiettivi principali di un'azienda c'è sicuramente il benessere dei propri dipendenti, al fine di:

- □ Non perdere le **persone chiave**, i talenti presenti in azienda che la rendono speciale;
- ☐ **Motivare** tutte le persone dell'organizzazione, **non solo i vertici**; tutti sappiamo che i risultati discendono direttamente dalla motivazione delle persone che vivono l'azienda;
- □ Trovare la chiave per **motivare tutte le persone**, anche quelle che sembrano non esserlo;
- Attirare nuovi talenti.





Per rispondere alla domanda che ci stiamo ponendo
(cosa cercano i nostri lavoratori)
dobbiamo prendere atto
che il mondo attorno alla nostra impresa
e ai nostri lavoratori
sta cambiando





Allora, se non bastano i soldi, cosa desiderano?

Significati

Relazioni



Senso di importanza

«Dare un senso al proprio lavoro»





- * Cerca di cambiare lavoro;
- Chiede più soldi per poter trovare quello che cerca al di fuori del lavoro.



COME PREVENIRE QUESTI EFFETTI NEGATIVI?





Attivare un piano welfare è un modo per dire ai propri collaboratori:

«Mi prendo cura di voi»

«Mi state a cuore»

«Non mi siete indifferenti»





Esempi di diversi messaggi innescati dal welfare

«Non vi do un aumento in busta paga ma vi do un importo in welfare così abbiamo tutti dei vantaggi fiscali»

- vero, freddo, utilitaristico
- non migliora il rapporto, anzi

«Quest'anno le cose sono andate bene e quindi ho ritenuto di condividere con Voi i risultati e darvi un premio»

- meglio del primo, ma al centro c'è sempre l'azienda ed i suoi interessi
- positivo ma non modifica il rapporto con l'azienda

«Voi siete importanti per l'azienda e, per quanto l'azienda viva con grande preoccupazione l'incertezza per il futuro, sentiamo il dovere di esservi vicini, di considerare le difficoltà che ogni famiglia deve affrontare per l'aumento del costo della vita. Perciò abbiamo deciso di attivare un piano welfare per supportare voi e le vostre famiglie»

- al centro ci sono i lavoratori e le loro famiglie
- modifica la percezione dell'azienda e induce il lavoratore a pensare che ha un senso lavorare in questa azienda.







Partiresubito

Partirepiano

Partirebene



I concetti chiave

- Il Welfare può essere attivato da qualsiasi azienda, piccola o grande che sia;
- E' possibile farlo tramite un semplice regolamento e quindi non sono indispensabili i sindacati;
- C'è un risparmio fiscale che, rispetto ad una erogazione in busta paga, a parità di cifra messa a disposizione dall'azienda consente di aumentare di circa il 100% quanto arriva ai lavoratori;
- > Non costituisce diritto acquisito e quindi può essere attivato o disattivano e comunque modulato secondo la strategia che l'azienda intende attuale;
- Il welfare ha una valenza culturale e risponde alla necessità di cambiamento del rapporto azienda lavoratori;
- > E' efficace proprio perché non sono solo soldi;
- Quello che conta è il messaggio.



Alcune riflessioni



Immaginiamo due aziende medie, entrambe sane:

- A) Una ha fama di trattare i dipendenti con rispetto e correttezza;
- B) Una ha fama di avere con i lavoratori un rapporto formale e pretende impegno e dedizione basandosi sul fatto che paga puntualmente lo stipendio pattuito.

Immaginiamo altre due aziende, entrambe sane:

- A) Una tiene un canale aperto con i lavoratori e trasmette messaggi (diretti ed indiretti) di attenzione a tutti i lavoratori e non solo di quelli "più vicini" ai vertici;
- B) Una tratta bene i più meritevoli e tiene un atteggiamento di indifferenza con chi non dimostra di impegnarsi.

Immaginiamo ora che cerchiate lavoro e ricevete due proposte di lavoro:

- A)Una vi viene sottoposta da una azienda che ha fama di considerare e rispettare i propri lavoratori, di essere esigente ma attenta alle relazioni.
- B)Una vi viene sottoposta da un'azienda sana, ma esigente nel pretendere rispetto delle regole aziendali.

Quale delle due aziende sarebbe la vostra prima scelta?



Una domanda conclusiva



«Che tipo di azienda volete che sia la vostra?»



Grazie!

Domande e risposte



TreCuori S.p.A. Società Benefit

Viale Italia, 160 31015 Conegliano (TV) t 0438 1918075 info@trecuori.org www.trecuori.org

Welfare Aziendale

TreCuori

Welfare aziendale

Dai vantaggi fiscali al coinvolgimento, alla fidelizzazione ed all'attrazione dei collaboratori.

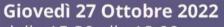




Convegno per imprese, manager e consulenti

Welfare aziendale: leva strategica per attrarre e trattenere i talenti

- considerazioni sui bisogni delle imprese
- soluzioni pratiche per soddisfarli



dalle 15.30 alle 18.00

c/o API Lecco e Sondrio Via della Pergola, 73 - Lecco

Introduce:

Mario Gagliardi Responsabile Relazioni Industriali e Welfare - API Lecco Sondrio

Relatore:

Giovanni Lucchetta Amministratore TreCuori Spa - Società Benefit







