

**2013 - UNO SGUARDO AL
FUTURO DEI BENEFIT:
Veneto Banca, SAS e Juventus**

Convegno Unindustria, 30 ottobre 2012

Willis

SCENARIO – I DIPENDENTI

MACRO TREND

- **Crescita salariale bloccata (nel periodo 1993-2011 le retribuzioni hanno variazione nulla)**
- **Perdita di potere d'acquisto e riduzione della capacità di risparmio.**
- **Tagli alla spesa sociale**
- **Aumento degli oneri a carico delle famiglie che portano ad uno scoraggiamento della domanda di servizi socio-assistenziali**

TREND AZIENDE

- **Piano benefit tradizionale non in linea con le esigenze specifiche**
- **Mancanza di un supporto aziendale in alcune aree (educazione, assistenza domiciliare per i genitori) che potrebbero tradursi in un concreto sostegno al reddito**
- **Poca percezione dello “sforzo” economico aziendale nel fornire piani benefit**



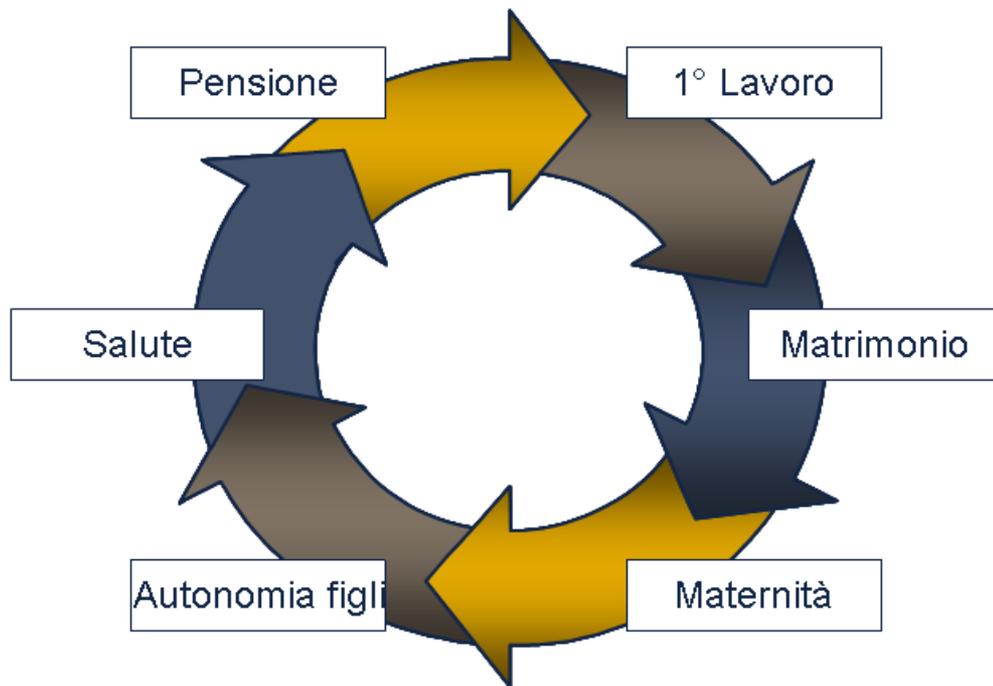
FLEXIBLE BENEFITS : COSA SONO

- I Flexible Benefits sono modelli di total reward e compensation in cui l'azienda assegna un **budget** a **categorie omogenee** di dipendenti.
- Con il proprio budget, ciascun dipendente **sceglie autonomamente** la composizione del suo pacchetto benefit, tra quelli disponibili, sulla base delle sue esigenze.
- La composizione del pacchetto personale del dipendente potrà variare di anno in anno.



CICLO DI VITA DEL DIPENDENTE

- Le esigenze del singolo variano in funzione dell'età, dello status familiare, del livello di reddito e in base ad altri fattori territoriali e culturali.
- Tutto ciò si riflette sulle esigenze in termini di benefit a cui un dipendente vorrebbe avere accesso.
- L'obiettivo di un Piano di Flexible Benefits è proprio quello di offrire un'ampia gamma di benefit tra cui scegliere e di costruire il proprio personale pacchetto, **la cui composizione potrà variare di anno in anno.**



LA NORMATIVA

Riferimenti normativi

Art. 51, comma 1 TUIR

Criterio generale di **totale tassabilità** di quanto ricevuto dal dipendente in relazione al rapporto di lavoro

Art. 51, comma 2 e seguenti TUIR:

In deroga al comma 1, elenco di somme o valori che **non concorrono** alla formazione del reddito:

- Contributi previdenziali/assistenziali
- Contributi per assistenza sanitaria
- Prestazioni di servizi di trasporto collettivo
- Asili nido o colonie climatiche
- Borse di studio per i dipendenti o relativi familiari
- I benefit previsti dall'art. 100

Art. 100, comma 1 del TUIR

Servizi con finalità: educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto

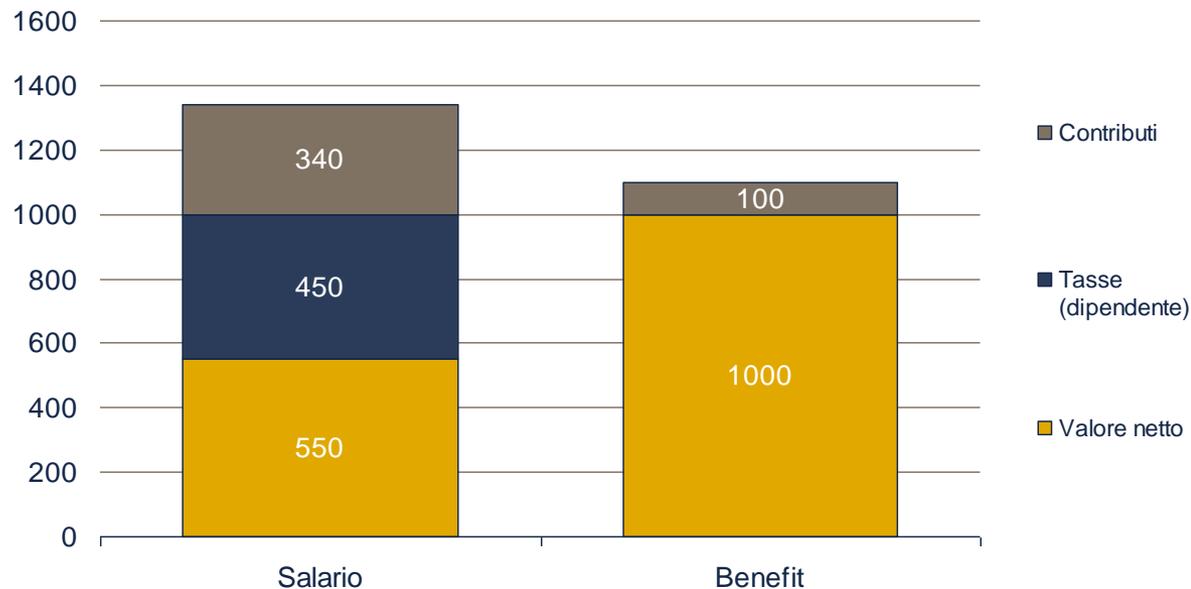


CONFRONTO CASH VS BENEFIT

Confronto tra un **aumento retributivo di € 1.000** sotto forma di **salario**, rispetto ad un analogo erogazione in **budget Flex**.

Nell'erogazione in **salario**, sono stati conteggiati un'aliquota marginale IRPEF del 45% (carico dipendente) e contributi INPS + TFR medi del 34% (carico azienda).

Nell'erogazione in budget flex, è stato calcolato un contributo di solidarietà pari al 10%. Tale livello di contribuzione fa riferimento ai benefit "*contributi previdenziali*" e "*contributi per assistenza sanitaria*".



FLEXIBLE BENEFITS : VANTAGGI

Benefici fiscali per i dipendenti

I benefit inclusi nel piano non concorrono alla formazione di reddito e non sono quindi soggetti a tassazione.

Riduzione del carico contributivo per le aziende

Tali benefit sono soggetti a regime contributivo agevolato.

“Acquisto consapevole” da parte del dipendente

Il dipendente comprende, diversamente dai benefit tradizionali, l'effettivo ammontare della spesa aziendale.

Controllo dei costi

L'azienda “blocca” nel tempo il budget di spesa destinato ai nuovi benefit: l'impegno aziendale si sposta dall'offrire un dato benefit all'offrire un dato budget (non vincolato al variare del costo del benefit).



IL DISEGNO DEL PIANO

**Pacchetto
Flexible**

es. Educazione, istruzione, viaggi,
educazione, palestre, assistenza
domiciliare, etc.

**Benefits integrativi
aziendali**

**Contrattazione di II
livello**

es. Ticket lunch, polizze sanitarie
integrative, polizze vita etc.

Benefit obbligatori da CCNL

es. Polizza infortuni professionali, contributi
a fondi pensione e sanitari di categoria,
etc.

IL PANIERE DEI BENEFIT

NON RIMBORSUALE

RIMBORSUALE

WELFARE

- Assistenza domiciliare
- Check-up
- Abbonamento mezzi pubblici
- Contributi aggiuntivi al fondo pensione (*versamento diretto*)

- Rimborso spese educazione e libri di testo
- Massimali spese mediche :
 - Lenti e occhiali;
 - Cure dentarie;
 - Visite specialistiche

LIFESTYLE

- Corsi non professionali
- Palestre e circoli sportivi
- Ingressi al Cinema
- Pacchetto Viaggio
- Centri benessere
- Attività per Bambini
- Degustazioni, Attività sportive
- Buoni spesa

Benefit non erogabili in questa modalità



ASPETTI TECNICI

COME FINANZIARE UN PIANO FLEX



- Riallocazione del budget di spesa aziendale (“cost neutral”)
- Aumento del costo globale dei salari per almeno una categoria di dipendenti
- Conversione *a monte* dei premi di produzione, dei bonus o della salary increase
- Definizione di un mix di tutte le soluzioni precedenti

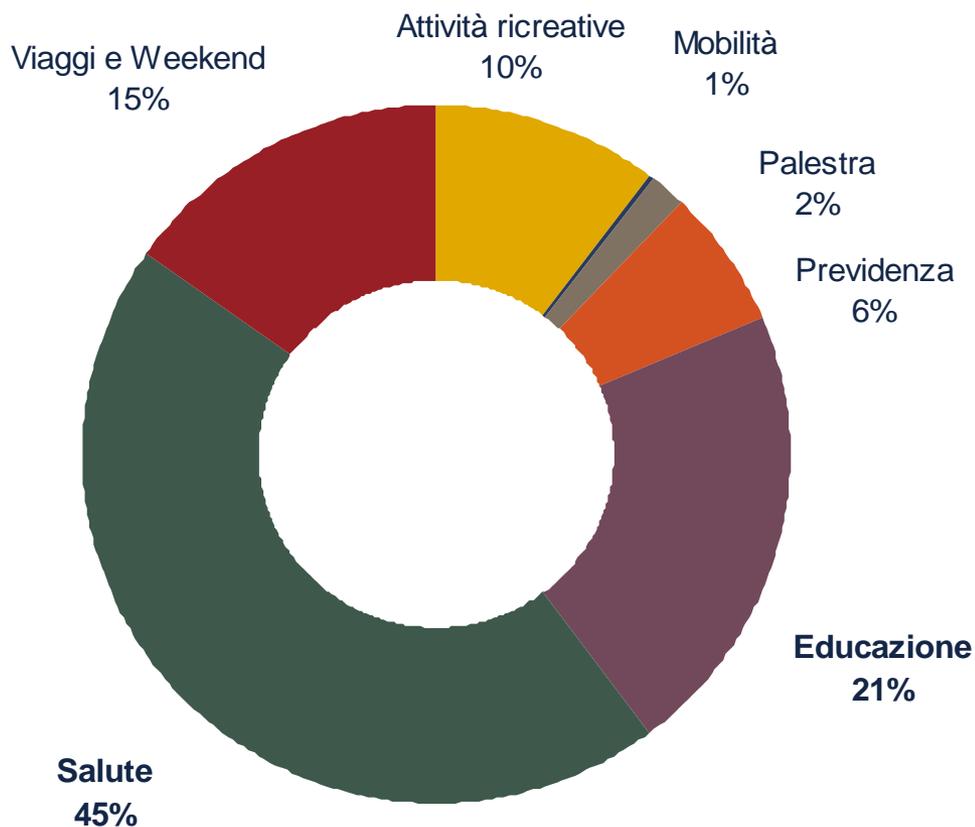
BENCHMARK DI DISEGNO

Possono essere individuati due macro trend:

- **Piani orientati al welfare:** in quest'area rientrano quelle tipologie di piani il cui obiettivo primario è supportare i dipendenti, in particolar modo la popolazione non manageriale con retribuzioni normalmente inferiore ai 30.000 - 40.000 Euro.
 - Il piano si rivolge principalmente ad **operai ed impiegati**.
 - Il budget per dipendente è compreso nel range **450 – 600 Euro**.
- **Piani orientati alla fidelizzazione:** in quest'area rientrano quelle tipologie di piani il cui obiettivo primario è attrarre e fidelizzare la popolazione manageriale.
 - Il piano si rivolge principalmente a **quadri e dirigenti**.
 - Il budget per i quadri è compreso nel range **750 – 1.700 Euro**, mentre per i dirigenti è compreso nel range **1.500 – 5.000 Euro**.

SCELTE DEI DIPENDENTI

Impiegati e quadri

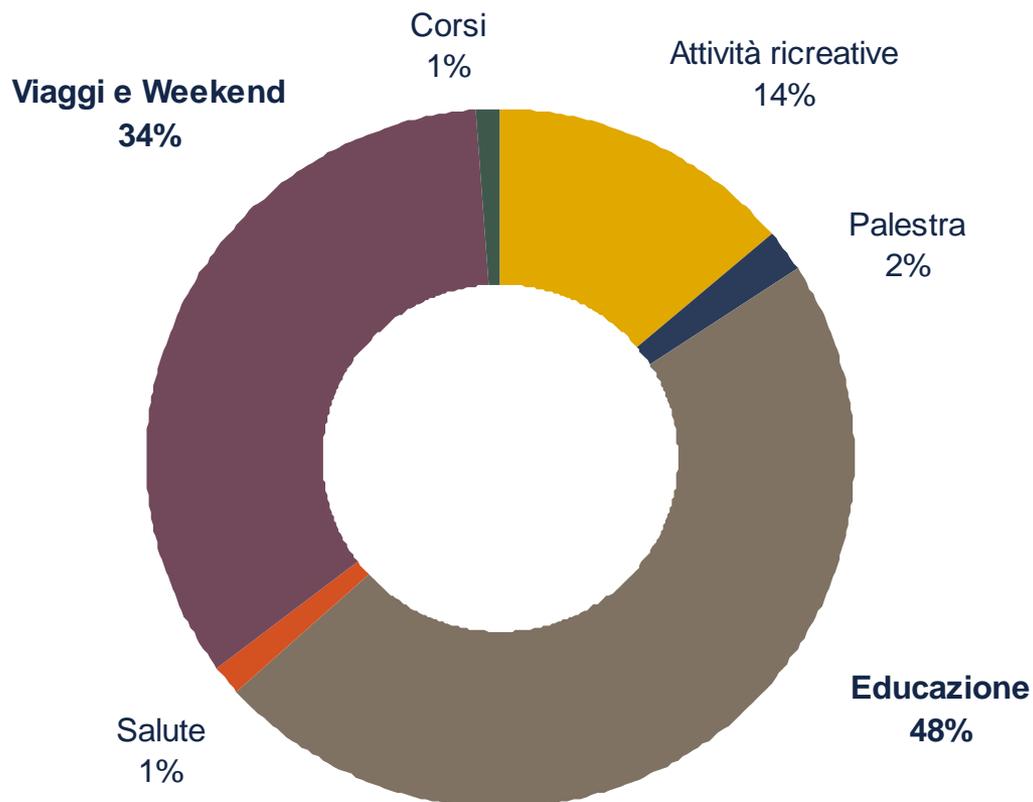


- Le scelte si concentrano sui massimali per spese mediche e per educazione
- Prevale l'area Welfare (73% incl. Previdenza e Mobilità)
- I piani Flexible Benefits sono utilizzati per la copertura delle spese correnti del dipendente e rappresentano un concreto supporto economico

Fonte: *Scelte dei dipendenti di aziende clienti Willis all' 11/07/2012*

SCELTE DEI DIPENDENTI

Dirigenti



- Prevale l'area ricreativa (51%)
- La previdenza non è abitualmente inclusa nel paniere di scelta (limiti di deducibilità già esauriti), così come i massimali per spese mediche
- L'educazione rimane una voce rilevante anche con budget elevati (gen. rimborso di rette scolastiche/universitarie)

Fonte: *Scelte dei dipendenti di aziende clienti Willis all'11/07/2012*



CASE STUDY- VENETO BANCA

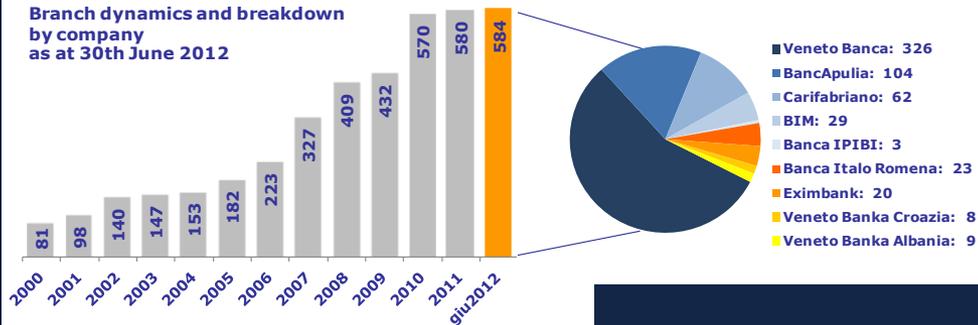
Il Gruppo Veneto Banca



Il Gruppo Veneto Banca



Branch dynamics and breakdown by company as at 30th June 2012



584 Sportelli, di cui 524 in Italia + 40 Negozi Finanziari IPIBI

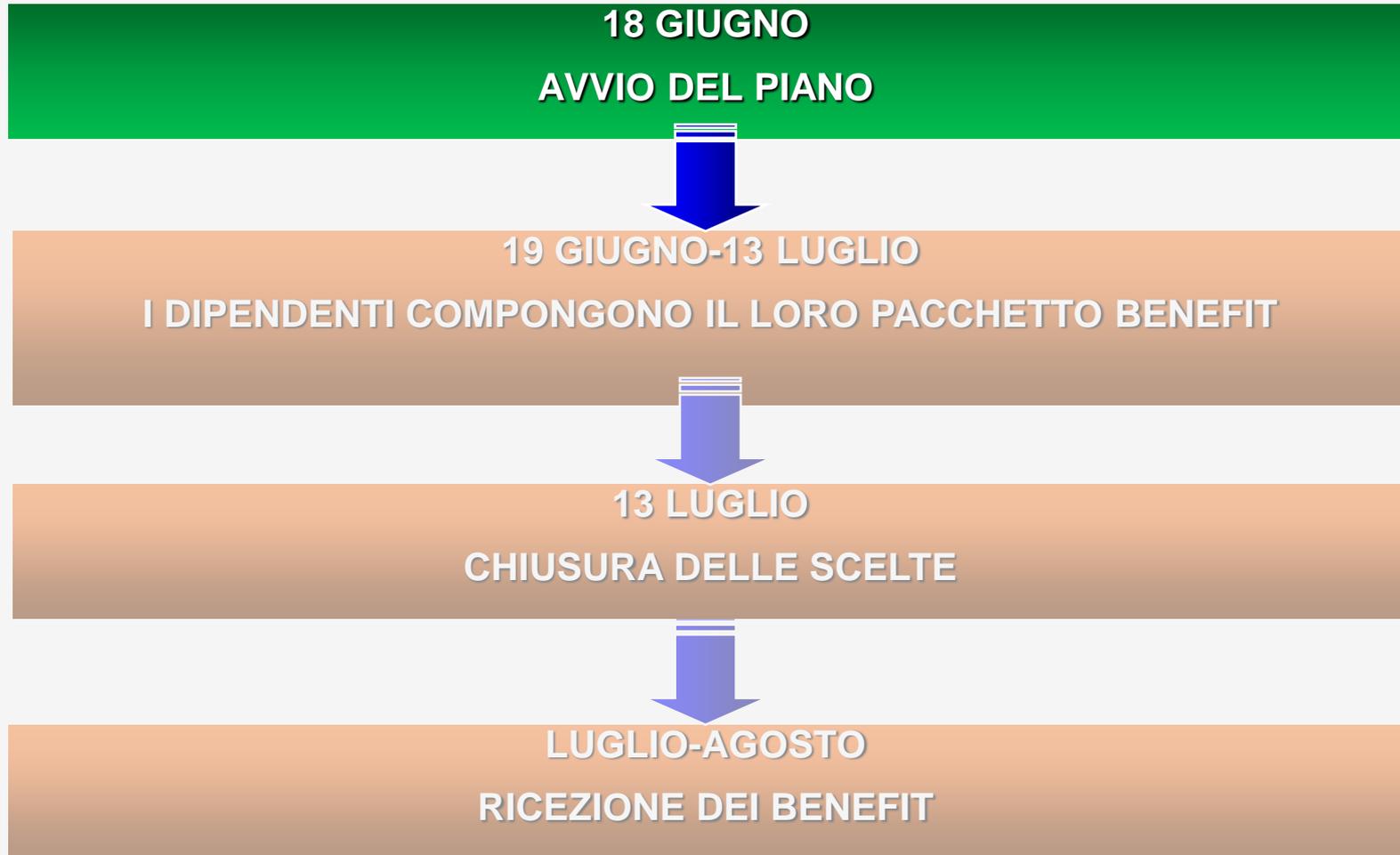
6255 dipendenti

CASE STUDY: VENETO BANCA

Il gruppo Veneto Banca ha scelto di riformare la propria politica di bonus, riducendo il target bonus e integrando un budget flex comune per tutti gli appartenenti alla categoria dirigenti

- **La popolazione coinvolta:** 134 dirigenti
- **Il finanziamento del piano:** prevalentemente ricavando il budget dal monte bonus previsto per l'anno d'erogazione
- **I benefit:** accesso all'intero paniere dei benefit escl. fondo pensione








BackOffice | Edit ON | Profiler ON | Nascondi Utenti |

La mia pagina

[I miei dati](#)
[Il mio carrello](#)

Gestione Account

Link Importanti

Help

[Home /](#)

Benvenuto

Gentili Colleghe e Colleghi,

al fine di rispondere in maniera efficace alle vostre esigenze, abbiamo deciso di arricchire e migliorare gli attuali sistemi di benefit aziendali, offrendovi l'opportunità di diversificarli e personalizzarli.

Tale approccio viene chiamato Flexible Benefit e ci permette di mettervi a disposizione un budget che potrete utilizzare per selezionare alcuni servizi con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza e prevenzione sanitaria all'interno di una vasta gamma di opzioni.

Vi proponiamo un paniere di benefit che ci auspichiamo possa soddisfare le vostre esigenze personali e familiari. La forza di questo nuovo programma risiede proprio nell'opportunità che ciascuno di voi ha nel comporre il proprio pacchetto.

Per realizzare tutto questo, abbiamo scelto di collaborare con Willis, società leader nella consulenza di innovativi sistemi di Employee Benefit e che sarà a vostra disposizione per il supporto di tipo tecnico e operativo all'indirizzo e-mail it_info_flex@willis.com.

Vi ricordiamo inoltre che il vostro HR di riferimento è a vostra disposizione per chiarimenti di tipo gestionale e interpretativo.

Vi invitiamo quindi a navigare nel portale "FlexWeb" e a creare per la prima volta il vostro personale pacchetto di benefit.

Il mio carrello

Il carrello è vuoto.

SCADENZE

Non ci saranno altre scadenze

SCONTRINO

Flex iniziale
 Flex disponibile

I BENEFIT DEL PIANO

AREA WELFARE

ASSISTENZA DOMICILIARE

CHECK-UP

ABBONAMENTO MEZZI PUBBLICI

RIMBORSO SPESE EDUCAZIONE E LIBRI DI TESTO

MASSIMALI SPESE MEDICHE

AREA LIFE STYLE

ATTIVITÀ SPORTIVE

INGRESSI AL CINEMA

CENTRI BENESSERE

PACCHETTO VIAGGIO

CORSI NON PROFESSIONALI

ATTIVITÀ PER BAMBINI

PALESTRE E CIRCOLI SPORTIVI



BackOffice Edit ON Profiler ON Nascondi Utenti

User1 DEMOUSER3

La mia pagina

- I miei dati
- Le mie scelte flex
- Ass. Domiciliare
- Educazione
- Palestra
- Salute
- Cultura e Intrattenimento
- Viaggi e Weekend
- Relax e Benessere
- Sport e Avventura
- Attività per Bambini
- Mobilità
- Corsi

Il mio carrello

Gestione Account

Link Importanti

Help

Home / Catalogo / Scelte Flex

Asilo nido e scuola materna

Rimborso Spese



Rette scolastiche

Rimborso Spese



Tasse universitarie

Rimborso Spese



Libri di testo

Rimborso Spese



Palestra Dolce Vita



GetFIT Club - 1 mese di prova



1 2 3 4 5 ▶

Il mio carrello

Il carrello contiene 2 elementi.

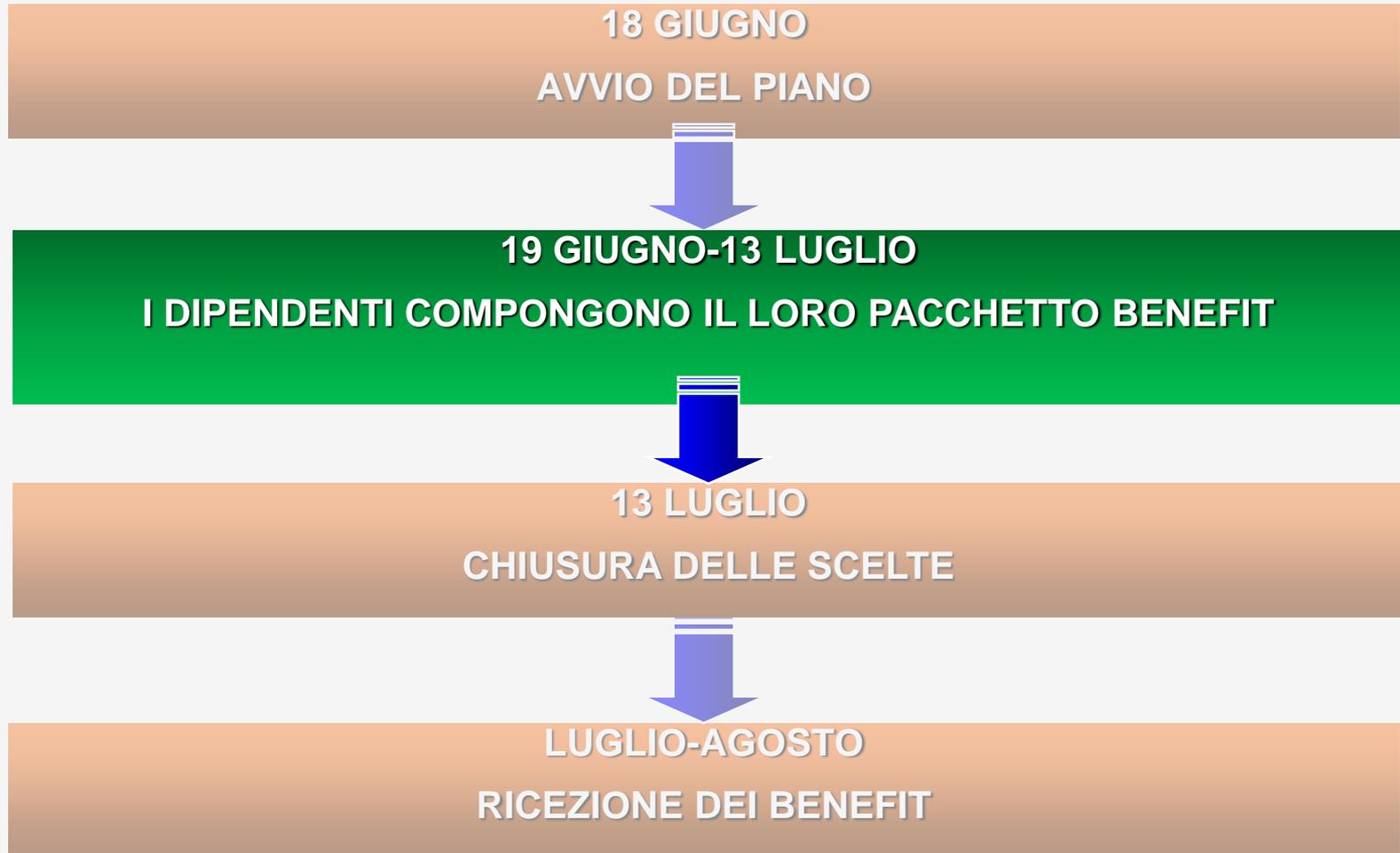
🔒 2 - Elemento acquistato

SCADENZE

Non ci saranno altre scadenze

SCONTRINO

Flex iniziale	4000 P.F.
Totale	1514 P.F.
Flex disponibile	2486 P.F.





BackOffice

Edit ON

Profiler ON

Nascondi Utenti

User1 DEMOUSER3

La mia pagina

I miei dati

Le mie scelte flex

Ass. Domiciliare

Educazione

Palestra

Salute

Cultura e

Intrattenimento

Viaggi e Weekend

Relax e Benessere

Sport e Avventura

Attività per Bambini

Mobilità

Corsi

Il mio carrello

Gestione Account

Link Importanti

Help

Home / Configurazione del benefit

Massimali per spese mediche 0

Il Benefit

La mia scelta

Informazioni



Il presente benefit può operare ad integrazione della copertura sanitaria per i Dirigenti del Gruppo Veneto Banca e pertanto è possibile :

- Richiedere il rimborso delle prestazioni non previste dalla copertura sanitaria (per esempio visite pediatriche di controllo, medicina alternativa);
- Richiedere il rimborso delle spese riferite a prestazioni liquidabili anche dalla copertura sanitaria, per la quota rimasta a tuo carico (franchigie, scoperti, eccedenze di massimali). Puoi decidere di utilizzare una parte o la totalità del tuo budget per avere il rimborso delle spese mediche per le seguenti prestazioni: Ricoveri; Alta Diagnostica, Cure dentarie (ortodonzia, odontoiatria, ablazione del tartaro, ecc); Occhiali (lenti, montature, lenti a contatto, occhiali da sole graduati, soluzioni saline ecc), Visite pediatriche (sono incluse anche quelle di controllo); Cure fisioterapiche e rieducative; Chiropratico; Cure Termali (escluse quelle di natura alberghiera); Visite psicologiche; Dietologo; Medicina alternativa; Visite specialistiche; Farmaci.

In generale, è possibile richiedere il rimborso delle prestazioni che siano relative all'assistenza sanitaria e più precisamente riguardino la cura della malattia, anche se determinata da infortunio, il rimborso delle spese mediche effettuate per il recupero della salute compromessa da malattia e/o infortunio definizione riportata nella circolare del Ministero delle Finanze n. 326/E del 23.12.1997.

Il mio carrello

Il carrello contiene 2 elementi.

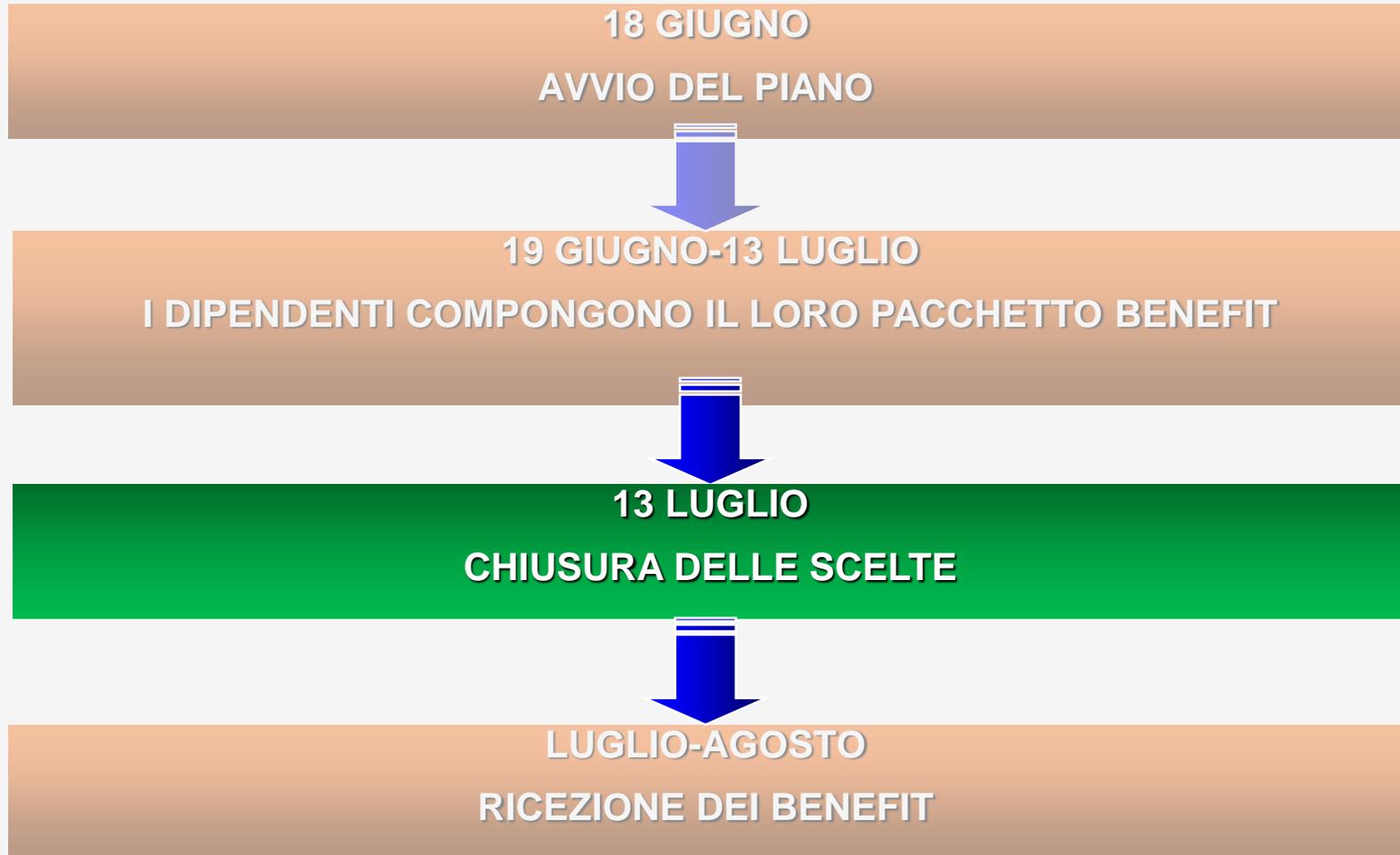
2 - Elemento acquistato

SCADENZE

Non ci saranno altre scadenze

SCONTRINO

Flex iniziale	4000 P.F.
Totale	1514 P.F.
Flex disponibile	2486 P.F.





- La mia pagina**
- I miei dati
- Le mie scelte flex
- Il mio carrello
- Gestione Account**
- Link Importanti**
- Help**

Home / Carrello

	benefit	costo	
	Week end in capitale europea	1496 P.F.	
	Palestre in Veneto	18 P.F.	

Il mio carrello

Il carrello contiene 2 elementi.

2 - Elemento acquistato

SCADENZE

Non ci saranno altre scadenze

SCONTRINO

Flex iniziale	4000 P.F.
Totale	1514 P.F.
Flex disponibile	2486 P.F.

Attenzione:

1 - Prima di confermare le tue scelte ti preghiamo di leggere attentamente la sezione "Informazioni" per verificare che le modalità di utilizzo del benefit siano allineate con le tue specifiche necessità.

2 - In caso di modifica della sede di lavoro di appartenenza, ti preghiamo di segnalarlo tramite mail all'indirizzo : it_info_flex@willis.com.

Legenda

Icone di stato	Bottoni di comando
Elemento acquistato	Apri il tab di configurazione
In attesa di conferma	Elimina dal carrello
Pronto per il pagamento	Visualizza informazioni
Bloccato in attesa di pagamento	
Scaduto	



IMPATTO AZIENDALE

Metodologia di calcolo:

L'**87 %** del budget speso dai dipendenti è stato destinato a benefit disciplinati **dall'art. 100**, per i quali è prevista l'esenzione contributiva da parte dell'azienda.

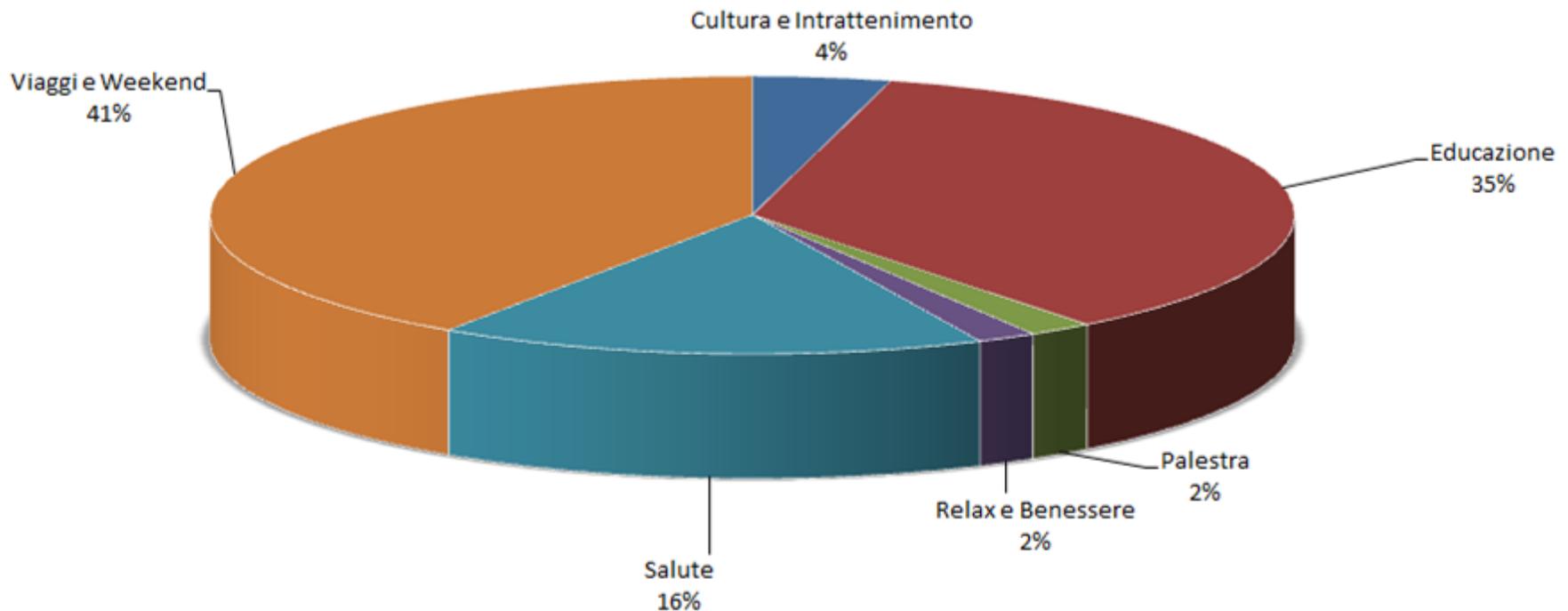
Il restante **13 %** del budget è stato destinato a benefit disciplinati dall'**art. 51**, per i quali è previsto un contributo di solidarietà da parte dell'azienda, pari al 10 %.

LE SCELTE DEI DIPENDENTI

ORIENTAMENTO DELLE SCELTE:

Le scelte si sono accentrate principalmente sui seguenti benefit:

- ❑ Viaggi e Week End (con il 41% del budget complessivo allocato in quest'area)
- ❑ Rimborso spese per Educazione (con il 35% del budget complessivo allocato in quest'area)



COSA NE PENSA L'AZIENDA

Giuseppe Del Russo

Direzione Risorse Umane Veneto Banca

Flex Ben Project Manager

Perché Veneto Banca ha implementato il progetto?

Come è stato vissuto / percepito dai destinatari?

Gli obiettivi che Veneto Banca vuole raggiungere nei prossimi 5 anni sono:

- Estendere entro 3 anni il piano di flexible benefits anche ai quadri
- Aumentare il budget pro-capite per le categorie dirigenziali
- Estendere entro 5 anni il piano a tutta la popolazione



Altri esempi di piani flexible benefits

ALTRI PIANI FLEX

Willis

Destinatari: Dirigenti e Quadri

Lancio del piano: 2011

Juventus

Destinatari: Quadri

Lancio del piano: Novembre 2012

SAS

Destinatari: totalità della popolazione aziendale

Lancio del piano: Primo trimestre 2013