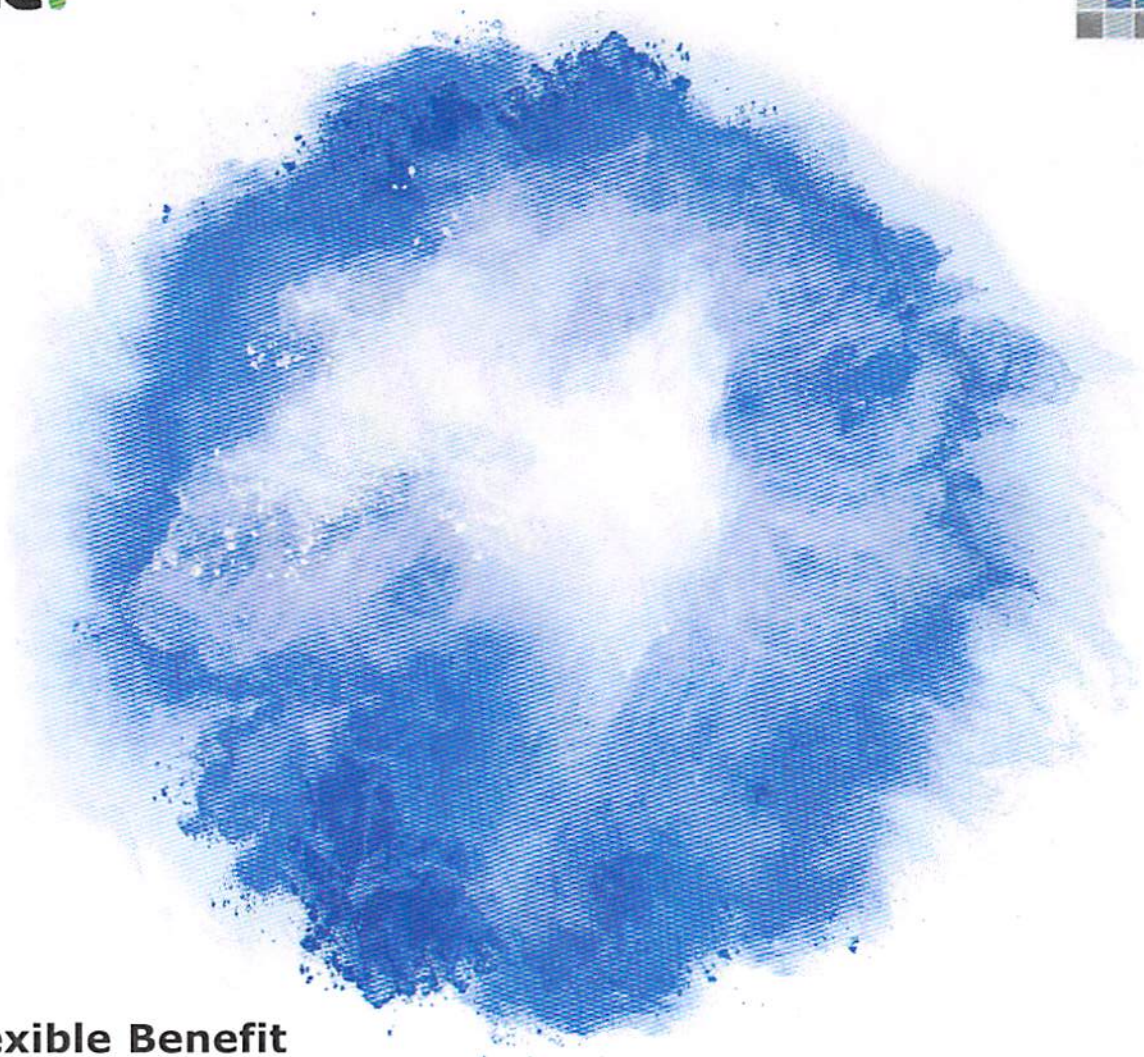
Deloitte.

CODAU

Coordinamento permanente dei Direttori Amministrativi e Dirigenti delle Università Italiane

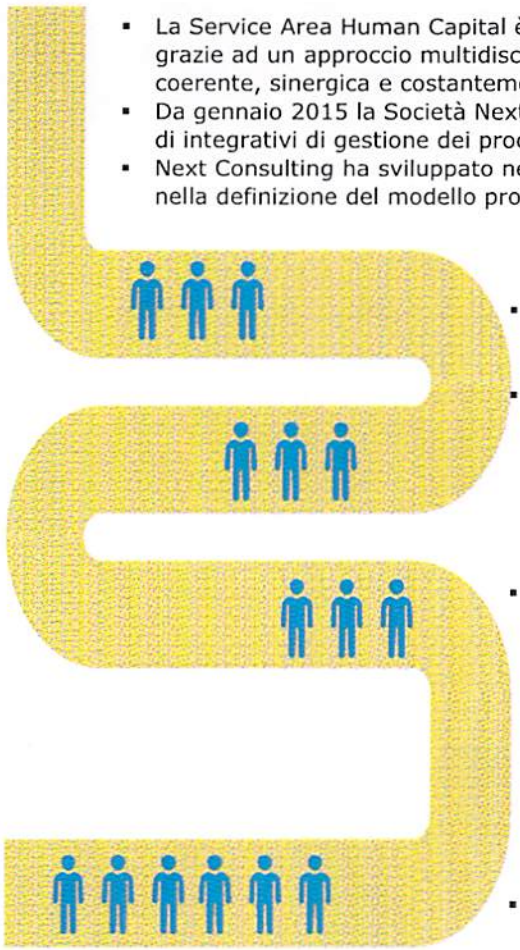


Piano di Flexible Benefit

Proposta di collaborazione

Milano – 29 Settembre 2016

Proposta di collaborazione
Premessa e obiettivi



- La Service Area Human Capital è uno dei principali advisor e global partner di aziende, governi e organizzazioni di tutto il mondo; grazie ad un approccio multidisciplinare ed integrato, aiuta i propri Clienti nel creare valore attraverso una gestione delle risorse coerente, sinergica e costantemente allineata con gli obiettivi strategici e di business.
- Da gennaio 2015 la Società Next Consulting con la totalità della sua offerta (diagnosi organizzative, indagini retributive, creazione di integrativi di gestione dei processi HR) è confluita in Deloitte al fine di arricchire i servizi offerti in ambito Total Reward.
- Next Consulting ha sviluppato negli anni un rapporto privilegiato con un Gruppo di Università italiane con cui collabora, da 15 anni, nella definizione del modello professionale di sistema e nell'elaborazione dell'indagine retributiva (8° Ed. Indagine Retributiva).

- Nell'ultimo decennio è cresciuto il bisogno di migliorare gli ambienti di lavoro tramite strategie organizzative in grado di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale di tutti i lavoratori.
- La recente evoluzione normativa in merito a tematiche Welfare (Legge di Stabilità 2016 e conseguenti modifiche TUIR) ha portato a maggiore appetibilità dell'implementazione Piani Welfare ampliandone le causali e specificandone i profili fiscali ma particolare attenzione deve essere fatta all'applicazione nel mondo pubblico.

- Deloitte propone a CODAU una partnership al fine di offrire ai propri associati un progetto componibile:

- Evidenti sinergie nascono dalla combinazione dei diversi moduli

Questa documentazione è da considerarsi materiale riservato ed è di proprietà esclusiva di Deloitte. In nessun caso potrà essere intesa e/o interpretata come un documento contrattuale, dal quale possano derivare obblighi e/o responsabilità per Deloitte. Tale documentazione, in quanto non richiamata dalle parti nella Proposta, non sottoscritta, non siglata e non allegata, non avrà alcuna valenza contrattuale.

© 2016 Deloitte

Contenuti

1 Modulo 1 - 2

3 Modulo 3

4 Offerta economica

© 2016 Deloitte

High Level Survey & Widespread Survey
Obiettivo

Modulo 1

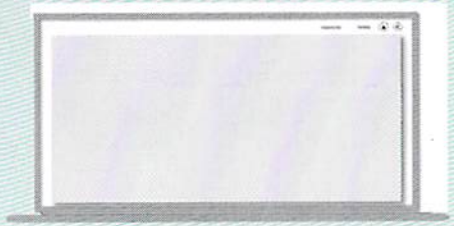
High Level Survey

- ✓ Coinvolgimento degli Atenei attraverso una survey mirata all'individuazione nell'ambito delle tematiche welfare:
  - dell'as is
  - delle specificità dell'Ateneo
  - dei *desiderata*.
- ✓ Tale survey vede coinvolta la struttura/entità che si occupa di tali tematiche all'interno nell'ateneo stesso.

Modulo 2

Widespread Survey

- ✓ Coinvolgimento diretto della popolazione interessanta per giungere ad una rappresentazione delle esigenze dei dipendenti e ad una analisi dettagliata della domanda interna.
- ✓ Tale survey sarà effettuata attraverso un portale dedicato.



© 2016 Deloitte

Contenuti

1 Modulo 1 - 2

3 Modulo 3

4 Offerta economica

© 2016 Deloitte

Piano di *flexible benefit*
Inquadramento generale

Cosa

Perché

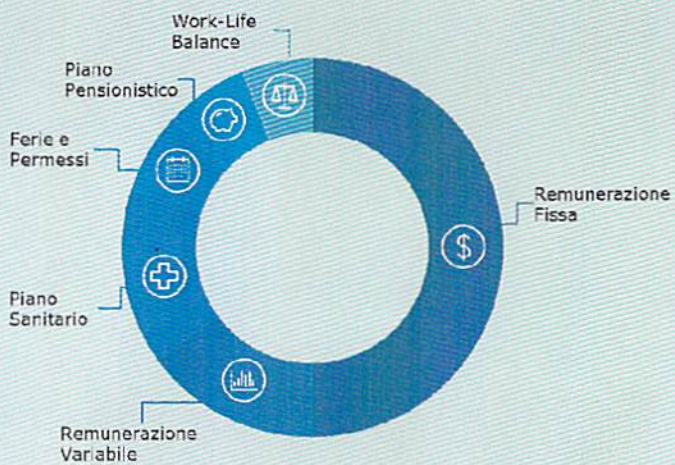
Chi

Come

Quando

Ottica Total Reward

La retribuzione dei dipendenti non è esclusivamente monetaria: il ruolo dei *non monetary reward* sta assumendo sempre maggiore importanza all'interno dei pacchetti complessivi. La consapevolezza che vi sia una **pluralità di strumenti di remunerazione** rappresenta una **leva efficace** per **coinvolgere** e **motivare** le persone a migliorare la propria performance, determinando effetti positivi sia a livello individuale che aziendale. L'adozione di **un'ottica di Total Reward** consente la corretta **valorizzazione** delle singole componenti della remunerazione



Welfare aziendale

Un **sistema di Welfare** consiste nell'offerta di **servizi e strumenti** di natura **non monetaria**, che l'azienda mette a disposizione dei propri dipendenti e delle loro famiglie, impattando positivamente il loro potere d'acquisto

- Casse sanitarie e fondi previdenziali
- Scuola e istruzione
- Sociale, ricreativo, culturale, educativo
- Mutui e finanziamenti
- Altri servizi/*fringe benefit*

Novità Legge di Stabilità 2016
Due pilastri fondamentali

Imposizione sostitutiva

Possibilità di beneficiare dell'imposizione sostitutiva del 10% dei premi di risultato entro il limite di €2.000/2.500 per redditi da lavoro dipendente inferiori a 50.000€

NON APPLICABILE

Defiscalizzazione Welfare

Possibilità di beneficiare della detassazione completa sugli importi destinati al Welfare aziendale. Concomitate ampliamento delle causali dei servizi offerti come Welfare e quindi della loro utilizzabilità

© 2016 Deloitte

Piano di *flexible benefit*
Vantaggi

Cosa

Perché

Chi

Come

Quando

Vantaggi dell'attivazione di un piano Welfare

Appetibilità dei pacchetti	I piani di Welfare consentono la strutturazione di pacchetti retributivi per attrarre nuovi talenti e avere a disposizione leve di gestione innovative per l'intero personale
Motivazione	La strutturazione di un piano di Welfare aziendale può essere sfruttata come leva per la motivazione delle proprie risorse
Efficienza fiscale	I piani di Welfare permettono di massimizzare l'efficienza fiscale per la società
Incentivazione	I piani di Welfare mirano ad incentivare le risorse all'interno del framework sindacale aziendale
Capacità di spesa	Un piano di Welfare ben strutturato consente l'aumento della capacità di spesa dei dipendenti
Brand Image	I piani di Welfare aziendale aumentano la Brand Image aziendale e la valorizzano anche nei confronti dei competitor

© 2016 Deloitte

Piano di *flexible benefit*
Destinatari

Cosa

Perché

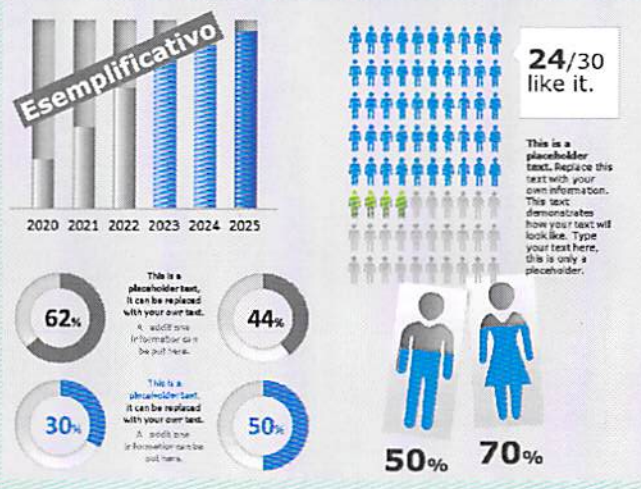
Chi

Come

Quando

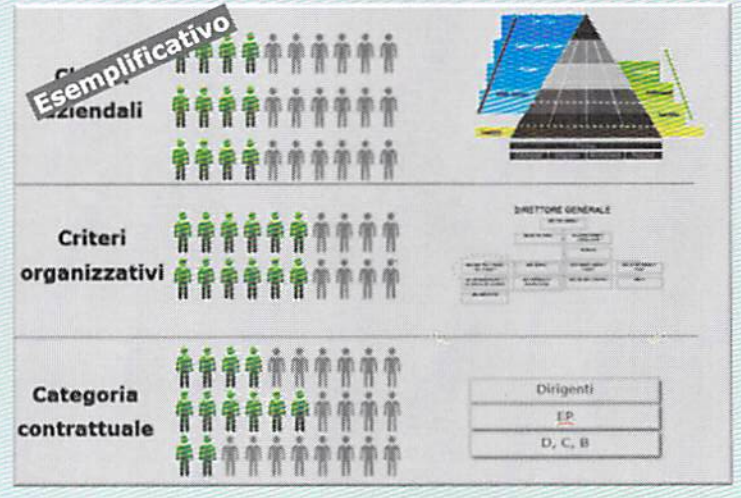
L'analisi socio-demografica

Presupposto metodologico a fondamento delle fasi di definizione della popolazione target e di individuazione delle aree di intervento



Categorie omogenee di dipendenti

La normativa vigente prevede che i destinatari del piano welfare siano costituiti da «categorie omogenee» di dipendenti aziendali



Piano di *flexible benefit*
Piattaforma di gestione

Cosa

Perché

Chi

Come

Quando

Easy Welfare è una **società specializzata** nella creazione di piattaforme di amministrazione e gestione di piani di flexible benefit, attraverso cui il dipendente può **scegliere** di quali **servizi** beneficiare e che garantiscono all'Università una **completa visibilità** dell'adesione al piano da parte dei propri dipendenti attraverso *report* e rendicontazioni mensili. Easy Welfare gestisce anche tutti i **rapporti con i fornitori** e mette a disposizione una **vasta rete di convenzioni**

Referenze

Rete di fornitori

Fringe benefit	**36** Brand convenzionati con copertura nazionale	
Easy Network	**3600+** Partner nazionali e locali	
Acquisti integrati	**15** Fornitori con copertura nazionale	
Work-life balance	**11** Fornitori nazionali e locali	
Convenzioni	**1000+** Fornitori nazionali ed esercizi locali convenzionati	

Piano di *flexible benefit*
Fasi per l'attivazione del piano

Cosa | Perché | Chi | Come | Quando

	Fasi	Obiettivi	Tempi
Start up	1. Progettazione	Effettuare una macro-analisi del pacchetto di comp.&ben. complessivamente offerto ai dipendenti e una prima analisi fiscale e contrattuale per poi definire il piano di Welfare (destinatari, costi, Welfare offerti)	Durata: *2 weeks*
	2. Implementazione	Sviluppare il piano di Welfare in termini di policy, regolamenti necessari, contratti con terze parti per l'erogazione di specifici servizi, definizione delle modalità di erogazione e della comunicazione ad esso relativa	Durata: *3/4 weeks*
	3. Set up progetto	Implementare il portale che consentirà ai dipendenti di usufruire dei Welfare a disposizione e all'azienda di gestire e monitorare in modo puntuale il servizio offerto	Durata: *2 weeks*
Gestione	1. Aggiornamento normativo	Fornire aggiornamento relativo a cambiamenti normativi e supportare in caso di ispezioni da parte degli organi di controllo	Durata: *da concordare*
	2. Gestione del piano	Curare il mantenimento della piattaforma welfare e il paniere complessivo dei Welfare identificati	

PMO Deloitte

© 2016 Deloitte