



“WELFARE AZIENDALE EDISON”

Relatore
Andrea Peduto

EDISON SPA – HR&O / Organization Development & Welfare



WELFARE AZIENDALE

EDISON + *Qualche riflessione personale*

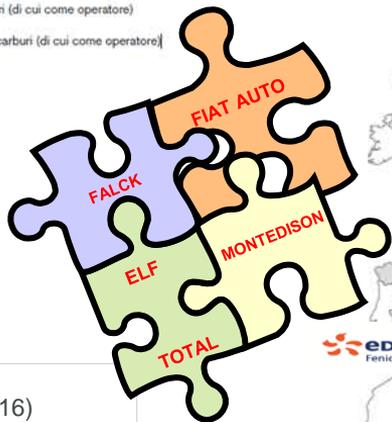
- sanità
- energia
- ambiente
- gas
- trasporti pubblici locali
- farmacia
- edilizia residenziale pubblica
- cultura
- scienze

PRESENZA OPERATIVA

Gruppo eDF



- Sedì e uffici Edison
- Sedì e branch idrocarburi
- Branch trading
- Centro R&S
- ▲ Siti produttivi gestiti (tramite Fenice e Edison Energy Solutions)
- Licenze esplorative idrocarburi (di cui come operatore)
- Concessioni produzione idrocarburi (di cui come operatore)
- Centrali termoelettriche
- ⚙️ Centrali idroelettriche
- ⚙️ Campi eolici (tramite e2)
- ⚙️ Centrale a biomassa
- ⚙️ Impianti fotovoltaici
- ⚙️ Centri stoccaggio gas
- ⚙️ Terminale GNL
- Elettrodotto
- Gasdotto esistente
- Gasdotto in progetto



(dati al 30/06/2016)



+ Ca 50 Altri siti italiani di generazione elettrica / termica e servizi di Efficienza Energetica e Ambientali di Fenice

Edison & Fenice



Carta Controllo Febbraio 2017
Organici 31/12/2016

Società

Totale Edison

• Totale (Controllate / Collegate + JV)	34+19	20+2	75 (54/21)
---	-------	------	-------------------

Paesi

Totale Edison

• Total	ITA+12 (Egypt-Norway..)	ITA+3 (Poland-Spain-Russia)	16
----------------	-------------------------	-----------------------------	-----------

Dipendenti

Totale Edison

• Totali (Ottobre 31)	2.907	2.031	4.938
- Dirigenti	6,8%	1,5%	
- Quadri	24,4%	7,2%	
- Impiegati	53%	33,2%	
- Operai	15,7%	58,1%	
→ ITALIA	ca. 2.090	1.199	

Il welfare di cui parliamo oggi è quello per i colleghi italiani di Edison, che ha una popolazione estremamente professionalizzata. Stiamo ancora solo *lavorando per* estenderlo a colleghi di Fenice (...2018-19)

LE COMPONENTI DEL NOSTRO WELFARE AZIENDALE

Benefit tradizionali discrezionali
Autovetture in uso promiscuo
professionale / privato

....da Giugno - Luglio 2017
Premi di Risultato spendibili in
Welfare Flexible Benefit



Welfare Aziendale Discrezionale di People Care

ATTENZIONE- INIZIATIVE - SERVIZI



Welfare Aziendale Base

Negoziato - Integrativo

Stratificato - Ereditato- Aggiornato e Valorizzato

- Previdenza Integrativa
- Assistenza sanitaria
- Assicurazioni infortuni Prof./Extra Prof.
- Assicurazioni vita
- Orari di lavoro Flessibili
- Permessi
- Mensa / TR



**Inedison &
6unamico**

- Sconto Energia Elettrica
- Sconto Gas

- Famiglia
 - Figli/Anziani
 - Istruzione
 - Studio all'estero
 - Campus
- ❖ Salute
 - Prevenzione
 - Orientamento
- ✓ Tempo
 - Contributi Trasporti
 - Burocrazia
 - Tempo libero
- Acquisti
 - Convenzioni
 - Sconti
 - Temporary Shop



I NOSTRI SERVIZI DI PEOPLE CARE NEL 2016 1/2



SERVIZIO

DESCRIZIONE

SEDI
COINVOLTE

CONTRIBUTO
AZIENDA %

	PRESTITO SCUOLA	Prestito rateizzato in busta paga per il supporto alle spese di istruzione (testi, corsi di recupero) dei figli dalle scuole medie alle università	TUTTE	NO
	RIMBORSO SPESE SCOLASTICHE	Rimborso delle spese sostenute per il pagamento di rette di iscrizione o testi scolastici dei figli dalle scuole medie superiori (100€) alle università (200€)	TUTTE	100 -200 €
	CAMPUS ESTIVO FUORI CITTA'	Campus residenziali per I figli dei dipendenti, cinque proposte fra mare e montagna	TUTTE	SI – 70% + trasporto
	CAMPUS ESTIVO IN CITTA'	<u>Milano</u> - Proposta di tre centri estivi diurni per i figli dei dipendenti, tema multisport, scienze ed equitazione <u>Altre sedi</u> - Rimborso quota di adesione a strutture locali fino a 100 €	TUTTE	SI – 60% + trasporto 100 €
	CONSULENZA PEDIATRICA	Assistenza e supporto online e telefonico in ambito pediatrico e Pedagogico	TUTTE	SI – 100%
	VACANZE STUDIO ALL'ESTERO	Viaggi studio all'Estero per I figli dei dipendenti con rateizzazione In busta paga	TUTTE	SI – 30%
	INTERCULTURA	Borse di studio (1-12 mesi) all'Estero per I figli dei dipendenti	TUTTE	SI – 100%
	HELP DESK ANZIANI	Supporto informativo per familiari anziani, ricerca di strutture RSA e personale infermieristico	TUTTE	NO
	BABY SITTER	Pacchetto di 25 ore di baby sitter gratuite all'anno	MILANO E ROMA	SI – 100%

FAMIGLIA

I NOSTRI SERVIZI DI PEOPLE CARE NEL 2016 2/2

	SERVIZIO	DESCRIZIONE	SEDI COINVOLTE	CONTRIBUTO AZIENDA %
SALUTE	 PREVENZIONE MEDICA	Visite mediche e campagne di prevenzione presso strutture private convenzionate, una Campagna all'anno a Milano ed una sul territorio	TUTTE	SI – 100%
	 CONSULENZA PSICOLOGICA	Counselling on line in ambito psicologico	TUTTE	SI – 100%
	 PROGRAMMA WELLNESS	Accesso a un network di palestre a condizioni fortemente agevolate (-40% listino) con possibilità di rateizzazione in busta paga	MILANO	SI – 15%
TEMPO PER TE	 CONSULENZA LEGALE E FISCALE	Assistenza e supporto on line e telefonico in ambito legale e fiscale	TUTTE	SI – 100%
	 DISBRIGO PRATICHE	Servizio gratuito di disbrigo pratiche postali, bancarie e burocratiche	MILANO	NO
	 TEMPO LIBERO	Servizio di biglietteria per eventi, spettacoli teatrali, concerti, cinema	MILANO	NO
	 ABBONAMENTI TRASPORTI	Possibilità di acquistare abbonamenti annuali ATM e Trenord a condizioni scontate con rateizzazione in busta paga, on line o in azienda	TUTTE	SI – dal 10% al 30%
	 VIAGGI	Organizzazione viaggi a prezzi scontati, biglietteria per i principali parchi a tema , convenzioni di acquisto attraverso canali dedicati (Carlson wagon lit, Alpitour, HRS, NH-Hotels ...)	TUTTE	NO
	 CONVENZIONI	Convenzioni con attività ed esercizi commerciali usufruibili tramite utilizzo della card edison per te o logica cash back : <i>assicurazioni, banche, parchi divertimenti, acquisti per la casa e per la famiglia.</i>	TUTTE	NO
ACQUISTI	 TEMPORARY SHOP	Promozioni online / onsite limitate nel tempo su prestigiose marche anche con finalità di charity	TUTTE / MILANO	NO



UTILIZZO DEI SERVIZI

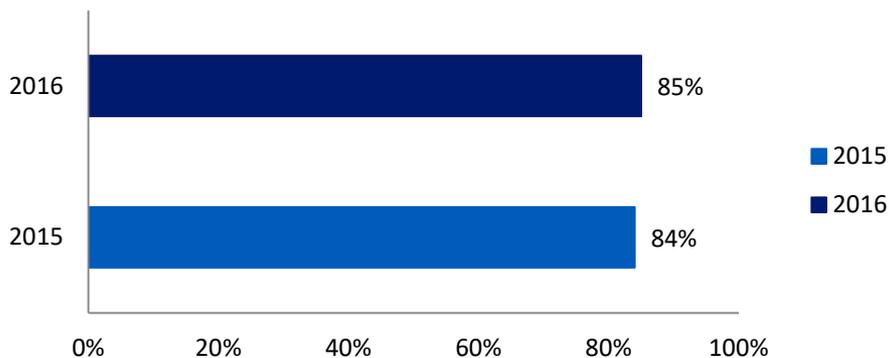
PERIODO DI RIFERIMENTO	N° POTENZIALI FRUITORI DEI SERVIZI	UTENTI CHE HANNO UTILIZZATO ALMENO 1 SERVIZIO	% UTENTI CHE HANNO UTILIZZATO ALMENO 1 SERVIZIO SUL TOT.	N° RICHIESTE GESTITE E SERVIZI EROGATI	N° SERVIZI EROGATI / N° FRUITORI
apr-dic 2008	2514	834	33,2%	1275	1,5
gen-dic 2009	2586	1078	41,7%	3111	2,9
gen-dic 2010	2581	1387	53,7%	4951	3,6
gen-dic 2011	2569	1320	51,4%	4952	3,8
gen-dic 2012	2453	1357	55,3%	6018	4,4
gen-dic 2013	2459	1465	59,6%	6273	4,3
gen-dic 2014	2449	1514	61,8%	7019	4,6
gen -dic 2015	2412	1606	66,6%	Expo 7536	4,7
gen- dic 2016	2465	1693	68, 7%	7068	4,2

I servizi sono estesi anche ai collaboratori di alcune delle Joint Ventures di Edison non consolidate / espatriati EDF. I Servizi senza contributi aziendali diretti, informativi o di accesso a servizi e sconti di acquisto - viaggi e aa in convenzione sono estesi al personale con contratto Internale e in Stage Formativo e di alcuni fornitori partners che operano in co-location presso la sede principale di Edison in Foro Buonaparte a Milano.

INDICATORI : IL GIUDIZIO DELLE PERSONE ... E IL ROI MOTIVAZIONALE DEL NS WELFARE

SODDISFAZIONE PER I SERVIZI

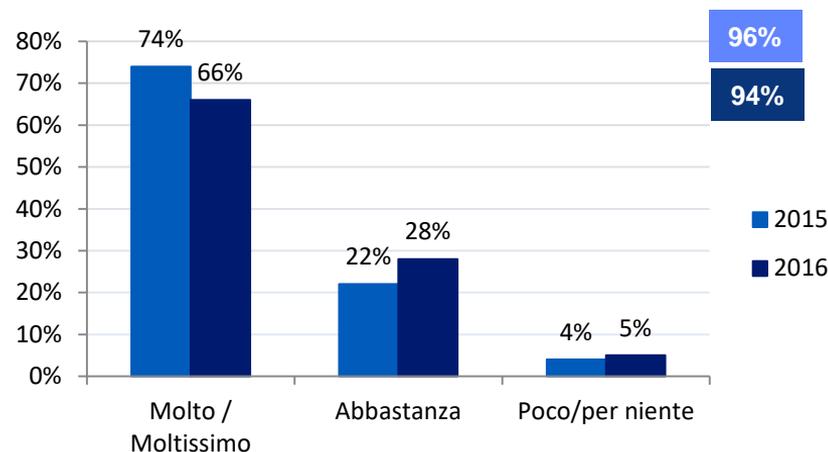
È soddisfatto dei servizi per i dipendenti e delle coperture previdenziali sanitarie e infortunistiche a sua disposizione?



Valori crescenti dal 2008 al 2102
Stabili dal 2012

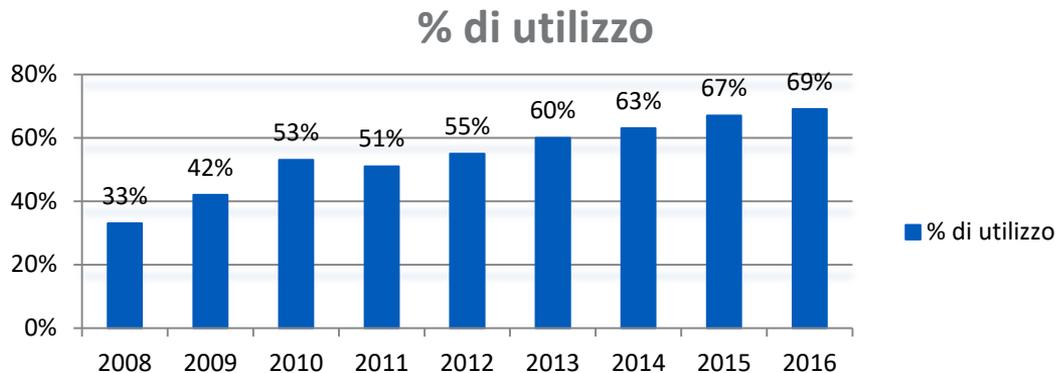
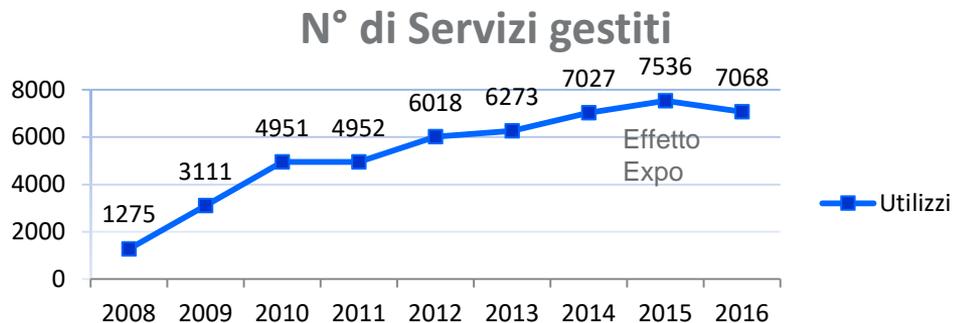
UTILITA' PERCEPITA

Quanto pensi sia utile il programma Edison per te?



INDICATORI - L'INTERESSE DEI BENEFICIARI

UTILIZZO DEI SERVIZI *



Nel 2016 quasi **7 colleghi su 10** hanno utilizzato almeno uno dei servizi

INDICATORI - ALCUNI DEI TANTI RITORNI MISURABILI PER L'AZIENDA

Assenteismo* (gg pro-capite)	2013: 4,9	5,1 in media
	2014: 5,3	
	2015: 5	
	2016: 5,5	

Turnover**	2013: 1,2%	1,53 in media
	2014: 1,4%	
	2015: 1,6%	
	2016: 1,8%	

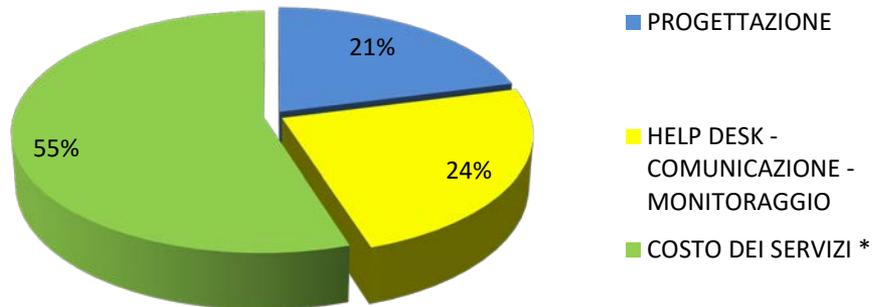
*Giorni di malattia + infortunio

** Dimissioni

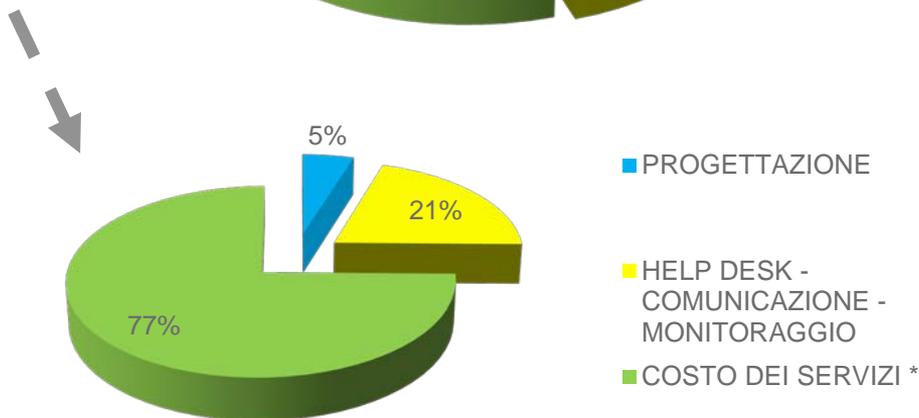
I COSTI GLOBALI DEL PROGRAMMA

NEL 2008

IN FASE DI
START-UP



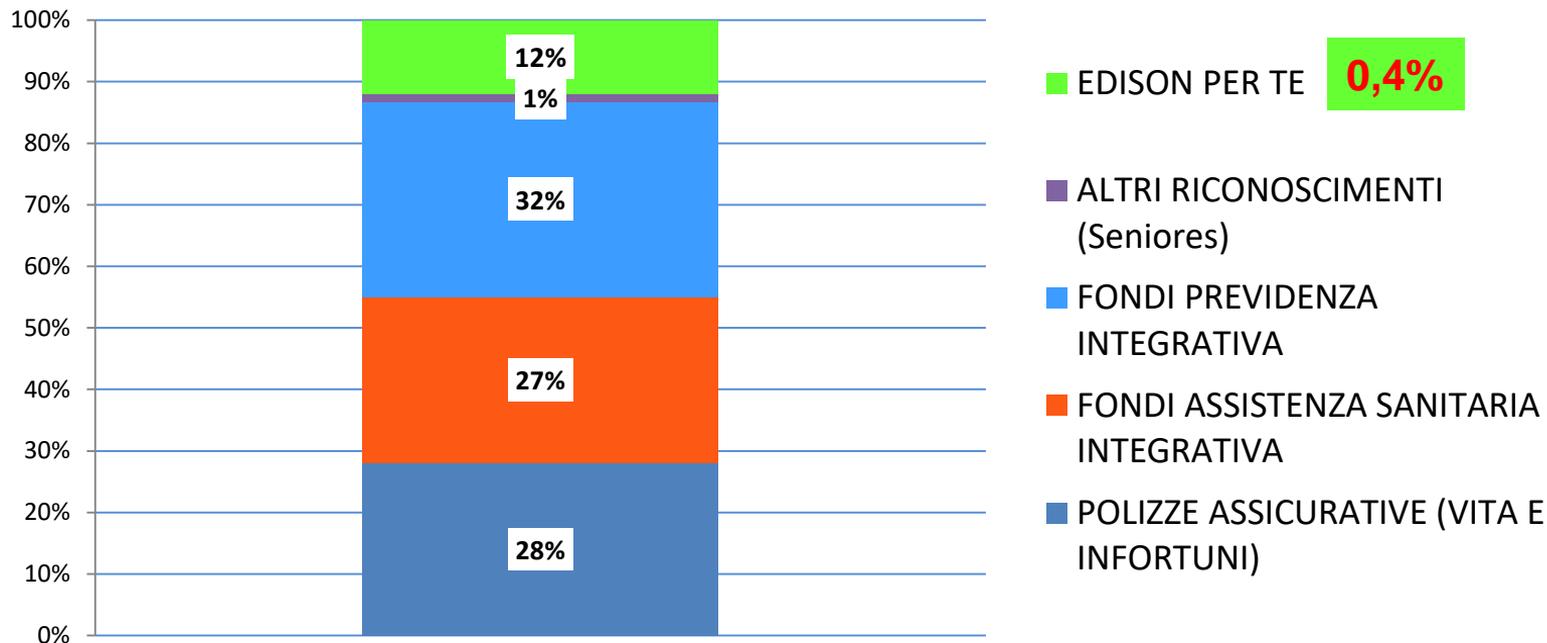
OGGI



TOTALE PARI A
CIRCA 0,4% DEL
COSTO DEL
LAVORO

* *Consumo finale* → *Costi variabili dei servizi + costi di organizzazione e gestione specifici di ciascun servizio*

I COSTI DEL NOSTRO WELFARE NEGOZIATO E DI QUELLO DISCREZIONALE NEL 2016



- Valori al netto dei costi mensa / ticket restaurant / company cars
- Valori prima dei recuperi economici da deducibilità degli oneri di utilità sociale (ex art. 100 TUIR = 5x1000)

**Perimetro società Gruppo Edison Italia

**TOTALE PARI A CA IL 3%
DEL COSTO DEL LAVORO
TOTALE EDISON ITALIA**



Qualche riflessione personale

WELFARE AZIENDALE (EDISON E NON)



WELFARE AZIENDALE – REMUNERAZIONE GLOBALE– REMUNERAZIONE MONETARIA – COSTO DEL LAVORO DIRETTO E ACCESSORIO – CUNEO FISCALE TOTALE / AZIENDALE / DIPENDENTE – FLEX B..

UGUAGLIANZA

EQUITA'

**RICERCA
DI
COMPETITIVITÀ**

**INVESTIMENTI
E/O COSTI**

**SOLDI UGUALI
O DIVERSI**

**NUMERI
GRANDI E
PICCOLI**



PERSONE

CON

**BISOGNI
COMUNI**

E

**BISOGNI
INDIVIDUALI**

People Care & Flex Ben

Cose apparentemente simili, con elementi in comune (welfare) , **ma estremamente diverse**

People Care (*Edison per te*) /

ALTRE FORME di remunerazione non monetaria Welfare

← Somme welfare aggiuntive o sostitutive su RAL Contrattuali.....→

- Paga l'azienda
- Sceglie e indirizza l'azienda
- Unilaterale/discrezionale
- Opportunità fiscale e contr. azienda e dipendenti
- Opportunità di nuova politica retributiva
- Scelte di lungo periodo
- Responsabilità Sociale aziendale
- Investimento materiale (Costi-Lavoro)
- Ritorno motivazionale =ROI= +Motivazione- To/Ass
- Volontà di gestire WLB-PC
- Volontà di dare attenzione a diversità
- Volontà di motivare direttamente
- Volontà di orientamento a valori aziendali
- Profilo aziendale : Brand identity

Flex Ben

Con i suoi contributi e un 10% di opportunità fiscale

Paga il dipendente ↓ **e l'azienda risparmia**

Sceglie la persona su schemi ex legge e azienda

Negoziato / regolato per Legge

Opportunità di risparmio fiscale e contributivo prevalentemente Aziendale

*Opportunità individuale di destinare reddito **a breve certo vs lungo incerto***

Scelte di e per il breve periodo / di importo limitato - annuali e reversibili / flessibili

Responsabilità sociale & individuale

Elemento di riduzione costo del Lavoro

Leva compensativa (- Pdr / - costo lavoro) a parità di valore spendibile

Rendere disponibili opportunità di legge

Responsabilizzare le persone

Opportunità di consentire autoregolazione individuale vs i bisogni personali

*Eventuale **componente di PC con Savings Sharing** da parte azienda sulle opzioni W*

Profilo aziendale: contributo a politiche nazionali e contrattuali Welfare

Attenzione e supporto

Contributi Motivazionali

Autonomia

Importanti elementi di una Remunerazione Complessiva NON solo monetaria

Contenimento Costo del lavoro

Finanziamento People Care

Riduzione costo del lavoro

People Care & Flex Ben: Costi e Cuneo fiscale-contributivo o equivalente +%

Cuneo fiscale totale / equivalente verso il dipendente : Costo vs netto

COSTO DEL LAVORO

Costo Vs Netto Cash approx

RAL+80k: 1000 euro lordi (100%) = **1300 costo (130%)** = 600 netti al dipendente (60%) + 70 %
PDR -80K: 1000 euro lordi (100%) = **1300 costo (130%)** = 815 netti al dipendente (81,5%) + 48,5%

Flex Ben Puro PdR

1000 euro lordi = + 5% (50eu) di costi amm. esterni = **1050 costo totale azienda (105%)** = 1000 valore netto servizi +5%

+ 250 euro di savings aziendali vs costo del lavoro!

-385 C
-100 TAX

+185 CASH

es. Eventuale **Flex Ben con 50% = (max) Savings Sharing** (SS= Totalmente discrezionale e modulabile da 0% in su)

1000 euro lordi = + 5% (50eu) di costi amm. esterni = **1050 costo base azienda (105%)** = + 50% Savings Sharing = +15% vs lordo = 1150 +50 = **costo totale azienda = 1200 (120%)** = valore netto servizi 1150 +4%

-385 C
-100 TAX
+150 SS

+335 CASH

+ 100 euro di savings aziendali vs costo del lavoro!

People Care & Flex Ben: Costi e Cuneo fiscale-contributivo o equivalente +%

Cuneo fiscale totale / equivalente verso il dipendente : Costo vs netto

COSTO DEL LAVORO

Costo Vs Netto Cash approx PEOPLE CARE

*1000 euro lordi = **1000 costo totale azienda (100%)** - ca 23% costi generali e comunicazione = **valore netto servizi al dipendente 770 (77%) +23%***

Senza considerare:

lato costi il recupero del 5x1000 del cdl

lato servizi le sinergie di acquisto (-10-15%)

+

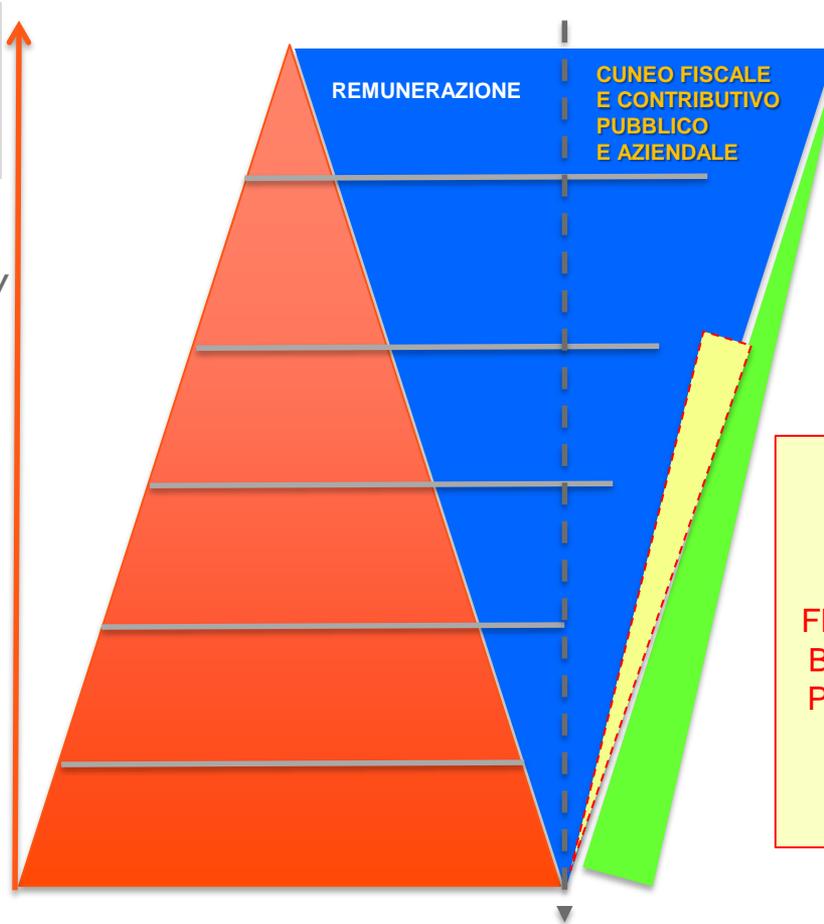
il valore percepito dal dipendente che è vicino a 1000 (100%)

Il valore reale si aggira attorno al 90%.....+10% CF reale

Gerarchie Inquadramenti

*Poche persone
Bassi bisogni W*

*Tante persone
Alti bisogni W*



Redditi + alti

+ costi e + prestazioni

Remunerazioni
monetarie +

COSTI / PRESTAZIONI
Cuneo F/C

Tasse e contributi
a carico azienda e
dipendenti per fiscalità
progressiva e Welfare di
base pubblico (non
assistenziale) e aziendale
negoziato
(Obbligatorio / Contrattuale
previdenziale-sanitario-assicurativo)

Benefit Non Welfare (Vetture)

FLEX
BEN
PDR

Redditi + bassi

- costi e - prestazioni

People care ! = altro

WELFARE AZIENDALE – REMUNERAZIONE GLOBALE– REMUNERAZIONE MONETARIA – COSTO DEL LAVORO DIRETTO E ACCESSORIO – CUNEO FISCALE TOTALE / AZIENDALE – DIPENDENTE – FLEX B..

UGUAGLIANZA



EQUITA'



RICERCA
DI COMPETITIVITÀ

PERSONE CON
BISOGNI COMUNI E
BISOGNI INDIVIDUALI

In Italia, il Welfare di base pubblico, che pesa molto sul cuneo fiscale-contributivo come quello aziendale negoziato - sono insostituibili:

sono tuttavia proporzionalmente crescenti sia lato costi che lato prestazioni, che dal Pubblico .. diminuiscono in assoluto, insieme alle scale retributive-contributive-fiscali e di inquadramento e quindi reddito.

Determinano condizioni di difficile sostenibilità economica complessiva e di massimo supporto a fronte di minimi bisogni di welfare e di minimo supporto a fronte di massimi bisogni di welfare, rispetto alla disponibilità di reddito .

Perché le esigenze di servizi welfare o di supporto diretto o indiretto al reddito, sono inversamente proporzionali rispetto al reddito stesso.

WELFARE AZIENDALE – REMUNERAZIONE GLOBALE– REMUNERAZIONE MONETARIA – COSTO DEL LAVORO DIRETTO E ACCESSORIO – CUNEO FISCALE TOTALE / AZIENDALE – DIPENDENTE – FLEX B..

RICERCA
DI COMPETITIVITÀ

Le politiche di **People Care** o altre forme di remunerazione non monetaria welfare, pur incidendo poco sui costi e sulla redditività di impresa possono integrare e moltiplicare – nella realtà e nella percezione delle persone - i benefici e contribuire a bilanciare parzialmente gli squilibri del Welfare pubblico e aziendale di base e venire incontro ai bisogni medi ed alla richieste medie dei dipendenti, nelle varie fasi del ciclo di vita

Strumenti come i **Flexible Benefit Welfare applicati a Premi di Risultato**, grazie alla riduzione del cuneo fiscale e contributivo, **possono consentire alle persone**, su base temporanea, reversibile e/o comunque limitata – in ottica di breve periodo – **di mantenere o aumentare potere di acquisto e autoregolare il proprio reddito sulle esigenze ed i bisogni personali** (certi di breve o pensionistici e percepiti come incerti ..di lungo periodo) **ed alle aziende di ridurre il costo del lavoro e/o di sostenere economicamente intelligenti programmi di People Care**

PERSONE CON
BISOGNI COMUNI E
BISOGNI INDIVIDUALI

Tutte le forme di remunerazione non monetaria – a fiscalità costante (?) – se indirizzate in modo *intelligente* possono aiutare a costruire sistemi retributivi anch'essi più sostanziali, meno rituali, insomma....più equi e intelligenti anche loro

“WELFARE AZIENDALE EDISON”

GRAZIE PER L'ATTENZIONE

