

# Trends nell'offerta di Benefits e Politiche di gestione dell'autovettura aziendale

Evento GIDP

Cesare Lai

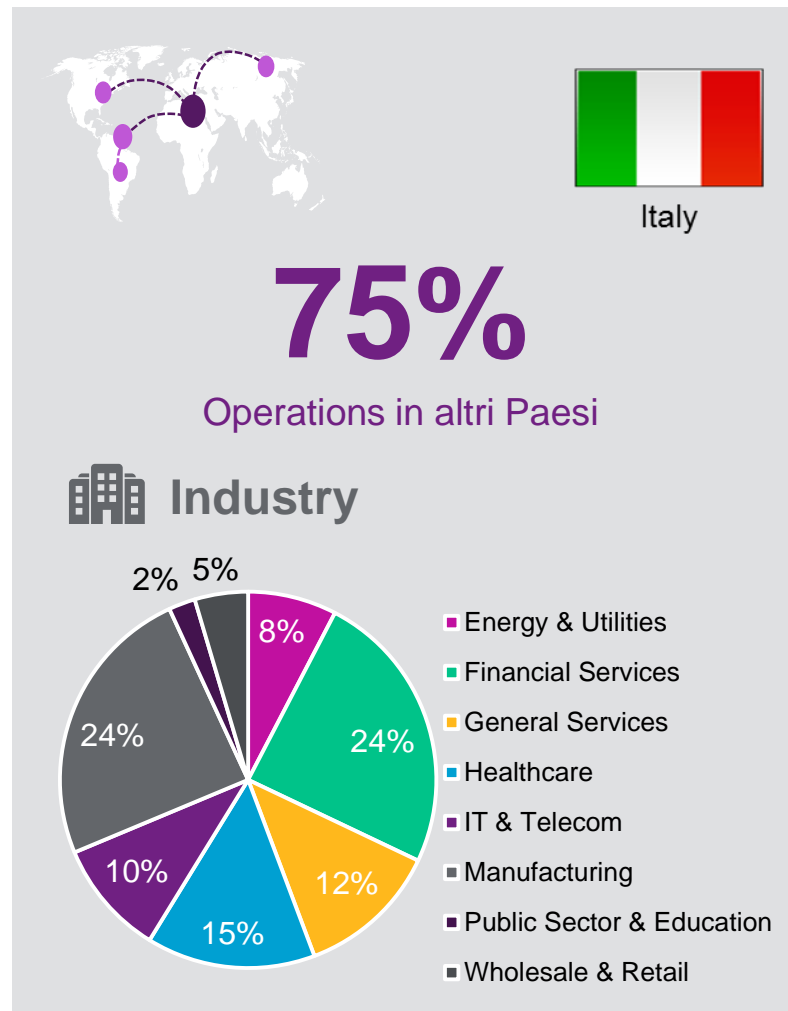
Novembre 2017



# Benefits Trends – Aziende partecipanti

1.274 aziende partecipanti nell'area EMEA

Europa	1,006	Middle East	71
Belgium	14	Lebanon	11
Czech Republic	16	United Arab Emirates	49
France	50	Other	11
Germany	69	Africa	197
Georgia	11	Kenya	31
Ireland	39	Niger	20
Italy	131	Republic of the Congo	15
Netherlands	26	South of Africa	22
Poland	35	Togo	17
Romania	17	Tunisia	14
Russia	26	Other	78
Spain	104		
Switzerland	14		
Turkey	88		
Ukraine	16		
United Kingdom	289		
Other	61		



# Highlights

## Costruire la strategia sui benefit



### **I Benefit sono importanti**

Le aziende riconoscono nell'offerta di benefit un fattore importante nell'attrarre, trattenere e coinvolgere i dipendenti.



### **Salute e benessere**

Le aziende riconoscono che i propri dipendenti hanno a cuore i propri programmi sanitari e desiderano piani che proteggano la loro salute e il loro benessere, anche finanziario.



### **I costi sono una preoccupazione crescente**

Quasi due terzi delle aziende identificano nell'incremento dei costi una sfida per la propria strategia di implementazione dei benefit.



### **Le priorità si focalizzano sui cambiamenti nel plan design**

Più di due terzi delle organizzazioni rivedranno nei prossimi tre anni il disegno e la strategia dei piani di benefit per gestire meglio i costi e i comportamenti dei dipendenti.



### **La leadership locale e il benchmarking guidano le decisioni**

I Business leader guidano molte delle decisioni riguardo ai benefit e molti di loro utilizzano studi di mercato analizzando le esigenze dei vari segmenti della propria forza lavoro come fattori chiave per il disegno dei piani.

## Le aziende riconoscono nell'offerta di benefit un fattore importante nell'attrarre, trattenere e coinvolgere i dipendenti.

Ma meno della metà dei dipendenti in Europa occidentale ritiene che il proprio pacchetto benefit corrisponde ai propri bisogni



68%

64%

45%



44%

Dei **dipendenti** in Europa occidentale ritiene che il proprio pacchetto benefit corrisponde ai propri bisogni

Note: Percentages indicate 'Strongly agree' or 'Agree'.

Source: 2017 Benefits Trends Survey, EMEA - Italy; 2017 Global Benefits Attitudes Survey, Western Europe.

## Le sfide chiave relative ai programmi benefit che le aziende affronteranno nei prossimi tre anni







Impatto dei cambiamenti normativi e mancanza di una chiara strategia sui benefit

Rank	Sfide all'implementazione dei piani di benefit nella vostra organizzazione nei prossimi tre anni	Italy	EMEA	
#1	Crescita nei costi dei benefit	64%	55%	▲ +9
#2	Impatto dei cambiamenti normativi / cambiamento nei benefit obbligatori (di legge)	50%	35%	▲ +14
#3	Budget insufficiente a realizzare i cambiamenti necessari nei piani di benefit	44%	40%	▲ +4
#4	Mancanza di dati relativi agli utilizzi dei piani o ai cambiamenti nei comportamenti dei dipendenti	32%	27%	▲ +4
#5	Mancanza di appropriate soluzioni tecnologiche per implementare efficacemente i programmi di benefit aziendali	31%	27%	▲ +4
#6	Mancanza di una chiara strategia sui benefit	29%	23%	▲ +6
#7	Mancanza di engagement da parte dei dipendenti con riferimento ai programmi di benefit	27%	22%	▲ +5
#8	Scarsa comprensione dei dipendenti dei programmi di benefit	26%	23%	▲ +3
#9	Cambiamenti rapidi nella forza lavoro	19%	22%	▼ -3
#10	Troppi cambiamenti organizzativi (ad es. M&A, outsourcing)	11%	20%	▼ -9

Note: Percentages indicate 'To a very great extent', 'To a great extent'.

Source: 2017 Benefits Trends Survey, EMEA - Italy.

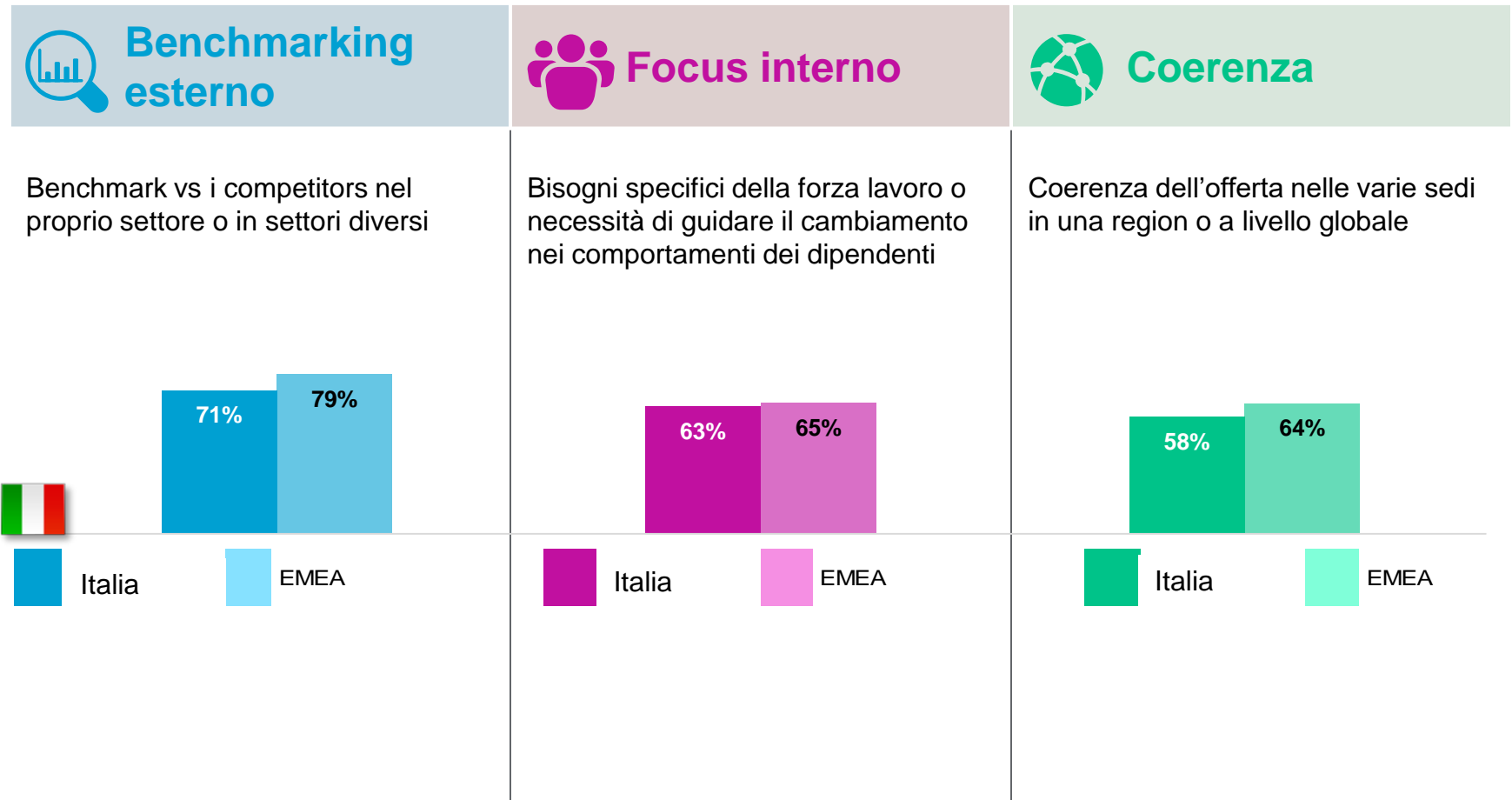
## Abbiamo creato quattro cluster di aziende sulla base delle loro priorità per la propria strategia di benefit nei prossimi tre anni

		 Italy	 Western Europe
	<b>Stabile</b> Pochi cambiamenti nell'offerta di benefit e poche chiare priorità per la strategia di benefit	27%	33%
	<b>Focalizzata sul design</b> Focus primario sul disegno dei piani e sulla loro gestione per ottimizzare i costi	10%	14%
	<b>Focalizzata sui dipendenti</b> Focus primario sull'introduzione di scelte e flessibilità nel disegno dei piani e sul potenziamento dei programmi di well-being	48%	39%
	<b>High-momentum</b> Potenziamento del disegno dei piani e incremento nelle scelte, flessibilità e well-being	15%	15%

Figures might not add up to 100% given rounding





Source: 2017 Benefits Trends Survey, EMEA.

# Il benchmark rimane il fattore chiave nel disegno dei piani – ma le aziende vogliono anche guidare i comportamenti dei dipendenti



Note: Summary percentages represent the percentages of companies that indicate either of the two underlying features are important. Percentages indicate 'Very important' or 'Important'.  
 Source: 2017 Benefits Trends Survey, EMEA - Italy.

## Le aziende stanno ampliando scelte e flessibilità nei piani di benefit per aumentare la soddisfazione dei dipendenti

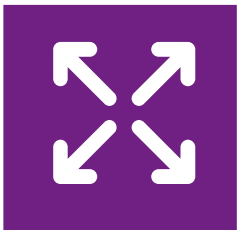
		Italy	EMEA
	Rispondere alle esigenze dei dipendenti ricorrendo ad un giusto mix tra benefit tradizionali, flessibili e servizi alla persona	72%	49%
	Aumentare le scelte dei dipendenti riguardo alla gamma di benefit a disposizione	70%	50%
	Offrire maggiori scelte nei piani di rimborso spese mediche	67%	50%
	Creare una 'shopping experience' nel portale web	32%	25%

Note: Percentages indicate 'Very important' or 'Important'.  
Source: 2017 Benefits Trends Survey, EMEA - Italy.



# In evidenza

## Il portfolio benefit



### **Un'offerta in espansione,**

Le aziende introdurranno programmi per supportare il benessere fisico ed economico delle persone. C'è un crescente interesse per programmi che supportino la tranquillità finanziaria dei dipendenti, soprattutto nel breve termine.



### **...guidata da Benchmark e idoneo plan design...**

Circa due terzi delle aziende personalizzano la propria offerta di benefit sulla base delle esigenze specifiche dei dipendenti



### **...con utilizzo della tecnologia...**

Anche se oggi non molto diffuso, c'è un crescente interesse ad adottare un approccio digitale per informare e coinvolgere i dipendenti.

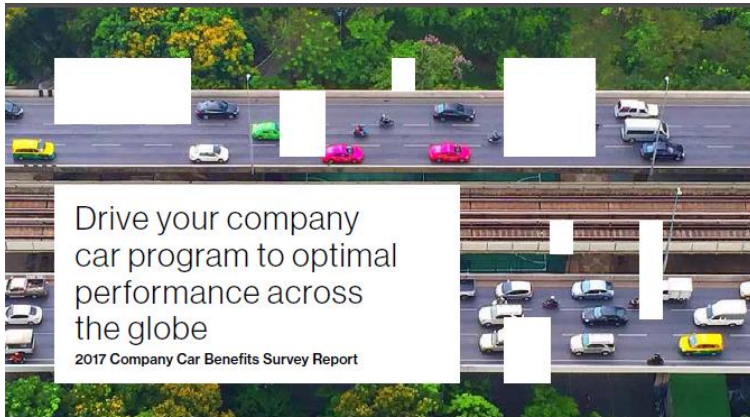


### **...e con crescenti scelte, flessibilità e servizi alla persona**

Il numero di aziende che offrirà maggiore scelta nei livelli di benefit, flessibilità nell'allocare i budget e opzioni per benefit aggiuntivi volontari è previsto che raddoppi nella region EMEA. Il costo è il maggiore ostacolo per le aziende che non offrono flessibilità.

# 2017 Company Car Benefits Survey

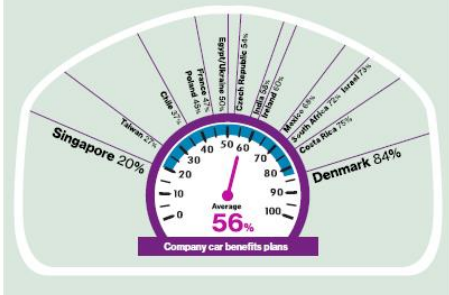
La fonte



*Managing a company car policy is a continuous challenge. The ultimate policy will ideally represent a win-win for the employer and employee alike, aligning cost efficiency, business needs and employee perception to name a few.*

## Policy review

Based on the responses from leading local and multinational organizations across 78 countries worldwide, our dedicated Company Car Benefits Survey Reports offer unrivaled data and best practices on establishing and administering an attractive car benefit policy. Our last research showed that on average 56% of organizations will review their policy in the next 12 months.



## 78 Countries across Asia Pacific, Europe, Middle East and Africa, and Latin America

- Asia Pacific**
- Australia • China • Hong Kong • India
  - Indonesia • Japan • Korea • Malaysia
  - Philippines • Singapore • Taiwan
  - Thailand • Vietnam
- Central and Eastern Europe**
- Azerbaijan • Belarus • Bosnia-Herzegovina • Bulgaria • Croatia • Czech Republic • Estonia • Georgia • Hungary
  - Kazakhstan • Latvia • Lithuania
  - Macedonia • Poland • Romania • Russia
  - Serbia • Slovakia • Slovenia • Turkey
  - Ukraine
- Western Europe**
- Austria • Belgium • Denmark • Finland
  - France • Germany • Greece • Ireland
  - Italy • Luxembourg • Netherlands
  - Norway • Portugal • Spain • Sweden
  - Switzerland • United Kingdom
- Middle East and Africa**
- Algeria • Bahrain • Egypt • Israel • Jordan
  - Kenya • Kuwait • Lebanon • Morocco
  - Nigeria • Oman • Pakistan • Qatar
  - Saudi Arabia • South Africa • Tunisia
  - United Arab Emirates
- Latin America**
- Argentina • Brazil • Chile • Colombia
  - Costa Rica • Mexico • Panama • Peru
  - Puerto Rico • Venezuela
- Survey reports are subject to data availability. Participation is not required to purchase results.

- Indagine annuale che rileva le prassi e politiche di gestione dell'autovettura aziendale in circa 80 paesi nel mondo
- Pubblicazioni regionali e per singolo paese
- Oltre 5.000 aziende partecipanti nel mondo, 440 in Italia
- Analisi specifiche per i principali settori (ad esempio: settore finanziario, largo consumo, farmaceutico, ...)

WillisTowersWatson

## Politiche di assegnazione

L'indennità sostitutiva è ancora poco diffusa

Il 93% delle aziende operanti in Italia prevede una politica formalizzata di gestione dell'autovettura aziendale; le percentuali di diffusione sono di seguito riportate:

	NON SALES			SALES	
	Direttori	Dirigenti	Quadri	Dirigenti	Quadri e Impiegati
Sola autovettura aziendale	84.2%	72.0%	47.1%	84.2%	72.0%
Sola indennità monetaria	2.2%	2.6%	2.0%	2.2%	2.6%
Possibilità di scelta fra auto e indennità	13.6%	11.9%	5.9%	13.6%	11.9%
Autovettura aziendale non prevista	-	13.5%	45.1%	-	13.5%

## Politiche di assegnazione

Auto aziendale ai dirigenti: non solo per status

	NON SALES			SALES	
	Direttori	Dirigenti	Quadri	Dirigenti	Quadri e Impiegati
Assegnazione per motivi di status	85.0%	61.6%	34.4%	38.9%	28.6%
Assegnazione per motivi di lavoro	15.0%	38.4%	65.6%	61.1%	71.4%

Il chilometraggio medio annuale per l'assegnazione dell'auto aziendale per motivi di lavoro è pari a 20.000 chilometri.

La Retribuzione Annua Lorda media a partire dalla quale è prevista l'assegnazione dell'auto aziendale (qualunque motivo) è di poco superiore a € 71.000.

## Modalità di finanziamento e assicurazione

Il contratto di noleggio è sempre CON manutenzione inclusa

Modalità di finanziamento	
Auto di proprietà dell'azienda	6.2%
Contratto di noleggio o leasing <b>SENZA</b> costi di manutenzione	-
Contratto di noleggio o leasing <b>CON</b> costi di manutenzione	87.1%
Leasing finanziario	11.9%

Modelli assicurativi	
L'Assicurazione è inclusa negli accordi di noleggio/leasing	87.7%
L'Assicurazione viene coperta direttamente tramite accordi con una società assicurativa	12.3%

## Modalità di scelta del dipendente

2 aziende su 3 lasciano al dipendente la scelta limitatamente ad una gamma di modelli

	NON SALES			SALES	
	Direttori	Dirigenti	Quadri	Dirigenti	Quadri e Impiegati
Nessuna possibilità di scelta	2.3%	3.9%	7.0%	3.3%	4.8%
Scelta fra una gamma di modelli *	65.3%	66.7%	66.2%	69.3%	66.7%
Scelta fino a un tetto massimo di spesa	30.6%	28.8%	25.4%	26.7%	27.9%
Possibilità di scelta senza vincoli	-	-	-	-	-
Altro	1.7%	0.7%	1.4%	0.7%	0.7%

\* Tutte le aziende vietano la selezione di alcuni tipi di veicoli; quelli più frequentemente sono: le auto sportive, quelle che superano un certo livello di emissioni di CO2, le decappottabili ed i SUV

## Valore dell'auto aziendale

Costi di listino vs. canoni di noleggio

### AUTO DI PROPRIETA' DELL'AZIENDA COSTO DI LISTINO

<b>NON SALES</b>	Direttori	€ 47.000
	Dirigenti	€ 37.000
	Quadri	€ 35.000
<b>SALES</b>	Dirigenti	€ 37.000
	Quadri e Impiegati	€ 30.000

### CONTRATTO DI NOLEGGIO CANONE MENSILE

<b>NON SALES</b>	Direttori	€ 900
	Dirigenti	€ 680
	Quadri	€ 720
<b>SALES</b>	Dirigenti	€ 760
	Quadri e Impiegati	€ 650

## Modelli più diffusi

	NON SALES			SALES	
	Direttori	Dirigenti	Quadri	Dirigenti	Quadri e Impiegati
1	Audi A4	Audi A4	VW Passat	Audi A4	VW Passat
2	Audi A6	BMW 3 Series	VW Golf	VW Passat	VW Golf
3	BMW 5 Series	VW Passat	Audi A3	BMW 3 Series	Audi A3