

Nuovi modelli e nuovi servizi di welfare aziendale: come creare benessere e salute per i lavoratori e per le comunità

Mariano Corso

Osservatori Digital Innovation - Politecnico di Milano

Digital360

Il digitale sta cambiando il modo di vivere e di lavorare



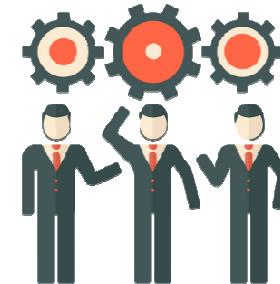
Community



Mobilità



Flessibilità



Cambiamento
continuo



Aspetti che non soddisfano



TOP 3

L'organizzazione del lavoro

48%

La mancanza di servizi per conciliare vita professionale e privata

26%

La rigidità dell'orario di lavoro

24%



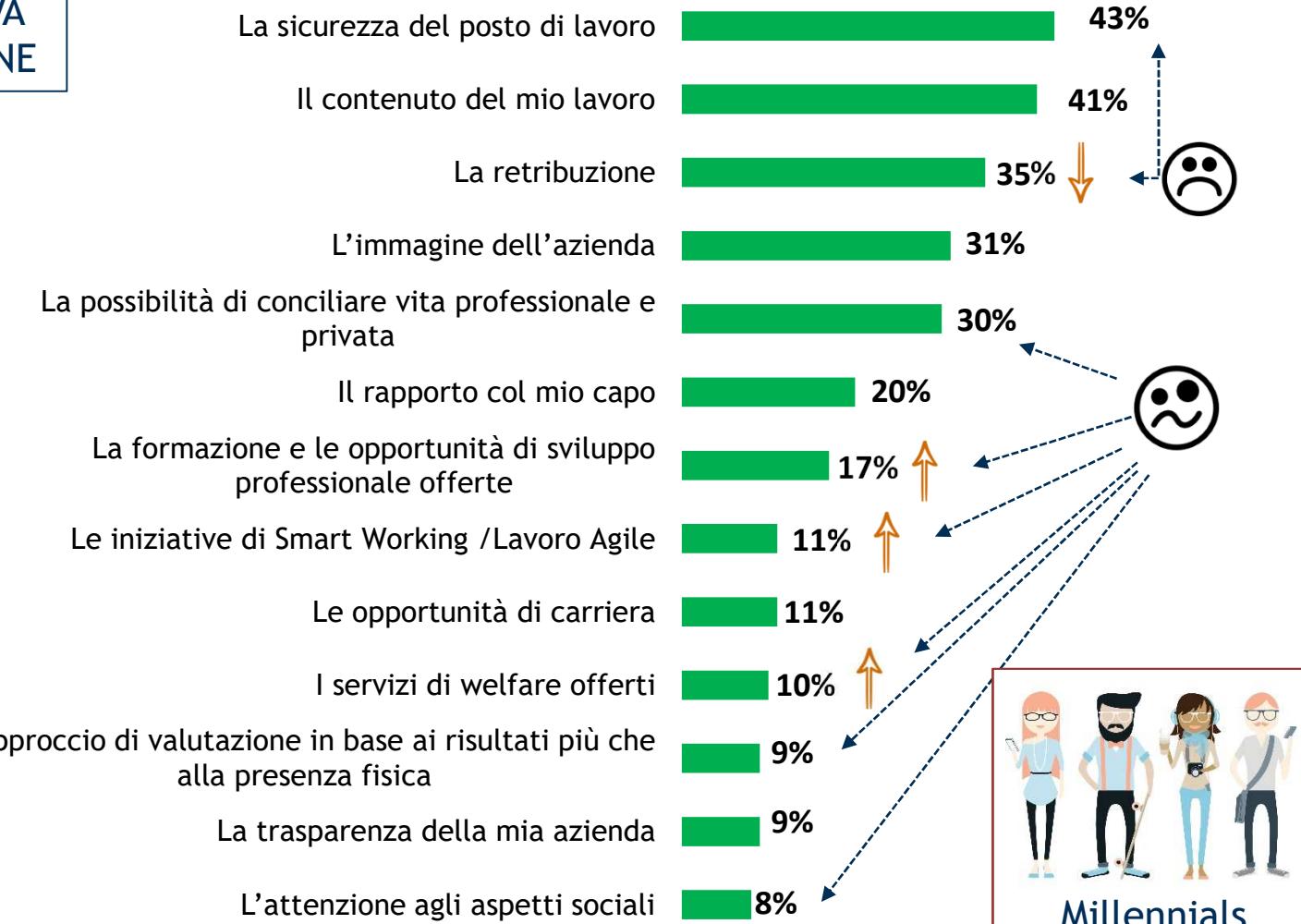
Millennials

Indagine in collaborazione con Doxa: totale intervistati CAWI (1034)

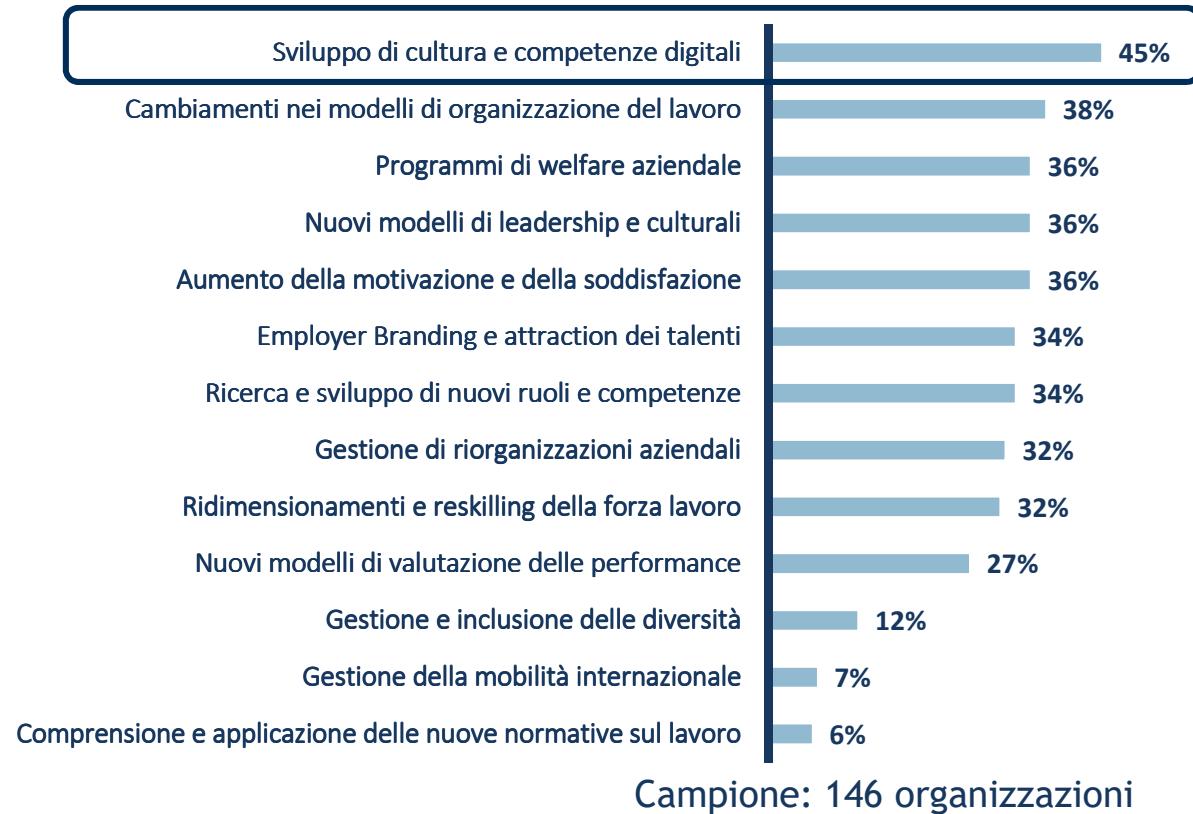
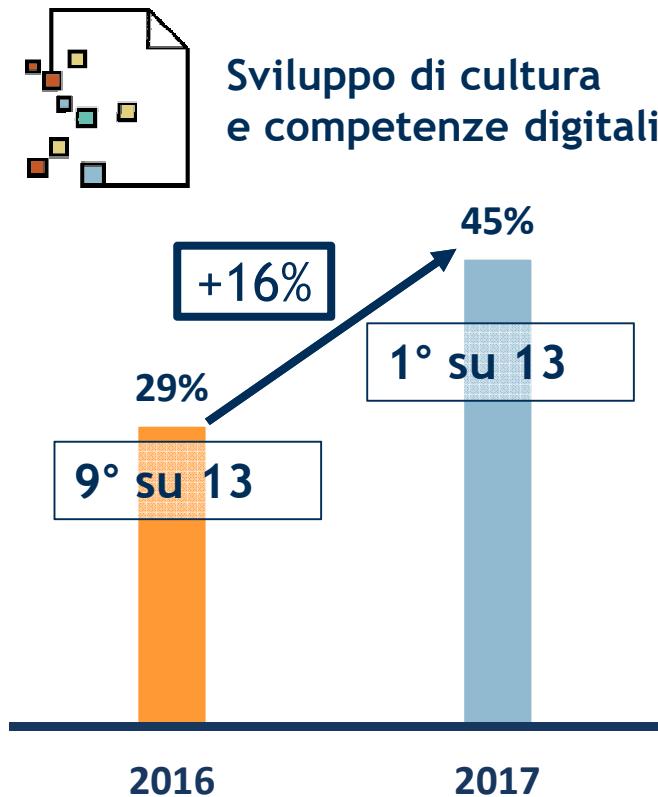
Aspetti che coinvolgono e motivano



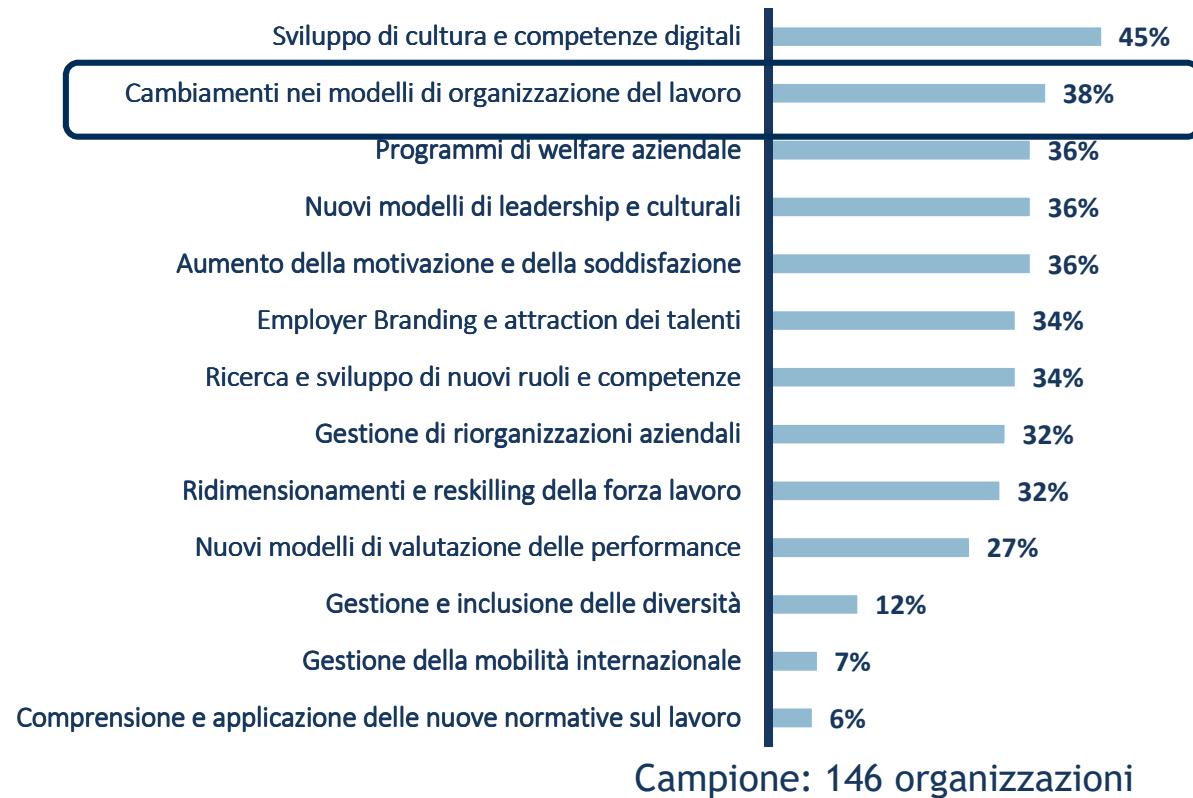
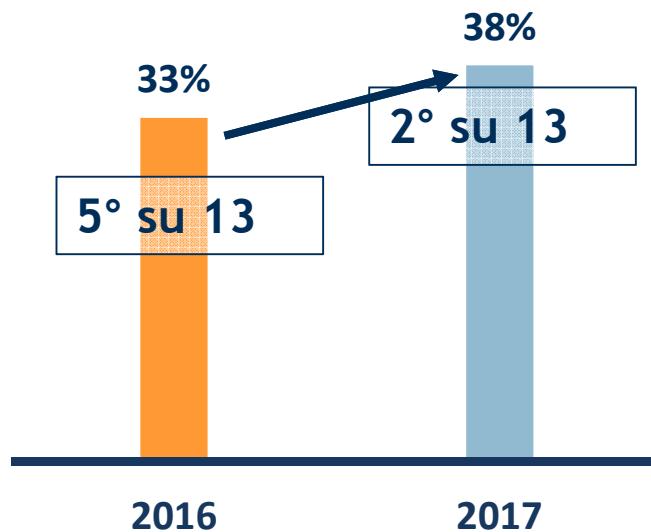
PROSPETTIVA LATO PERSONE



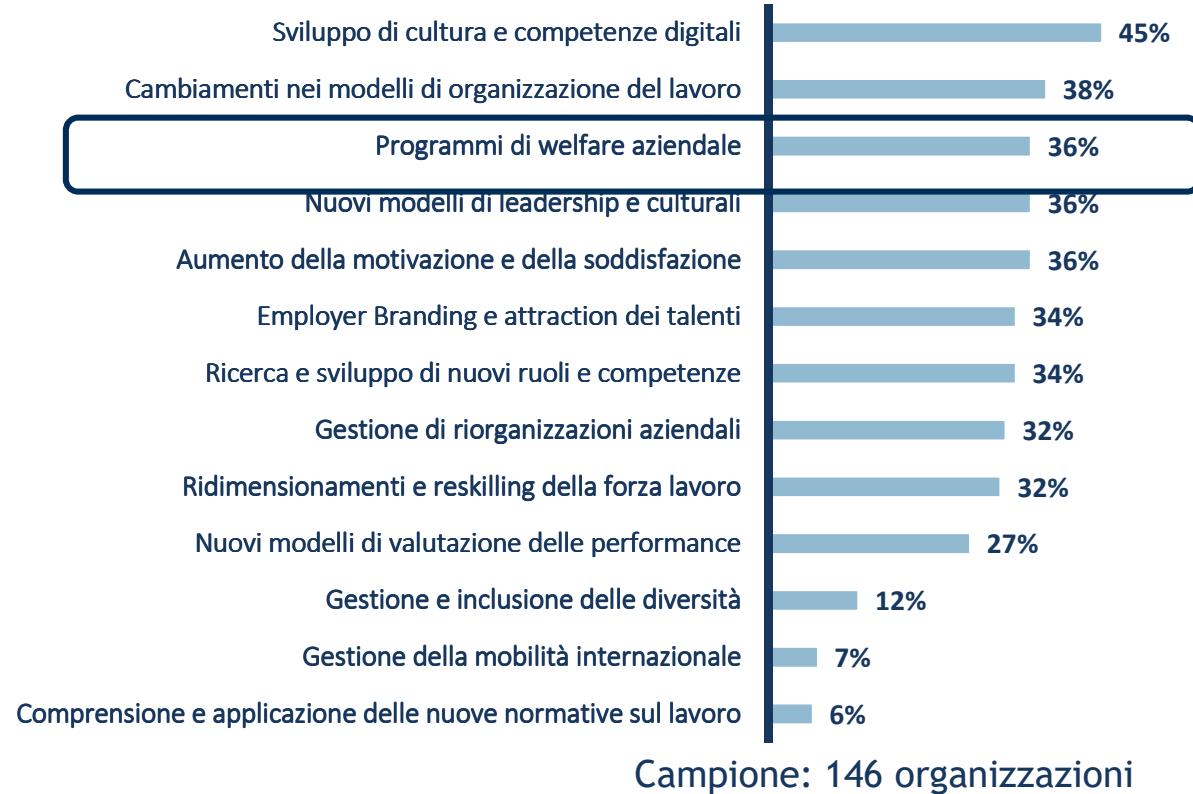
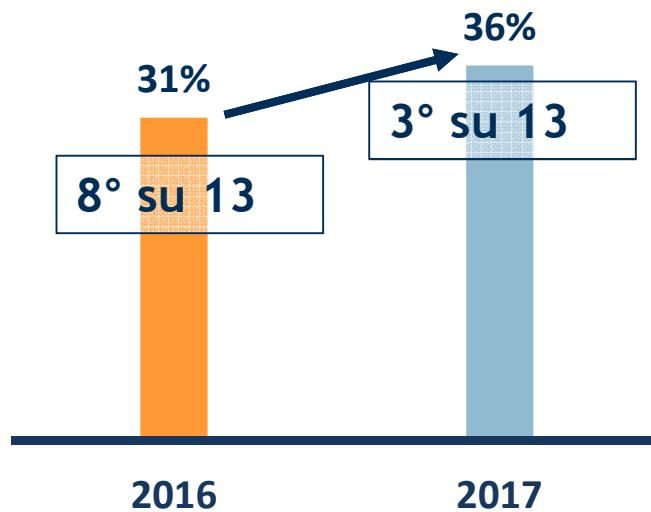
Indagine in collaborazione con Doxa: totale intervistati CAWI (1034)



Cambiamenti modelli di organizzazione lavoro



Programmi di Welfare Aziendale



Azioni attuate per aumentare l'engagement negli ultimi due anni



PROSPETTIVA
LATO AZIENDA

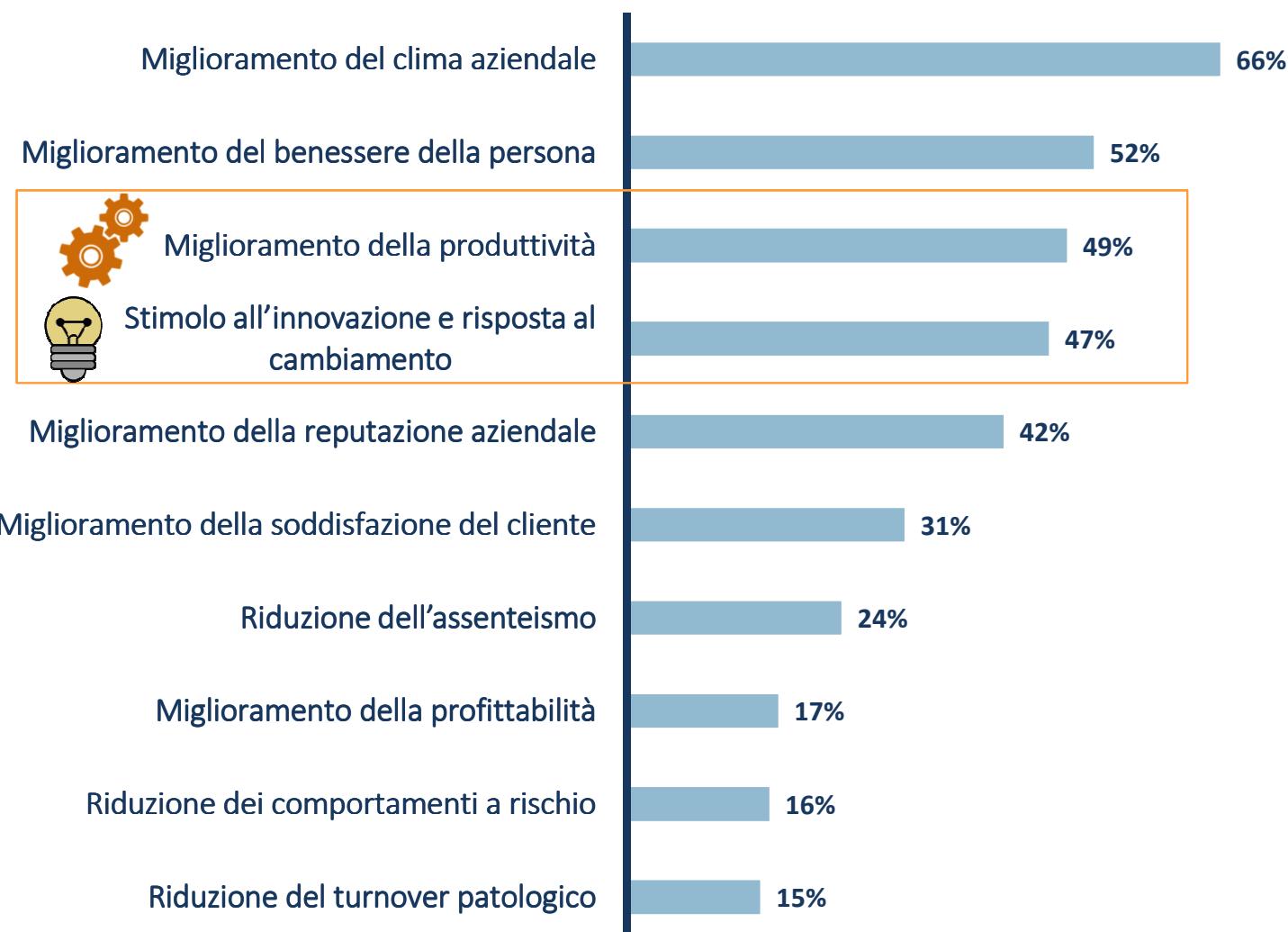
Campione: 123 organizzazioni

Benefici ottenuti dalle iniziative welfare



Campione: 119 organizzazioni

Benefici ottenuti dalle aziende



Campione: 101 organizzazioni

Diversi Bisogni



- Le **esigenze** dei lavoratori **cambiano** nel corso della vita
- I **servizi** di cui le persone hanno bisogno sono sempre **più ampi** (non solo cura dei figli!)

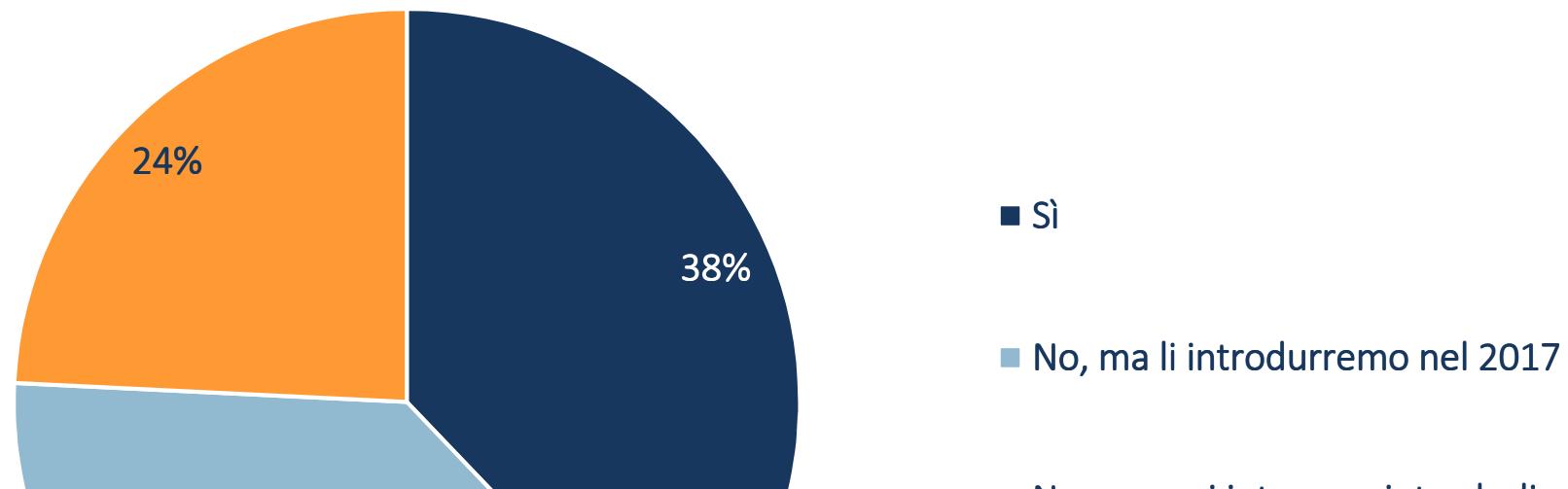
Nuovo patto



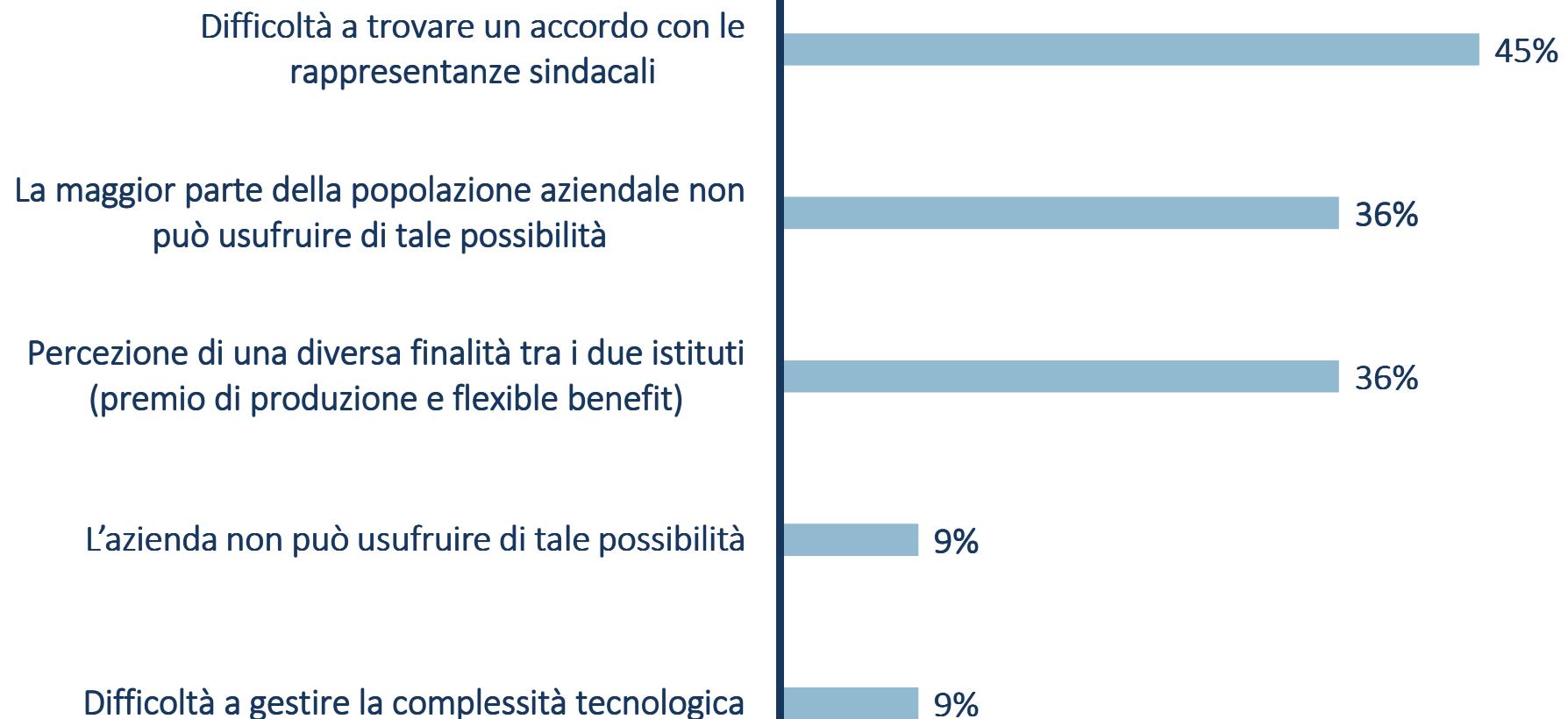
Il nuovo welfare si basa su un patto più ampio tra azienda e lavoratori: benessere vs engagement!

Lo scambio non avviene più solo dal punto di vista della **retribuzione** ma anche su una serie di **servizi e prestazioni sociali integrative garantiti** da azienda a lavoratore

Presenza di accordi per la conversione del premio di produzione in flexible benefit



Campione: 120 organizzazioni



Campione: 26 organizzazioni

Modalità di definizione dei criteri per la scelta dei flexible benefit

Analisi dei benefit presenti in azienda, criteri di assegnazione, modalità di erogazione e effettivo utilizzo del parte dei dipendenti



50%

Supporto di fornitori/aziende di consulenza



48%

Survey ai lavoratori per capire i loro interessi ed esigenze



45%

Benchmark con altre aziende



44%

Analisi interna al team HR



26%

Analisi del contesto socio-demografico volto ad identificare le caratteristiche distintive della popolazione aziendale



25%

Analisi condotta dal team HR insieme a rappresentanti di altre funzioni aziendali



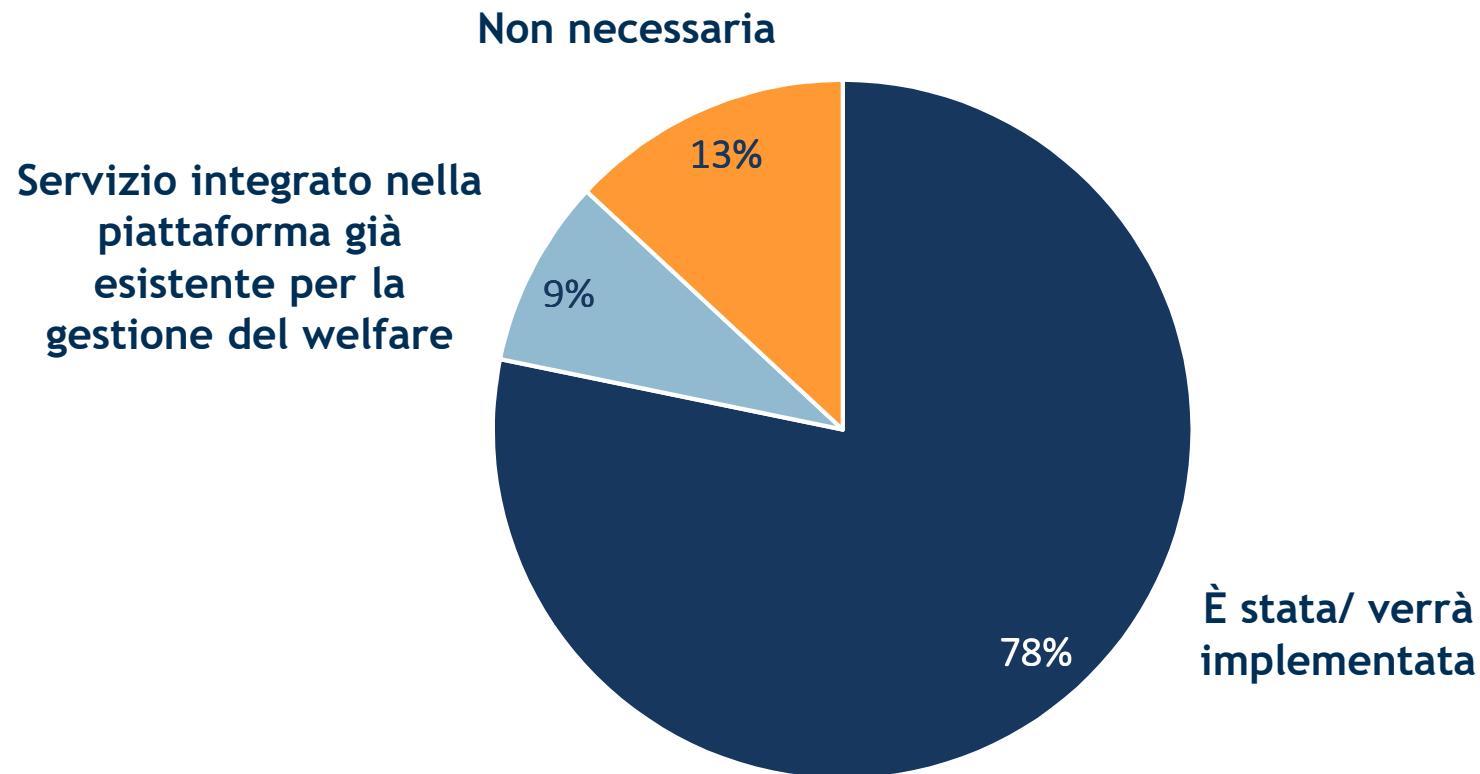
24%

Campione: 80 organizzazioni

Benefici attesi dagli accordi per la conversione dei premi in flexible benefit



Campione: 84 organizzazioni



Campione: 81 organizzazioni

Il nuovo patto aziendale: i nuovi pilastri per un Lifelong Engagement

