



# **WELFARE AZIENDALE**

**IL WELFARE COME LEVA DEL TOTAL REWARD  
REALIZZARE UN PIANO DI WELFARE AZIENDALE  
LA VOCE DEI LAVORATORI COME FONDAMENTA DELL'INTERO PROCESSO  
BEST PRACTICE: CHIAVI DI SUCCESSO PER AZIENDA E LAVORATORI**

---

# L'APPROCCIO AL TEMA

Il Total Reward può essere definito come un modello di ricompensa attraverso il quale è regolato lo scambio, economico e non, tra la persona e l'organizzazione in cui essa opera.



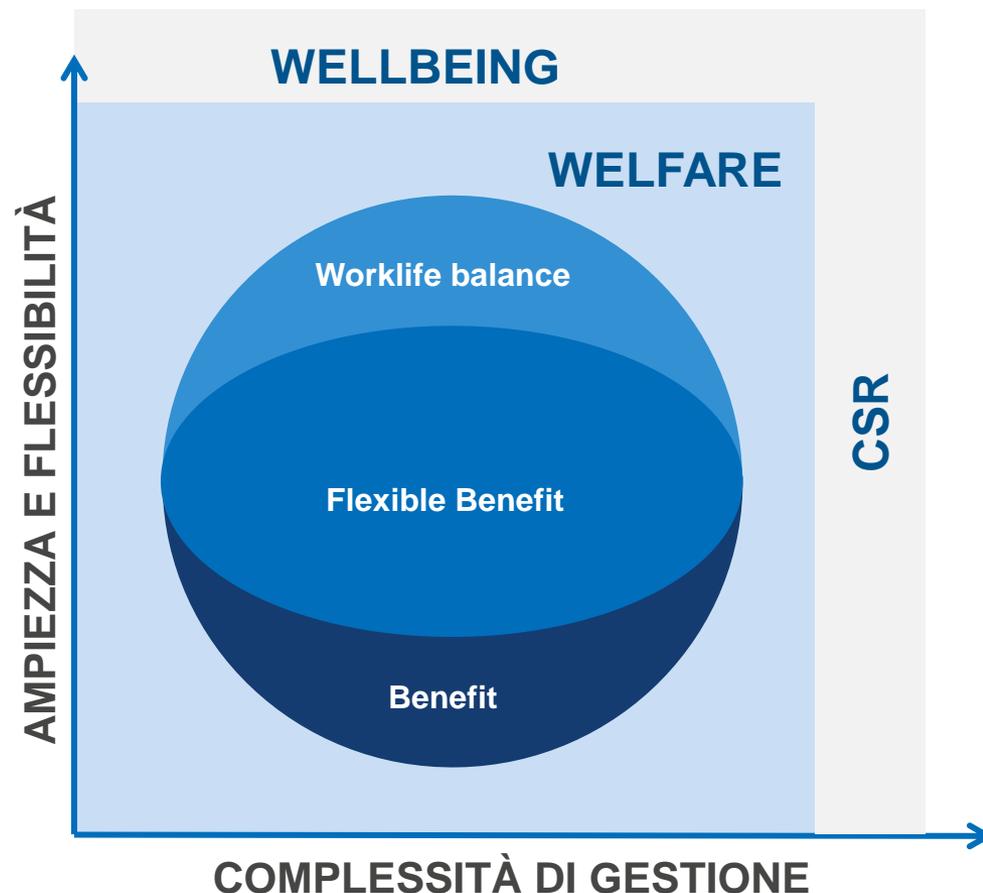
Attraverso l'approccio del **Total Reward** l'impresa punta a migliorare la performance e i risultati aziendali combinando fra loro una molteplicità di processi e strumenti (monetari e non monetari) che sono percepiti dalle persone come "elementi di valore" nella relazione di lavoro. Ciò va così a influire positivamente sulla loro motivazione e soddisfazione, aumentando di fatto il contributo individuale al successo aziendale.

# DA UNA GESTIONE TRADIZIONALE DEI BENEFIT AL WELFARE AZIENDALE



## LETTURA IN LINEA CON LE NUOVE PRASSI

- ◆ Ampiezza e flessibilità nella scelta dei servizi
- ◆ Più ampio il numero dei beneficiari
- ◆ Servizi rivolti non solo ai dipendenti ma anche ai loro familiari
- ◆ Processo di gestione con maggior coinvolgimento dei beneficiari
- ◆ Servizi che hanno impatto sul Wellbeing delle persone
- ◆ Finalità legata a compensation , clima, engagement, CSR



# WELFARE: DEFINIZIONE E IMPATTI

Per Welfare aziendale si intende la **gestione integrata** dell'insieme di tutte le iniziative e servizi che le aziende mettono in atto, sia per **autonoma decisione** che per **accordo con le rappresentanze sindacali**, per venire incontro alle esigenze dei lavoratori e dei loro famigliari nei campi più vari, dall'assistenza sanitaria alla necessità di cura dei figli, dall'accesso al credito, al tempo libero.

## FOCUS : OTTIMIZZAZIONE COSTI

Per alcuni di questi servizi sono previste **agevolazioni fiscali**. L'erogazione dei servizi welfare in alternativa alla retribuzione monetaria genera un saving per l'azienda

## FOCUS: WELLBEING DELLE PERSONE

Il Welfare aziendale parte dall'assunto che, se ogni persona vive meglio le sue giornate sul posto di lavoro, aumenta il **clima** e il **benessere organizzativo** e il beneficio individuale tende a diventare benessere collettivo con conseguente aumento del livello di produttività.



Il **WELLBEING** è lo stato di benessere nel quale l'individuo è in grado di sfruttare al meglio le sue capacità cognitive ed emozionali, esercitando la propria funzione all'interno della sua vita professionale e privata, rispondendo alle esigenze quotidiane della vita, stabilendo relazioni soddisfacenti e mature con gli altri, partecipando costruttivamente ai mutamenti del contesto in cui è inserito.

**Il livello di wellbeing delle persone incide sul livello di energia presente in azienda, principio che impatta sul benessere organizzativo e sui risultati dell'azienda.**

# FINALITÀ DEL PIANO: COME STRUTTURARLI?



# TIPOLOGIA DI PIANI WELFARE

GESTIONE UNILATERALE AZIENDA -  
LAVORATORE

ACCORDO O  
REGOLAMENTO  
INTERNO

LIBERALITÀ

INSERITO IN ACCORDO DI SECONDO  
LIVELLO

EROGAZIONE PREVISTA COME  
ALTERNATIVA IN PARTE O IN TOTO AL PDR

# PROCESSO DI IMPLEMENTAZIONE DI UN PIANO DI WELFARE AZIENDALE

Definita la finalità, ogni piano, perché abbia successo, deve tener conto delle seguenti fasi:

← Analizzare nuove opportunità e Riprogettare

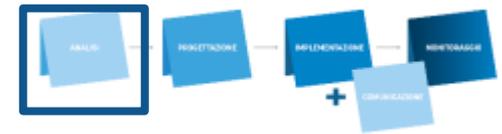


Finalità



- ◆ Audit leve in uso
- ◆ Analisi socio-demografica
- ◆ Analisi fiscale
- ◆ Definizione kpi di verifica di successo del piano
- ◆ Validazione Beneficiari
- ◆ Survey Rilevazione bisogni
- ◆ Scelta dei servizi
- ◆ Definizione piano di lavoro e scelta attori coinvolti
- ◆ Comunicazione del piano
- ◆ Lancio del piano
- ◆ Attivazione eventuali provider
- ◆ Verifica livello di soddisfazione
- ◆ Verifica tassi utilizzo
- ◆ Ottimizzazione del piano per il futuro

# ANALISI



## AUDIT

L'analisi di fattibilità del piano comprende la definizione chiara della **finalità** del piano, lo studio delle **leve di remunerazione** usate in azienda con una focalizzazione sull'attuale utilizzo dei benefit al fine di verificare: criteri di assegnazione, modalità di erogazione ed effettivo utilizzo da parte dei dipendenti

## ANALISI SOCIO-DEMOGRAFICA

L'analisi del **contesto sociodemografico** volta ad identificare le **caratteristiche distintive della popolazione aziendale** (età anagrafica, genere, stato civile, con o senza figli, ecc.) con l'obiettivo di individuare le prime macro aree di bisogno dei dipendenti che potranno essere esplorate nel dettaglio in fase di progettazione, attraverso una survey da erogare ai dipendenti

## ANALISI FISCALE

Studio degli impatti **legati all'applicazione della normativa** che prevede l'opportunità di beneficiare di agevolazioni fiscali attraverso l'offerta di alcuni specifici servizi di carattere sociale.

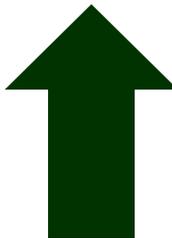
# PROGETTAZIONE



VERIFICARE IMPATTO SU WELLBEING DELL'ORGANIZZAZIONE



VERIFICARE LIVELLO DI ENERGIA PRESENTE IN AZIENDA



VERIFICARE LE ESIGENZE E I BISOGNI DEI LAVORATORI PER MIGLIORARE IL WELLBEING DELLE PERSONE

COINVOLGIMENTO COSTRUZIONE DEL PANIERE DI SERVIZI

## ORGANIZATION WELLBEING INDEX



## COMPANY ENERGY INDEX



## PEOPLE WELLBEING INDEX



## SERVIZI WELFARE



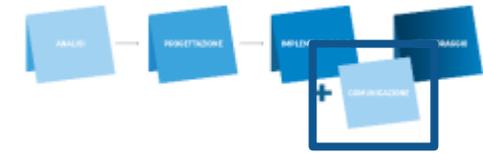
### AREA SERVIZI

- Area scuola e istruzione
- Previdenza
- Assistenza sanitaria
- Area assistenziale
- Mutui e finanziamenti
- Mobilità
- Programmi e servizi assicurativi
- Area ricreativa, sociale, educativa

- Gestione del tempo
- Ristorazione
- Ferie e permessi
- Maternità
- Servizi di pubblica utilità
- Servizi di ristorazione
- Area consulenza



# COMUNICAZIONE



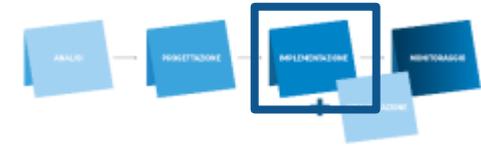
Scopo: predisposizione di un piano di comunicazione attraverso il quale è possibile organizzare in sequenza logica gli obiettivi, le strategie e gli strumenti destinati a veicolare i messaggi che l'azienda vorrà trasmettere:

Attività previste:

- Impostare idea di logo per iniziativa
- Garantire correttezza dei messaggi legati alla finalità del piano
- Modulare i messaggi per differente popolazione aziendale
- Scegliere i corretti canali



# IMPLEMENTAZIONE



## REGOLAMENTO

Definizione e stesura regolamento:

- ◆ Beneficiari
- ◆ Servizi offerti
- ◆ Spese ammissibili
- ◆ Limite massimo consentito
- ◆ Modalità di fruizione dei servizi
- ◆ Procedure



## PIATTAFORMA

### DIPENDENTE

- ◆ Attraverso l'utilizzo della piattaforma, il lavoratore può scegliere liberamente come utilizzare il proprio piano welfare, selezionando i servizi a loro disposizione fino al limite di spesa fissato dall'azienda

### AZIENDA

- ◆ Provider di piattaforma si occupa anche di tutti gli aspetti della gestione operativa e amministrativa del piano welfare con un approccio di full outsourcing. In questo modo, l'azienda non viene aggravata da alcun processo operativo.

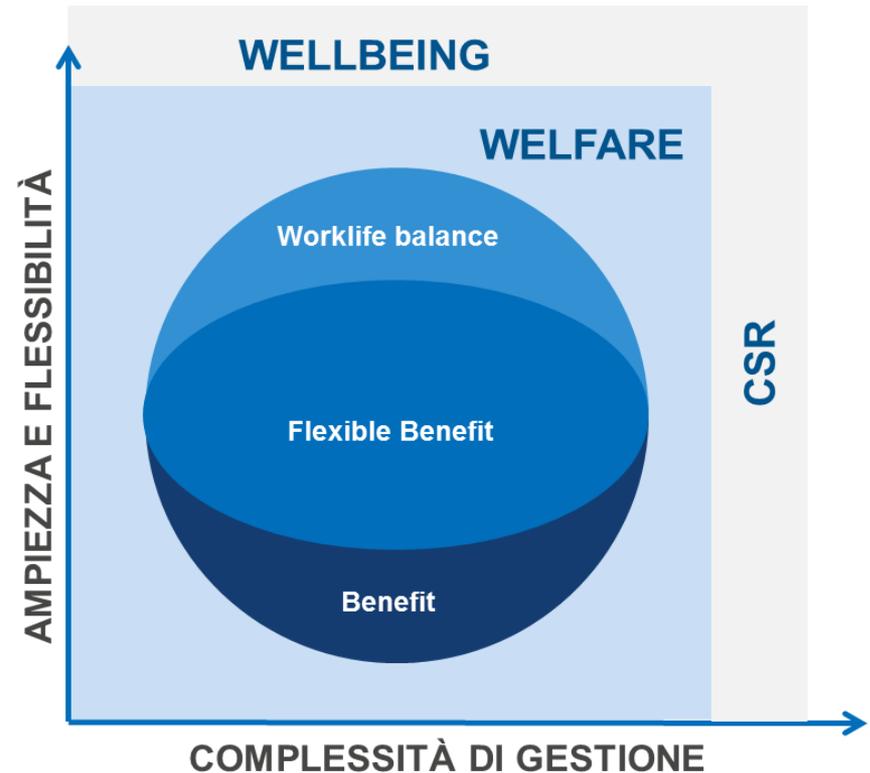
# PRINCIPALI EVIDENZE- BEST PRACTICE OD&M

## CHIAVI DI SUCCESSO PER I DIPENDENTI: AMPIEZZA E FLESSIBILITÀ

- ◆ Coinvolgimento dei dipendenti nella definizione di un più ampio paniere di benefit/servizi
- ◆ Flessibilità nella scelta dei servizi
- ◆ Fare in modo che i servizi offerti soddisfino gli effettivi bisogni dei dipendenti

## CHIAVI DI SUCCESSO PER L'AZIENDA: CAPACITÀ DI GESTIRE LA COMPLESSITÀ

- ◆ Presidio dell'intero processo di realizzazione del piano
- ◆ Riconoscere la necessità di professionalità specifiche per le diverse fasi del progetto
- ◆ Coinvolgimento dei lavoratori e comunicazione efficace



# RIFLESSIONE....

*Punto di attenzione deve essere non solo la capacità di gestire i tecnicismi legati all'implementazione del piano, ma anche comprendere il **cambio culturale** che comporta l'implementazione del welfare in azienda; è fondamentale per le aziende capire l'importanza di **coinvolgere** le persone attraverso il loro **ascolto**.*

***I piani di welfare devono essere fatti PER e CON le persone!!!***

[www.odmconsulting.com](http://www.odmconsulting.com)

P.zza IV Novembre, 5 – Milano  
Tel. 02 444 110 90 – Fax 02 444 110 80  
odm@odmconsulting.com

**OD&M CONSULTING**

è una società di Gi Group,  
la prima multinazionale  
italiana del lavoro.



[www.gigroup.com](http://www.gigroup.com)