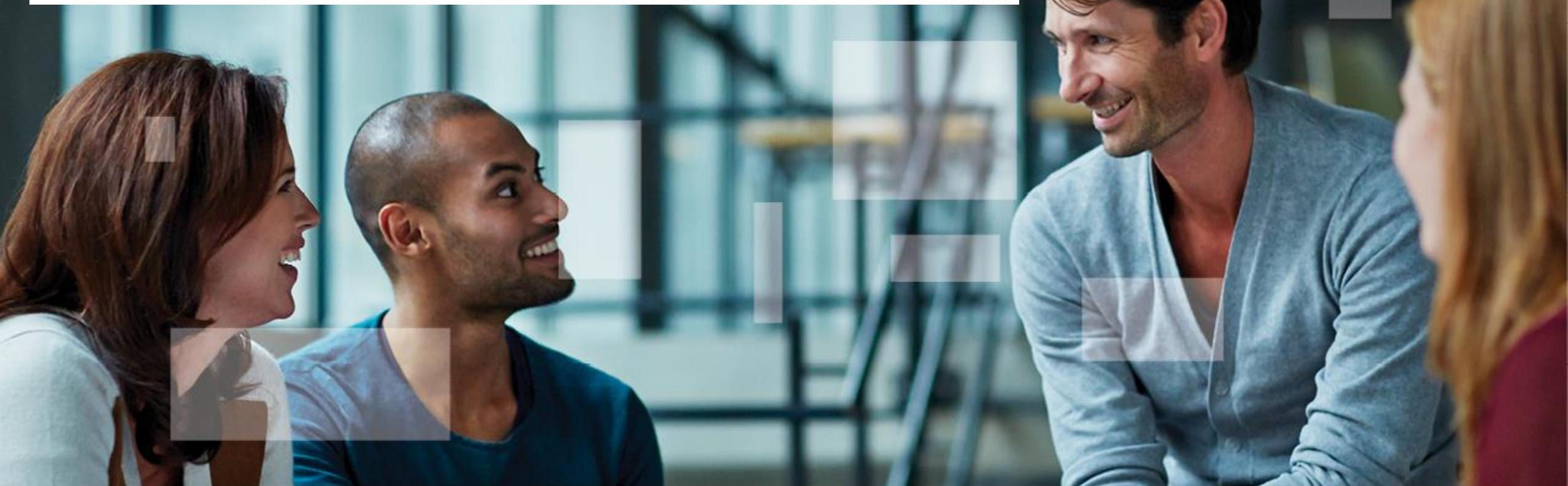


Potenziare le performance dei talenti tramite welfare aziendale e smart working

Francesco Iasi – Flexible Benefit Consultant

Milano - Giovedì 27 Giugno 2019



Perché avere precise strategie di valorizzazione dei talenti?



C'è un cambiamento in atto



Nei prossimi anni un fattore critico per il successo delle organizzazioni sarà **motivare e coinvolgere le persone.**

Nelle **organizzazioni «agili»** le **persone motivate e ingaggiate** sono quasi il **triplo (85%)** rispetto alle organizzazioni tradizionali.

La **rivoluzione digitale** impone una **nuova cultura e competenze digitali** in tutta l'organizzazione.

Il modello agile triplica i lavoratori motivati, Il Sole 24Ore, 2019

C'è un cambiamento in atto

I Millennial puntano alla possibilità di far carriera, godere di **benefit** e alla possibilità di avere **orari di lavoro flessibili**.

Rispetto ai quarantenni-cinquantenni sono più attenti ad un **bilanciamento fra vita lavorativa e non**.

Ma rispetto alla Generazione X hanno meno paura di perdere il posto e **non si accontentano**.

Rapporto School of Management Università Bocconi, 2018



C'è un cambiamento in atto

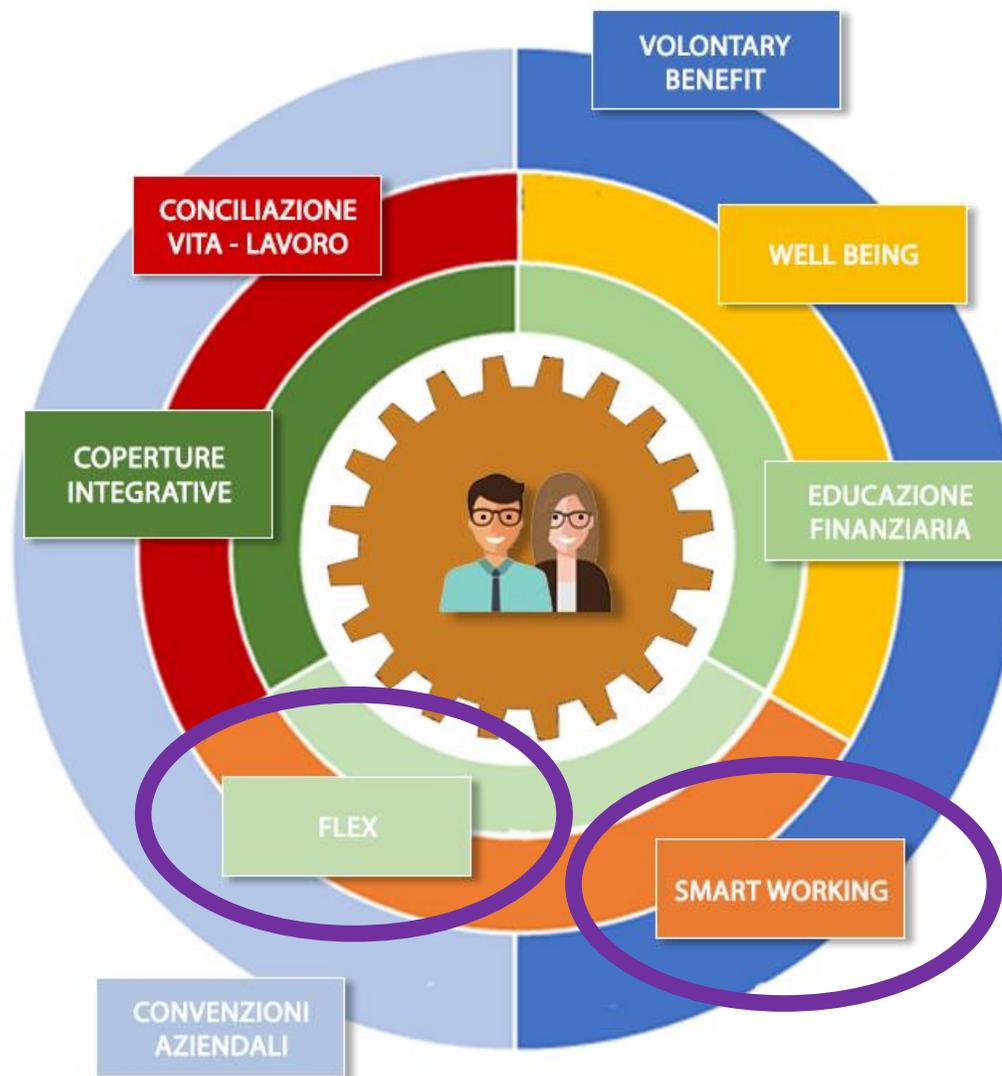


Entro il 2022 il 35% delle aziende sostituirà i tradizionali KPI con i **KBI** (key behavioral indicator) per misurare:

- la collaborazione
- la comunicazione
- la capacità di risolvere i problemi, misurare i risultati e gli obiettivi del proprio personale

Rapporto «Future of work» - IDC

Due possibili risposte



Flexible Benefit e Valorizzazione dei talenti



Alcuni numeri

261 aziende 77.577 beneficiari

Scelte
300mila

Budget Assegnato
€ 34.119.186

Budget Transato
€ 27.313.993

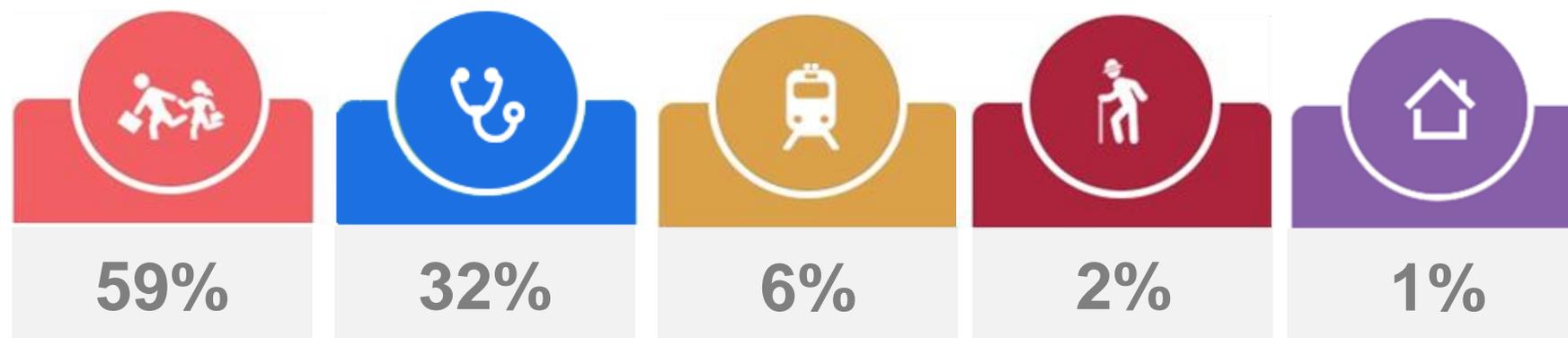


Servizi a Rimborso

261 aziende 77.577 beneficiari



Com'è stato utilizzato il budget nell'ambito rimborsi?



Prodotti a Catalogo

261 aziende 77.577 beneficiari



Budget allocato

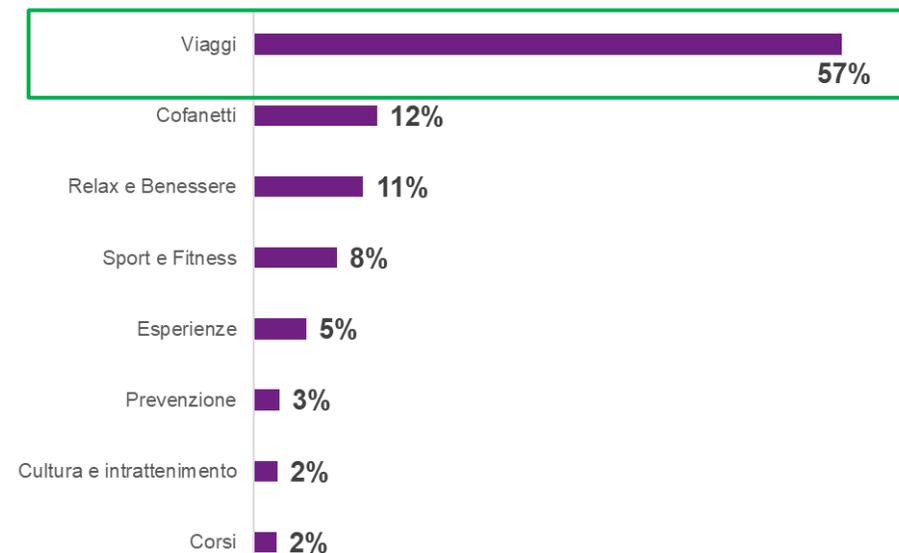
56%

Valore medio per dipendente

€ 150,65

44%

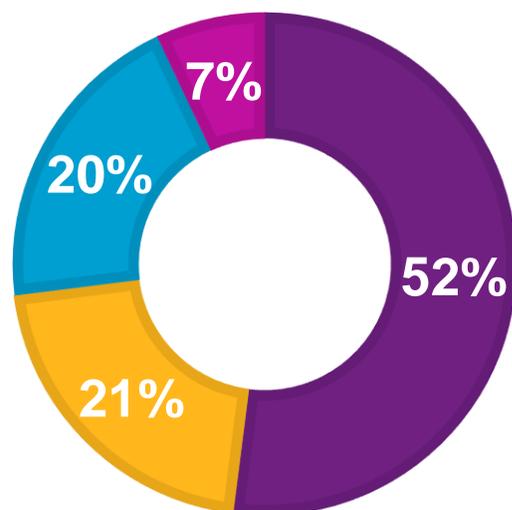
€ 393,41



I trend evidenziati

261 aziende 77.577 beneficiari

■ ON-TOP ■ CCNL ■ Mix ■ PDR



Piani on TOP - benchmark

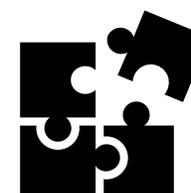
| utenti | 1° decile | 1° quartile | mediana | media | 3° quartile | 9° decile |
|--------|-----------|-------------|---------|-------|-------------|-----------|
| 20.693 | € 250 | € 400 | € 500 | € 848 | € 850 | € 1.900 |

Digitalizzazione del welfare

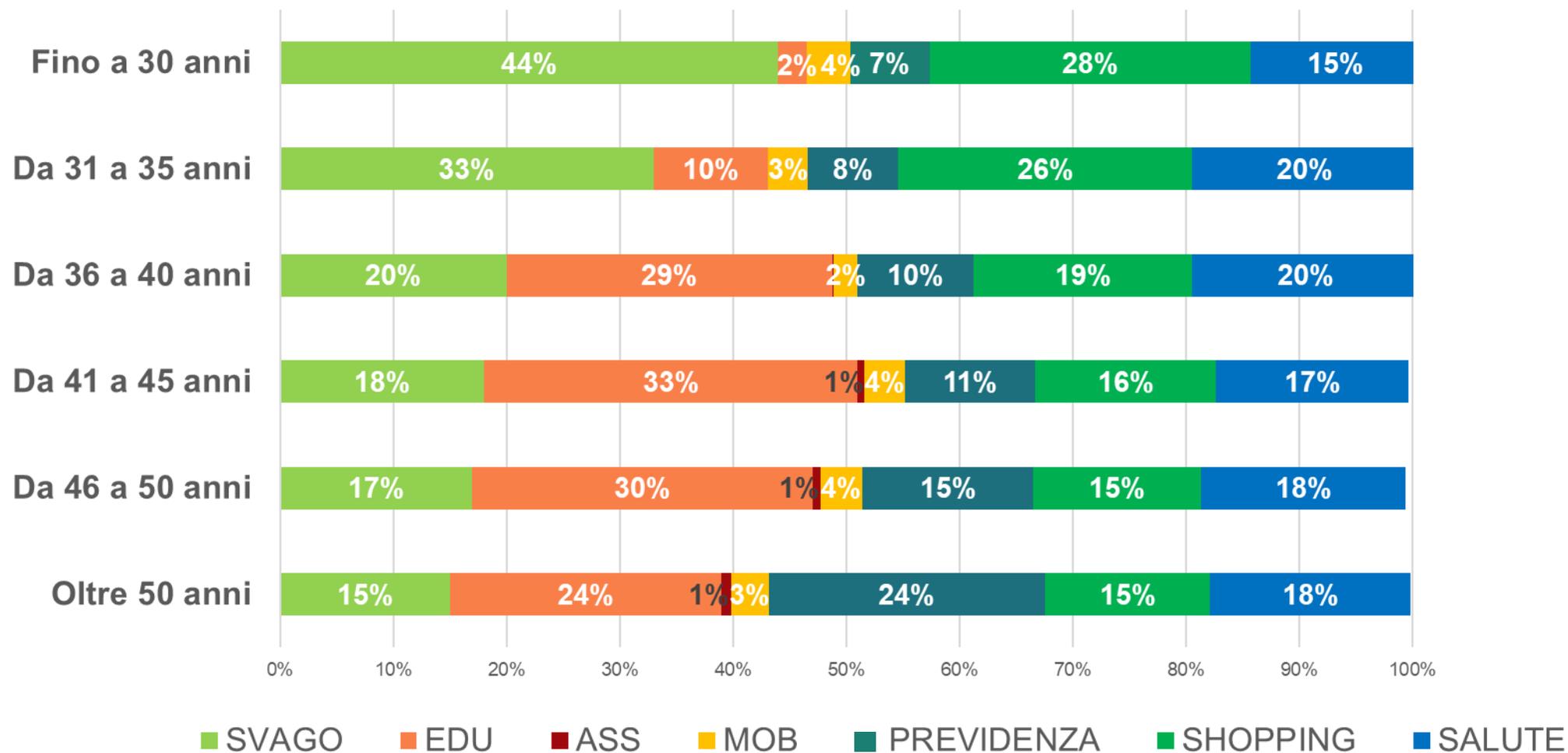


+ 51% voucher shopping on-line
+ 57% voucher pacchetti viaggio

Welfare come upgrade di soluzioni esistenti



Uno sguardo all'utilizzo del budget nei piani On-Top



Smart working e Valorizzazione dei talenti



Cosa NON è smart working

E' fondamentale evitare sovrapposizioni e limitazioni fuorvianti



Telelavoro

NON E'



Welfare



Vacanza

NON E' SOLO



**Lavorare
da casa**



**Work-Life
Balance**

Le parole chiave dello smart working



Accordo tra le parti



Flessibilità di tempi
e luoghi di lavoro



Delega Vs. Compito



Fiducia Vs. Controllo



Lavoro per obiettivi



Ambiente

INAIL

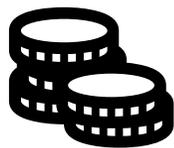
Tutela

I potenziali benefici rispetto alla Valorizzazione dei Talenti



I potenziali benefici rispetto alla Valorizzazione dei Talenti

Flexible benefit



Aumento del potere
d'acquisto



Libertà di scelta



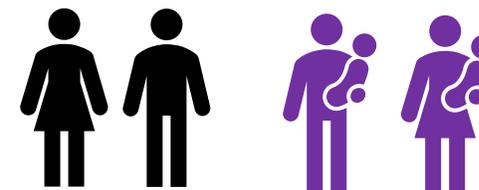
Risposta personalizzate
alle esigenze



Occasione di promozione di
cultura previdenziale



Accesso a servizi ai quali si
sarebbe rinunciato



Impatto sul work-life balance

I potenziali benefici rispetto alla Valorizzazione dei Talenti

Smart working



Possibilità di organizzare
il lavoro in maniera
flessibile



Lavorare per obiettivi



Sviluppo/Potenziamento
capacità collaborativa



Guadagnare tempo da
reinvestire nella vita privata



Percezione di valore superiore
rispetto ad aumenti retributivi

I potenziali benefici rispetto alla Valorizzazione dei Talenti – In Generale



Aumento engagement



Diminuzione turnover



Ottimizzazione costi
investimento formativo



Aumento produttività



Soddisfazione dei dipendenti



Miglioramento clima aziendale

Il presente documento è stato preparato da Willis Towers Watson Italia esclusivamente per la presentazione dell'evento. Il presente documento potrebbe perciò non essere idoneo ad un utilizzo diverso da quello per il quale è stato specificamente realizzato e non potrà in alcun caso essere utilizzato da terzi.

Il presente documento non potrà essere utilizzato da terzi al fine di prendere qualsivoglia decisione in ordine al compimento o meno di determinati atti e in ogni caso nessun terzo potrà fare affidamento sulle informazioni in esso contenute. Willis Towers Watson non sarà responsabile per ogni conseguenza che dovesse derivare a terzi in relazione all'utilizzo delle informazioni contenute nel presente documento.



Condividi questa giornata con i tuoi amici

[#talentmanagement](#)

