

wellfeel

benessere organizzativo e welfare aziendale

Milano, 11 Giugno 2019

AGENDA

1. ASSIDIM
2. La cura della salute al centro del lavoro che cambia
3. Il welfare in azienda: lo stato dell'arte
4. Return on welfare

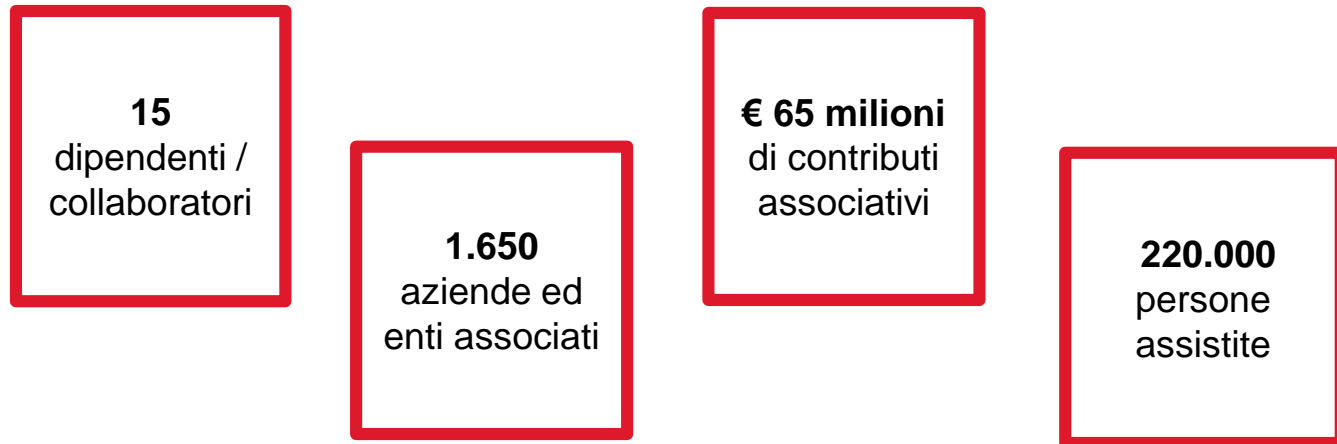
1. ASSIDIM

Dal 1981 Associazione con fini esclusivamente assistenziali e non lucrativi

Iscritta dal 2010 all'Anagrafe dei Fondi Sanitari presso il Ministero della Salute

Garantiamo assistenze a categorie omogenee di dipendenti e altri collaboratori aziendali in caso di Malattia, Infortunio, Invalidità, Decesso, Non autosufficienza.

Sosteniamo il passaggio dalla «cura della malattia» alla «cura della salute».



2. LA CURA DELLA SALUTE AL CENTRO DEL LAVORO CHE CAMBIA

- ❑ L'innovazione cambia il lavoro in termini di cultura, processi e organizzazione. ASSIDIM mette però le **persone** al centro del cambiamento.
- ❑ ASSIDIM si posiziona sui fondamentali del **benessere organizzativo**, che vuol dire tutelare l'asset più importante per le aziende: il **capitale umano**.
- ❑ I **piani di welfare aziendali** sono una leva strategica per il capitale umano in quanto esercitano un'influenza positiva su **engagement**, **retention** e **qualità della vita** dei propri dipendenti e collaboratori.
- ❑ Avere **dipendenti in salute** e incoraggiare forme di **work-life balance** genera un impatto positivo sulla **produttività**.



*In che modo **ASSIDIM** soddisfa suddette esigenze?*

Integrando le assistenze "classiche" di rimborso delle spese mediche con servizi e soluzioni focalizzati sulla salute dei dipendenti, intesa in senso globale e onnicomprensivo (fisica, psicologica e sociale).



3. IL WELFARE IN AZIENDA: LO STATO DELL'ARTE

WELFARE INDEX PMI


ASSOLOMBARDA



Rapporto 2019

- A) **1 PMI su 2 «attiva»**, ovvero adotta iniziative di welfare in almeno 4 aree delle 12 identificate dalla ricerca
- B) **3 grandi imprese su 4** sono «**molto attive**» con iniziative in 6 aree
- C) **Salute e assistenza sanitaria integrativa** benefit più diffusi (**46%**)
- D) Motivazioni interventi di welfare: **coinvolgimento dipendenti (71%)** e **visione strategica di lungo periodo (70%)**

Rapporto Osservatorio Welfare

- A) **1 contratto su 2** depositati presso il Ministero del Lavoro contiene misure di welfare (aprile 2019). Trend in deciso aumento rispetto al 2017 (+20%)
- B) **Lombardia (3.034)** ed **Emilia Romagna (2.223)** le regioni a più alta diffusione del welfare in azienda
- C) Prende corpo **conversione premio risultato in welfare: 66%** del totale del budget a disposizione del dipendente
- D) **Istruzione, assistenza sanitaria, area assistenziale e previdenza** i benefits maggiormente offerti ai dipendenti

Altre evidenze:

- A) Welfare aziendale attrattivo con impatto positivo su **engagement** e **motivazione** dei dipendenti
- B) **Differenza tra bisogni dipendenti e risposte aziende** in termini di servizi welfare
- C) **Ascolto** dei dipendenti concetto dirimpante per **benessere individuale e organizzativo**

4. RETURN ON WELFARE

- ❑ Per gli **Enti del Terzo Settore** e le **imprese sociali** con la recente Riforma (Dlgs 112 e 117/2017) è **strategico** comunicare agli stakeholders l'**efficacia** nella **creazione di valore economico e sociale**
- ❑ C'è un **Return on Welfare** che può essere quantificato a dimostrazione dell'importanza dell'investimento in salute
- ❑ Misurare **benefici sociali** derivanti da azioni a sostegno della salute innesca un **circolo virtuoso** tra **benessere** dei dipendenti e **produttività**
- ❑ Esistono diverse **metodologie** di valutazione dell'impatto sociale ed economico (SROI, WBR, Balance Scorecard, ecc...)
- ❑ **Impatto sociale** vuol dire **trasparenza, accountability, reputazione, immagine**: in altri termini, la **porta di ingresso della comunicazione**. Una porta di ingresso che non può essere secondaria e che ha anche un grande e potenziale valore economico.



Opportunità: Misurare se la realtà viene modificata nella direzione auspicata



Rischi: Considerare la valutazione d'impatto come potente forma di comunicazione promozionale non basata su evidenze rigorose

Grazie per l'attenzione!

Antonio Corrias – ASSIDIM