

# Presentazione dei risultati di WBR\_Lab

Mattia Martini

7 Novembre 2018

Università degli Studi di Milano Bicocca

# Agenda

- ▶ Obiettivi e struttura di WBR\_Lab
- ▶ Principali evidenze dal confronto dei Piani di Welfare Aziendale
- ▶ Elementi chiave della metodologia WBR per la valutazione dell'impatto dei Piani di Welfare Aziendale
- ▶ Osservazioni conclusive

# Obiettivo del laboratorio

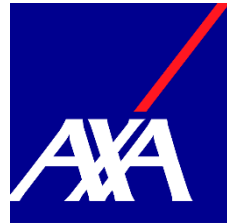
Sviluppare un **framework per la valutazione dell'impatto del Welfare Aziendale** con la finalità, in particolare, di identificare una metodologia idonea alla misurazione della **“creazione di valore”** (lato Azienda) delle policy di Welfare Aziendale.

# Aziende partner



Gestione aeroporti

472 dipendenti



Assicurazioni

1530 dipendenti

**BPER:**  
Banca

Bancario e  
finanziario

11688  
dipendenti



COOPERATIVA ITALIANA DI RISTORAZIONE

Ristorazione  
collettiva

11794 dipendenti



Bancario  
e finanziario

2356 dipendenti



Comunicazione e  
Media

193 dipendenti



Telecomunicazio  
ne e ICT

2356 dipendenti



Concessionari e  
autostradali

662 dipendenti

# Fasi di WBR\_Lab

**Dic  
2017**

Kick-off meeting

**Feb-Apr  
2018**

Focus di approfondimento con le aziende partner

**Apr-Lug  
2018**

Sviluppo e condivisione della metodologia WBR

**Set  
2018**

Avvio attività di test della metodologia WBR

# Welfare Aziendale

*Insieme di soluzioni organizzative e/o misure non monetarie aventi finalità sociali (consistenti in beni, servizi e prestazioni) che un'azienda mette a disposizione dei suoi dipendenti al fine di migliorare e sostenere la vita economica e sociale dei dipendenti e del loro nucleo familiare, in una dimensione di benessere e di «cittadinanza aziendale», perseguendo, altresì, obiettivi di ritorno di valore (per sé e per altri stakeholder)*

## Aree di servizi di Welfare Aziendale

Assistenza Sanitaria Integrativa

Previdenza Complementare

Sostegno all'istruzione dei figli

Servizi di Assistenza (minori, genitori anziani e/o disabilità)

Mensa Aziendale/ Buoni Pasto

Iniziative di conciliazione vita/lavoro

Sostegno al Reddito

Trasporti e mobilità casa/lavoro

Cultura, svago e tempo libero

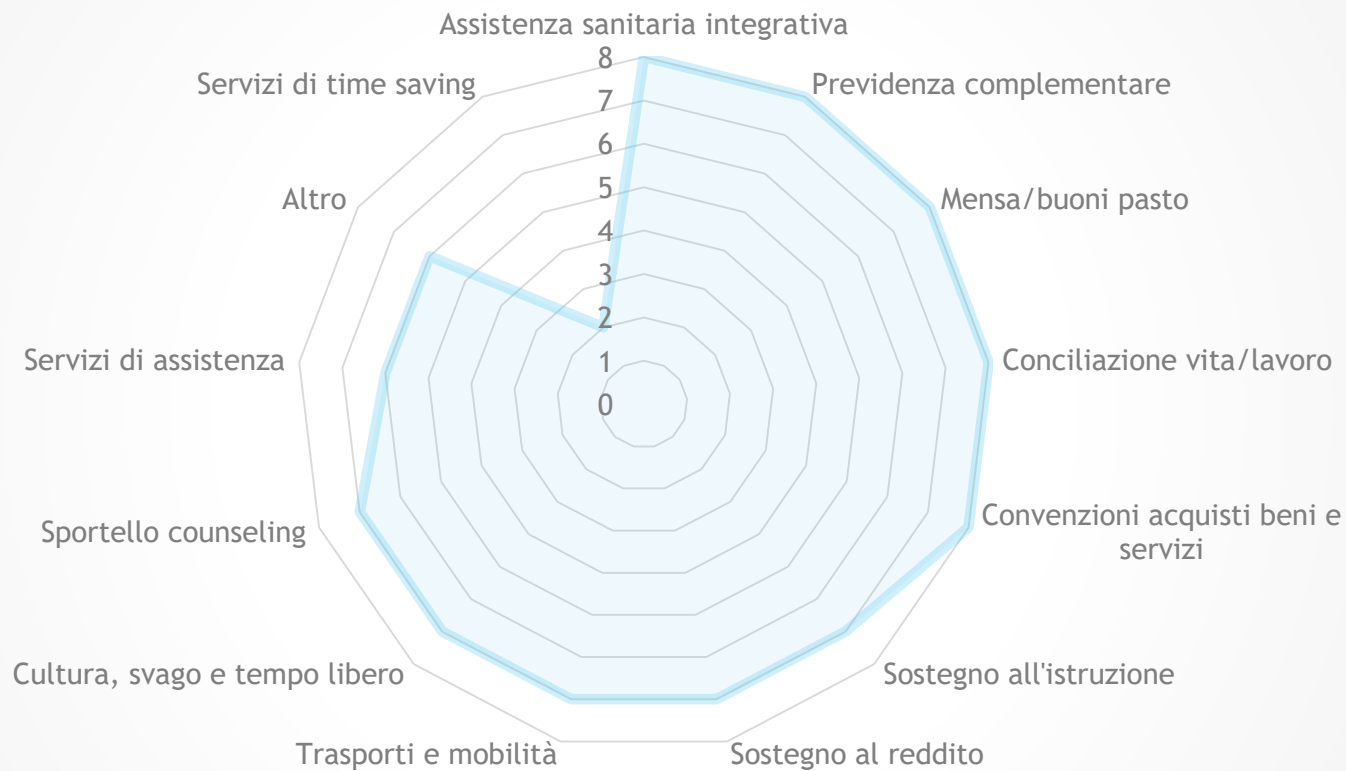
Convenzioni per acquisti beni e servizi

Servizi Time Saving in Azienda

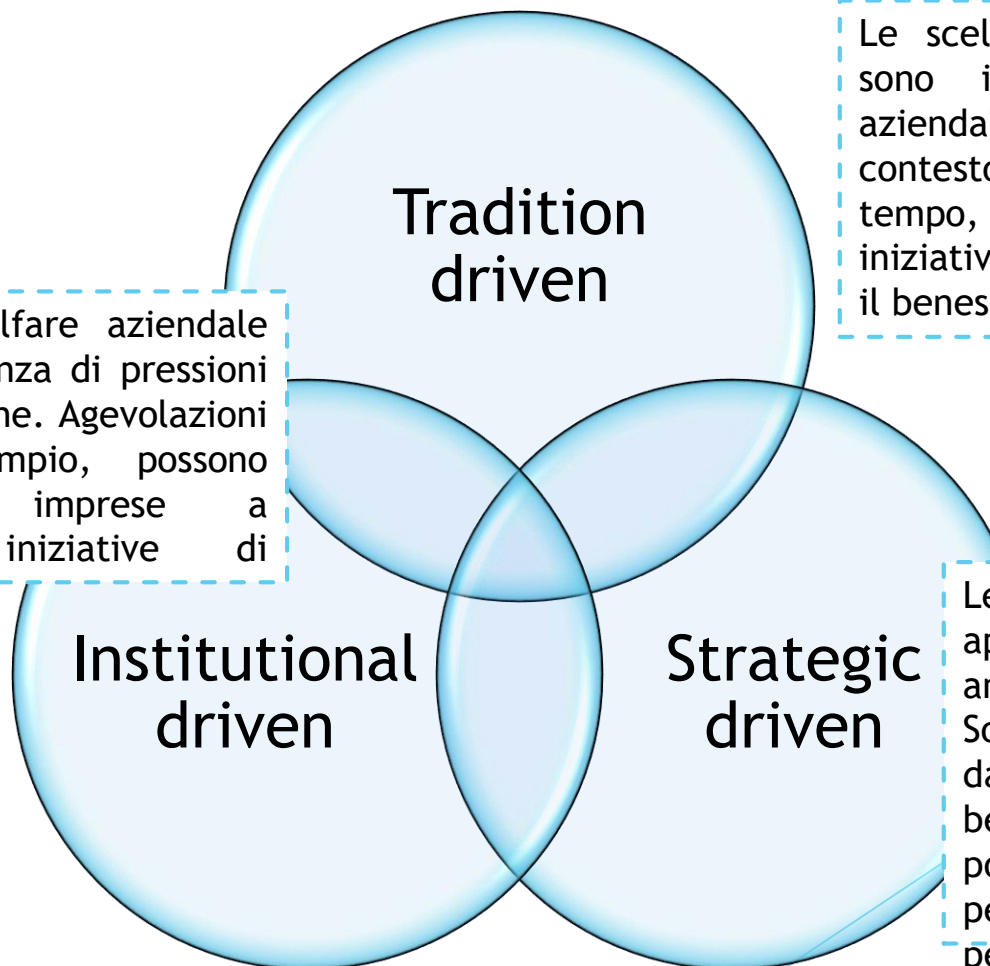
Sportello counseling

Altro

# Aree di WA coperte dalle aziende partner



# Ragioni per l'implementazione del PWA



Le scelte di welfare aziendale sono implicite nelle attività aziendali, si sono sviluppate nel contesto organizzativo nel tempo, come insieme di diverse iniziative finalizzate a migliorare il benessere dei dipendenti.

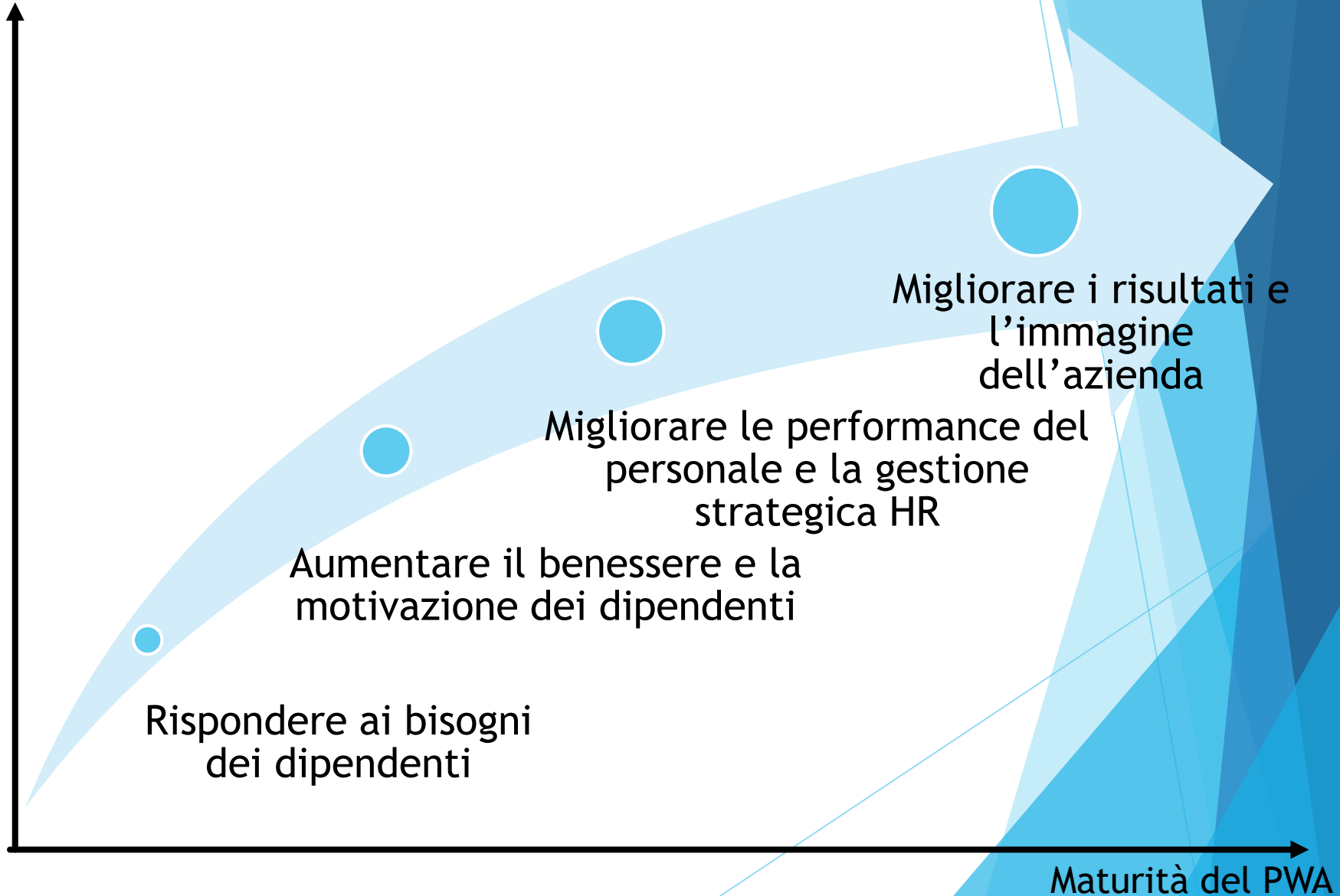
Le scelte di welfare aziendale sono la conseguenza di pressioni istituzionali esterne. Agevolazioni fiscali, ad esempio, possono spingere le imprese a intraprendere iniziative di welfare.

Le scelte di welfare aziendale appartengono al disegno più ampio delle strategie di impresa. Sono quindi deliberate a partire dalla consapevolezza che il benessere dei dipendenti sia positivamente correlato alle performance aziendali di lungo periodo.



# Obiettivi e risultati attesi del PWA

Strategicità del PWA



# Obiettivi della metodologia WBR

## Governare e gestire

1. Migliorare le fasi di progettazione e implementazione del PWA.
2. Identificare i programmi di WA inefficaci per riprogettarli o introdurne di nuovi.
3. Decidere come replicare o “scalare” un progetto pilota di WA.

## Comunicare e rendicontare

1. Giustificare l’investimento nel PWA con il top management.
2. Verificare la capacità del PWA di auto sostenersi nel tempo.
3. Informare gli stakeholder e la comunità circa i risultati ottenuti dal PWA.

## Coinvolgere gli stakeholder

1. Comunicare ai dipendenti i benefici derivanti dal PWA.
2. Coinvolgere gli stakeholder, e in particolare i dipendenti, nella valutazione dei risultati raggiunti dal PWA.

# Struttura della metodologia WBR

Ricostruire il «modello di business» del PWA e i risultati attesi dal programma

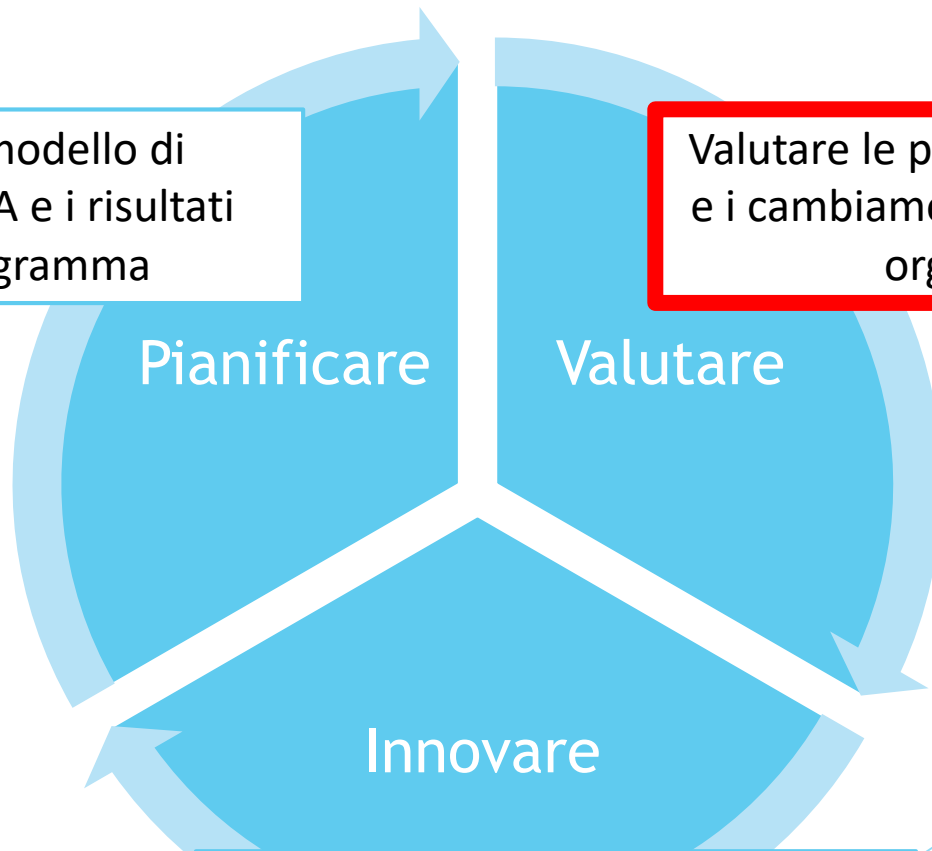
Pianificare

Valutare le performance del PWA e i cambiamenti generati a livello organizzativo

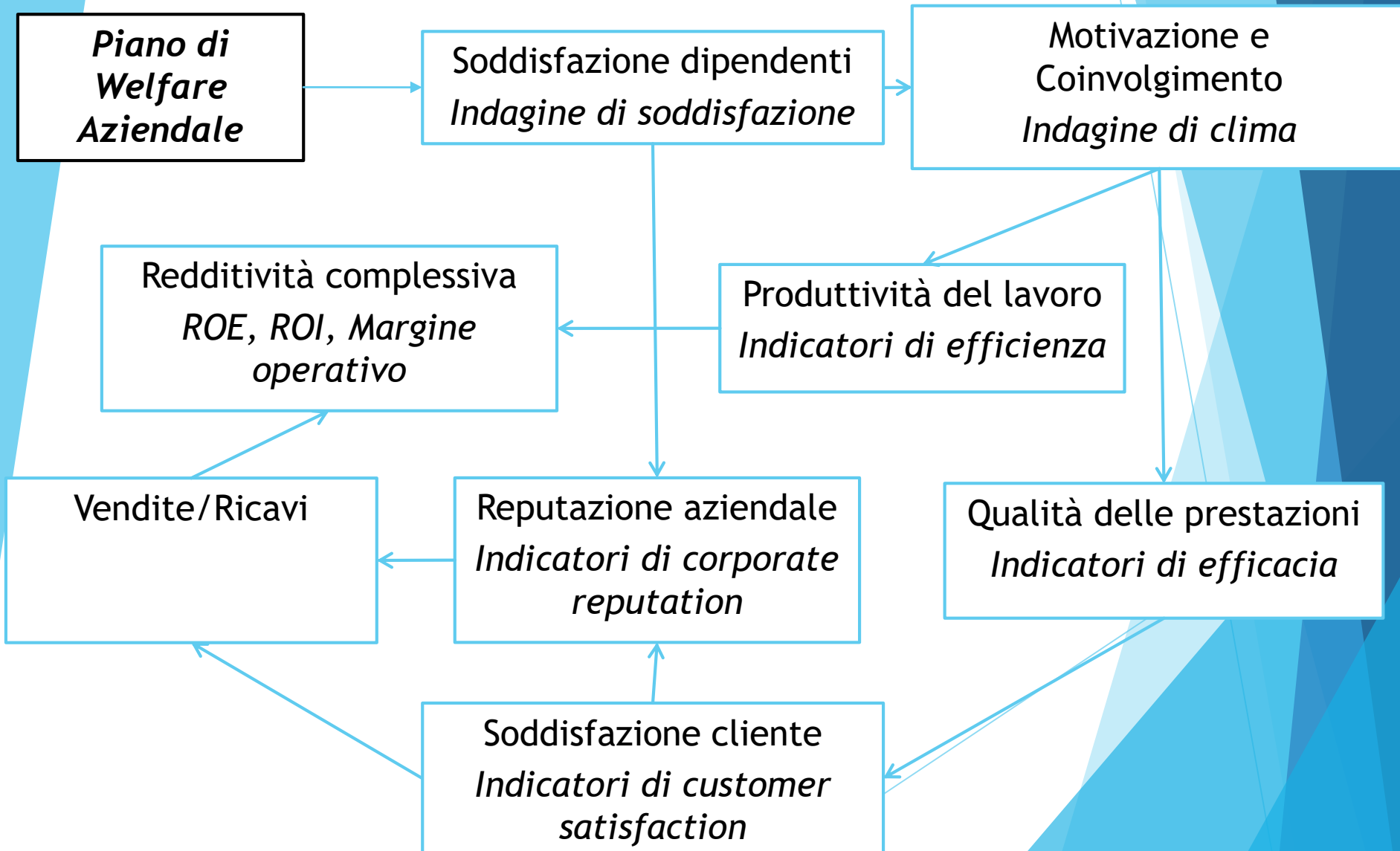
Valutare

Innovare

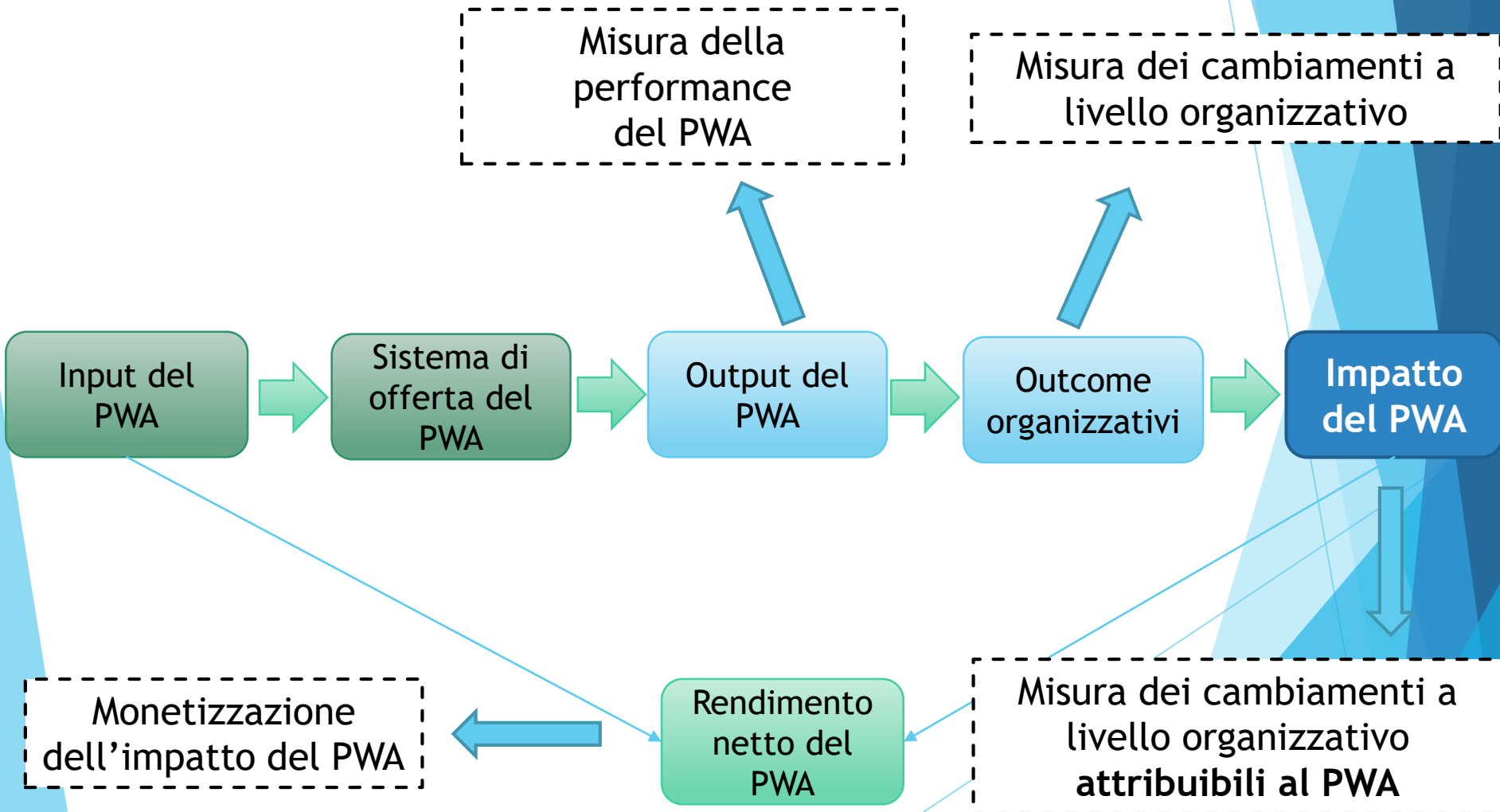
Individuare i fattori di criticità del PWA e programmare azioni di miglioramento



# Il ciclo del valore del Welfare Aziendale



# Il processo di valutazione del PWA



# Osservazioni conclusive (1 di 2)

- ▶ La metodologia WBR offre un percorso metodologico per valutare l'impatto organizzativo del PWA ed utile a supportare la gestione di tali iniziative.
- ▶ La valutazione del PWA può essere effettuata periodicamente (es. di anno in anno), ma risulta particolarmente utile:
  - I. a seguito dell'implementazione del Piano di Welfare Aziendale;
  - II. a seguito di attività di riprogettazione e/o ampliamento del PWA (es. introduzione di nuovi servizi/iniziative; aumento del valore medio del WA per dipendente)
  - III. a seguito del lancio di una nuova campagna di comunicazione sul PWA
- ▶ L'esito della valutazione può evidenziare cambiamenti positivi, ma anche nulli o negativi, degli indicatori di output e di outcome.

# Osservazioni conclusive (2 di 2)

