

LE NUOVE FRONTIERE DEL WELFARE

Aprile 2016



Nuovi trend demografici, nuove sfide per le aziende

Innalzamento dell'età per la
Riforma delle Pensioni del 2011

67 anni, età in cui si può
andare in pensione

Invecchiamento della
popolazione aziendale

7,6 milioni di lavoratori
Over 50*

Diminuzione delle nascite

1,35 figli per donna*

I Millennials

L'85,9% si sente schiacciato dalle
generazioni precedenti**



*Fonte: Istat 2016

**Fonte: Istituto Toniolo Rapporto Giovani, 2013

La maggior parte delle aziende non ha percorsi per accompagnare il passaggio generazionale



No 79% SI 21%

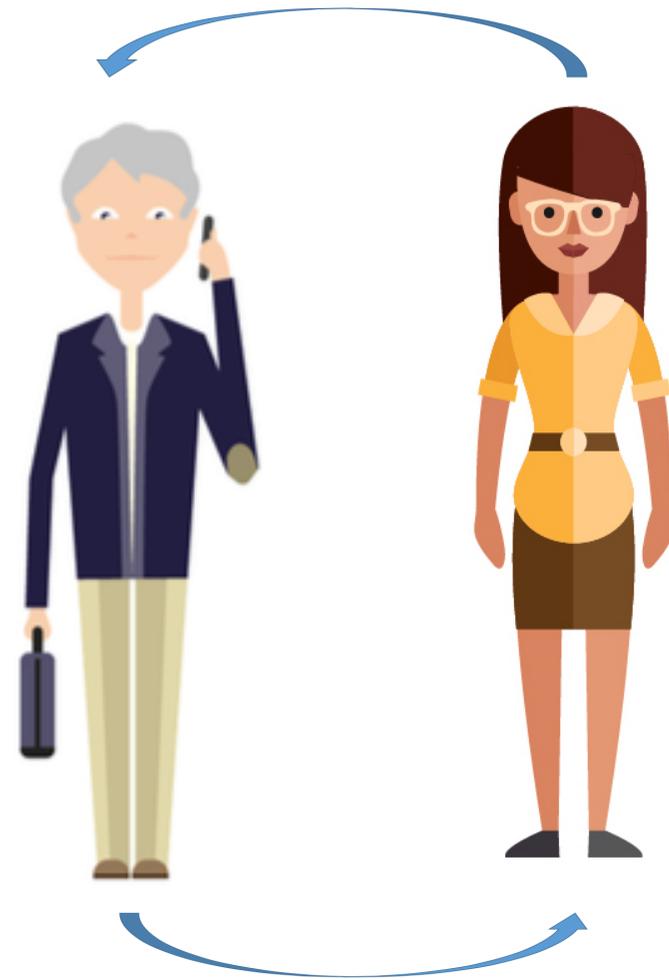
Bilancio delle competenze

Reverse mentoring

GenerAzioni

Long Life Opportunity

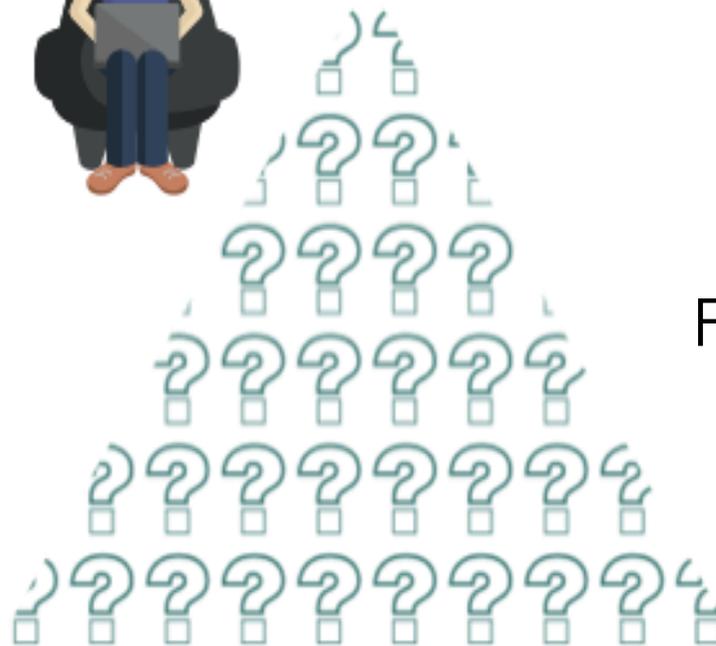
Early Retirement Plan e Reverse Mentoring



Abbiamo individuato 3 temi su cui interrogare le aziende



Millenials



Ageing

Felicità e Benessere
in azienda



Il nostro campione



82 le aziende
rispondenti

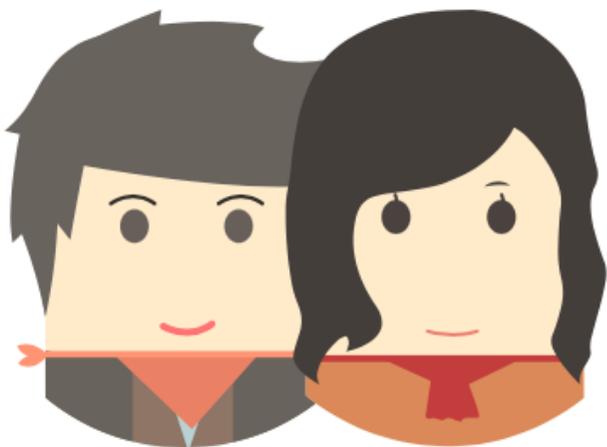
Il nostro obiettivo



Fotografare la percezione e le
prassi aziendali delle associate
rispetto alle tre nuove frontiere
del welfare

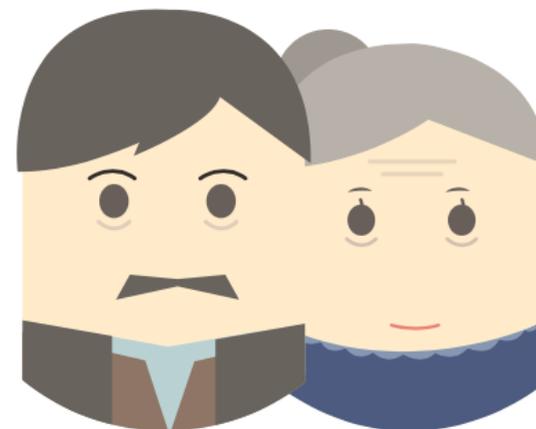
Millennials

Fascia di popolazione
tra i 16 e i 34 anni
cioè nati dal 1982-2001



Over 55

Fascia di popolazione
tra i 55 e i 73 anni
cioè nati dal 1943-1960



#1

Felicità

Più di un'azienda su due ha come priorità la felicità intesa come benessere dei propri collaboratori (55,8%)

#2

Ageing (31%)



#3

Millenials (13%)

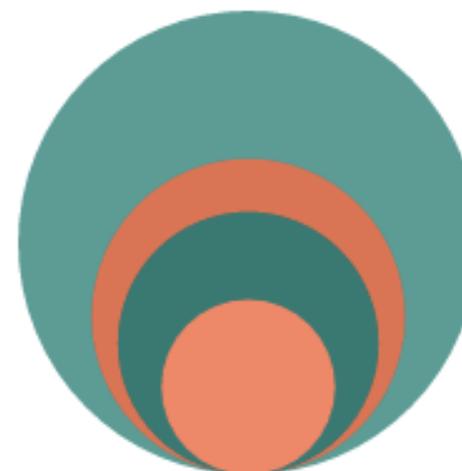


Molta attenzione ai millenials, anche se sono pochi

Un'azienda su due ha percorsi dedicati ai millenials



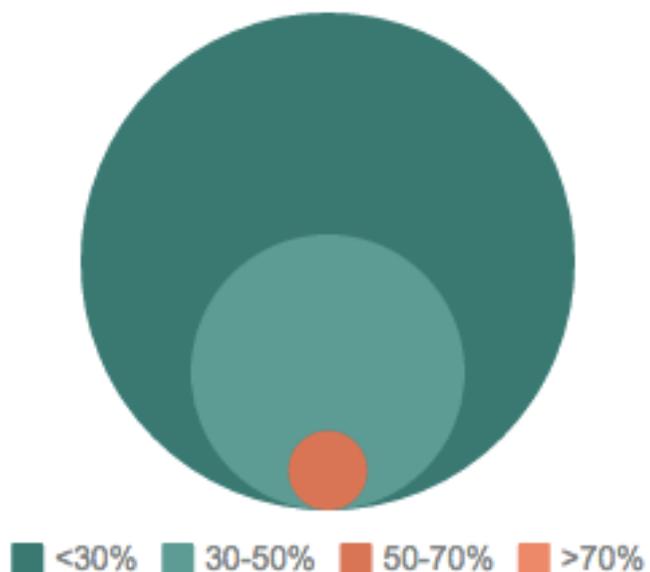
Nella maggior parte delle aziende i millenials sono meno del 30% della popolazione



■ <10% ■ 10-30% ■ 30-50% ■ >50%

Poca attenzione agli over 55, anche se sono molti

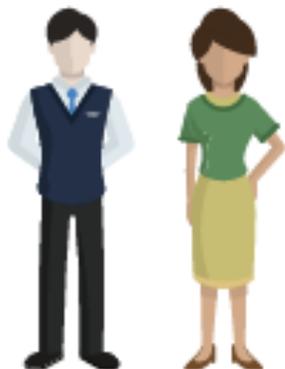
In un'azienda su 4 gli over 55 sono tra il 30 e il 50% della popolazione aziendale



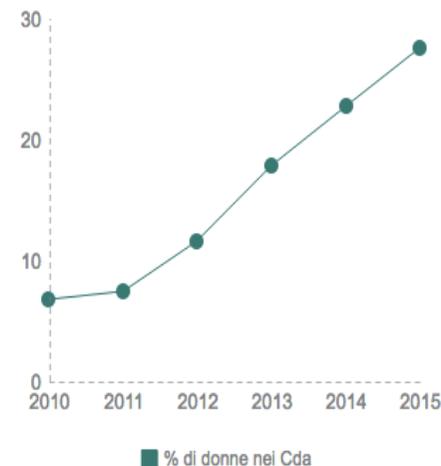
Solo il 15,4 % delle aziende ha già introdotto percorsi dedicati agli over 55



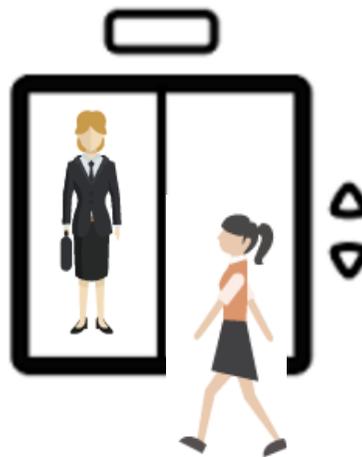
Ponte generazionale tra donne



Nella maggior parte delle aziende, un giovane su due tra i neo assunti è una donna.

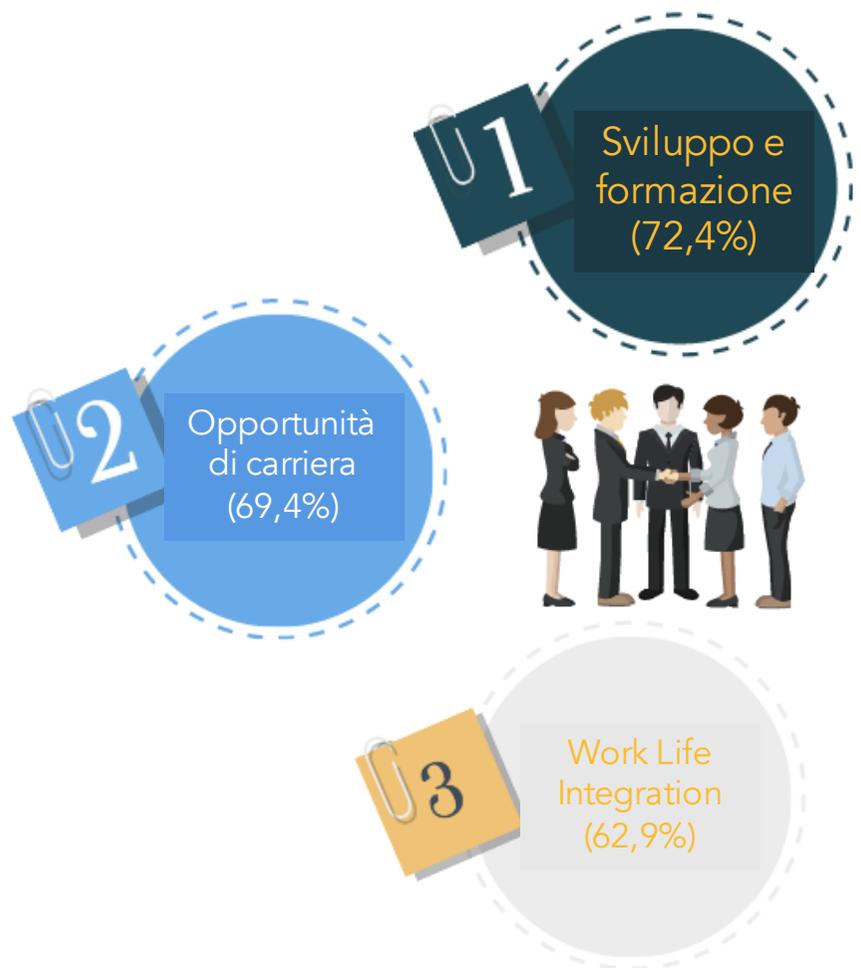


Politiche di Diversity per aiutarle a crescere professionalmente

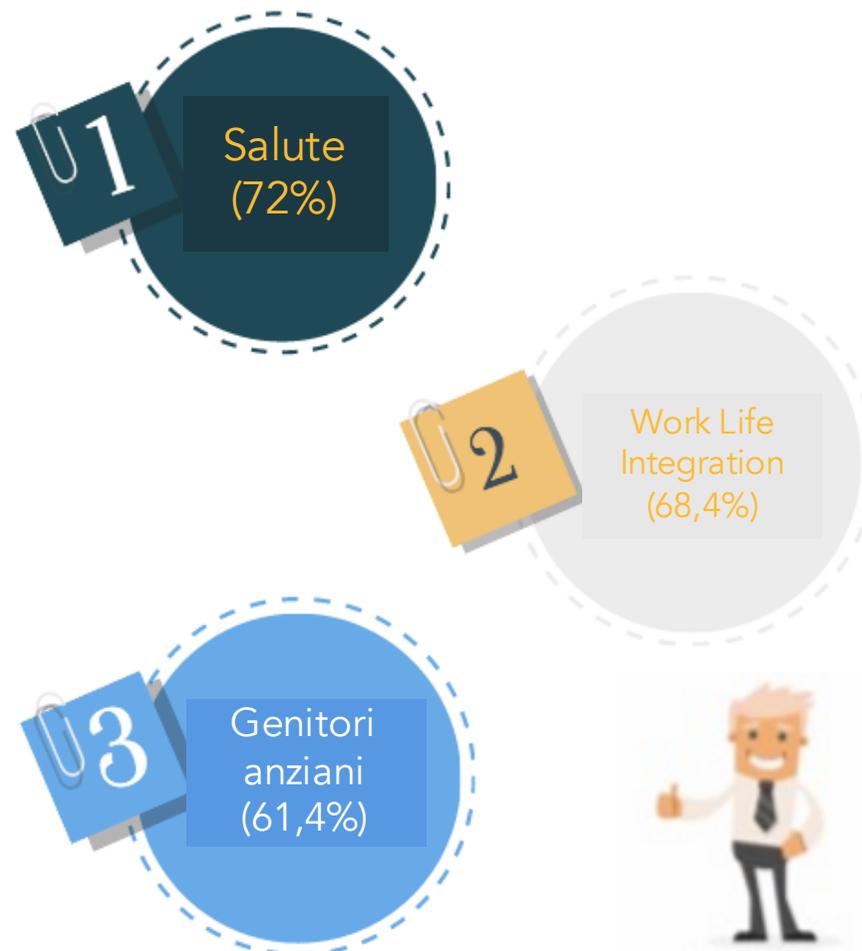


Grazie alla Legge sulle quote di genere (2011) oggi un componente su tre di un CdA è una donna. E' necessario creare strumenti per "far scendere l'ascensore" e favorire un ponte generazionale tra donne junior e senior.

Millenials

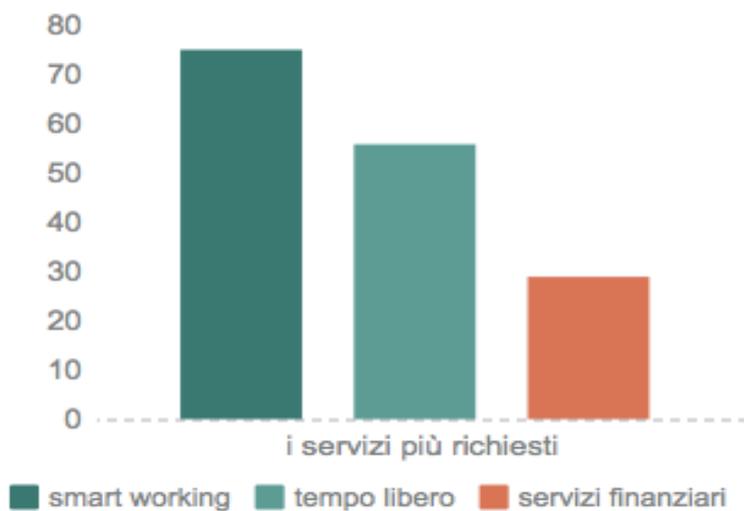


Over 55



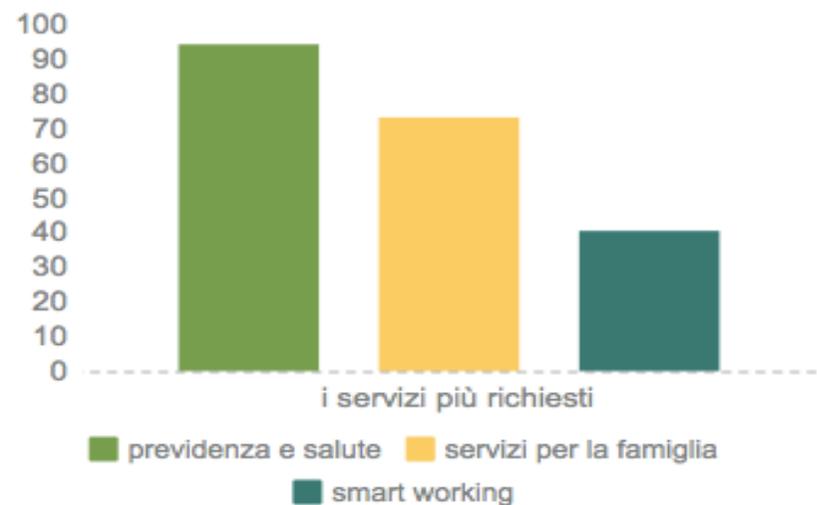
Millenials

I millenials vogliono essere smart



Over 55

Salute e famiglia, con un tocco smart per gli >55



Millennial



65,4% Social & Digital



53,9% Innovativa



48,1% Orientata agli obiettivi



36,5% Collaborativa e Inclusiva

Over 55



61,5% Orientata agli obiettivi



38,5% Avversa al rischio



34,6% Autoritaria



32,7% Individualista

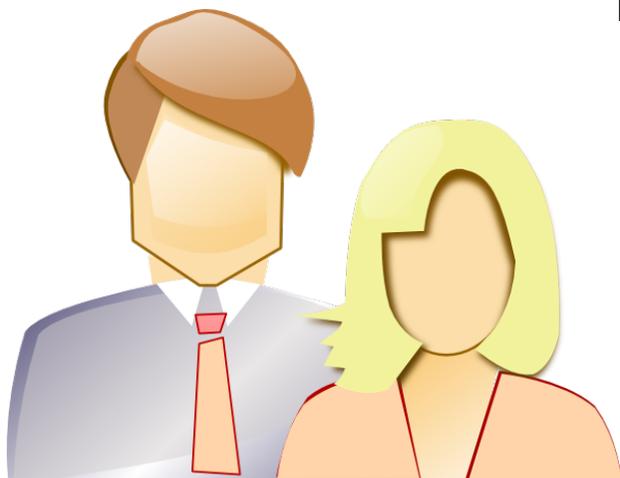
La felicità sul lavoro è considerata come uno stato mentale positivo che induce a massimizzare le prestazioni ed esprimere il proprio potenziale e, allo stesso tempo, deriva dalla percezione di poterlo realizzare.

Esistono 3 fattori che promuovono lo sviluppo di un ecosistema positivo:

Fiducia (nell'organizzazione)

Riconoscimento (da parte dell'organizzazione)

Orgoglio (per la propria organizzazione)



Le ricerche dimostrano che i dipendenti più felici:

- Prendono un decimo del congedo per malattia dei loro colleghi meno felici
- Sono sei volte più attivi
- Hanno intenzione di rimanere il doppio del tempo nelle loro organizzazioni
- Sono due volte più produttivi

Fonte: iOpener Institute di Oxford, The Science of Happiness at Work

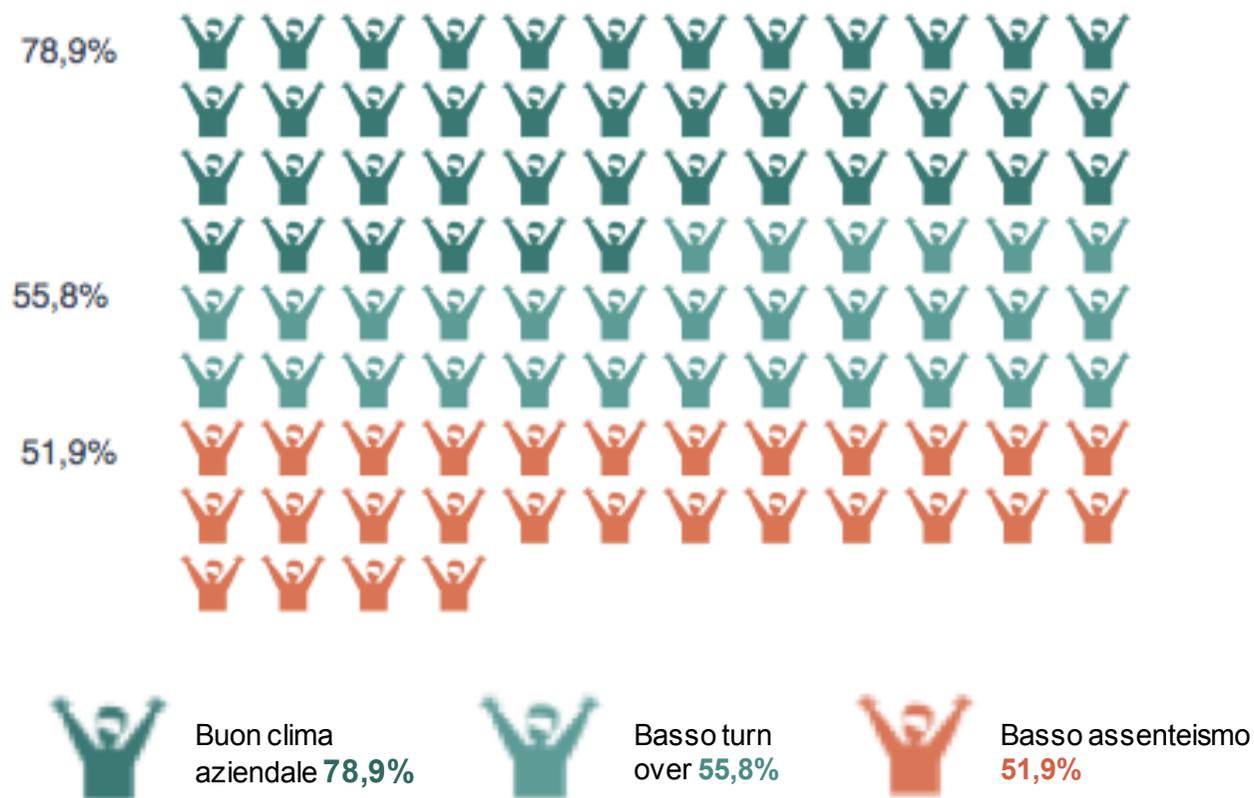
Tutti la vogliono, pochi la identificano

La maggior parte delle aziende considera la felicità dei propri collaboratori una priorità per l'azienda



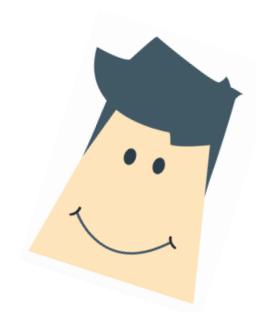
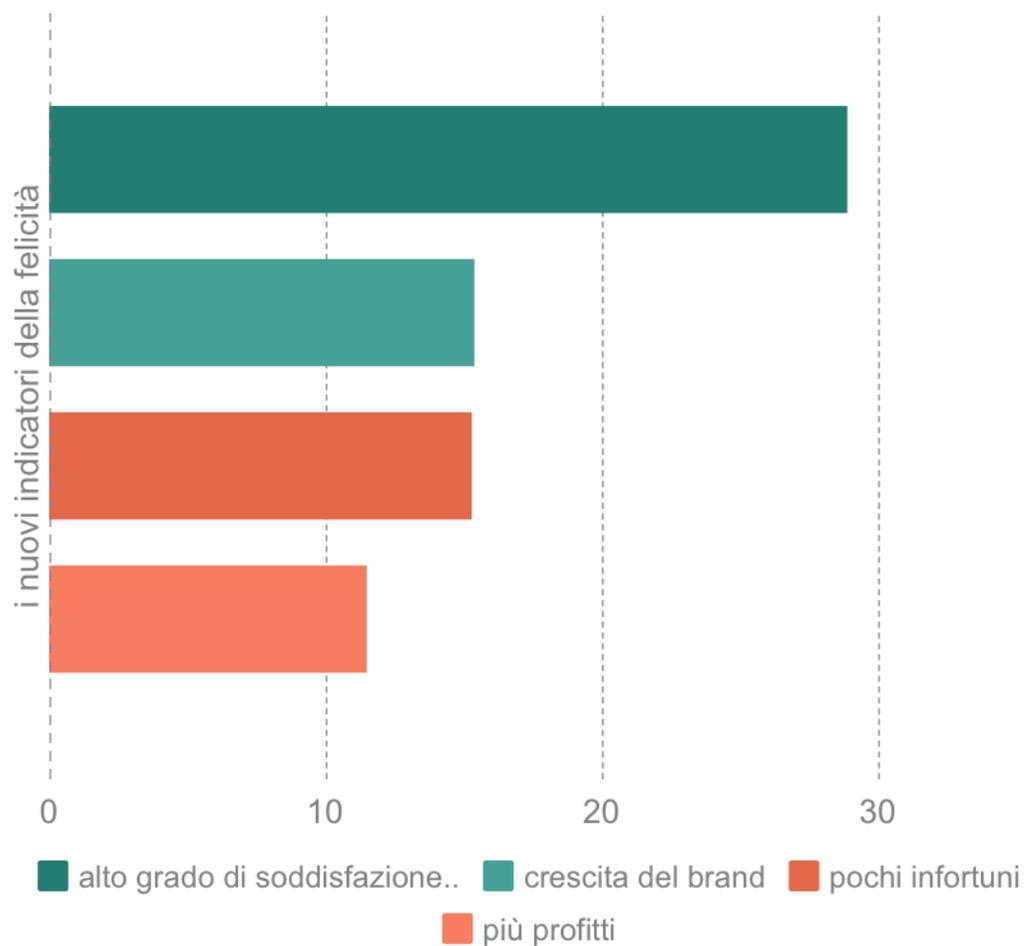
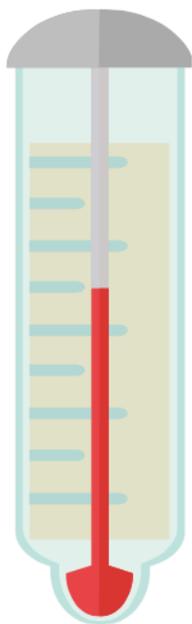
Più di un'azienda su due non la misura

Dipendenti felici e fedeli



Ma ce ne sono nuovi che si stanno affermando

La Felicità fa bene anche al business



Felicità e Benessere organizzativo

Esiste un **CONFLITTO** generazionale e un **DISEQUILIBRIO** nella crescita professionale di donne e uomini

Esistono **OPPORTUNITA'** che le aziende riconoscono per valorizzare i talenti e assicurare una condizione di benessere nelle organizzazioni:



Over 50



- Creare la funzione del “senior talent manager”
- Proporre percorsi di reverse mentoring
- Strutturare piani di crescita targettizzati

Millennials



- Creare un ambiente di lavoro trasparente, inclusivo, bello
- Proporre una tipologia di lavoro divertente, flessibile, autogestita, digitale
- Proporre un nuovo modello di leader: celebrativo, che dà feedback continui, che fa crescere e lascia andare

Felicità



- Creare la funzione del Chief Happiness Officer
- Assecondare la bellezza dei luoghi
- Sviluppare modelli di leadership inclusivi