

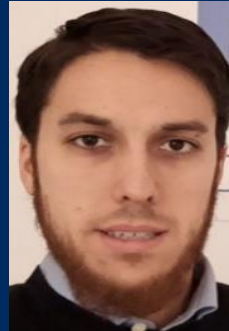


Verona, 9 ottobre 2021 – III Young Summit

➤ **BEQJA Adjana**



➤ **FUMAROLI Claudio**



➤ **NUZZI Vitamaria**





DOTTORESSA REYNALDI
LABORATORIO DI COSMESI NATURALE

Quali strumenti per implementare la misurazione del benessere in azienda?

Siamo nell'**epoca della Cura** ("take care of...") e il nostro target è un'**azienda del bello**.

Andrea e Marco ci hanno parlato di un'azienda fatta di **persone** più che di dipendenti...

...in cui la **dimensione umana** del lavoro viene prima del profitto...

...in cui il **benefit** è una scelta di business più che una concessione....

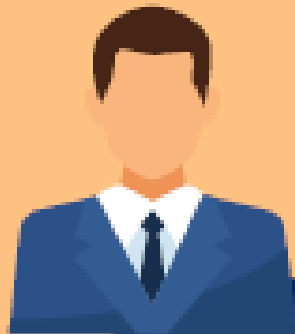
...in cui il **benessere** è la convergenza tra il **desiderio** del collaboratore e l'obiettivo aziendale...



3 gruppi obiettivo



2 fasi per ogni target



Collaboratori



NEW

1. RESPONSABILI (capi di persone): Survey & Brainstorming

I Fase

- ® Che cos'è il **benessere** per me?
- ® Concretezza e quotidianità: destrutturare il concetto di benessere (emotivo, psicologico, sociale,...)
- ® Cosa apprezzano i nostri collaboratori di quello che facciamo (attività, iniziative, benefit,...)?
- ® Quanto sono **felici** i miei collaboratori? Che **impatto** hanno le azioni messe in campo?

II Fase

- ® **Mappatura** di attività, iniziative, benefit aziendali (*Total Reward*)
- ® Ripensare e **co-progettare** le iniziative
- ® Approccio **strategico**: benessere del dipendente anche extra-professionale

2. COLLABORATORI: Co-progettazione

I Fase

- © **Cassetta delle idee:** uno spazio dedicato al miglioramento dei processi, proposte, suggerimenti...
- © **Instant poll:** lavagna magnetica per supportare/votare proposte aziendali (es.: quali progetti sociali sostenere, iniziative per aumentare la sostenibilità ambientale, ...)

II Fase

- © Costruire un **sistema di valutazione** delle performance **condiviso**: cosa inserire (Assenteismo? Anzianità aziendale? Smaltimento ferie? ...) e quanto pesarlo?

3. NEW ENTRIES (< 1 anno in azienda): Induction Programme

I Fase

Costruzione di una serie di **attività on-boarding** focalizzata sui **valori** messi in pratica (*crediamo in...e quindi facciamo...*):

- Ⓟ **Welcome on board:** diritti e doveri del dipendente (consegna kit amministrativo, procedure, orari,...)
- Ⓟ Essere parte di una **storia:** il racconto della nostra famiglia
- Ⓟ **Plant experience:** percorso guidato presso lo stabilimento (scoprire la produzione)
- Ⓟ **Discovery Reynaldi:** scoperta del «mondo dott.ssa Reynaldi» attraverso i prodotti, i marchi, i valori, le materie prime, ...tramite attività interattive e dinamiche (**gamification**,...)

II Fase

- Ⓟ Introduzione del «Tutor dell'accoglienza» (figura HR) come *focal point* per popolazione aziendale
- Ⓟ **Follow-up** dopo 6 e 12 mesi dall'ingresso: cosa ha funzionato? Cosa no?

	COSTI	TEMPI	CHI
Fase 1	≈ 10-15k €	3-6 mesi	consulenti esterni per attività ad hoc
Fase 2	≈ 50k €	6-12 mesi	inserire figura HR in azienda

Possibili **partner di progetto** e soluzioni pensate per il vostro business:

- ❖ **Skilla:** *learning path* per il management
- ❖ **TOP Employers:** audit sulla funzione HR e certificazione aziendale
- ❖ **MUGO HR:** percorso di consapevolezza e *education* ambientale rivolto ai dipendenti
- ❖ **MindWork:** servizio di supporto psicologico per il benessere dei propri collaboratori



mindwork

Special thanks to...



✓ Cristian Esposito (Tutor *AIDP*)



✓ Lorena Patacchini (Mentor *Skilla*)

✓ Andrea e Marco Piccolo (CEOs *Dott.ssa Reynaldi*)



“Customers do not come first. Employees come first. If you take care of your employees, they will take care of your customers.”

(Richard Branson, Virgin founder & CEO)

«(...) l'amare il proprio lavoro (che purtroppo è privilegio di pochi) costituisce la migliore approssimazione concreta alla felicità sulla terra: ma questa è una verità che non molti conoscono».

(Primo Levi, La chiave a stella)