

SABATO 15 MAGGIO 2021 15.08.01

**= WELL@WORK 2021, IL NUOVO WELFARE DOPO IL COVID =**

ZCZC IPN 492 ECO --/T = WELL@WORK 2021, IL NUOVO WELFARE DOPO IL COVID = - Focus WELFARE- MILANO (ITALPRESS/WEWELFARE.IT) - Come sta cambiando in epoca post-Covid l'approccio delle imprese ai temi del work-life balance? Su questo tema si confronteranno le principali aziende italiane e multinazionali durante l'evento Well@Work 2021 - Charge the energy, organizzato da HRC Community in collaborazione con Generali Welion, GoodHabitz, Jointly Il WELFARE Condiviso, Technogym, Up Day e Valyouness - che si terra' su piattaforma online il 19 maggio. A seguito della pandemia, le politiche aziendali nell'ambito della promozione del well-being hanno subito una forte evoluzione ed accelerazione, con l'implementazione di attivita' e progetti volti a garantire e tutelare la salute, la sicurezza delle proprie persone, senza dimenticare al tempo stesso l'importanza di mantenere elevato il livello di ingaggio e di condivisione del purpose dell'impresa. (ITALPRESS) - (SEGUE). col/sat/red 15-Mag-21 15:07 NNNN

SABATO 15 MAGGIO 2021 15.08.01

**= WELL@WORK 2021, IL NUOVO WELFARE DOPO IL COVID ==2-**

ZCZC IPN 493 ECO --/T = WELL@WORK 2021, IL NUOVO WELFARE DOPO IL COVID ==2- Durante la Tavola rotonda di apertura, le aziende racconteranno come e' cambiata la loro cultura organizzativa e attraverso quali iniziative hanno lavorato per mettere sempre di piu' al centro il benessere della persona. Nella seconda tavola rotonda, con tre confronti tra soggetti pubblici e privati, parteciperà anche il direttore di Wewelfare.it, Marco Barbieri. Il settore assicurativo e' stato sicuramente uno di quelli maggiormente chiamati a un rapido processo di ridefinizione a seguito dell'emergenza Covid, sia per quanto riguarda il tema dell'accesso alle cure, che per la necessita' di sviluppare soluzioni che garantiscano la continuita' aziendale. "Siamo molto felici di partecipare a Well@Work perche' il WELFARE fa parte della nostra storia, della nostra ambizione di essere Partner di Vita di clienti, famiglie e imprese, agenti, dipendenti e tutti gli stakeholder anche su temi quali la salute, il benessere e la previdenza. Oggi il concetto di benessere e' piu' che mai centrale, e va inteso in senso ampio, sia fisico sia psicologico, soprattutto in virtu' del momento particolare che stiamo tutti trascorrendo e che ha causato una sorta di "interruzione" delle nostre vite. - sottolinea Gianluca Perin, Country Italy & Global Business Lines Chief HR & Organization Officer di Generali Italia - La salute delle persone e delle famiglie, oltre alla digitalizzazione che scandisce ormai molti ambiti della nostra giornata, sono tematiche fondamentali sulle quali poniamo l'attenzione e che consideriamo cruciali per ottenere una fase di "nuova normalita'" e per restare sempre piu' vicino alle nostre persone. In linea con il concetto "Charge the Energy" benessere, salute e adozione di stili di vita salutari continueranno a essere centrali nella value proposition di Generali Italia: per i nostri dipendenti, agenti e clienti anche in ottica futura. Questo e' essere Partner di Vita". (ITALPRESS) - (SEGUE). col/sat/red 15-Mag-21 15:07 NNNN

SABATO 15 MAGGIO 2021 15.08.01

**= WELL@WORK 2021, IL NUOVO WELFARE DOPO IL COVID ==3-**

ZCZC IPN 494 ECO --/T = WELL@WORK 2021, IL NUOVO WELFARE DOPO IL COVID ==3- La capacita' di implementare strategie e modalita' di interazione e di ascolto delle esigenze delle proprie persone in una fase di cosi' profondo cambiamento, e' stato il fattore che piu' ha messo in evidenza la vocazione della funzione HR ad essere primo motore e promotore del cambiamento delle politiche

aziendali. "La prevenzione e la tutela della salute, unite allo sviluppo e al rafforzamento delle competenze professionali sono state le priorit  alla base delle azioni che il nostro Gruppo ha messo in atto in questi mesi, con strumenti e servizi specifici, per garantire a tutti i dipendenti lavoro in sicurezza, senso di appartenenza, inclusione e continuit  delle attivita', anche durante l'emergenza Covid. L'accelerazione nella diffusione dello smart working, la promozione di modelli organizzativi innovativi, oltre a un articolato piano di comunicazione e di WELFARE ci hanno permesso di sviluppare una nuova cultura aziendale, intraprendendo un percorso che punta anche alla progettazione di una forma di lavoro ibrido che combini l'attivita' in presenza con quella da remoto. (ITALPRESS) - (SEGUE). col/sat/red 15-Mag-21 15:07 NNNN

SABATO 15 MAGGIO 2021 15.08.01

#### **= WELL@WORK 2021, IL NUOVO WELFARE DOPO IL COVID =-4-**

ZCZC IPN 495 ECO --/T = WELL@WORK 2021, IL NUOVO WELFARE DOPO IL COVID =-4- Un nuovo modello che guarda al futuro e che ci sta permettendo di favorire un maggiore work life balance, per agevolare l'equilibrio tra vita professionale e privata delle nostre persone, privilegiando flessibilit , autonomia e lavoro per obiettivi, con impatti positivi anche in termini di sostenibilit  economica e ambientale", ha dichiarato Daniele Sacco, Direttore Risorse Umane e Organizzazione del Gruppo Mondadori. Un altro aspetto su cui l'emergenza Covid ha puntato i riflettori e' quello della trasformazione digitale, che ha portato molte aziende ad un forte impegno su questo fronte, sia per quanto riguarda i prodotti e servizi rivolti ai consumatori, sia utilizzandolo come strumento per coinvolgere le persone che fanno parte dell'azienda e facilitare alcuni processi interni, come avvenuto nella strategia del Gruppo Nexi. "Uno degli elementi fondanti la nostra strategia di gruppo e' il wellbeing dei nostri dipendenti, pillar che ha dimostrato tutta la sua rilevanza l'anno scorso, quando e' scattata l'emergenza sanitaria; in pochi giorni infatti abbiamo remotizzato il lavoro di quasi tutti i colleghi e in parallelo potenziato il nostro programma di WELFARE, gi  ampio, integrandolo con servizi di supporto alla genitorialita' e alla famiglia nonche' con iniziative di counseling e assistenza alla persona. - afferma Silvia Beraldo, Chief Administrative Officer di Nexi Group - Inoltre abbiamo sviluppato un efficace programma di Change Management per aiutare tutti i colleghi, manager inclusi, a gestire questo momento di discontinuit  organizzativa, un programma che prevede tra l'altro la definizione di una "Netiquette" volta a definire le regole per un lavoro da remoto efficace e sostenibile, nonche' progetti di formazione mirata per far fronte a specifiche esigenze delle diverse aree aziendali". (ITALPRESS) - (SEGUE). col/sat/red 15-Mag-21 15:07 NNNN

SABATO 15 MAGGIO 2021 15.08.01

#### **= WELL@WORK 2021, IL NUOVO WELFARE DOPO IL COVID =-5-**

ZCZC IPN 496 ECO --/T = WELL@WORK 2021, IL NUOVO WELFARE DOPO IL COVID =-5- L'investimento sul capitale piu' importante - quello umano - ha portato anche Prysmian Group ad avviare un ampio processo di riorganizzazione, non solo degli spazi lavorativi ma anche delle modalita' di interazione tra i dipendenti per renderli partecipi dei cambiamenti imposti dalle nuove modalita' lavorative, con particolare attenzione a promuovere i good habits in ottica di work-life balance. "Back Together non e' solo il nome del progetto che Prysmian Group ha sviluppato per far fronte alla pandemia, ma soprattutto l'auspicio che presto ci si potra' rivedere in sicurezza. Nella nostra cultura aziendale il lavoro ha una forte valenza sociale e umana prima di tutto. - dichiara Fabrizio Rutschmann, Chief Human Resources Officer di Prysmian Group - Da aprile 2020 abbiamo lanciato svariate iniziative per il benessere e la salute delle persone, il nostro bene piu' prezioso che intendiamo continuare a preservare e salvaguardare anche quando l'emergenza sara' finita". Coniugare produttivita', continuit  del business e benessere delle persone e' l'obiettivo di una nuova concezione del WELFARE, che sempre di piu' oggi rappresenta il vero motore propulsivo delle politiche di sviluppo adottate dalle aziende per definire i contorni di quello che sara' il cosiddetto new normal. "Dopo i primi mesi del 2020, in cui abbiamo tempestivamente risposto all'emergenza per garantire la salute delle nostre persone nelle sedi operative e attraverso lo smart working, abbiamo gradualmente introdotto alcuni cambiamenti nell'organizzazione del lavoro per sostenere il benessere dei dipendenti e favorire un miglior

bilanciamento tra vita lavorativa e privata: l'alternanza tra lavoro in sede e da casa, la flessibilita' e a breve il lavoro agile. - evidenzia Patrizia Radice, Chief Human Resources Officer di Saras Group - L'attenzione alla salute e al benessere delle persone, che ha sempre caratterizzato la gestione del Gruppo Saras, continua oggi ad essere la prioritita' ed e' un elemento fondamentale nel disegno del futuro del lavoro". (ITALPRESS). col/sat/red 15-Mag-21 15:07 NNNN