



Verso modelli di impresa vicini alle persone



Chi siamo

Jointly una rete "virtuale" di imprese

CHI SIAMO

JOINTLY ha costruito una **rete di servizi di Welfare Aziendale** a sostegno dei **bisogni della persona** nelle diverse fasi della vita. Il welfare di Jointly permette alle aziende di acquisire nuove conoscenze, **soluzioni innovative** in diverse realtà territoriali.

L'offerta è **configurabile** sulla base delle necessità di ogni azienda e **integrabile** con altri servizi welfare dell'azienda.

Nel 2016 Jointly ha creato un network di più **40 aziende** clienti, per un totale di **350.000 dipendenti** in tutta Italia.

I nostri principali clienti

INTESA  SANPAOLO

 UniCredit

 FERROVIE
ITALIANE

 enel

 NATIXIS

 eni

 SACE

 Unipol
GRUPPO

 FASTWEB
un passo avanti

 SEA


JOINTLY



COSA FACCIAMO

Supporto ai welfare manager

Per non essere mai solo
Formazione e aggiornamento, progetti
condivisi, e molto altro



Progetti esclusivi costruiti su misura per
dare risposte innovative ai nuovi temi
emergenti del welfare

I progetti esclusivi Jointly



Il portale per i dipendenti

Non solo convenzioni
Servizi in risposta ai bisogni delle
persone...a portata di un click



Analisi di benessere organizzativo e
valorizzazione dei bisogni di welfare
Progetti di comunicazione del welfare

Soluzioni on demand

COME LO FACCIAMO: DIALOGO E ASCOLTO

STRUMENTI PER IL WELFARE MANAGER

- Accesso al team di welfare manager di rete Jointly per supporti on demand
- Strumenti di lavoro per i welfare manager (analisi dei bisogni, comunicazione, analisi di monitoraggio)

PROGETTUALITA' CONDIVISE

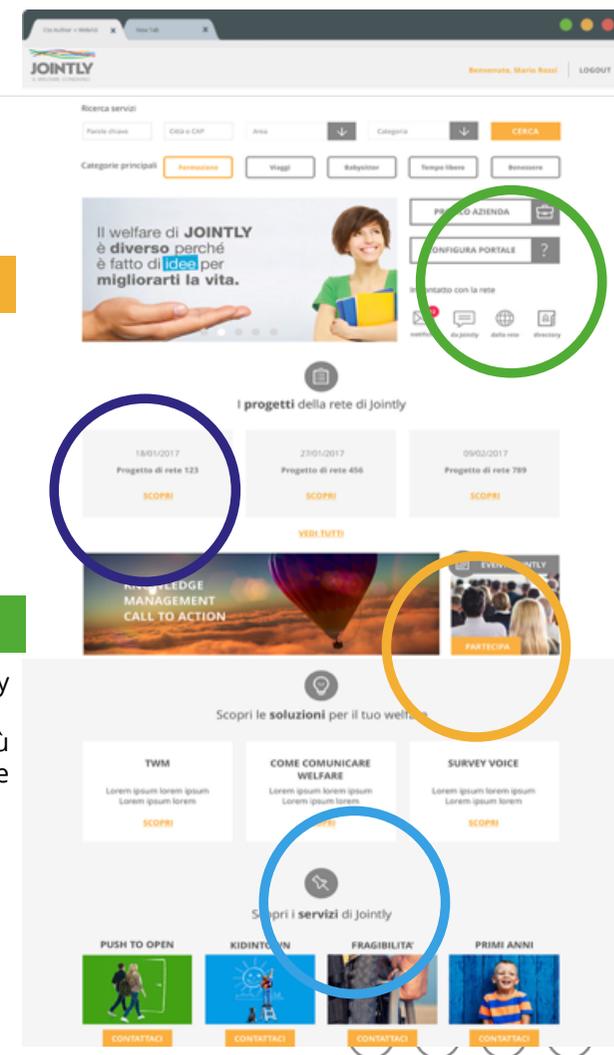
- Possibilità di proporre o aderire a progetti di Rete
- Supporto Jointly alla progettualità condivisa

FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

- Aggiornamento continuo sulle novità in ambito welfare
- Ricerche e pillole formative e contenuti
- Contatto diretto e condivisione di best practice tra aziende ed esperti

ALBO PARTNER

- Contatto diretto con la rete dei Partner Jointly (albo fornitori selezionati e qualificati)
- Ricerca ottimizzata delle migliori e più innovative proposte di servizi di welfare e benessere organizzativo sul mercato



COME LO FACCIAMO: DIALOGO E ASCOLTO

- Possibilità di **confrontare proprie azioni** con quelle delle aziende e partner della rete
- Partecipare a **Jointly workshop** dove conoscere tutti i servizi dei partner
- Partecipazione a **Jointly Breakfast per conoscere** best practice di altre aziende, **condividere** know how, **partecipare** a progettualità condivise

JOINTLY BREAKFAST CALENDARIO 2017

NUOVI STRUMENTI DI WELFARE

- **16.02.2017 MOBILITY E SOSTENIBILITA'**
La mobilità casa-lavoro e tra diverse sedi aziendali è un tema centrale nella conciliazione vita privata-vita lavorativa, non solo nelle aree metropolitane, ma per tutti i pendolari. Su questa area impatta la qualità dell'ambiente e della città con risvolti importanti sulla sostenibilità. **Come ripensare le politiche di mobility all'insegna di una maggiore sostenibilità aziendale?** Ne parliamo con l'Agenzia Mobilità Roma e il Comune di Milano.
- **13.07.2017 SINGLE**
Un mondo poco esplorato dal welfare aziendale che però diventa un target numericamente importante. **Cosa fare e come interessarsi dei loro bisogni e necessità?**
- **14.11.2017 PERCORSI DI GENITORIALITA'**
La genitorialità produce significativi cambiamenti individuali e relazionali lungo tutto il ciclo vitale della crescita dei figli. In un contesto sociale in rapida trasformazione il genitore spesso sente di non avere le risorse adeguate per stare correttamente al fianco dei figli nelle diversi momenti della crescita. **Come possiamo aiutare i genitori in questo percorso?**

DALLA SICUREZZA SUL LAVORO ALLO STAR BENE IN AZIENDA

- **28.03.2017 PEOPLE CARING**
La presentazione di una ricerca sviluppata da Ariele sui modelli di gestione delle risorse umane in varie aziende impone attenzione su quali saranno i futuri modelli di gestione delle persone mirati alla motivazione, all'engagement, al benessere psicologico e al business. **Quali obiettivi e quali azioni si possono porre in essere?**
- **23.05.2017 WORKPLACE&HEALTH PROMOTION**
La promozione della salute psichica e fisica nei luoghi di lavoro non passa più solo attraverso la normativa sulla sicurezza, ma abbraccia temi sempre più complessi e interdisciplinari che aprono nuove prospettive e frontiere. Ragioniamo insieme partendo dagli spunti forniti dalle più avanzate esperienze internazionali.
★ Possibilità di richiedere workshop di approfondimento tematico per il periodo autunnale 2017

AI CONFINI DEL WELFARE

- **19.09.2017 AGEING**
La demografia sociale e delle organizzazioni, nonché la evoluzione del quadro normativo-legislativo determinano una attenzione alla permanenza attiva e motivata degli over 55/60 anni e dell'inserimento dei millenials e del dialogo intergenerazionale. **Le organizzazioni come devono prepararsi e attivarsi di fronte a questa realtà?** Analizziamo insieme i risultati di una survey sul confronto generazionale in azienda.
- **03.10.2017 DISABILITA' WORKSHOP** ★ *Da confermare*
Riflessioni e azioni mirate sul tema della disabilità: la disabilità in famiglia, sul lavoro, l'inserimento in azienda, l'insorgere di disabilità durante l'arco di permanenza delle persone nelle organizzazioni.

Welfare e modelli di people management

Le sfide sul tavolo HR

A COSA PENSATE QUANDO SETITE LA PAROLA WELFARE?

Flexible benefit

Ticket Welfare

Voucher

Premio di risultato

CRAL

People caring

Welfare card

Regolamento

Liberalità

Provider

Servizi

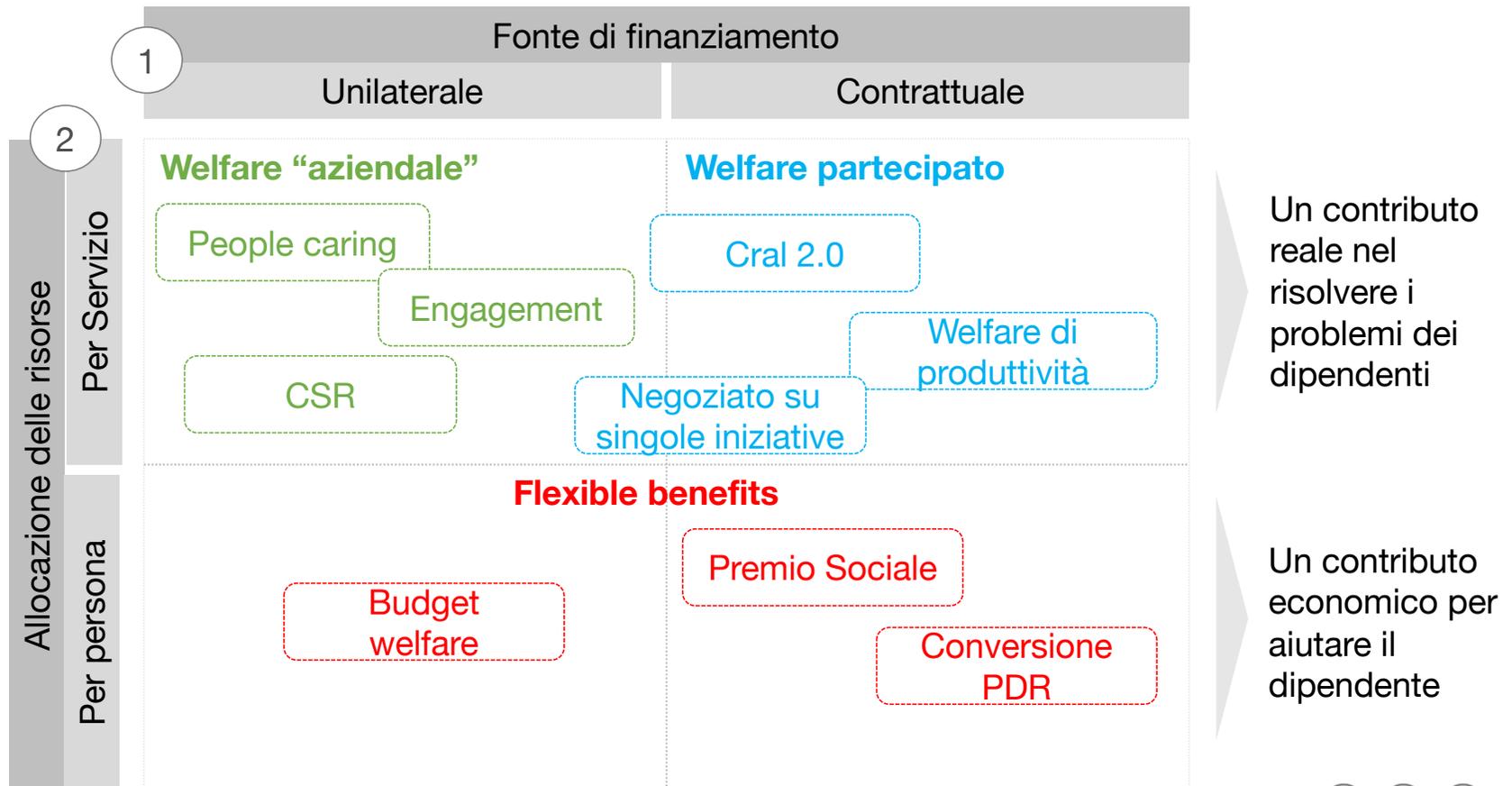
Wellbeing

Contrattazione

Convenzioni

Happiness

UN MODELLO DI LETTURA DEI SISTEMI DI WELFARE



WELFARE E MODELLI DI PEOPLE MANAGEMENT

- ❑ Molte aziende si impegnano nello sviluppo di un modello di people management che consenta di conciliare la tensione, «stressogena», verso la prestazione aziendale con l'attenzione all'individuo
- ❑ Esistono parole chiave e temi su cui le aziende si confrontano: engagement, welfare, reputation, ecc. Non sembrano però emergere soluzioni pre-costituite e pacchettizzate per affrontare in modo adeguato e innovativo tali esigenze gestionali. Emerge piuttosto una necessità di trovare delle risposte concrete: idee e pratiche ispirate da realtà diverse ma ritagliate su misura delle proprie esigenze
- ❑ Da una indagine dell'Associazione ARIELE emergono 5 aree di priorità nell'agenda HR per chiudere il gap tra individuo ed organizzazione:
 - Diversità > **Rapporto tra generazioni e culture**
 - Coinvolgimento > **Leadership e responsabilità**
 - Appartenenza > **Rapporto tra territorio e mercato**
 - Distanza > **Comunicazione interna**
 - Individualità e unicità > **Welfare aziendale e cliente interno**

APPARTENENZA: TERRITORIO E MERCATO

- Conoscere e valorizzare la cultura del lavoro di cui le persone di un territorio (comunità/distretti) sono portatrici
- Rilevare e rispondere in modo specifico ai bisogni e alle consuetudini che variano a seconda del luogo di appartenenza dei dipendenti
- Creare occasioni di interazione e conoscenza con la comunità territoriale per manifestare il radicamento territoriale dell'azienda



- Forum multi-stakeholder (strumento di ascolto)
- Iniziative di welfare interaziendali e a favore della collettività (es: asili nido in condivisione con altre aziende e aperti ai cittadini)
- Progetti in collaborazione con scuole (eg Alternanza scuola lavoro)
- Dipendenti coinvolti in iniziative di volontariato sociale
- Reporting integrato (o bilancio sociale)

INDIVIDUALITA' E UNICITA': WELFARE E CLIENTE INTERNO

- Monitorare i bisogni di una popolazione sempre più eterogenea
- Agevolare l'equilibrio individuale nei molteplici ruoli all'interno e all'esterno dell'azienda
- Riconoscere e valorizzare le competenze individuali



- Implementazione di strumenti di indagine periodici rivolti alla misura dell'impatto delle iniziative (identità, clima, etc)
- Ambienti stimolanti e di sviluppo-collaborazione: smart working, spazi di co-working e spazi di socializzazione/gioco, light engineering
- Iniziative legate alla salute, benessere e longevità del lavoratore (eg nutrizione, iniziative di fitness per il benessere fisico, counselling telefonico per il benessere psicologico)

Il caso Jointly Fragibilità

Una risposta in rete ad un bisogno emergente con il coinvolgimento del territorio

LASCIATI SOLI: PERCHE' OCCUPARSI DEI CAREGIVER

20%-25%

- dei dipendenti in azienda sono caregiver familiari

Più dell'80%

- di loro organizzano l'assistenza in modalità **"fai da te"** ovvero senza aiuti esterni

18 ore

- al giorno tra assistenza e sorveglianza dedicati dai caregiver ai familiare non autosufficiente

Solo 1 su 10

- Può permettersi di ricorre a una Badante.
- Nel 25% la si vorrebbe ma **non ce la si può permettere**

1 su 4

- È costretto a **rinunciare al lavoro** per esigenze di assistenza

LA RISPOSTA: FRAGIBILITA'



ANCHE I SUPEREROI HANNO BISOGNO DI UNA MANO.

1.
Rete integrata
di servizi

2.
Contact
center di
orientamento

3.
Formazione ai
caregiver

LA RETE NAZIONALE INTEGRATA DI SERVIZI FRAGIBILITA'





JOINTLY

IL WELFARE CONDIVISO

