

Welfare Aziendale e Work-Life Balance: dalla strategia all'attuazione pratica

DURATA CORSO: 16

AMBITO: HR Gestione risorse umane, sicurezza organizzativa e welfare

CODICE COMPETENZA: HR.24.03.11.RA1 Individuare iniziative di welfare

DESCRIZIONE DEL CORSO

L'azione formativa risponde all'esigenza delle imprese di trasformare il welfare aziendale da semplice insieme di benefit a leva strategica per favorire il cambiamento organizzativo, attrarre e trattenere talenti e migliorare il benessere dei lavoratori. L'evoluzione delle esigenze del personale richiede modelli di welfare integrati e inclusivi, capaci di favorire concretamente la conciliazione tra vita privata e lavoro. L'analisi dei fabbisogni evidenzia la necessità, per HR manager, responsabili di funzione e dirigenti, di approfondire il quadro normativo, fiscale e contrattuale del welfare, comprendendo le regole che ne disciplinano l'introduzione e distinguendo il welfare aziendale volontario o previsto da regolamento dal welfare derivante dalla conversione dei Premi di Risultato agevolati.

Il percorso fornisce strumenti metodologici e operativi per tradurre l'analisi dei bisogni dei lavoratori e gli obiettivi aziendali in piani di welfare concreti. L'obiettivo è sviluppare la capacità di progettare e selezionare soluzioni personalizzate negli ambiti dell'assistenza sanitaria, della flessibilità lavorativa, della conciliazione vita-lavoro, del supporto alle famiglie, dello sviluppo professionale e del benessere psicofisico, garantendo la sostenibilità economica e un'efficiente gestione del costo del lavoro. La formazione approfondisce inoltre i criteri di scelta tra flexible benefit e fringe benefit, la predisposizione del regolamento aziendale e la valutazione delle soluzioni più adatte alle caratteristiche e alle esigenze dell'impresa.

Il corso ha una durata complessiva di 16 ore e si sviluppa attraverso un percorso progressivo e operativo. Inizialmente vengono approfonditi il quadro normativo e contrattuale del welfare e gli strumenti per la conciliazione vita-lavoro, con particolare attenzione alle differenze tra welfare volontario e welfare premiale. Si passa poi alle metodologie per rilevare i bisogni dei lavoratori, all'analisi delle soluzioni disponibili e alla predisposizione del regolamento aziendale. Il percorso si conclude con attività di progettazione condivisa, analisi di casi reali, esame di bozze di regolamento ed esercitazioni pratiche su diversi scenari aziendali.

DESTINATARI

I destinatari del percorso sono lavoratori occupati di imprese aderenti a Fondimpresa e figure con responsabilità nella gestione del personale, nei servizi generali o nel coordinamento di team.

Il corso si rivolge a chi desidera rafforzare le proprie competenze nella gestione e nello sviluppo delle risorse umane, nell'analisi dei dati relativi al personale (People Analytics), nella gestione del cambiamento organizzativo, nelle politiche di diversità, equità e inclusione (DE&I), nel welfare aziendale, nell'amministrazione del personale e nella gestione dei conflitti, per migliorare l'efficacia dei processi organizzativi.

Non è richiesto uno specifico titolo di studio. Prima dell'avvio del percorso saranno organizzati incontri con le imprese interessate per analizzare i fabbisogni formativi e favorire la composizione di gruppi omogenei. Ai partecipanti sarà inoltre proposta una scheda di autovalutazione delle competenze in ingresso, utile a rilevare le esperienze maturate nella gestione dei collaboratori o dei processi HR e a orientare le attività formative.

MODALITA' DI SVOLGIMENTO

Il corso è erogabile sia in presenza fisica (in spazi idonei e conformi alle norme in materia di salute e sicurezza) sia, in tutto o in parte, attraverso la FAD Sincrona, in piena conformità alle disposizioni dell'Avviso 4/2026 e delle relative Linee Guida gestionali. L'impostazione adotta un approccio fortemente operativo ed esperienziale, aperto da un "patto d'aula" iniziale tra docente e discenti per allineare aspettative e contesti aziendali reali.

CERTIFICAZIONE DEGLI ESITI

È previsto il rilascio di un'attestazione rafforzata delle competenze attraverso un processo in coerenza con il D.Lgs. 13/2013, il D.M. 115/2024 e l'Allegato 12 dell'Avviso 4/2026.