



Giusti (Wind Tre): «Con ascolto, approccio flessibile e personalizzato di welfare»

Descrizione

(Adnkronos) «In risposta ai cambiamenti demografici e generazionali, il modello di welfare aziendale di Wind Tre, si è evoluto da un sistema tradizionale a uno più flessibile e personalizzato. L'azienda, nata dalla fusione di Wind e Tre e controllata dal gruppo Hutchison, parte da una base strutturata di welfare classico: assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare e coperture assicurative per i dipendenti. Su questa base, negli anni, ha sviluppato un modello più orientato all'attrazione e retention dei talenti, in particolare dei profili più giovani».

Lo ha detto Manuela Giusti, People Relations & Compensation director di Wind Tre, partecipando al dibattito «La demografia cambia la società» organizzato oggi in occasione della sesta edizione dell'appuntamento annuale di Adnkronos dedicato ai temi dell'evoluzione demografica a Palazzo dell'Informazione a Roma.

«Attraverso un sistema di ascolto continuo dei dipendenti ha spiegato Giusti l'azienda rileva bisogni diversi in base alle generazioni e alle fasi di vita, costruendo risposte non standardizzate ma modulabili». Tra gli strumenti principali, «la conversione del premio di risultato in welfare, che consente ai lavoratori di trasformare una componente economica in servizi sanitari, previdenza, formazione, ma anche consumi e benessere personale». Questo meccanismo è reso possibile dal quadro fiscale di incentivazione del welfare aziendale. Un secondo pilastro è il programma «Time for Me», che introduce «forme di flessibilità evoluta: possibilità di congedi brevi o medi per esigenze personali, familiari, formative o di cura», ha detto. Infine, c'è un servizio di supporto concreto alla vita quotidiana. Si tratta di «una piattaforma che facilita la ricerca di babysitter, badanti e assistenza per caregiver, oltre a supporto nelle pratiche amministrative» ha illustrato. Questo si inserisce nella logica di riduzione del «carico invisibile» di cura che grava sui lavoratori, soprattutto nelle fasi più delicate della vita familiare».

Quest'anno «ci siamo rivolti ai figli in età universitaria dei nostri colleghi» ha raccontato Giusti. «Abbiamo messo a disposizione un coaching personalizzato, dei webinar online oppure in presenza, per predisporre il loro curriculum, il loro profilo LinkedIn, il primo colloquio di lavoro. È stato un servizio molto apprezzato. Inoltre ha aggiunto abbiamo fatto un progetto pilota, nella nostra sede di

Pozzuoli, di due giornate di formazione immersiva, per i figli dei nostri dipendenti all'ultimo anno delle scuole superiori: hanno respirato, per 2 giorni, l'atmosfera lavorativa delle varie aree della nostra sede e sono stati supportati nella scelta universitaria. Sull'educazione finanziaria, abbiamo fatto webinar soprattutto per i giovani. Lo abbiamo fatto anche perché noi siamo molto attenti ai temi di parità di genere ha precisato Giusti. Da ultimo abbiamo offerto la possibilità di avere una polizza di long-term care: questi strumenti di assistenza alla cura di lungo periodo sono ancora poco conosciuti.

economia

webinfo@adnkronos.com (Web Info)

Categoria

1. Comunicati

Tag

1. Ultimora

Data di creazione

Giugno 19, 2026

Autore

redazione

default watermark