



MOL
MONITOR SUL LAVORO

IL WELFARE COME VALORE



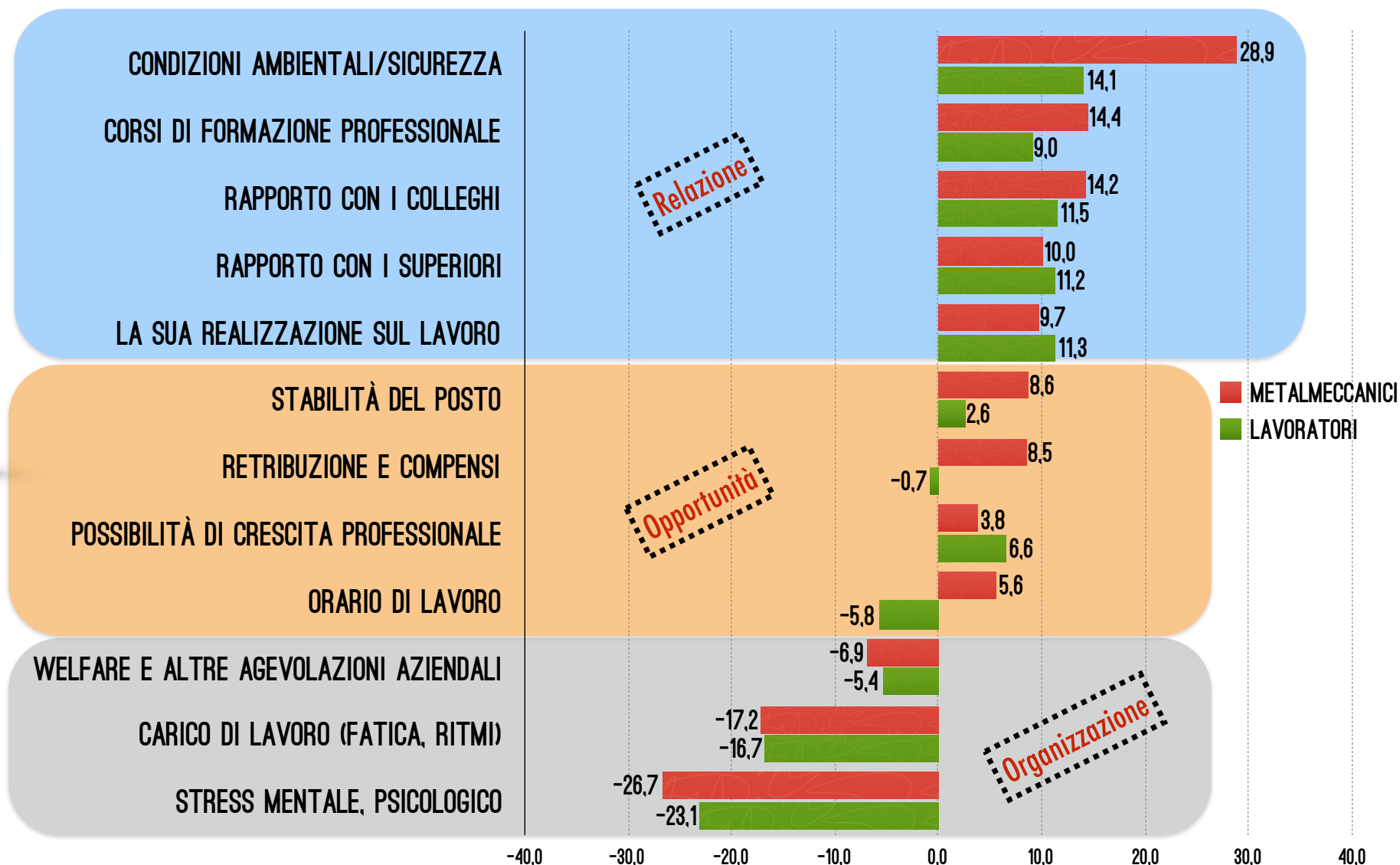
DANIELE MARINI
UNIVERSITÀ DI PADOVA
DIRETTORE SCIENTIFICO COMMUNITY MEDIA RESEARCH

MOL **MONITOR SUL LAVORO**



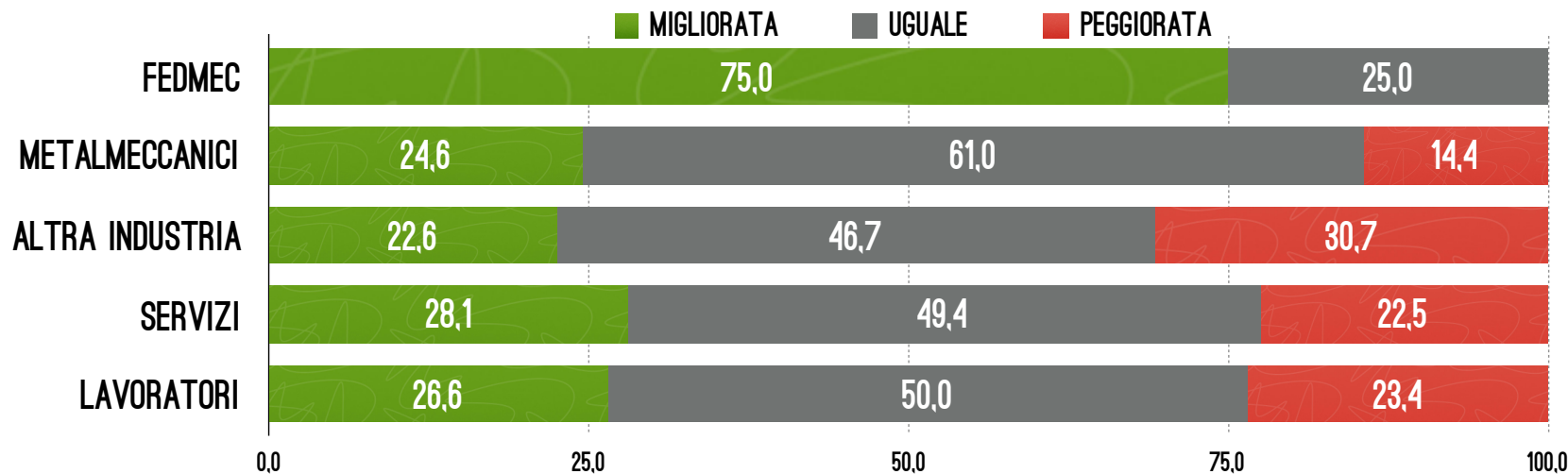
CONDIZIONI DI LAVORO E CLIMA AZIENDALE

LA CONDIZIONE DI LAVORO PERCEPITA (SALDI OPINIONE)

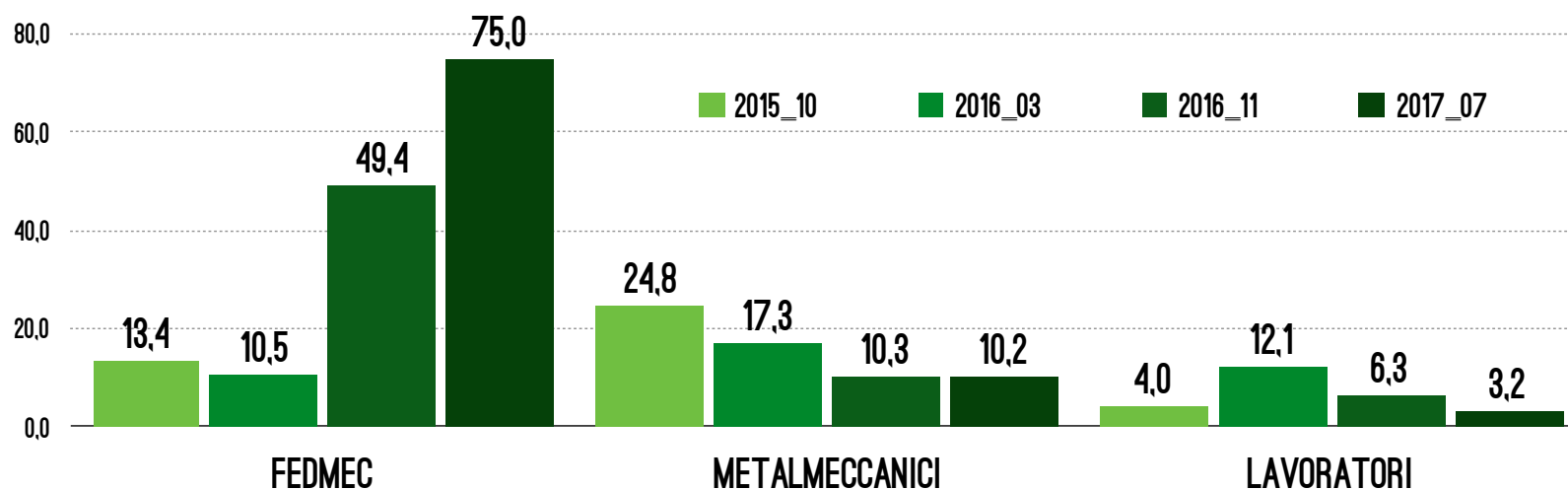




NEGLI ULTIMA ANNI LA CONDIZIONE DI LAVORO E'... (%)



NEGLI ULTIMA ANNI LA CONDIZIONE DI LAVORO E'... (SALDI DI OPINIONE)

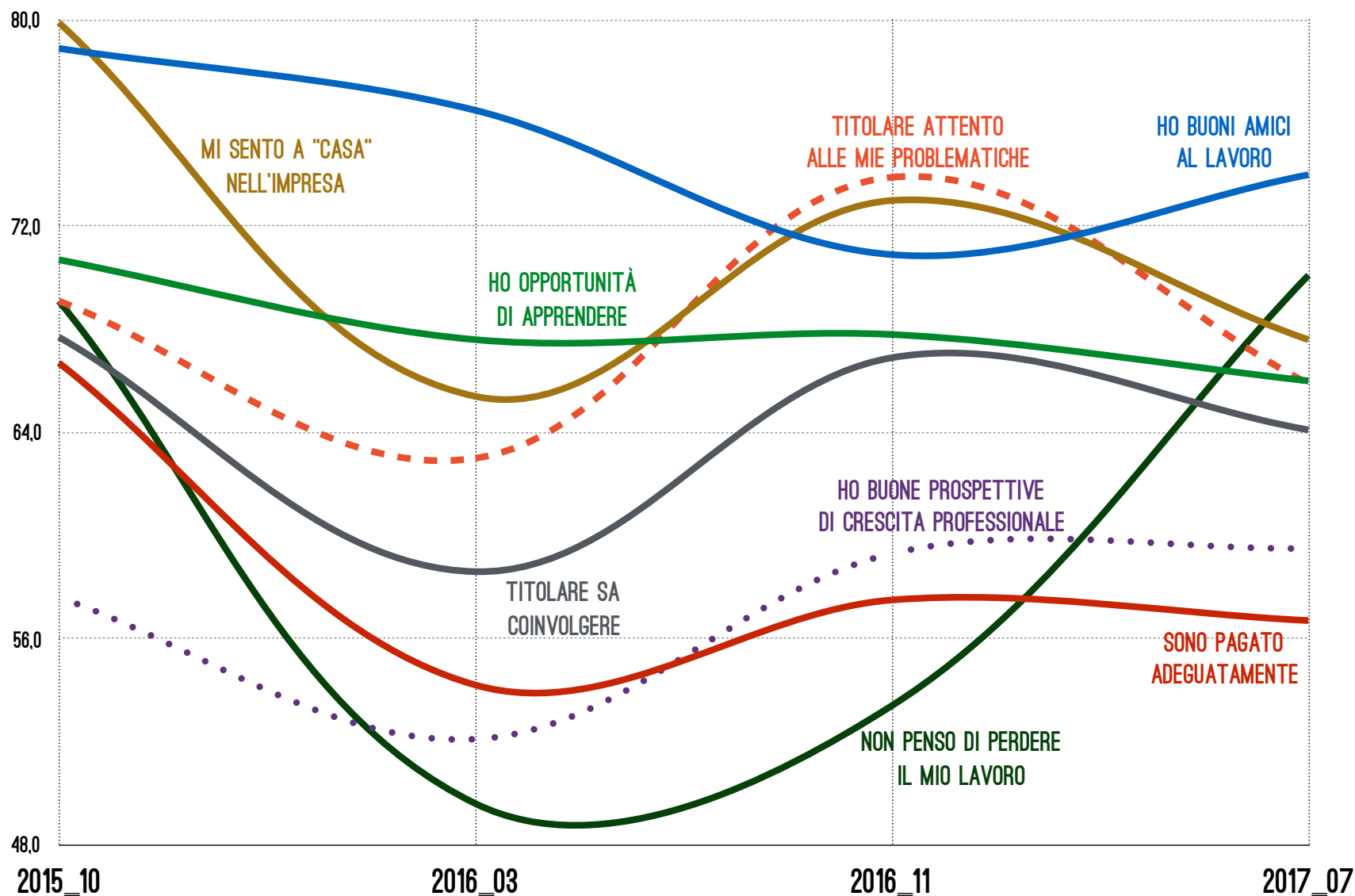


IL CLIMA NELL'IMPRESA (MOLTO E MOLTISSIMO: %)

**MOL:
LA PERCEZIONE
DI CLIMA**

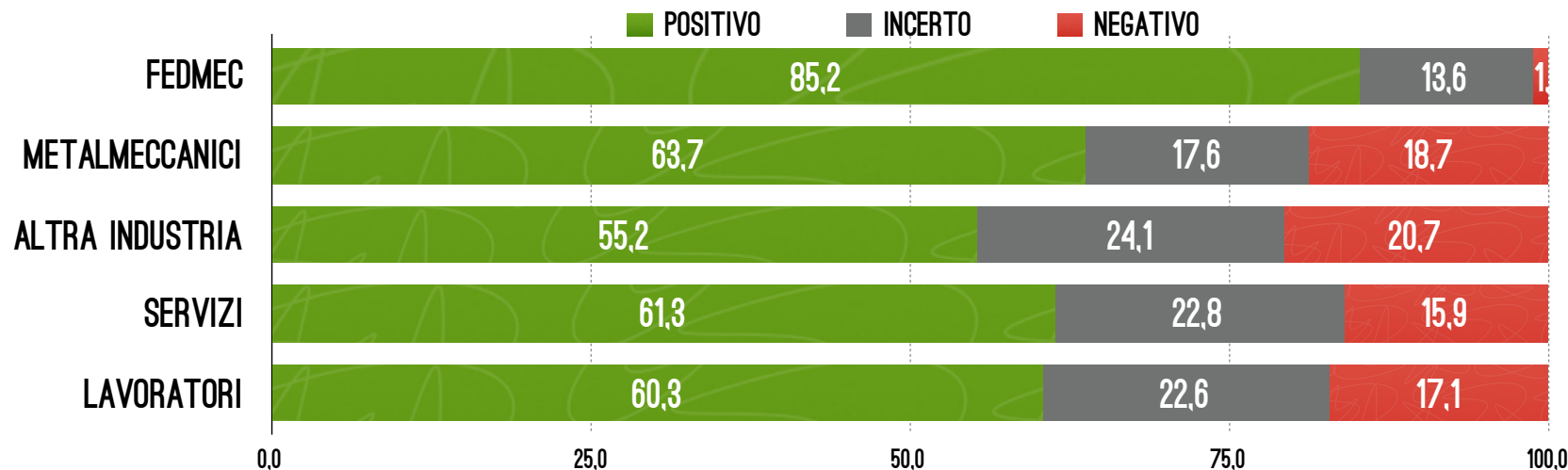


(METALMECCANICI)

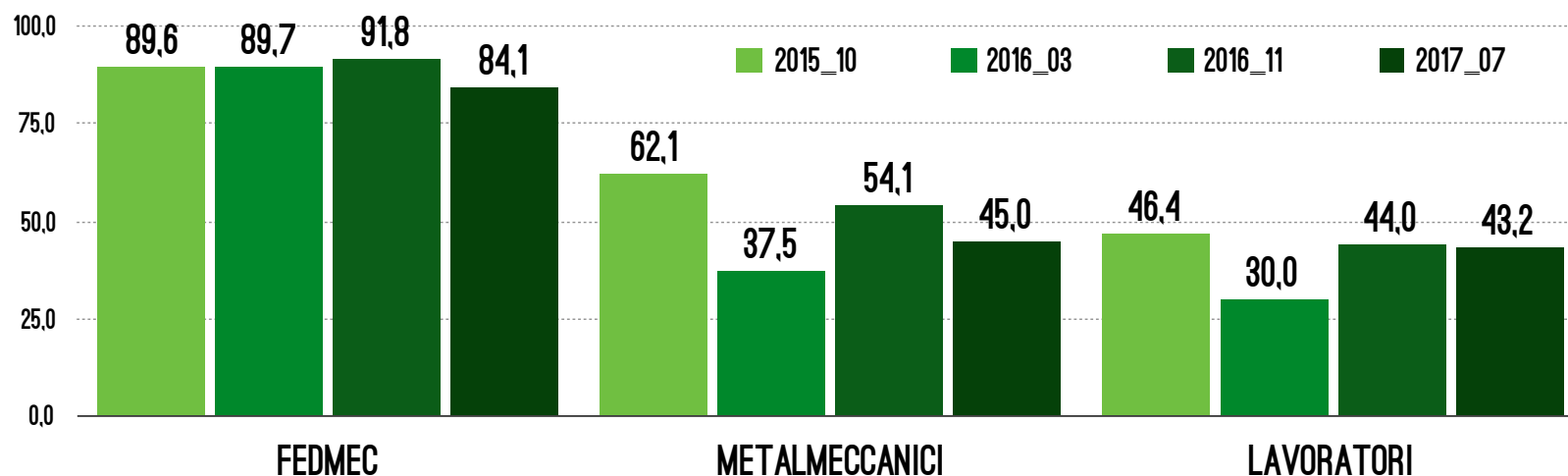




BAROMETRO DEL CLIMA AZIENDALE (%)



BAROMETRO DEL CLIMA AZIENDALE (SALDI DI OPINIONE)



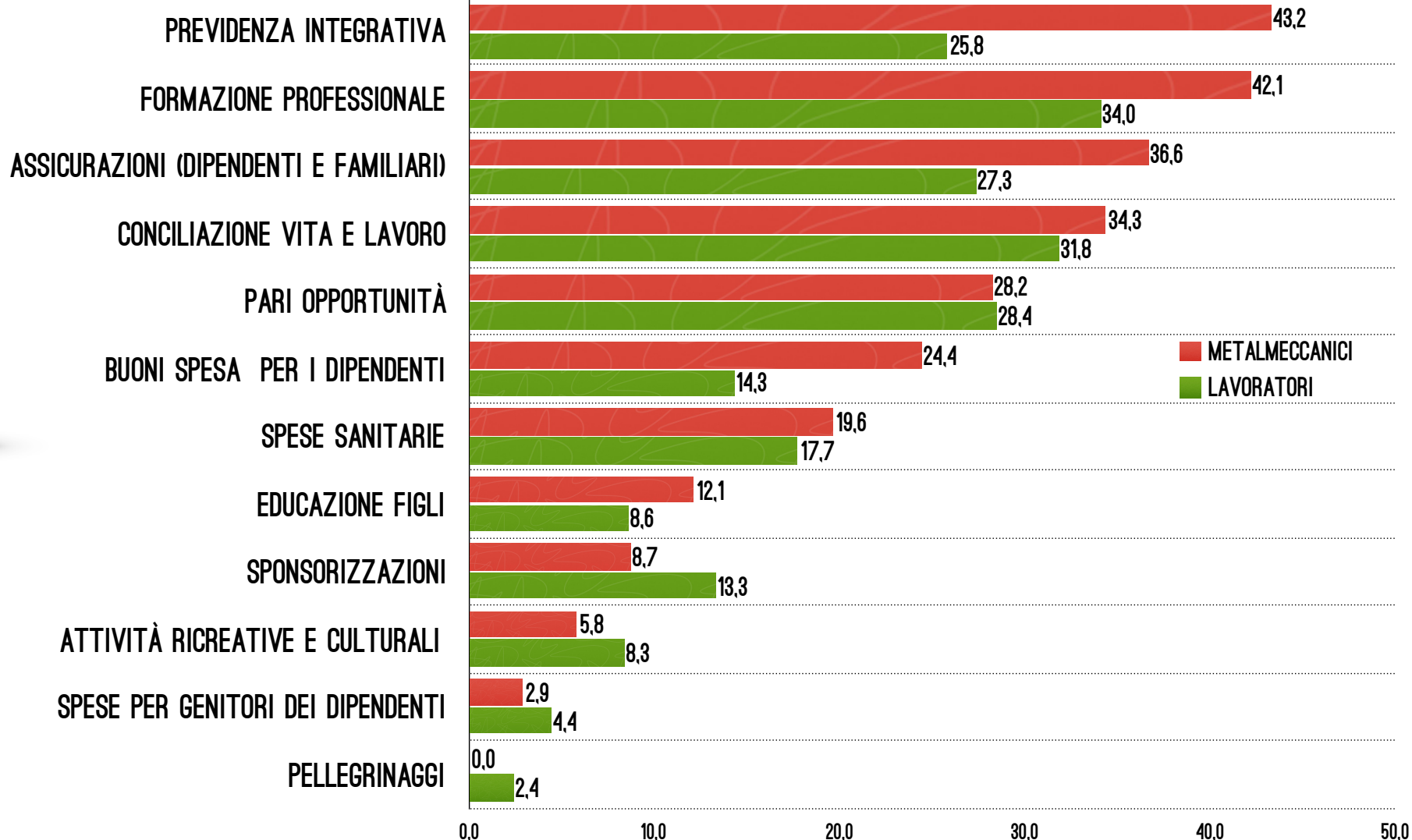
MOL **MONITOR SUL LAVORO**



WELFARE AZIENDALE: ESPERIENZE, ORIENTAMENTI E CRITICITÀ

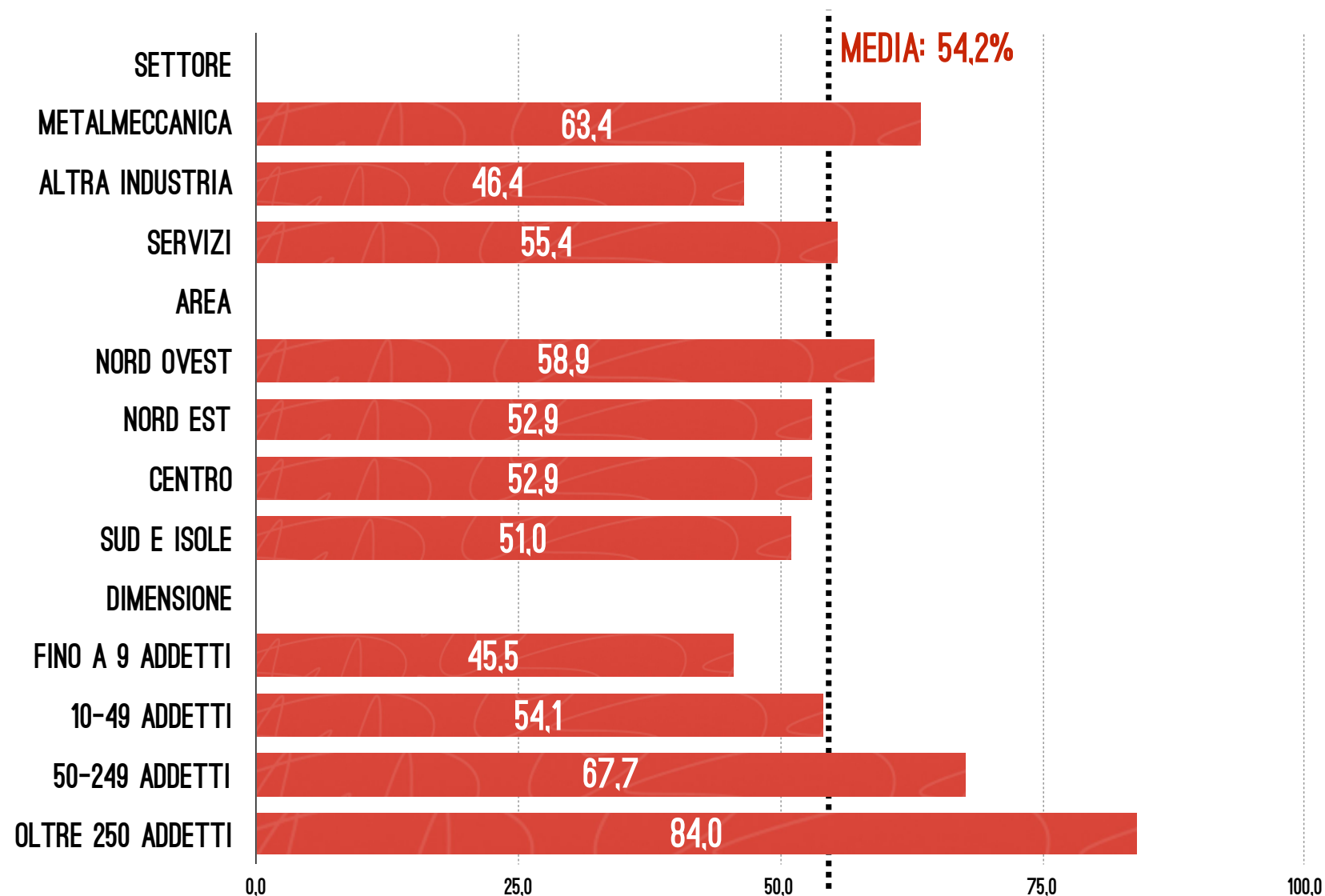


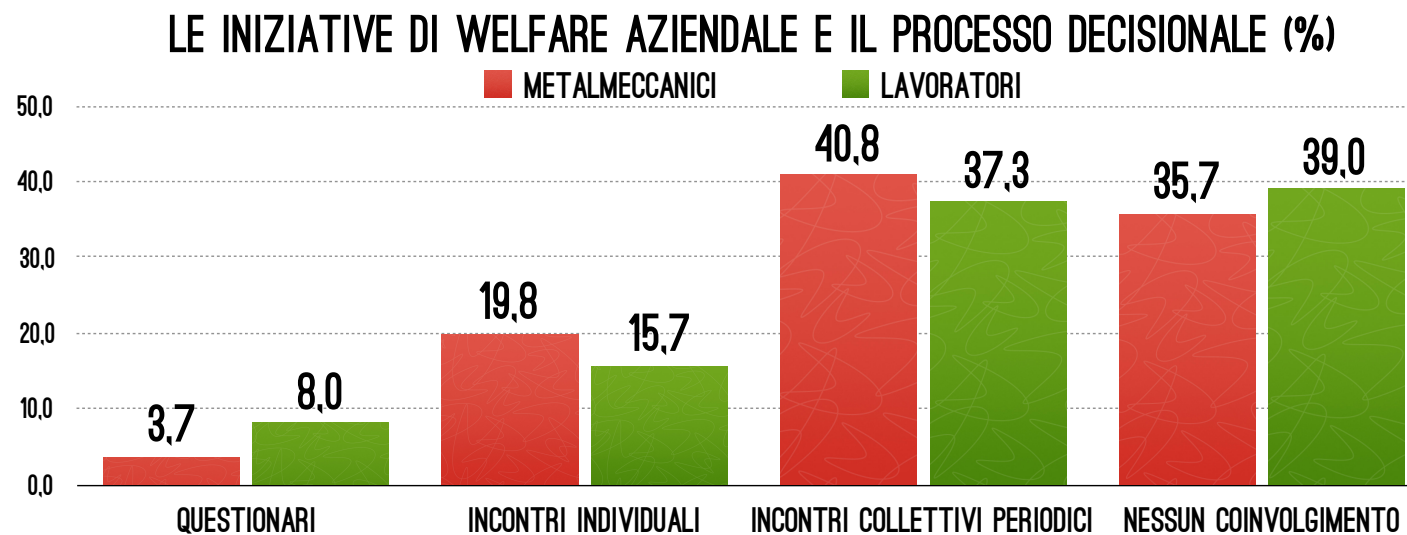
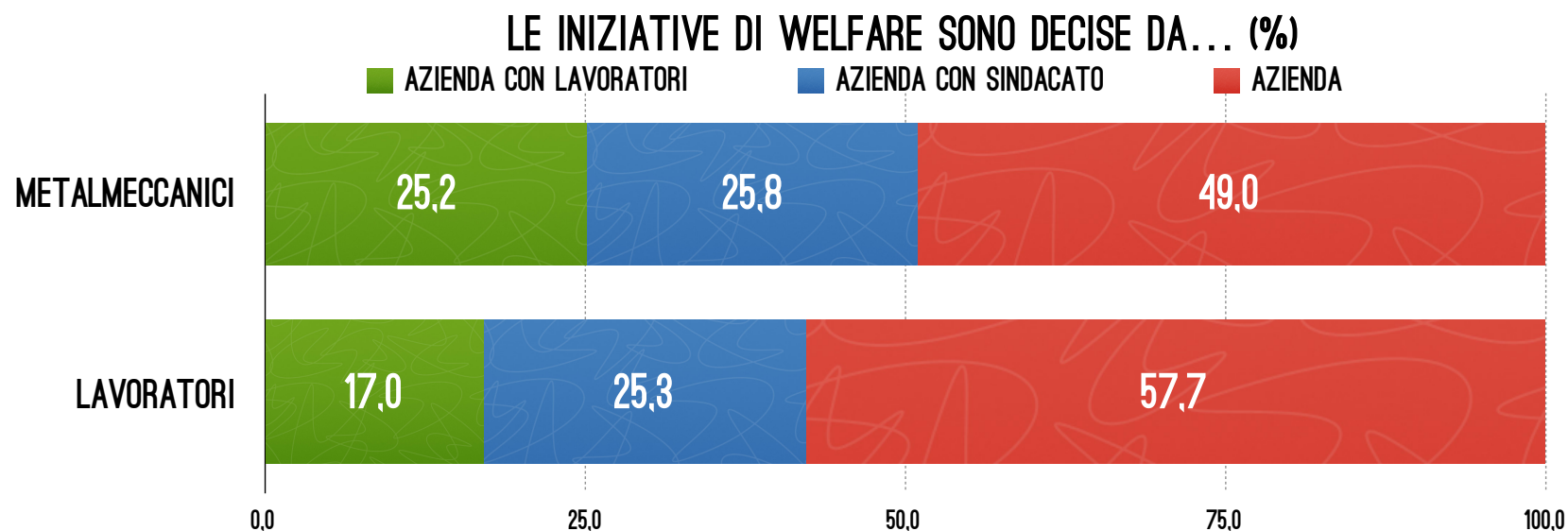
INIZIATIVE DI WELFARE PRESENTI IN AZIENDA (%)





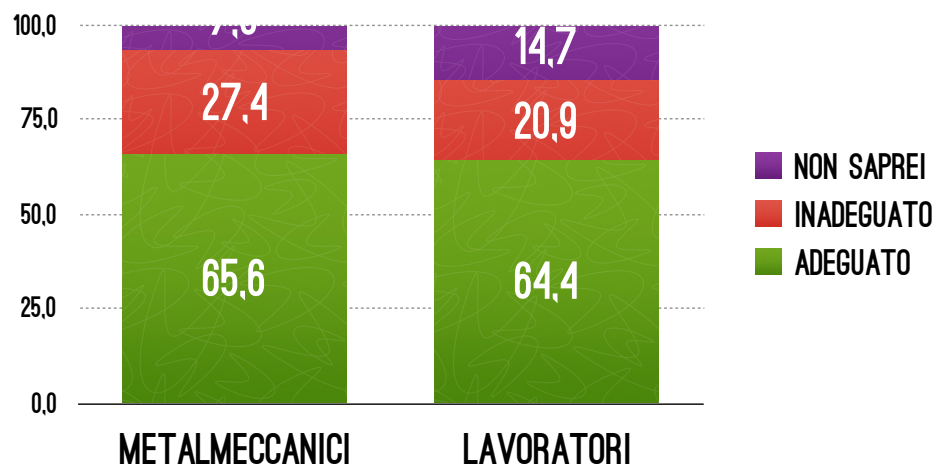
LA PRESENZA DI INIZIATIVE DI WELFARE (ALMENO 1: %)



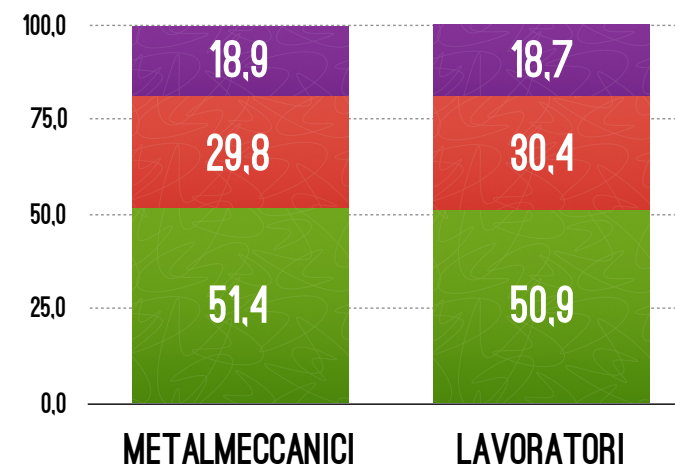


RITIENE DI ESSERE STATO INFORMATO IN MODO... (%)

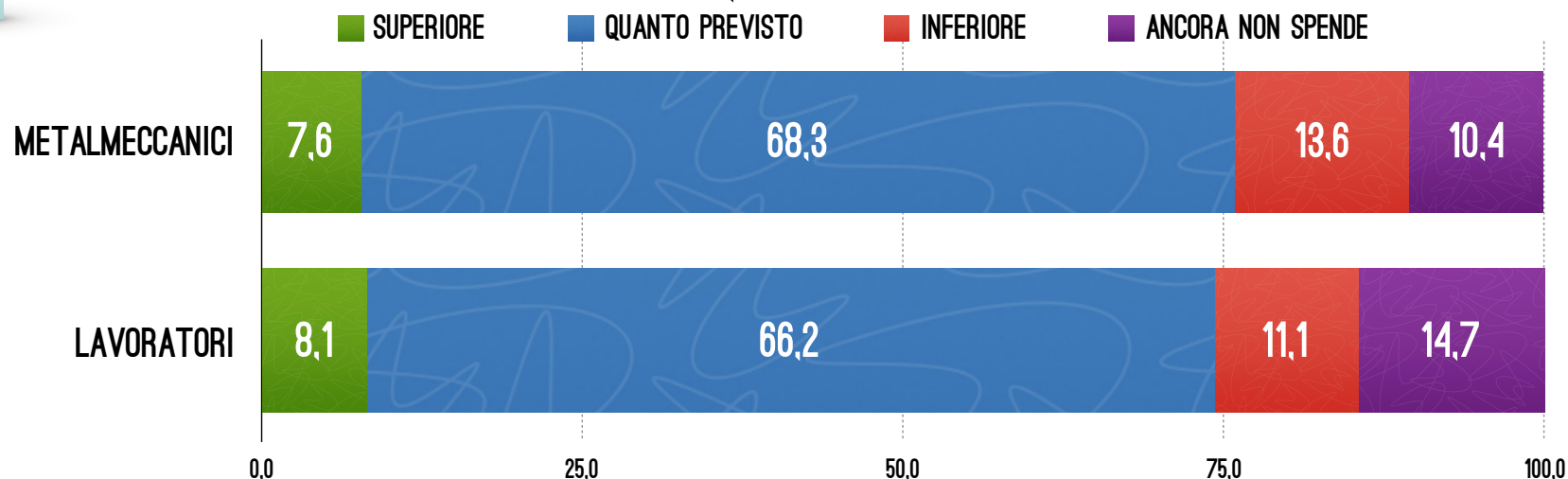
DALL'AZIENDA



DAL SINDACATO



RISPETTO AL CONTRATTO, LA SPESA DELL'AZIENDA IN WELFARE E'... (%)



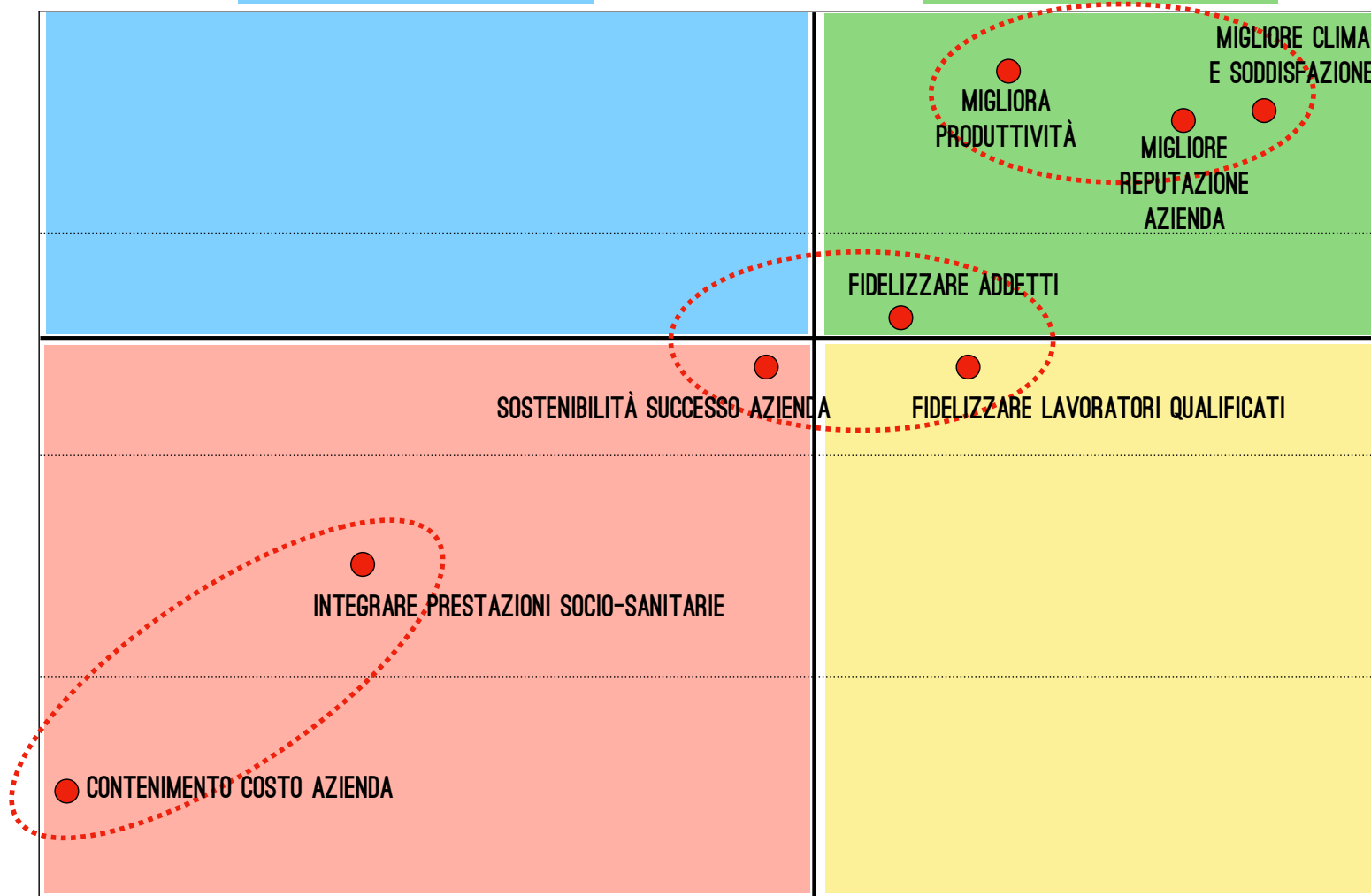
LIVELLO DI IMPORTANZA DELL'UTILITÀ E DELL'EFFICACIA ATTRIBUITE ALLE INIZIATIVE DI WELFARE AZIENDALE

(MOLTO E MOLTISSIMO IMPORTANTE: VAL. %)

FATTORI MENO UTILI, MA MOLTO EFFICACI

FATTORI MOLTO UTILI E MOLTO EFFICACI

EFFICACIA



FATTORI MENO UTILI E POCO EFFICACI

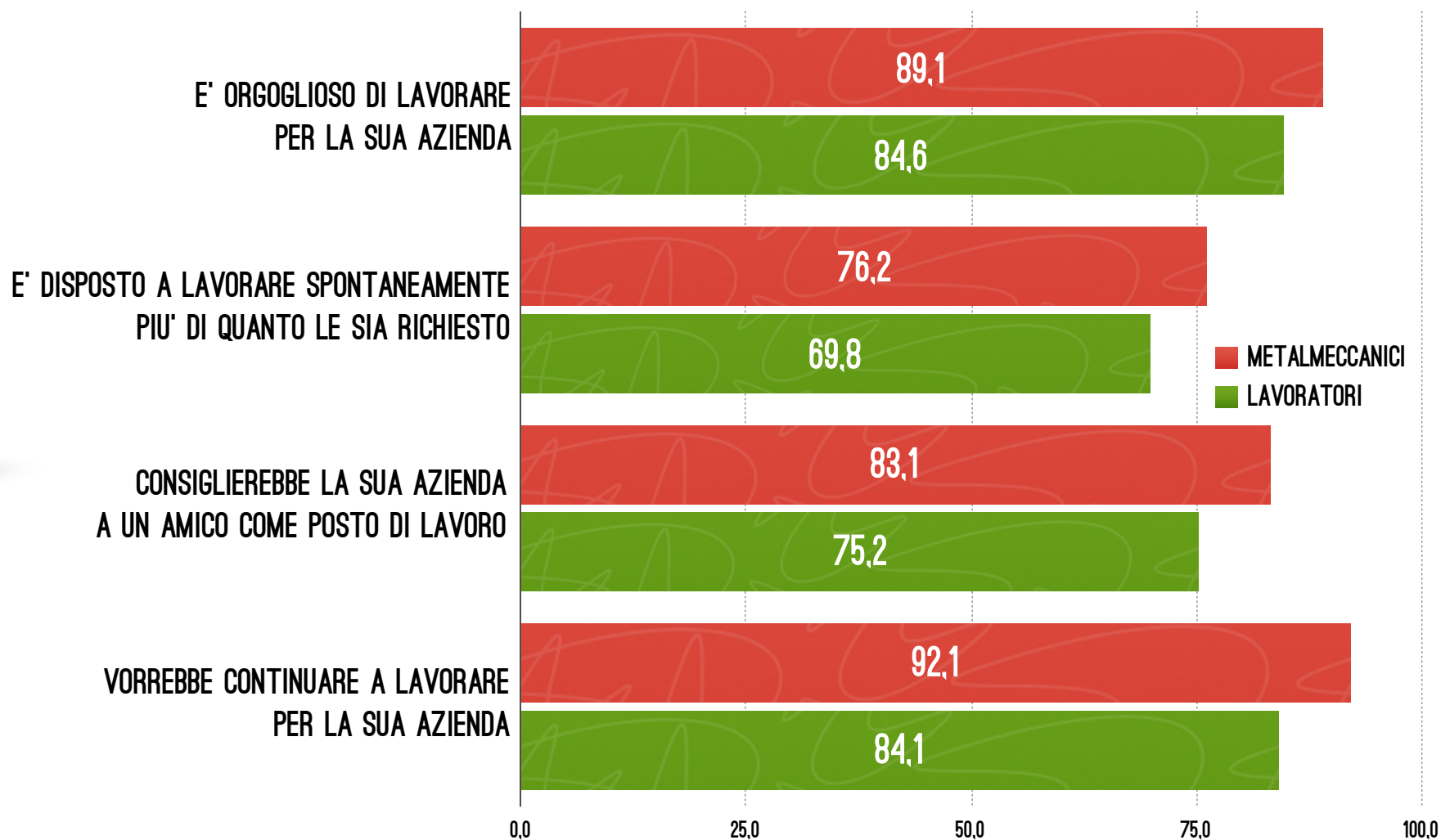
UTILITÀ

FATTORI MOLTO UTILI, MA POCO EFFICACI

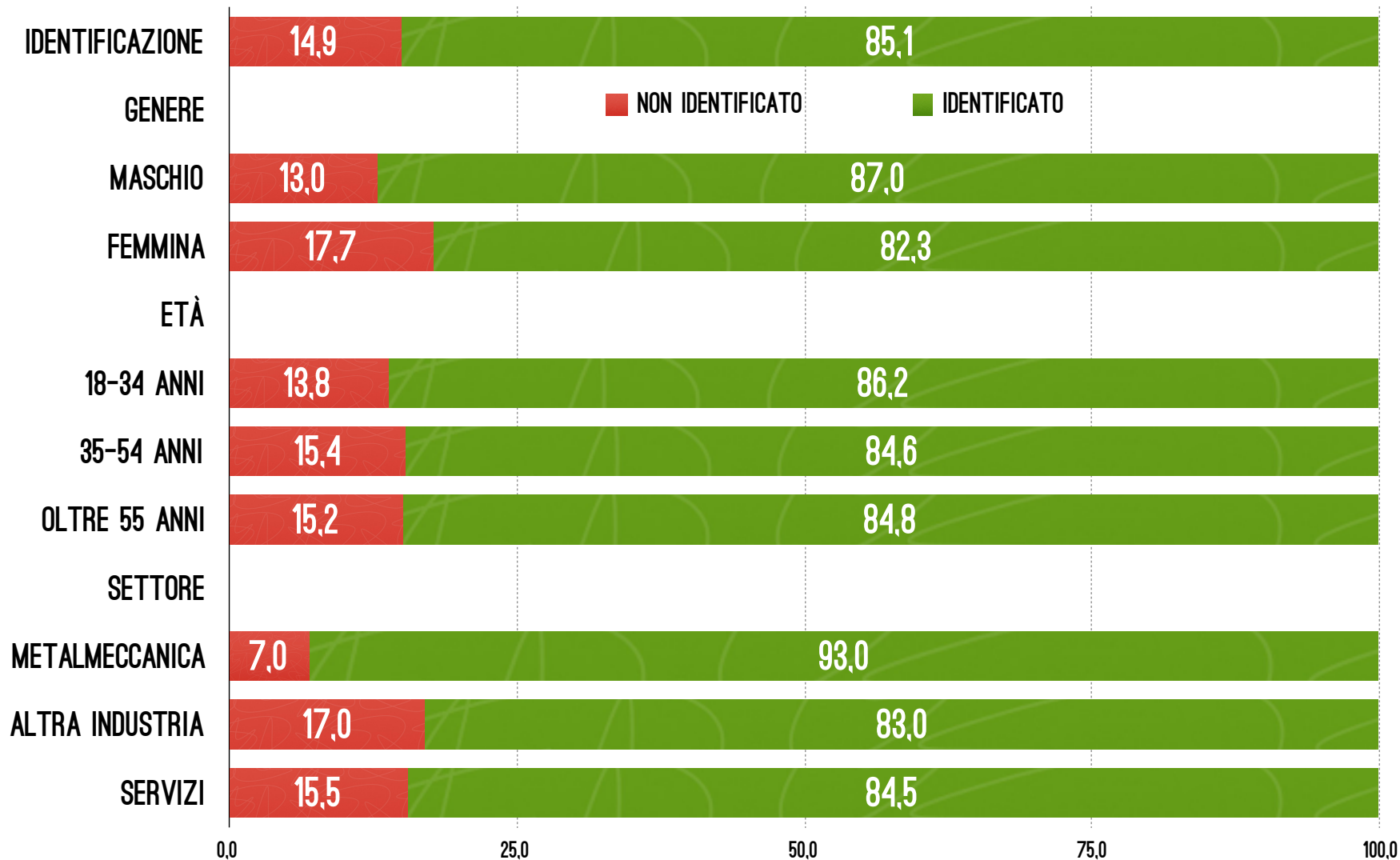




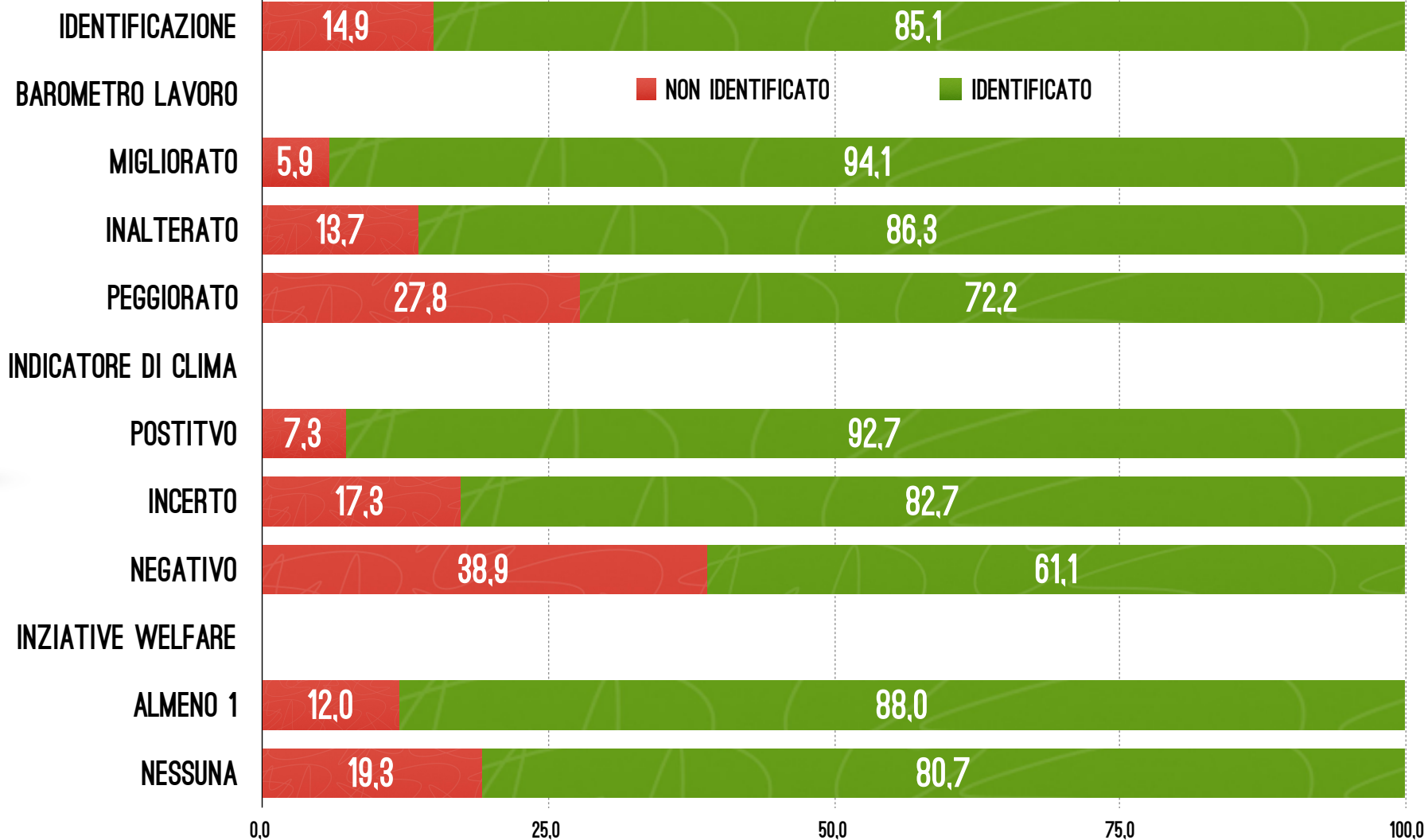
PUO' DIRCI QUANTO... (MOLTO E MOLTISSIMO: %)



INDICATORE DI IDENTIFICAZIONE CON L'AZIENDA (%)

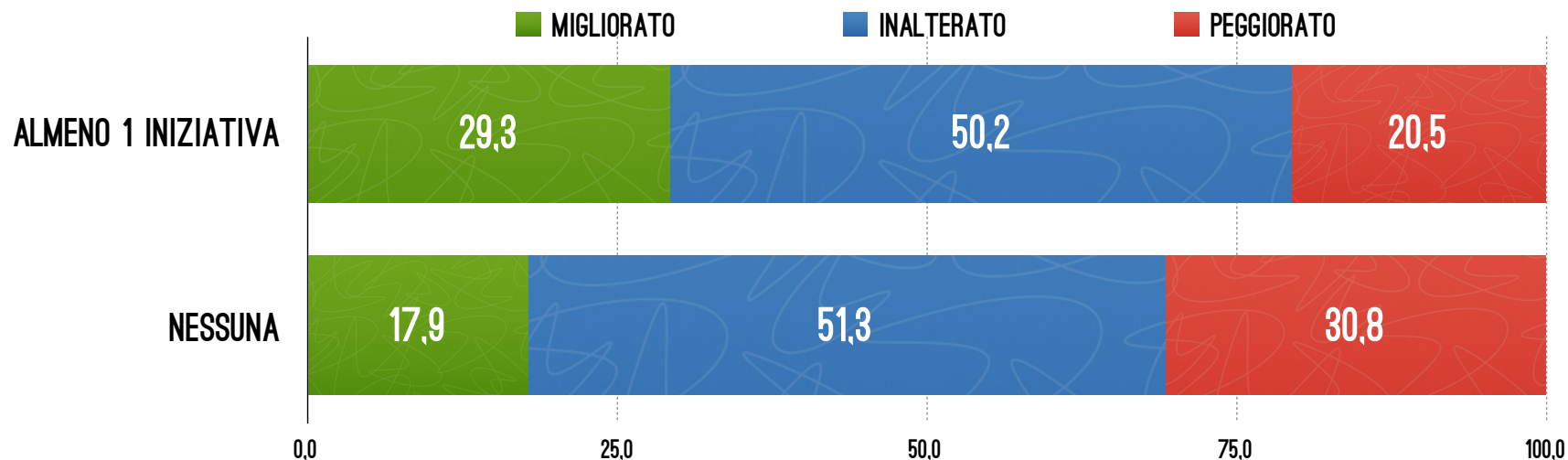


INDICATORE DI IDENTIFICAZIONE CON L'AZIENDA (%)

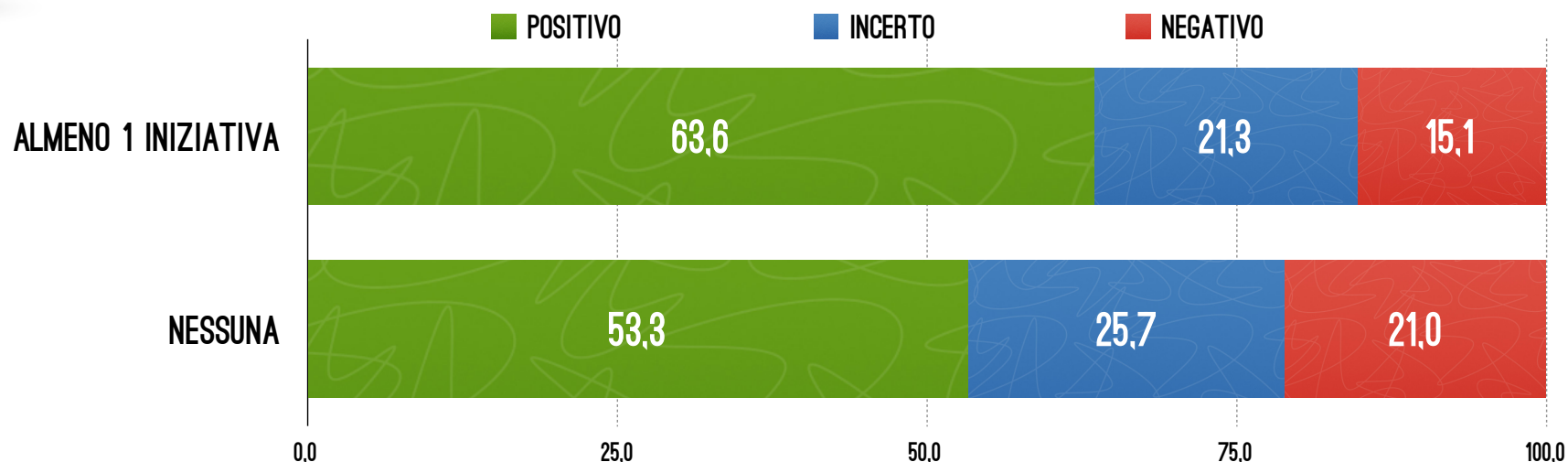




LE INIZIATIVE DI WELFARE E IL BAROMETRO DEL LAVORO (%)

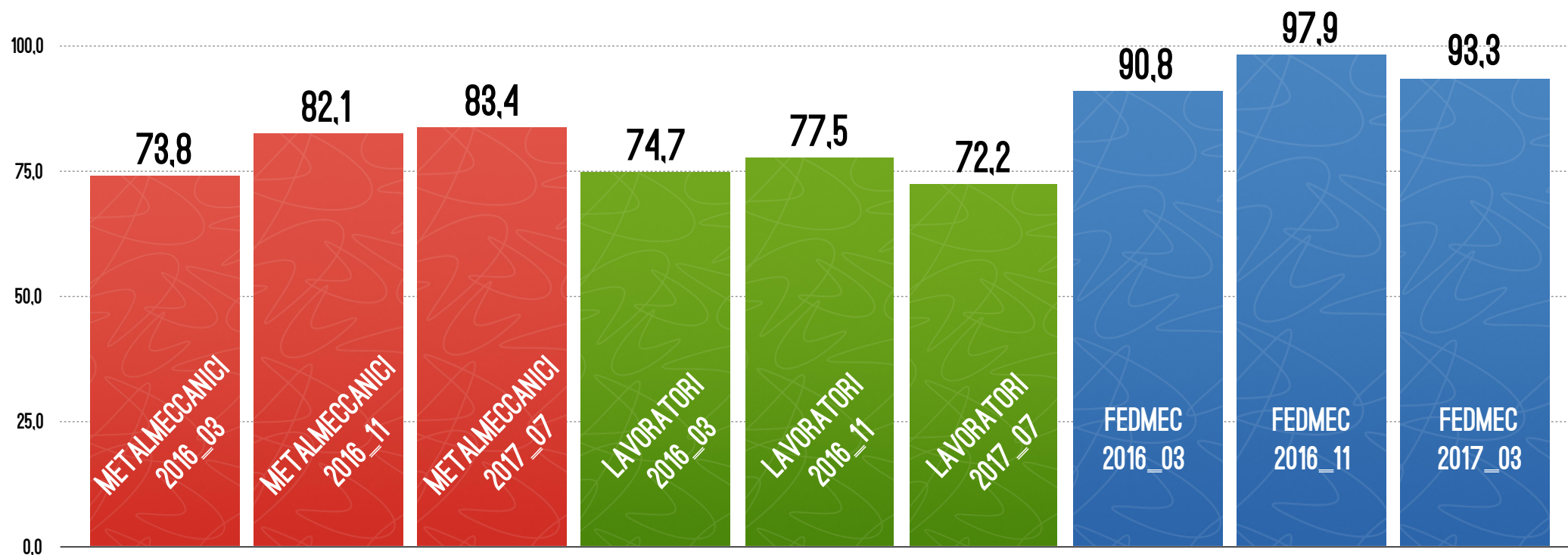


LE INIZIATIVE DI WELFARE E IL CLIMA AZIENDALE (%)





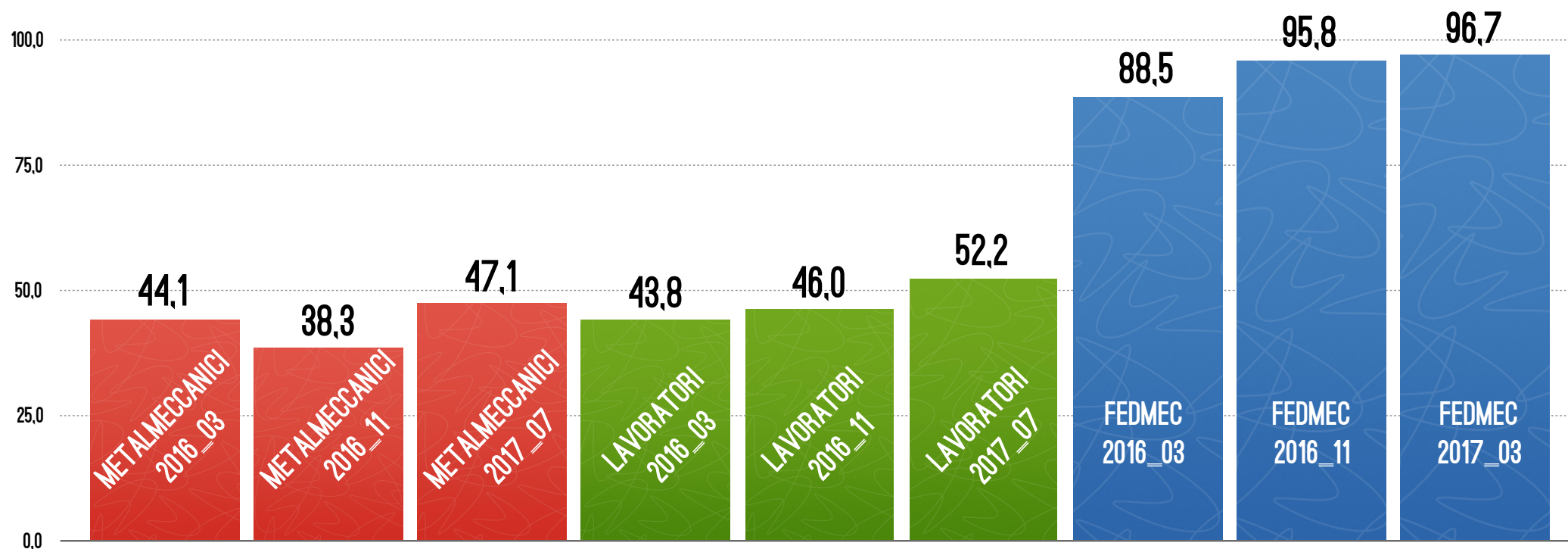
AFFERMAZIONI CONSIDERATE VERE (%)



AUMENTI IN BUSTA PAGA SONO TASSATI COME IL RESTO DEL SALARIO



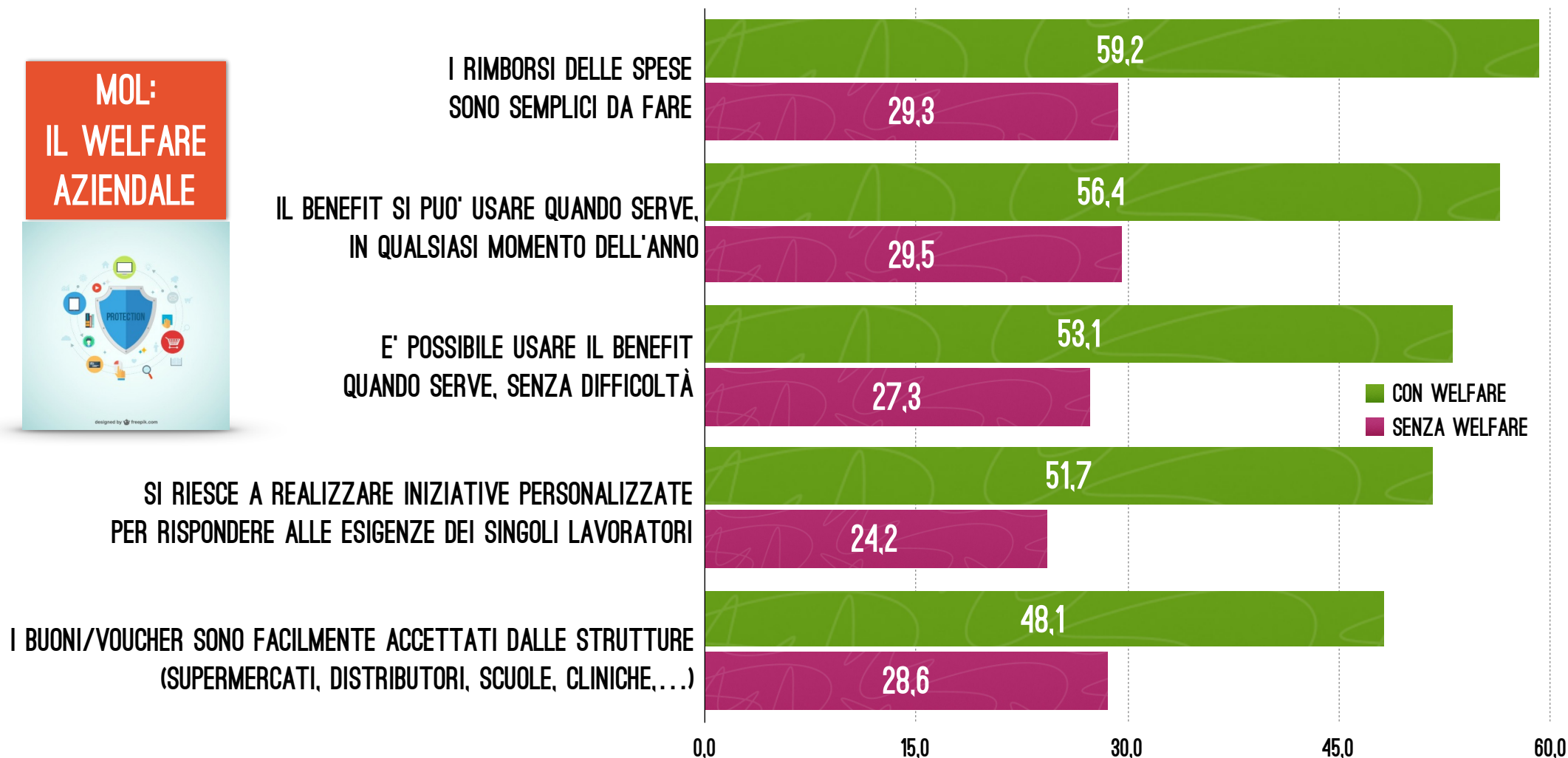
AFFERMAZIONI CONSIDERATE VERE (%)



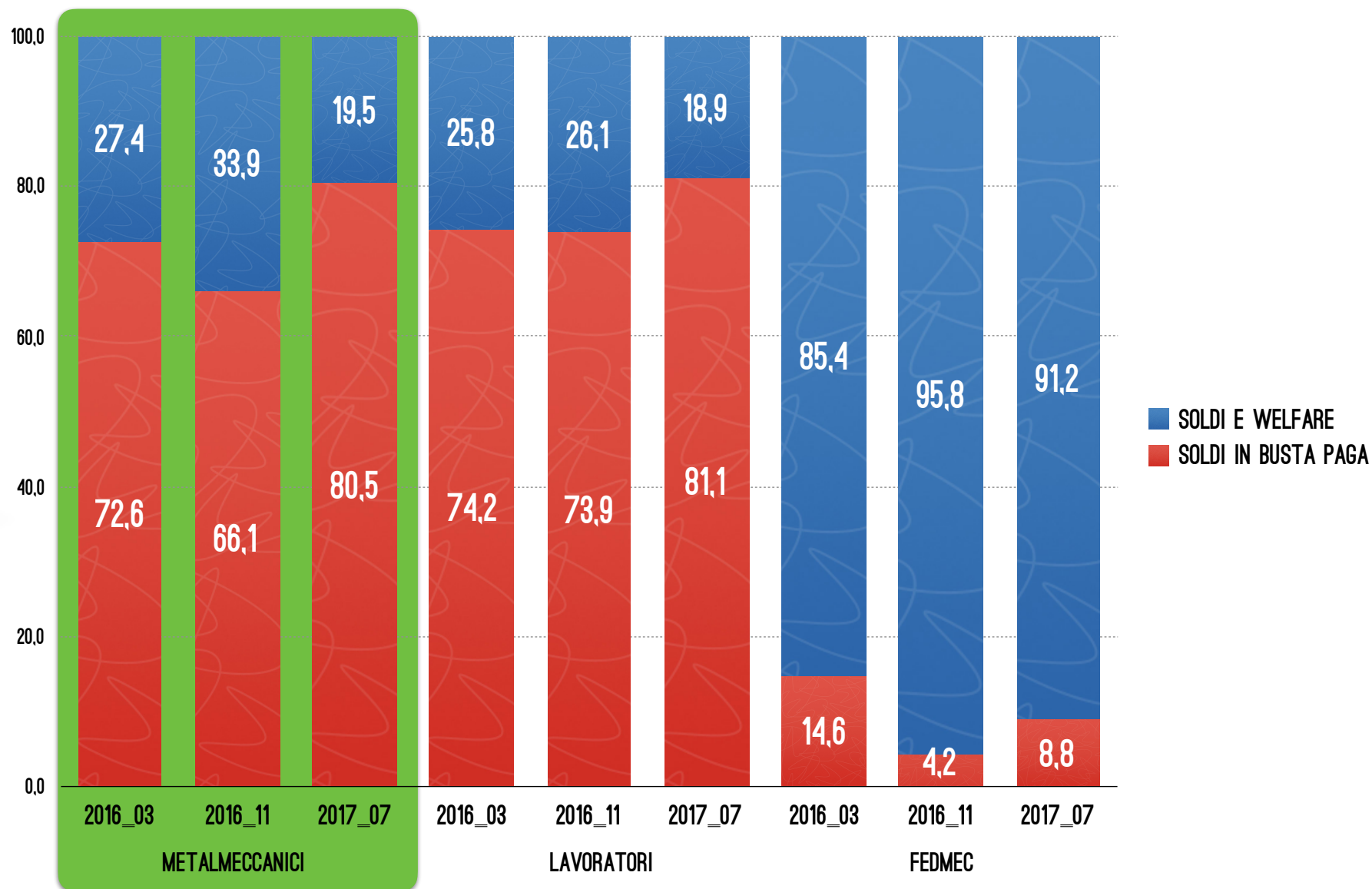
AGEVOLAZIONI AZIENDALI NON SONO TASSATE COME IL RESTO DEL SALARIO



GRADO DI ACCORDO (MOLTO E MOLTISSIMO: %)

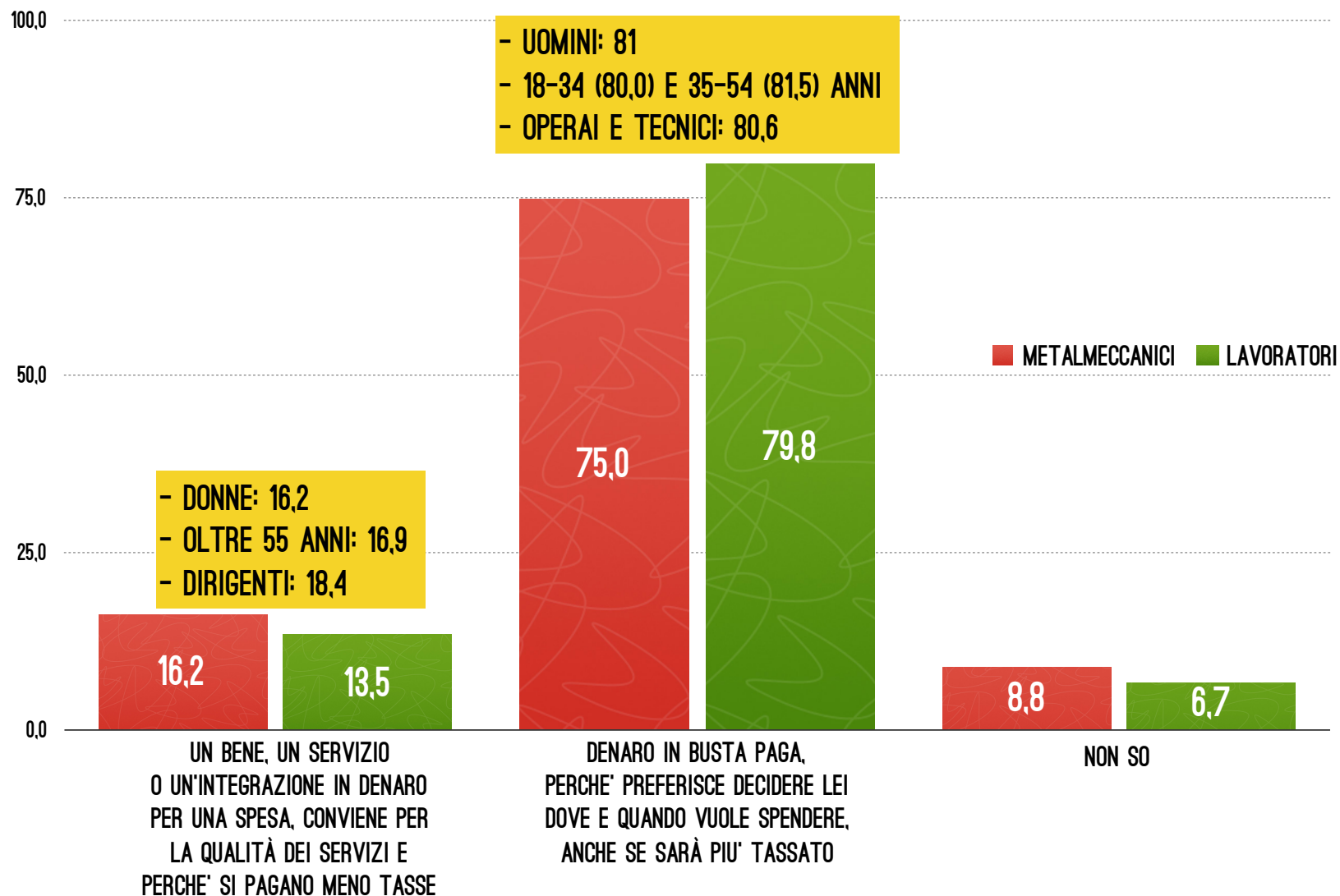


UN AUMENTO DI SALARIO DEVE ANDARE IN... (%)

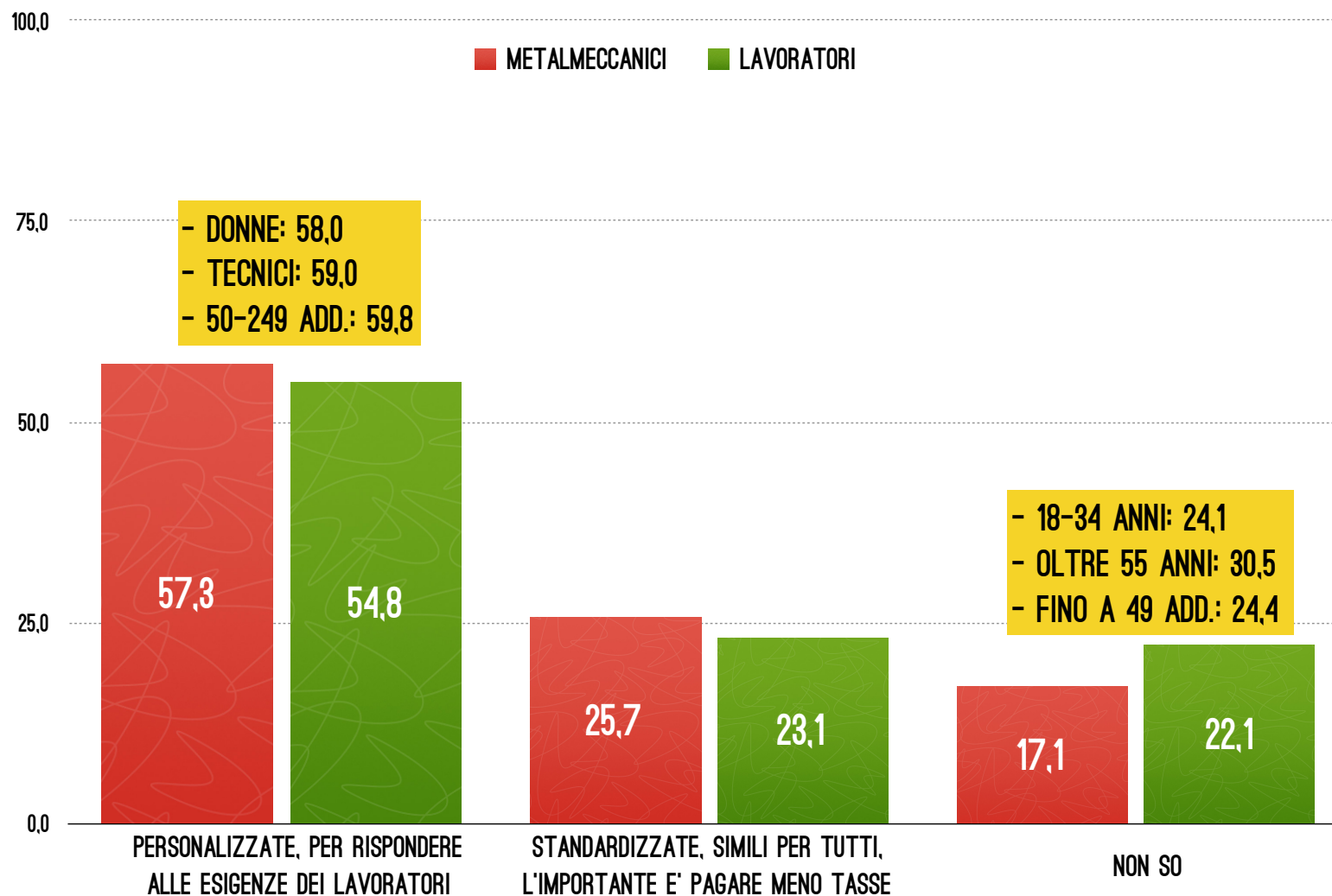




DALL'IMPRESA E' PREFERIBILE RICEVERE... (%)



LE INIZIATIVE DI WELFARE DOVREBBERO ESSERE (%)

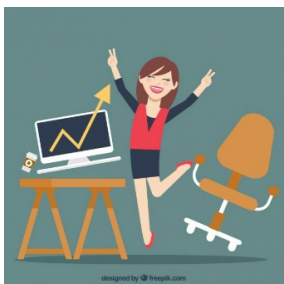
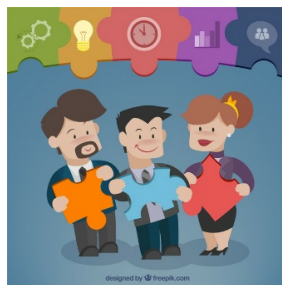


SINTESI



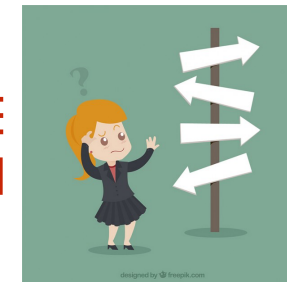
**SIGNIFICATIVA DIFFUSIONE
DEL WELFARE AZIENDALE**

**BUONA PRATICABILITÀ E SEGNALE DI
PERSONALIZZAZIONE E CONDIVISIONE
DELLE INIZIATIVE**



**CORRELAZIONE FRA
WELFARE AZIENDALE E BEN-ESSERE
DEL LAVORATORE E DELL'IMPRESA**

**CONOSCENZE LACUNOSE
SUGLI ASPETTI NORMATIVI**



**CORRELAZIONE FRA
WELFARE AZIENDALE
E DIMENSIONE D'IMPRESA**



**ACCRESCIMENTO DEL LIVELLO
DI DIFFUSIONE, GRADO DI
PERSONALIZZAZIONE
E COINVOLGIMENTO**



DIFFUSIONE DI
UNA NUOVA CULTURA



WELFARE AZIENDALE



PERSONALIZZAZIONE DEI
PIANI DI WELFARE

VALORE ECONOMICO



VALORE SOCIALE