

## FEMMINILE PRESENTE

## WELFARE AZIENDALE A MISURA DI DONNA

a cura di  
Francesca Fradelloni  
Winning Women Institute



**B**uoni pasto, casse sanitarie, contributi previdenziali e assistenziali, istruzione, rimborsi e sistemi di congedi e permessi rivolti alla genitorialità. In una parola welfare aziendale. Cioè l'insieme delle iniziative volte a incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia attraverso una differente ripartizione della retribuzione. Tutto questo per le aziende è diventato un vantaggio economico. Infatti migliorare il benessere dei dipendenti, aumenta la produttività delle imprese. Un vantaggio che in Italia cresce ogni anno. Si tratta anche di un tema di business per evitare la perdita di capitale umano e di potenziale per l'azienda.

È quanto emerge dal Rapporto **Welfare Index Pmi 2018**, promosso da **Generali Italia** con la partecipazione di Confindustria, Confagricoltura, Confartigianato e Confprofessioni. Per il terzo anno ha analizzato il livello di welfare in 4.014 piccole medie imprese italiane (circa il doppio rispetto al 2016), superando nei tre anni le 10 mila interviste. Il rapporto mette in evidenza una stretta correlazione tra il miglioramento del benessere, la soddisfazione dei lavoratori e la crescita della produzione aziendale. Questi fattori secondo il 42,1% delle imprese sono il principale obiettivo nelle scelte di welfare.

Il welfare aziendale è la ricetta giusta anche per le donne manager. Per il 92% delle donne che hanno dei ruoli dirigenziali la famiglia costituisce un impegno gravoso. Per il 37% è addirittura molto gravoso e solo l'1% non avverte il peso dell'impegno. A raccontarlo l'indagine **Manageritalia Edenred 2017** realizzata da **AstraRicerche** (840 casi). Per il 60% delle donne-manager, infatti, gli impegni familiari condizionano l'attività lavorativa, soprattutto nella fascia sotto i 45 anni, in cui la gestione dei figli è molto assorbente. Il ruolo delle aziende nel predisporre un'organizzazione del lavoro favorevole alla conciliazione è quindi determinante per la carriera delle donne. Il 51% delle donne-manager intervistate dichiara che la propria azienda prevede una serie di misure di conciliazione (come la flessibilità dell'orario di lavoro) rivolte a tutti i dipendenti. Mentre solo nel 5% dei casi sono previste misure specifiche per le donne e nel

6% per le donne-manager.

Per fortuna non sono poche le best practice, sia delle aziende 'pioniere', sia di aziende che più di recente hanno capito l'importanza di un buon piano di welfare. Soprattutto sul tema di bilanciamento tra vita e lavoro. Per esempio in Terna S.p.a. hanno introdotto l'aumento dei giorni di permesso per i neopadri, per non far pesare tutto il carico sulla madre. E poi hanno deciso con le organizzazioni sindacali di dare un permesso di alcune ore in occasione del giorno in cui un figlio comincia la scuola elementare. E poi hanno raggiunto un accordo per lo smart working. Sono partiti con una sperimentazione con 100 persone a Roma, una città in cui la sensibilità ai problemi del traffico è molto alta. Hanno offerto questa possibilità e su 100 persone, 91 hanno risposto positivamente. Si è trattato di una cosa sperimentale, per sei mesi, terminerà a fine dicembre, ma il riscontro al momento è molto positivo.

Poi c'è Accenture che in pochi anni ha ottenuto riconoscimenti importanti in ambito welfare, fondando il proprio successo sulle persone e sulle loro capacità. Saper includere la diversità ha rappresentato la chiave per valorizzare le risorse umane. Il traguardo fissato lo

scorso anno di raggiungere la parità di genere in azienda entro il 2025 ha rappresentato una sfida importante, che ha contribuito a porre ancora più attenzione sulle tematiche di inclusione di genere. Accenture è pioniera (dal 2009) nell'introduzione di iniziative che favoriscono il 'Lavoro agile', come part-time, remote working e iniziative di caring per sostenere il rientro dalla maternità. Poi c'è **Ifom**, il primario centro di ricerca sul cancro che grazie allo sforzo operato da Rossella Blasi, eletta il migliore direttore Risorse Umane in Italia, è in prima fila nell'agevolare il percorso di carriera delle ricercatrici. È diventato un caso il Lab G: il laboratorio studiato ad hoc per le ricercatrici col pancione. A oggi un caso unico nel mondo della ricerca. Di norma, infatti, nei centri di ricerca biomedica la vita di laboratorio è preclusa alle ricercatrici in stato di gravidanza, puerperio o allattamento. Perché sussiste un potenziale rischio di esposizione. Infatti agenti chimici, fisici e biologici in certe dosi e in determinati periodi della gravidanza potrebbero essere pericolosi per il bambino. Il Lab G consente alle ricercatrici di conciliare il proseguimento della propria carriera scien-

tifica con la maternità. Offrendo loro l'opportunità di lavorare in condizioni di massima sicurezza. E questo per tutto il periodo della gravidanza e dell'allattamento. "Sono convinta che le politiche di HR possono davvero fare la differenza ed essere un fattore chiave nelle sfide future", dichiara **Monica Ranca-ti**, membro del Comitato Scientifico di **Winning Women Institute** e Western Europe Senior HR Director in **Microsoft**. Microsoft sostiene i dipendenti in caso di necessità, attraverso un miglior bilanciamento della vita personale e professionale. Infatti, a partire da gennaio 2018 sono state annunciate alcune novità nell'ambito dei congedi familiari/parentali. In quest'ottica, ai neo-papà e ai genitori adottivi sono riconosciute le prime sei settimane di congedo retribuite al 100% (la legge riconosce il 30%). In aggiunta, nel caso in cui un membro della famiglia si trovi in una condizione di salute grave e necessiti di assistenza, è possibile beneficiare di 4 settimane retribuite all'anno. Queste iniziative,

combinata con una politica aziendale incentrata sullo smart working, permettono ai dipendenti di beneficiare di un'estrema flessibilità. Così da poter conciliare al meglio gli impegni lavorativi con la vita personale, secondo



le esigenze individuali. "Dobbiamo dirlo, la 'mancata' partecipazione al mercato del lavoro, più che una libera scelta, è legata anche dall'impossibilità di conciliare esigenze di supporto e cura della famiglia", afferma **Monica Magri**, HR & Organization Director di **The Adecco Group**. "Il quadro a livello di Paese Italia risulta infatti parecchio aggravato anche a causa del sistema di welfare, di supporto attivo alla maternità e di sistema familistico vigenti, che limitano di molto la possibilità per le donne di entrare e soprattutto di crescere - dal punto di vista della carriera e quindi anche della retribuzione - nel mondo del lavoro. Nelle aziende è pertanto fondamentale, non solo garantire che non vi siano discriminazioni nei processi, ma che vi sia un supporto effettivo a livello di iniziative soprattutto a sostegno della maternità che possano veramente consentire alle donne un più facile accesso e crescita". Per **Laura Bruno**, HR Director Italia e Malta di **Sano-fi**, "Le aziende non possono permettersi di non valorizzare il talento femminile, abbiamo inoltre il compito di sostenere il ruolo sociale della donna".