

Osservatorio

I PIANI DI ASSISTENZA IN AZIENDA

Non si tratta di filantropia, ma di un investimento che incide sui risultati aziendali: oltre un terzo delle Pmi ha ottenuto incrementi produttivi

IL WELFARE FA BENE ALLE PERSONE (E AL BUSINESS)

di **Luisa Adani**

Il welfare piace e convince sempre di più anche le Pmi inizialmente scettiche o diffidenti. Aumenta il numero delle piccole e medie imprese che investe in benessere: il 32,5% delle realtà che ha contratti integrativi, aziendali e territoriali, ha siglato accordi in tal senso. Cresce anche la propensione futura: il 52,7% prevede un incremento delle misure di welfare nei prossimi 2-3 anni mentre solo il 5,8% considera l'ipotesi di una contrazione. Accanto a ciò è interessante segnalare l'accresciuta consapevolezza di quanto investire sul benessere si rifletta sulla produttività dei dipendenti. Una percentuale di aziende che fra va fra il 35% e il 63,5% (rispetto al numero di misure proposte) ritiene di aver ottenuto un incremento produttivo.

Panoramica

Lo fotografano i dati dalla ricerca Welfare Index Pmi che in tre anni ha considerato circa 10 mila aziende di tutti i settori produttivi, da quelle con 10 addette fino a quelle con mille. «Si tratta di evidenze significative — commenta Marco Sesana, country manager e amministratore delegato di Generali Italia, società che ha promosso la ricerca, in partecipazione con Confindustria, Confagricoltura, Confartigianato e Confprofessioni. I numeri dimostrano come il welfare si allontana

ni sempre più dal concetto di filantropia diventando un investimento che impatta direttamente sui risultati aziendali. È la prova della "rotondità" della misura di cui beneficiano i lavoratori con una busta paga di fatto più pesante, l'azienda con il miglioramento della sua efficienza e lo Stato che indirettamente propone servizi e beni sempre più richiesti in momenti di contrazione della spesa pubblica». Il rapporto Welfare Index Pmi sottolinea quanto grazie all'offerta di servizi e beni di welfare le Pmi abbiano saputo intercettare e soddisfare alcuni bisogni sociali emergenti. Tanto che le aree di intervento che sono cresciute di più sono la conciliazione vita e lavoro, il sostegno ai genitori, la sicurezza e la prevenzione così come la formazione, la previdenza integrativa, il sostegno a soggetti deboli, i servizi di assistenza e gli interventi di welfare territoriale.

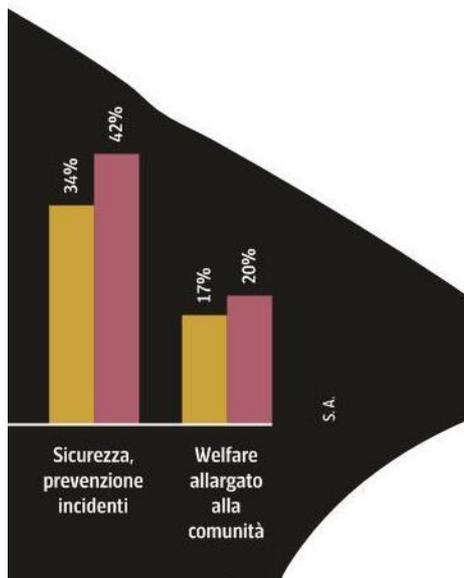
Le imprese attive — quelle che hanno sviluppato iniziative in almeno quattro aree fra quelle considerate (assicurazioni, sicurezza e prevenzione, sostegno ai genitori, formazione, sanità, sostegno economico, previdenza, welfare di comunità, misure a sostegno di soggetti deboli, servizi di assistenza, cultura e tempo libero, istruzione figli) — sono passate dal 25,5% nel 2016 al 41,2% del 2018; quelle molto attive (interventive su almeno in sei

arie) sono raddoppiate e oggi sono il 14,3%.

«Le priorità su cui le aziende concentrano maggiore attenzione — commenta ancora Sesana — sono sostanzialmente tre: la salute e l'assistenza che ne restano i pilastri. Poi la conciliazione vita e lavoro dove il numero di imprese attive è comunque già raddoppiato in un anno grazie a interventi in smart working e in servizi. Infine i giovani, la formazione e il sostegno alla mobilità sociale estendendo i benefici anche al territorio con interventi di welfare comunitario».

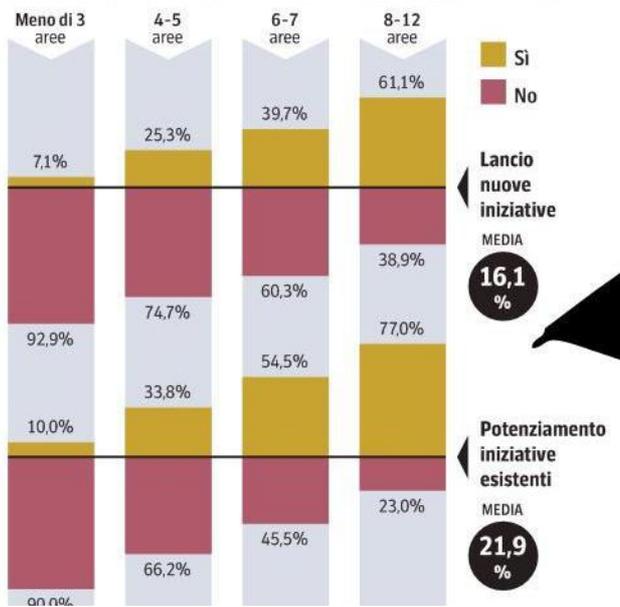
Quando ci si riferisce alla formazione dei dipendenti è interessante sottolineare che si tratta di una formazione slegata dalla posizione ricoperta o alle prospettive future. «Un elemento positivo e, nel caso l'azienda proponga corsi e non solo ne rimborsi i costi, potrebbe anche avere la funzione di calmierare un mercato a volte scadente — commenta Marco Vergeat, presidente Asfor (Associazione italiana per la Formazione manageriale) —. Sarebbe però bene che questa opportunità fosse valorizzata offrendo ai dipendenti la possibilità, non solo di partecipare a corsi che interessano loro, ma individuare grazie a un bilancio di competenze o a un colloquio di orientamento, quelli che potrebbero accrescere le loro capacità in una chiave di una maggiore impiegabilità in vista di opportunità interne all'azienda oppure all'esterno».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



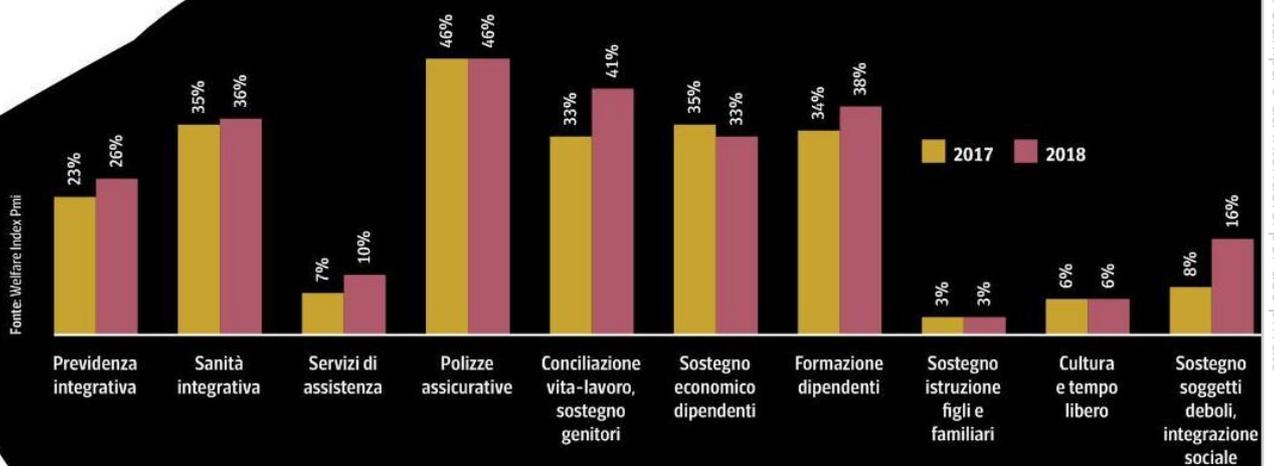
Il trend è positivo

Percentuale di imprese con variazioni per ampiezza del welfare aziendale



Le preferenze

Variazione del tasso di iniziativa per aree del welfare aziendale



La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

Le medaglie 2018 da Brescia a Siracusa

Check up gratuiti e bonus bebè, i casi scuola

Se il benessere dei dipendenti è al primo posto, la produttività aumenta. Tante le iniziative di welfare aziendale adottate dalle imprese per rendere le persone più soddisfatte anche in ufficio: dai consigli dell'esperto «family friendly» allo stipendio mantenuto al 100% anche durante la maternità, dal doggy bag in mensa agli sconti sui libri se il figlio è promosso, fino ai controlli medici gratuiti. Ecco qualche caso.

Quest'anno, una menzione speciale del premio Welfare Index — iniziativa di Generali, Confindustria, Confagricoltura, Confartigianato, **Confprofessioni** — è andata alla bresciana Farco Group (sicurezza del lavoro). Oltre ad aderire al Fondo di categoria e ad avere una polizza sanitaria aziendale integrativa, l'impresa prevede check up medici gratuiti per i dipendenti e un piano di assistenza, con controlli alla prostata per i maschi over 50 e mammografie per le donne. Previ- ste anche campagne per una corretta alimentazione ed azioni di contrasto al tabagismo.

La bergamasca Co. Mac. (impianti di imbottigliamento) si è invece classificata prima nel settore Industria del Welfare Index Pmi 2018 per le misure salva tempo che ha adottato verso i pro-

pri lavoratori, perlopiù maschi e single: dal servizio lavanderia con ritiro e consegna dei capi in azienda al pasto serale da asportare in mensa, fino alla pausa sportiva di due ore da recuperare. C'è anche il massaggio in azienda a prezzi ridotti una volta alla settimana durante l'orario lavorativo.

La veneta Nep (pulizie) ha invece istituito un vero responsabile «family friendly» che risponde alle esigenze familiari dei dipendenti. Ogni bebè viene festeggiato con un box nascita, un kit di benvenuto con tutti i prodotti che possono servire al bimbo. Vengono concessi permessi aggiuntivi retribuiti anche per i papà e una borsa di studio aziendale per ogni grado di istruzione. Inoltre, i figli dei dipendenti con la pagella migliore sono premiati ogni anno con un buono libri.

In ambito legale, lo studio internazionale Gianni, Origoni, Grippo, Cappelli Partners ha avviato numerose iniziative per meglio conciliare la vita e il lavoro degli avvocati: dai congedi supplementari per la maternità e paternità alla possibilità di lavorare part time, oltre a un congedo parentale ad ore. Da un anno c'è anche un bonus aziendale di 2 mila euro per ogni bambino nato,

spendibili liberamente. Previsti anche premi di produzione per tutti i dipendenti e ticket restaurant elettronici, meno tassati di quelli cartacei. Interessante anche l'anticipazione del Tfr: la law firm eroga il 100% anziché il canonico 75% e offre convenzioni sui mutui. Ogni dipendente ha poi a disposizione 500 euro, spendibili tra attività culturali, sport, buoni spesa, rimborsi spese mediche, o per centri estivi e istruzione per i figli.

Al Sud, l'azienda biologica Natura Iblea di Ragusa si è classificata prima nel settore agricoltura del premio per essersi impegnata su vari fronti per i suoi numerosi collaboratori stranieri: dai corsi di lingua alla formazione continua sulla sicurezza, all'affiancamento nella ricerca della casa. Inoltre, dal 2017, l'azienda ha istituito borse di studio per tutti i figli dei dipendenti. Immersa nella campagna ragusana, Natura Iblea ha un impianto fotovoltaico da 200 kWh che l'ha resa autonoma per l'energia elettrica. Inoltre, la plastica usata per il rivestimento delle serre è per il 95% fatta di materiale riciclato.

Barbara Millucci
© RIPRODUZIONE RISERVATA

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato



GENERALI ITALIA Il Rapporto Welfare Index Pmi è alla terza edizione. Con oltre 4 mila aziende studiate. Fra le premiate quattro sono venete

Welfare on demand

Pagina a cura di **Guido Lorenzon**

Oltre ai premi, è stata assegnata anche una menzione speciale alla terza edizione di Welfare Index Pmi 2018, promosso da Generali Italia (Trieste) con la partecipazione delle maggiori confederazioni italiane (Confindustria, Confagricoltura, Confartigianato e **Confprofessioni**). È Performance in Lighting, gruppo internazionale di apparecchiature per l'illuminazione, che si è aggiudicato la menzione speciale nella categoria conciliazione vita e lavoro del settore Industria per aver aperto nel 2012 a Colognola ai Colli (Verona) l'asilo aziendale con annessa fattoria didattica a cui sono iscritti i figli dei dipendenti tra i 7 e i 36 mesi. E, tra le 38 aziende premiate, quattro sono venete, B+B International di Montebelluna (Treviso), Colorificio San Marco di Marcon (Venezia), Nep di Pianiga (Venezia) e Save di Tesserà (Venezia). «Con Welfare Index Pmi abbiamo analizzato il livello di welfare in oltre 4 mila imprese italiane e ascoltando gli imprenditori», ha detto Lucia Sciacca, direttore comunicazione e social responsibility Generali Italia, «è emerso che il welfare aziendale non solo migliora il clima aziendale, ma aumenta anche la produttività. Abbiamo inoltre attribuito il Rating Welfare Index Pmi 2018 premian-

do quelle aziende che hanno fatto del welfare aziendale un vantaggio competitivo per il loro percorso di crescita. Il Rapporto 2018 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 35,6% delle imprese intervistate dichiara di aver aumentato la propria produttività come conseguenza

di una maggiore soddisfazione dei lavoratori». Risulta

dal Rapporto che nei prossimi 3-5 anni, il 52,7% delle Pmi si propone un'ulteriore crescita del welfare aziendale. In questo trend anche B+B

International, software house di Montebelluna (Treviso). È risultata seconda classificata nel settore Industria. Da qualche anno in B+B è stato creato un vero e proprio ufficio welfare dedicato anche all'ascolto continuo dei dipendenti. Molta attenzione viene data alla maternità con il progetto «Focchi in B+B», programma pilota di conciliazione vita e lavoro. Terzo classificato nel settore Industria il Colorificio San Marco di Marcon (Venezia) per aver istituito un modello innovativo di welfare, una piattaforma software sviluppata ad hoc e che funziona in

maniera molto simile ad una home banking in grado di rilevare gusti e preferenze dei singoli dipendenti per trasformarli in beni e servizi reali.

Nel settore Commercio e Servizi è stata premiata come seconda classificata la Nep di Pianiga (Venezia), 200 addetti di cui 85% donne. L'azienda ha un vero e proprio responsabile family friendly che si occupa di rispondere alle esigenze dei dipendenti. Terzo classificato per Commercio e servizio è Save di Tesserà (Venezia). La gestione del programma welfare di Save è affidata ad una piattaforma web grazie alla quale i dipendenti possono convertire il proprio premio di risultato in servizi che riguardano tutte le aree previste per legge e quelle che riguardano la cura ed istruzione dei figli, le iniziative dedicate alla famiglia e infine le attività per la cultura, lo sport e il tempo libero. (riproduzione riservata)



Lucia Sciacca

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato



Welfare on demand

LINK: <http://www.miowelfare.it/news/welfare-demand>



section id="wrap-container"> Welfare 22/04/2018 Welfare on demand di Guido Lorenzon - Corriere della Sera Oltre ai premi, è stata assegnata anche una menzione speciale alla terza edizione di Welfare Index Pmi 2018, promosso da Generali Italia (Trieste) con la partecipazione delle maggiori confederazioni italiane (Confindustria, Confagricoltura, Confartigianato e **Confprofessioni**). È Performance in Lighting, gruppo internazionale di apparecchiature per l'illuminazione, che si è aggiudicato la menzione speciale nella categoria conciliazione vita e lavoro del settore Industria per aver aperto nel 2012 a Colognola ai Colli (Verona) l'asilo aziendale con annessa fattoria didattica a cui sono iscritti i figli dei dipendenti tra i 7 e i 36 mesi. E, tra le 38 aziende premiate, quattro sono venete, B+B International di Montebelluna (Treviso) Colorificio San Marco di Marcon (Venezia), Nep di Pianiga (Venezia) e Save di Tessera (Venezia). «Con Welfare Index Pmi abbiamo analizzato il livello di welfare in oltre 4 mila imprese italiane e ascoltando gli imprenditori», ha detto Lucia Sciacca, direttore comunicazione e social responsibility Generali Italia, «è emerso che il welfare aziendale non solo migliora il clima aziendale, ma aumenta anche la produttività. Abbiamo inoltre attribuito il Rating Welfare Index Pmi 2018 premiando quelle aziende che hanno fatto del welfare aziendale un vantaggio competitivo per il loro percorso di crescita. Il Rapporto 2018 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 35,6% delle imprese intervistate dichiara di aver aumentato la propria produttività come conseguenza di una maggiore soddisfazione dei lavoratori». Risulta dal Rapporto che nei prossimi 3-5 anni, il 52,7% delle Pmi si propone un'ulteriore crescita del welfare aziendale. In questo trend anche B+B International, software house di Montebelluna (Treviso). E risultata seconda classificata nel settore Industria. Da qualche anno in B+B è stato creato un vero e proprio ufficio welfare dedicato anche all'ascolto continuo dei dipendenti. Molta attenzione viene data alla maternità con il progetto «Fiocchi in B+B», programma pilota di conciliazione vita e lavoro. Terzo classificato nel settore Industria il Colorificio San Marco di Marcon (Venezia) per aver istituito un modello innovativo di welfare, una piattaforma software sviluppata ad hoc e che funziona in maniera molto simile ad una home banking in grado di rilevare gusti e preferenze dei singoli dipendenti per trasformarli in beni e servizi reali. Nel settore Commercio e Servizi è stata premiata come seconda classificata la Nep di Pianiga (Venezia), 200 addetti di cui 85% donne. L'azienda ha un vero e proprio responsabile family friendly che si occupa di rispondere alle esigenze dei dipendenti. Terzo classificato per Commercio e servizio è Save di Tessera (Venezia). La gestione del programma welfare di Save è affidata ad una piattaforma web grazie alla quale i dipendenti possono convertire il proprio premio di risultato in servizi che riguardano tutte le aree previste per legge e quelle che riguardano la cura ed istruzione dei figli, le iniziative dedicate alla famiglia e infine le attività per la cultura, lo sport e il tempo libero.

Reddito professionisti: ecco chi sale e chi scende

LINK: <https://www.firstonline.info/reddito-professionisti-ecco-chi-sale-e-chi-scende/>



Reddito professionisti: ecco chi sale e chi scende 20 aprile 2018, 13:41 | di Carlo Musilli | 2 I più ricchi rimangono notai e farmacisti, che però nell'arco di 10 anni hanno visto crollare le entrate - Reddito in forte calo anche per ingegneri e architetti, mentre la situazione rimane stabile per gli avvocati - Migliorano le entrate di medici e dentisti, ma anche quelle di veterinari, agronomi e psicologi. Bene medici e psicologi, male architetti e avvocati, disastro per notai e farmacisti. Nell'arco di 10 anni, la mappa del reddito dei liberi professionisti italiani è cambiata molto, riducendo la distanza fra i due estremi della classifica. I più ricchi hanno visto calare le entrate (anche di parecchio) e i meno abbienti hanno iniziato a guadagnare un po' di più. In valore assoluto, il livello di reddito dei notai rimane inavvicinabile per le altre professioni. Eppure sono proprio loro, i paperoni per eccellenza, ad aver subito il crollo delle entrate più significativo. Secondo il "Rapporto 2017 sulle libere professioni in Italia" pubblicato da **Confprofessioni**, i guadagni dei notai si sono praticamente dimezzati, passando in media dai 478mila euro del 2006 ai 244mila del 2015 (ultimo dato disponibile). Discorso analogo per le farmacie, che rimangono al secondo posto della classifica, ma con un reddito sensibilmente più basso rispetto al periodo pre-crisi: dai 135mila euro del 2006 ai 116mila euro di tre anni fa (meno della metà dei notai). Chiudono il podio gli studi medici, che però - pur restando a distanza siderale dalle prime due posizioni - hanno visto le entrate salire nel periodo considerato da 60 a 65mila euro l'anno. Migliorano anche commercialisti, ragionieri, periti commerciali e consulenti del lavoro (da 57 a 60mila), così come gli studi odontoiatrici (da 46 a 52mila). Stabile la condizione degli avvocati, con gli studi legali che hanno limato il reddito medio da 50 a 49mila euro l'anno. Crollano invece le entrate degli studi di ingegneri (da 42 a 35mila euro) e architetti (da 30 a 23mila euro). «Nella maggior parte delle professioni - si legge nel Rapporto - la crescita intervenuta tra 2006 e 2010 s'inverte nel periodo più recente: questa dinamica interessa in modo particolarmente intenso» le attività di ingegneri e architetti, «che risentono della marcata crisi dell'edilizia e del blocco degli appalti pubblici». Dinamica opposta per il reddito di agronomi (da 25 a 30mila euro), periti agrari (da 22 a 28mila euro) e servizi veterinari (da 16 a 22mila euro), professioni che grazie alla crescita del comparto agricolo e dell'agroindustria hanno visto aumentare i guadagni nel modo più consistente (rispettivamente del 23, 26 e 36%). Tornando alla classifica del reddito, l'ultima posizione spetta agli psicologi, che però si consolano con un live miglioramento delle entrate, salite da 18 a 21 mila euro l'anno. Leggi anche: Manovra, l'equo compenso si rafforza: cambierà le parcelle dei professionisti

Il welfare fa bene alle persone (e al business)

LINK: <https://www.assinews.it/04/2018/welfare-bene-alle-persone-al-business/660051536/>

L'Economia

del **CORRIERE DELLA SERA**

Il welfare fa bene alle persone (e al business) 23 aprile 2018 Il welfare piace e convince sempre di più anche le pmi inizialmente scettiche o diffidenti. Aumenta il numero delle piccole e medie imprese che investe in benessere: il 32,5% delle realtà che ha contratti integrativi, aziendali e territoriali, ha siglato accordi in tal senso. Cresce anche la propensione futura: il 52,7% prevede un incremento delle misure di welfare nei prossimi 2-3 anni mentre solo il 5,8% considera l'ipotesi di una contrazione. Accanto a ciò è interessante segnalare l'accresciuta consapevolezza di quanto investire sul benessere si rifletta sulla produttività dei dipendenti. Una percentuale di aziende che fra va fra il 35% e il 63,5% (rispetto al numero di misure proposte) ritiene di aver ottenuto un incremento produttivo. Panoramica Lo fotografano i dati dalla ricerca Welfare Index Pmi che in tre anni ha considerato circa 10 mila aziende di tutti i settori produttivi, da quelle con 10 addette fino a quelle con mille. «Si tratta di evidenze significative - commenta Marco Sesana, country manager e amministratore delegato di Generali Italia, società che ha promosso la ricerca, in partecipazione con Confindustria, Confagricoltura, Confartigianato e **Confprofessioni**. I numeri dimostrano come il welfare si allontani sempre più dal concetto di filantropia diventando un investimento che impatta direttamente sui risultati aziendali. È la prova della 'rotondità' della misura di cui beneficiano i lavoratori con una busta paga di fatto più pesante, l'azienda con il miglioramento della sua efficienza e lo Stato che indirettamente propone servizi e beni sempre più richiesti in momenti di contrazione della spesa pubblica». Il rapporto Welfare Index Pmi sottolinea quanto grazie all'offerta di servizi e beni di welfare le pmi abbiano saputo intercettare e soddisfare alcuni bisogni sociali emergenti. Tanto che le aree di intervento che sono cresciute di più sono la conciliazione vita e lavoro, il sostegno ai genitori, la sicurezza e la prevenzione così come la formazione, la previdenza integrativa, il sostegno a soggetti deboli, i servizi di assistenza e gli interventi di welfare territoriale. Le imprese attive - quelle che hanno sviluppato iniziative in almeno quattro aree fra quelle considerate (assicurazioni, sicurezza e prevenzione, sostegno ai genitori, formazione, sanità, sostegno economico, previdenza, welfare di comunità, misure a sostegno di soggetti deboli, servizi di assistenza, cultura e tempo libero, istruzione figli) - sono passate dal 25,5% nel 2016 al 41,2% del 2018; quelle molto attive (interventive su almeno in sei aree) sono raddoppiate e oggi sono il 14,3%. «Le priorità su cui le aziende concentrano a ragione maggiormente l'attenzione - commenta ancora Sesana - sono sostanzialmente tre: la salute e l'assistenza che ne restano i pilastri. Poi la conciliazione vita e lavoro dove il numero di imprese attive è comunque già raddoppiato in un anno grazie a interventi in smart working e in servizi. Infine i giovani, la formazione e il sostegno alla mobilità sociale estendendo i benefici anche al territorio con interventi di welfare comunitario». Quando ci si riferisce alla formazione dei dipendenti è interessante sottolineare che si tratta di una formazione slegata dalla posizione ricoperta o alle prospettive future. «Un elemento positivo e, nel caso l'azienda proponga corsi e non solo ne rimborsi i costi, potrebbe anche avere la funzione di calmierare un mercato a volte scadente - commenta Marco Vergeat, presidente Asfor (Associazione italiana per la Formazione manageriale) -. Sarebbe però bene che questa opportunità fosse valorizzata offrendo ai dipendenti la possibilità, non solo di partecipare a corsi che interessano loro, ma individuare grazie a un bilancio di competenze o a un colloquio di orientamento, quelli che potrebbero accrescere le loro capacità in una chiave di una maggiore impiegabilità in vista di opportunità interne all'azienda oppure all'esterno». La conciliazione non ha sesso La conciliazione dei tempi del lavoro con

quelli della famiglia sta diventando un tema con cui le aziende iniziano a confrontarsi con serietà, per soddisfare le esigenze dei dipendenti e sviluppare a tutto tondo le politiche di inclusione e di diversità che, ormai è assodato, hanno riflessi diretti sul business. La questione non riguarda più solo le donne, ma anche gli uomini che per desiderio o per necessità gestiscono figli e casa. Tanto che la flessibilità e i servizi per alleggerire l'impegno familiare stanno diventando uno dei fattori con cui un candidato sceglie un'azienda piuttosto che un'altra, e quindi anche di retention (conservazione dei dipendenti). Da questo punto di vista i piani di welfare, e in particolare ciò che facilita la conciliazione, possono diventare uno strumento di gestione del personale - uomini e donne - strategico. Modelli ed equilibri Secondo una recente indagine Doxa, l'urgenza dei neo papà nel rapporto con il proprio mestiere è trovare una nuova organizzazione della vita quotidiana (28%), un equilibrio tra vita e lavoro (39%) oltre che una stabilità lavorativa (37%). Il 65% di loro vorrebbe maggior tempo per stare con il figlio, anche se solo il 35% per alleggerire la campagna: gli altri per esclusivo piacere o senso del dovere. Il 90% dei papà inoltre vorrebbe poter godere di part-time e telelavoro quando i bambini sono piccoli. Le politiche di conciliazione non riguardano quindi il genere, come sottolinea Valore D nel suo report «Piano di welfare, policy perfetta» ma sono uno strumento apprezzato da uomini e donne con necessità diverse a seconda del ciclo di vita professionale in cui si trovano. Ma c'è di più. «Smart working e flessibilità sono ormai esigenze di tutti i dipendenti, di ogni genere e grado, e non riguardano solo un generico concetto di welfare e di benessere - commenta Luisa Quarta, coordinatrice gruppo Donne manager di Manageritalia Milano -, ma diventano strumenti indispensabili per la competitività aziendale. Permettono infatti all'organizzazione di essere flessibile, di auto-responsabilizzare i dipendenti e bilanciare lavoro e vita privata. Si tratta di un salto prima di tutto culturale, che le donne manager e il nostro gruppo promuovono da tempo, non solo o tanto nell'interesse delle donne, ma, delle persone e delle aziende in generale». Manageritalia ha quindi indagato se la conciliazione tra lavoro e vita privata sia possibile, anche a livello di figure dirigenziali e di quadro. La ricerca è stata realizzata da AstraRicerca, promossa insieme a Edenred e i risultati sono stati raccolti nel libro «Un welfare aziendale per le donne», a cura di Filippo di Nardo. I dati emersi sono interessanti e presentano elementi di sorpresa poiché neppure la fascia professionale di chi potrebbe godere di aiuti domestici si sente libera dal «doppio lavoro». Gli impegni extra professionali sono ritenuti gravosi dal 92% delle manager intervistate; per il 37% addirittura molto gravosi, mentre solo l'1% non ne avverte il peso. Le evidenze sono quelle tradizionali: il carico di lavoro riguarda i figli (71%), la cura dei genitori o altri parenti anziani (41%) e dei familiari non autosufficienti con l'8%. Tra i servizi di welfare ritenuti più utili dalle manager al primo posto figurano due voci fondamentali del cosiddetto welfare organizzativo: lo smart working e la possibilità di lavorare da casa con l'82% delle preferenze, e la flessibilità di orario di uscita e di entrata al lavoro con il 78%. Seguono, subito dopo, le misure e le prestazioni che offrono vantaggi soprattutto per i propri familiari, come il sostegno allo studio dei figli (44%), il rimborso e i voucher per babysitter e servizi di babysitting (34%), l'asilo aziendale (33%), il maggiordomo aziendale per pagamento bollette, lavanderia (32%), rimborso o convenzione o voucher per badante (26%); congedo parentale per mamma e papà (19%). Fonte: