

Il welfare fa bene alle persone (e al business)

LINK: <http://www.miowelfare.it/news/il-welfare-fa-bene-alle-persone-e-al-business>



Welfare 24/04/2018 Il welfare fa bene alle persone (e al business) Fonte: Corriere della Sera 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 (interventate 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%).

Professionisti: la classifica dei settori con più donne

LINK: <https://www.firstonline.info/professionisti-la-classifica-dei-settori-con-piu-donne/>



Professionisti: la classifica dei settori con più donne 25 aprile 2018, 7:22 | di Carlo Musilli | 0 Psicologhe e veterinarie surclassano i colleghi uomini, mentre fra gli avvocati la situazione è vicina al pareggio - La componente femminile è invece minoritaria in settori come medicina, architettura e imprenditoria - Gli uomini stravincono fra gli ingegneri e i tecnici informatici L'Italia è il Paese europeo con il maggior numero di liberi professionisti: quasi un milione e mezzo di persone. In questo insieme, le donne rappresentano poco più di un terzo, il 34,8%. Le oscillazioni a livello territoriale sono piuttosto limitate - si va dal 37% del Nord Est al 30% del Mezzogiorno - ma il dato generale nasconde al suo interno differenze profonde a seconda delle attività. Secondo l'ultimo Rapporto sulle libere professioni in Italia pubblicato da **Confprofessioni**, in cima alla classifica ci sono psicologhe e psicoterapeute, che dominano il proprio settore con una quota di genere che arriva al 78,6%. In seconda posizione si trovano i servizi culturali, di pulizia e alla persona, in cui la componente femminile è del 71,4%. Sull'ultimo gradino del podio c'è un terzetto formato da biologhe, botaniche e zoologhe, che surclassano i colleghi uomini con una presenza del 68,8%. Chiudono la top-5 le specialiste in discipline linguistiche, letterarie e documentali (59,4%) e le veterinarie (59,2%). Il sesto posto è occupato da infermiere, ostetriche e specialiste in riabilitazione e assistenza sociale (57,5%), seguite dalle professioniste in educazione e formazione (57,2%). Le donne superano gli uomini di misura anche nelle attività turistiche, ricettive e della ristorazione (50,6%). Il primo settore in cui la pattuglia femminile risulta minoritaria è quello di avvocati e procuratori legali, dove gli uomini prevalgono 52,8 a 47,2%. In decima posizione ci sono le giornaliste (45,3%), che battono di appena due decimali le tecniche dell'organizzazione e dell'amministrazione delle attività produttive (45,1%). Tornando alla libera professione nella sanità, le mediche (o medichesse: l'Accademia della Crusca ha sdoganato l'una e l'altra forma) sono il 37,4% del settore. Una percentuale di poco superiore a quelle delle professioniste attive nel commercio (35,6%) e delle architette (35,3%). La quota delle donne è pari a circa un terzo nel campo artistico (34%), mentre nella formazione professionale e nello sport scende al 30,9%. A seguire c'è la categoria professionale più ricca, quella delle notaie (30,2%), che precede le specialiste in matematica, fisica, chimica e scienze sociali (28,8%). Le addette alla gestione amministrativa e contabile non vanno oltre un quarto della forza lavoro nel loro comparto (25,1%), mentre imprenditrici, amministratrici e dirigenti aziendali si fermano a un quinto (20,8%). Infine, la presenza femminile è particolarmente ridotta fra ingegneri (16,4%), geologi (12,9%), agenti di commercio (11,8%) e tecnici informatici (11,2%).