

Welfare aziendale. AstraRicerche: sette aziende su dieci potenzieranno nei prossimi anni l'offerta di servizi

Imprese formato nursery

Il 75% dei dipendenti chiede più bonus per la gestione di bimbi e anziani

SOSTEGNO AI TEMPI DI VITA

La fascia di lavoratori più coinvolta è quella tra i 45 e 54 anni su cui grava la responsabilità della tutela di figli e genitori

Cristina Casadei

■ Una febbre di un figlio piccolo. Un impedimento della baby sitter. La badante che sta male. Una visita medica. Il pranzo. La spesa. Le rotelle dell'ingranaggio della macchina organizzativa di chi lavora - sia esso sposato, con figli o single - sono tante, alcune piccole, altre meno. Ma basta che una, anche la minore, vada fuori posto per mandare in tilt l'intero ingranaggio quando non si ha la rete di sicurezza del welfare familiare e di quello pubblico. Con ripercussioni forti sulla produttività, tema molto discusso nelle imprese che in ordine sparso, senza poter contare sulla leva pubblica, hanno messo in piedi reti di servizi che compensano, in parte, le carenze nei servizi di cura, sanità, assistenza. Le più sentite «dalla fascia di lavoratori tra i 45 e i 54 anni che si ritrovano sulle spalle i figli ancora piccoli e i genitori anziani. Se è vero che esiste un problema di disoccupazione giovanile su cui è stata sensibilizzata l'opinione pubblica, esiste anche un'età molto difficile al lavoro che è quella intermedia», spiega Enrico Finzi, presidente di AstraRicerche che in collaborazione con Edenred Italia ha portato avanti su questo tema un lavoro di ricerca che ha analizzato le due facce della medaglia: l'approccio dei dipendenti e quello delle imprese al welfare. Dei primi ne sono stati intervistati 883, delle seconde 344. Ebbene, il 70% delle aziende ha dichiarato che i programmi di welfare ver-

ranno potenziati nei prossimi anni, il 25% prevede che saranno mantenuti stabili e solo il 2% ipotizza un calo. Il welfare privato avanza, ma deve fare i conti con mille difficoltà. Il capitolo della spesa è sempre quello più problematico: i maggiori freni, infatti, derivano dai costi effettivi o presunti nel 55% dei casi.

In un momento in cui «il welfare pubblico si ritrae, quello aziendale deve comprendere le aree di disagio dei lavoratori», spiega Gabriella Gavezotti, ad di Edenred. Un'operazione più difficile oggi che in passato perché «la popolazione aziendale è molto più eterogenea di un tempo e la compongono categorie con esigenze molto diverse». La richiesta «di aumento della produttività che arriva dalle imprese presuppone la presenza di un'attenzione e di una relazione diversa tra il datore di lavoro e il dipendente. Il welfare privato è una vera e propria moneta relazionale», aggiunge la manager.

Con le risposte della ricerca è stata costruita una piramide che mette in luce come ci sia una diversa percezione tra l'offerta delle aziende e i loro bisogni. «Esiste un divario, spesso assai rilevante», spiega Finzi. Con alcune eccezioni che riguardano i servizi più maturi, soprattutto quelli legati all'alimentazione e all'orario flessibile. Il divario si amplia invece per altri servizi, come l'assistenza medica, di cui i lavoratori esprimono il bisogno, e i servizi che possono aiutare a conciliare lavoro e vita privata. Il 44% dei dipendenti intervistati, per esempio, dice di avere bisogno di un aiuto a fare la spesa, mentre solo il 3% delle imprese intervistate offre il servizio. La stessa percentuale di dipendenti riferisce di

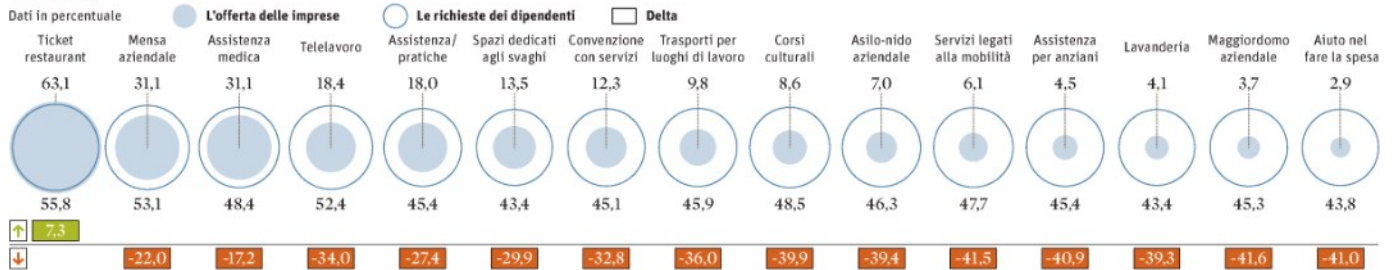
avere bisogno di aiuto nel disbrigo delle pratiche burocratiche ma solo il 4% delle imprese lo offre. Poi ci sono le facilitazioni per la mobilità, nel tragitto casa-lavoro, come il car sharing o il car pooling dove oltre la metà dei dipendenti vorrebbe un aiuto contro il 13% delle aziende che lo prevede. E poi la cultura e gli svaghi con i lavoratori che chiedono un servizio di supporto nel 55% dei casi e il 19% delle imprese che lo hanno. E infine i servizi per i familiari, soprattutto bambini, anziani e disabili: in questo caso sono oltre i tre quarti dei lavoratori a chiedere aiuto, mentre un quarto delle imprese lo offrono. Il futuro sarà dominato dal «progressivo spostamento del welfare aziendale verso la semplificazione della vita dei lavoratori in ambito extra-professionale», interpreta Finzi. Il focus sarà sui servizi per i familiari, dove si prevede un incremento del 40%, sul miglioramento dell'organizzazione del lavoro, con orari ancora più flessibili e telelavoro che aumenteranno del 30%, sull'assistenza medica e burocratica ai dipendenti che cresceranno del 23%, sulla cultura e gli svaghi con un incremento del 21%, sui servizi domestici in crescita del 21%. Da un lato i bisogni dei lavoratori oggi non vengono soddisfatti dal welfare aziendale, ancora sottosviluppato, dall'altro le aziende appaiono spesso orientate a sviluppare programmi di newelfare aziendale, perseguendo molti obiettivi. Qualcuno? Dalla ricerca emerge che sono due le macrofinalità che imprenditori e manager si propongono e cioè migliorare il clima aziendale nell'86% dei casi e accrescere la soddisfazione delle risorse umane nel 55%, aumentando la fedeltà e la motivazione e riducendo il conflitto.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Le richieste dei lavoratori, l'offerta delle imprese

IL CONFRONTO



IL GIUDIZIO

Dati in percentuale

	Aziende	Dipendenti	Delta
Negativo	4,6	27,4	-22,8
Nulla/ambivalente	9,6	14,1	-4,5
Positivo	16,5	30,7	-14,2
Molto positivo	69,3	27,8	+41,5

Le due facce del sistema

GLI OBIETTIVI



LE DIFFICOLTÀ



Fonte: AstraRicerche ed Edenred

Pwc

In ufficio orari flessibili e assistenza sanitaria

Orari elastici, niente cartellino, ma grande senso di responsabilità. Una vita, quella del consulente, fortemente condizionata da una modalità di business che non contempla l'orario 9-17. Anche per questo alla PricewaterhouseCoopers hanno architettato un sistema per facilitare la vita professionale e quella privata che va in diverse direzioni. La prima è la flessibilità di orari, confermata dall'assenza di cartellino, così come «dalla spinta verso il part time, diffuso anche tra i dirigenti - spiega Marco Sala, partner PwC, responsabile hr -. Identificati uno o più clienti il consulente lavora a tempo parziale, fatta eccezione per le particolari necessità quando invece lavora a tempo pieno». Poi ci sono temi specifici legati per esempio alla conciergerie «che prevede il disbrigo di attività amministrative, dalla richiesta di certificati, al pagamento dei bollettini postali, alla spesa, alla lavanderia», continua Sala. L'altro grande tema è quello sanitario, molto apprezzato dai dipendenti che, al mattino, hanno a disposizione un medico e possono anche fare le analisi del sangue in azienda. C'è poi il tema del fiocco in azienda, un'iniziativa di Manageritalia che PwC ha esteso a tutti i dipendenti. «È un aiuto finanziario, operativo e psicologico per le mamme nei 10 mesi a cavallo della nascita dei figli», spiega Sala. Il welfare di PwC non si ferma qui. C'è un'altra attività a cui nella multinazionale tengono molto, lo sport, per il quale esiste un budget aziendale. Lo sport è «aggregante, può essere divertente e stimola le persone a fare un'attività salutare», dice Sala. Anche questo è welfare.

C. Cas.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Bosch

Un tuttofare per bollette e multe da pagare

Quando parla di welfare Roberto Zecchino inizia dalla salute. Zecchino è il responsabile delle risorse umane della Bosch. Racconta che quest'anno la multinazionale e la sua fondazione festeggiano i 125 anni, un tempo lungo dovuto in gran parte all'approccio che ha portato l'azienda a cercare un equilibrio tra interessi commerciali, ambientali e di pubblica utilità. La salute è al primo posto. Ed è per questo che Bosch ha avviato «una partnership con l'osservatorio onda, un osservatorio nazionale sulla salute della donna», spiega Zecchino. La partnership è stata avviata dopo una ricerca tra tutte le collaboratrici del gruppo in Italia, circa 1.600, il 26% della popolazione aziendale. Ogni due anni alla Bosch viene fatta un'analisi di clima per monitorare le esigenze dei collaboratori. Ed è proprio così che è nato «il corso di guida sicura per chi fa attività legate al commerciale e trascorre molto tempo alla guida», dice Zecchino. Ma anche il maggiordomo, «un tuttofare che si fa carico delle incombenze che il normale orario di lavoro rende difficili, come camicie da stirare, tacchi da rifare, bollette e multe da pagare e fa risparmiare così tempo utile», aggiunge il direttore hr. L'azienda si fa carico del servizio di presa e consegna in modo che il lavoratore debba pagare solo la prestazione. Infine eBike. Da quest'anno a Milano e Bari sono disponibili per i collaboratori le bici a pedalata assistita, dotate di tecnologia Bosch, prenotabili con una mail. Tanti tasselli, piccoli, nati attraverso le indagini di clima che per Zecchino stanno contribuendo a costruire il work life balance.

C. Cas.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Continental

Clausola di miglior favore per il Tfr

Alla Continental, la multinazionale degli pneumatici, il progetto di creare un welfare privato per i dipendenti è iniziato dalla discussione del tema della flessibilità dell'orario per quei dipendenti che ne hanno più bisogno: le donne. Come spiega Cristina Gobbato, human resources & general services manager, «l'azienda dà la possibilità alle mamme, al rientro in azienda dopo la maternità di poter passare al part time e poi, se lo richiedono, di poter di nuovo ritornare al tempo pieno». Alla leva dell'orario, l'azienda ha affiancato quella dell'alimentazione. In passato «avevamo convenzioni con bar, trattorie, pizzerie, adesso abbiamo il buono pasto che nel nostro caso è stato esteso a 6 euro e 70 centesimi, oltre il minimo stabilito come importo detassabile, fissato in 5 euro e 29», continua Gobbato. Le altre leve su cui Continental ha lavorato, emerse da survey interne, sono l'assistenza sanitaria, il maggiordomo che comprende tra gli altri servizi la tintoria, la sartoria, la spesa, ma anche una serie di convenzioni per l'acquisto di elettrodomestici e altri prodotti. Trattamento speciale per gli pneumatici Continental: la convenzione in questo caso prevede due treni all'anno a prezzi scontati ben oltre il 50%. Per i quadri e per i venditori, inoltre, Continental ha raddoppiato il massimale delle polizze, mentre su un tema molto dibattuto in queste ultime settimane, il tfr, ha scelto la via del patto di miglior favore, adottando così una strategia molto "atipica": «Per ottenere il tfr - dice Gobbato - non serve una causale». È la clausola di miglior favore.

C. Cas.

© RIPRODUZIONE RISERVATA