

# Welfare aziendale, sostantivo femminile. E necessario

**Sempre più donne in azienda, soprattutto tra manager e quadri, fanno fatica a bilanciare impegni lavorativi e compiti familiari. Per questo Edenred ha messo a punto piani di welfare per aiutarle a "respirare"**

di **Oreste Ferrari**

«**F**ar stare meglio tutti, in azienda; anzi, tutte»: Andrea Keller, amministratore delegato di Edenred, spiega così la scelta dell'azienda di puntare su piani di welfare rivolti in particolare alle donne manager: «Puntiamo a implementare efficaci piani di welfare aziendale per la conciliazione dei tempi di vita-lavoro delle donne: è una priorità per tutti». Secondo una ricerca condotta da ManagerItalia-Edenred negli scorsi mesi, per il 92% delle donne "in carriera" intervistate la vita familiare, e le responsabilità ad essa connesse, costituisce un impegno gravoso, mentre solo l'1% non vive come un problema il riuscire a conciliare la vita privata con quella lavorativa. Non è certo un mistero che la cura della casa e gli impegni familiari ricadano prevalentemente - anche nel 2018 - sulle spalle delle donne, che però così facendo hanno maggiori difficoltà a svolgere in maniera soddisfacente la propria professione.

In particolare, per sette donne su dieci il problema maggiore è quello della cura dei figli, seguita dalla cura dei parenti anziani nel 41% dei casi. «Sono ben 10 milioni le donne che hanno dovuto rinunciare al lavoro perché fortemente condizionate dagli impegni familiari tra il 2004 e il 2014, secondo

l'Istat - aggiunge Andrea Keller - . Il tema della conciliazione dei tempi di vita-lavoro è divenuto essenziale e il welfare aziendale è uno degli strumenti più importanti che le imprese e i dipendenti possono implementare per offrire una soluzione efficace. Grazie alla sua modularità, il nuovo welfare esprime un enorme potenziale di valorizzazione dell'individuo, di conciliazione della sfera personale con quella professionale e persino di riduzione delle discriminazioni di genere».

Per il 60% delle donne manager gli impegni familiari condizionano l'attività lavorativa, impedendo loro di ambire a posizioni di carriera migliori. Dal lato delle aziende, però, va segnalato come oltre la metà preveda piani di conciliazione - il più comune dei quali è la flessibilità dell'orario di lavoro - rivolti a tutti i dipendenti. Il rovescio della medaglia è che un terzo delle aziende non solo non prevede piani di agevolazione relativamente all'orario di lavoro, ma non ha intenzione di attivarli nel futuro, mentre poco più di una su dieci potrebbe attivarli in futuro. Per quanto riguarda le agevolazioni relative ai luoghi di lavoro - il cosiddetto smart working che da maggio dello scorso anno è normato ed equiparato a quello in sede - quattro azien-

de su dieci offrono percorsi agevolati per le donne che non possano essere fisicamente in azienda, ma un'analoga percentuale non li contempla neanche per il futuro. Tra i servizi di welfare ritenuti più utili dal campione, al primo posto figura lo smart working e la possibilità di lavorare da casa (82%) del campione, seguito dalla flessibilità dell'orario di lavoro d'entrata e di uscita (78%). Seguono le voci relative al welfare familiare, come sostegno allo studio dei figli (44), voucher per babysitter (34%), asilo nido aziendale (33%).



ANDREA KELLER, AMMINISTRATORE DELEGATO DI EDENRED



**L'OBIETTIVO È FAR SÌ CHE LE DONNE IN AZIENDA NON SIANO COSTRETTE A SCEGLIERE TRA FAMIGLIA E LAVORO**

de su dieci offrono percorsi agevolati per le donne che non possano essere fisicamente in azienda, ma un'analoga percentuale non li contempla neanche per il futuro.

Tra i servizi di welfare ritenuti più utili dal campione, al primo posto figura lo smart working e la possibilità di lavorare da casa (82%) del campione, seguito dalla flessibilità dell'orario di lavoro d'entrata e di uscita (78%). Seguono le voci relative al welfare familiare, come sostegno allo studio dei figli (44), voucher per babysitter (34%), asilo nido aziendale (33%).