

Rapporto donne-lavoro L' importanza del welfare aziendale

Riccardo Cervelli

Riccardo Cervelli Conciliare il tempo trascorso al lavoro con gli impegni domestici è una sfida per tutti i lavoratori europei. Per le donne lavoratrici lo è un po' di più. Oltre 650mila donne che si prendono regolarmente cura o dei figli minori, o di adulti malati, disabili o anziani, rinunciano al lavoro a causa dell' inadeguatezza del costo e della diffusione dei servizi di cura. Inoltre, la crisi economica ha aggravato la difficoltà di conciliare il lavoro con la necessità di sostenere il welfare informale che grava sui bilanci familiari, mediamente per 667 euro al mese (fonte Censis). Si tratta di un costo oneroso per le famiglie, che costringe molte donne a rinunciare al lavoro fuori casa. Tra le soluzioni contenute nella Legge di stabilità spicca un nuovo strumento di supporto all' inclusione di genere nel mondo del lavoro: Ticket Welfare, figlio del voucher francese Cesu (Chèque Emploi Service Universel).

Dal suo esordio, il Cesu ha originato un' ondata di nuovi consumi nel terziario sociale e ha creato annualmente più di 100mila nuove Partite Iva e posti di lavoro qualificati, dando dignità a mestieri storicamente poco considerati come l' aiuto domestico, e generando almeno un punto di Pil aggiuntivo all' anno. L' esperienza del Cesu francese è stata replicata con successo in Gran Bretagna con i Childcare Voucher, in Belgio con i Titres Services destinati ai lavori domestici, e oggi approda finalmente anche in Italia conquistando il gradimento di imprese e dipendenti, come attestato dall' indagine condotta da Doxa per Edenred nel 2016 sullo stato del welfare in Italia. Le politiche di welfare aziendale mirano a migliorare la qualità della vita dei dipendenti. Cosa significa, per le donne questo tipo di miglioramento? Esistono delle esigenze comuni con i colleghi maschi? Secondo i dati Istat, la cura di familiari minori, malati, disabili o anziani grava su circa 15 milioni di italiani, soprattutto donne, penalizzando fortemente la loro partecipazione al mercato del lavoro. Il welfare aziendale nasce con l' obiettivo di migliorare la qualità della vita



di tutti i dipendenti, tuttavia i servizi destinati a favorire la conciliazione (voucher per la fruizione di asili nido, baby sitting, assistenza domiciliare...) e la flessibilità (smart working, part-e flex-time, congedi) impattano più direttamente su un pubblico femminile, per poi riverberarsi positivamente su tutto il nucleo familiare. Le rilevazioni più recenti confermano, infatti, che non vi sono particolari differenze di genere per quanto riguarda i bisogni di welfare espressi: uno studio di Wise Growth rileva che il 33% degli intervistati auspica forme di interventi di welfare aziendale (schemi pensionistici e piani di assistenza sanitaria privata, asilo nido aziendale, congedo parentale integrativo, servizi per la cura dei figli o dei genitori anziani) e si tratta di un campione misto che esprime bisogni comuni, a dispetto della gender diversity. Come può intervenire il welfare aziendale nel sostegno al potere d' acquisto delle dipendenti in relazione alle spese che attengono la maternità e la cura dei familiari? Uno dei principali vantaggi legati al welfare aziendale e ai flexible benefits è proprio l' aumento del potere di spesa rispetto alle categorie dei servizi come asili nido, baby sitter, badanti e colf. Alcuni piani di welfare arrivano a coprire i costi della parcella per il parto cesareo, altri ancora quelli dei servizi di puericoltura, piuttosto che la spesa per prodotti per l' igiene e l' alimentazione della prima infanzia. In Italia, esistono già esempi virtuosi in questo senso, basti pensare a Luxottica che mette a disposizione dei neogenitori una «banca ore» a sostegno della maternità e della paternità, nonché «permessi di paternità», iniziative di «job sharing familiare» e un carrello della spesa gratuito per i dipendenti. Il welfare aziendale può, dunque, intervenire nel sostegno al potere d' acquisto delle giovani madri, anche perché è previamente studiato e declinato sui bisogni specifici della popolazione aziendale e finalizzato a soddisfarne concretamente le necessità.