



ANCORA TROPPE  
DONNE COSTRETTE  
A RINUNCIARE  
AL LAVORO.  
LA SOLUZIONE?  
UN WELFARE  
AZIENDALE,  
CON VANTAGGI  
PER TUTTI

# Tra il dire e il (wel)fare...

Solo la settimana scorsa a Milano e in altri Comuni si è celebrata la terza Giornata del lavoro agile, progetto promosso da Palazzo Marino per invitare aziende ed enti, pubblici e privati, a far sperimentare ai propri lavora-

tori modalità di lavoro smart. Cosa che all'estero è già realtà da tempo e che in Italia sta facendo lentamente capolino. Il percorso da fare è ancora lungo, ma appare non più rinviabile, soprattutto sul fronte della conciliazione famiglia-lavoro per le donne, quelle che scontano

più di tutti queste difficoltà. **NUMERI** • Il punto è semplice: oggi in Italia mettere al mondo a un figlio, al netto della gioia immensa, è un grande problema. E gli ultimi dati sulla natalità (488 mila nascite nel 2015, 8 ogni mille residenti, 15 mila

in meno rispetto al 2014, minimo storico dall'Unità d'Italia) si spiegano anche per questo. Altro dato inquietante: il tasso di occupazione femminile in Italia è tra i più bassi d'Europa: 47% contro il 70% in Germania e il 60% in Francia. Sia chiaro, il problema non è solo italiano: in Europa sono più di 650mila le donne che rinunciano al lavoro per prendersi cura dei figli, ma anche di anziani e malati, a causa della scarsa diffusione, dell'inadeguatezza o dei costi eccessivi dei servizi. I dati arrivano da uno studio condotto da Edenred, azienda che ha inventato il Ticket Restaurant e che è leader nelle soluzioni per il welfare aziendale.

Edenred, che ha testato varie misure, come il ticket Cesu in Francia o i servizi di Childcare nel Regno Unito. Risultato? Migliorano i dati occupazionali, cresce la qualità di vita delle famiglie e aumenta pure la produttività dell'azienda. «I servizi di baby sitting, lavori domestici, assistenza agli anziani e alle persone non autosufficienti rappresentano bisogni in costante crescita – conferma Alessandra Vultaggio, responsabile BU Flexible Benefit di Edenred Italia – e sono una sfida per i lavoratori europei, in particolar modo per le donne. In questo panorama, il welfare aziendale rappresenta una risposta valida ed efficace che, da un lato, produce un aumento della produttività per l'azienda e, dall'altro, migliora il benessere sociale dei lavoratori e delle loro famiglie».

**IN ITALIA** • Anche nel nostro Paese, finalmente, si prova a fare qualcosa in questo senso: o, meglio, si cerca di rendere omogeneo il quadro, visto che qua e là ci sono già esempi virtuosi. La legge di stabilità 2016 introduce, per esempio, nuove misure per incentivare flessibilità e welfare aziendale, anche nelle realtà aziendali medio-piccole. Di tutto questo si parlerà domani nel convegno "La rivoluzione del welfare aziendale: semplificazione e innovazione sociale", organizzato da Edenred e dall'associazione Donne e Tecnologie, in programma dalle 8.45 nella sede milanese di Edenred Italia in via Pirelli 18.

A cura di  
Alberto Rizzardi  
@albyritz

## «Finalmente qualcosa si muove»

GIANNA MARTINENGO (DONNE E TECNOLOGIE)



sire competenze certificabili. Per i dipendenti ma anche per i loro figli».

### Risultati?

«Molto interessanti: è servito alle aziende anche per misurare la qualità del lavoro, l'organizzazione, l'efficienza e la soddisfazione dei dipendenti. Ed è emerso che, per moltissime delle funzionalità diventate gestibili attraverso le tecnologie, c'è una (ovvia) sovrapposizione tra work skills e life skills».

### Se il welfare aziendale è così vantaggioso, perché l'Italia è ancora così indietro?

«Dal mio punto di vista, per assenza di lungimiranza: in Italia manca una cultura dell'innovazione e molti hanno confuso per troppo tempo l'innovazione con l'innovazione tecnologica. Si è sempre preferito investire prima sull'hardware, poi sul software e solo da ultimo sul brainwork, ovvero la formazione delle persone».

«Da circa sei anni stiamo analizzando i fabbisogni dei dipendenti nelle imprese, grandi e piccole, e da tempo si è capito che i lavoratori preferiscono anche altre forme di sostegno oltre al classico voucher alimentare o al buono benzina. Finalmente anche in Italia viene dato un grande impulso al welfare aziendale». Così a *Mi-Tomorrow* l'imprenditrice Gianna Martinengo, presidente di Didael Kts e fondatrice nel 2009 dell'associazione Donne e Tecnologie ([donnetecnologie.org](http://donnetecnologie.org)).

### Che ruolo hanno le nuove tecnologie?

«Enorme, decisivo: quello

che, però, forse manca ancora in Italia è una cultura d'impresa che tenga conto che le nuove tecnologie non sono solo strumenti abilitanti per fare più in fretta le cose che si facevano prima, ma anche occasioni per reinventare ciò che si faceva in passato».

### Nel 2012 avete lanciato il progetto "Maggiordomo digitale". Come sta andando?

«Abbiamo individuato sette imprese lombarde a guida femminile di settori merceologici diversi, scegliendo come argomento comune l'inclusione digitale, con l'erogazione di servizi di welfare basati sull'Ict per acqui-

## Best-practice milanese

ECCO L'ESPERIENZA DI PIANO C



In attesa che il welfare aziendale diventi anche in Italia una buona e diffusa abitudine, ci sono realtà che già da tempo sono dalla parte dei lavoratori e delle mamme in particolare. Un esempio? A Milano dal 2012 c'è Piano C ([www.pianoc.it](http://www.pianoc.it)), che nella sua sede di via D'Orsenigo offre uno spazio di coworking (19 postazioni e 6 sale riunioni), ma anche servizi salva tempo come spesa, lavanderia, cena take away e il servizio cobaby, uno spazio gioco con due sale dedicate ai bimbi da tre mesi a tre anni, sia figli di coworker che di esterni. Obiettivo: creare una nuova organizzazione del lavoro, più a misura di vita. Per non dover scegliere tra il piano A (concentrarsi solo sulla carriera) e il piano B (fare figli e addio al lavoro).