

Progetto realizzato con il contributo del



**Dipartimento
per le politiche della famiglia**
Presidenza del Consiglio dei ministri



**Progetto
SH-HUMAN WELL**

**Newsletter:
welfare e
conciliazione**

Numero 11

*Fin*System s.r.l.

System **House** s.r.l.

INDICE

Notizie di welfare

Pag. 3

NOTIZIE DI WELFARE

Politiche per l'infanzia: a che punto siamo?

L'Italia non cresce, si parla di "glaciazione demografica" e serve un piano importante, economico e culturale, per riscoprire la bellezza della genitorialità.

Ad oggi il nuovo esecutivo ha creato un ministero ad hoc e ha preso alcune misure in materia, concedendo un mese in più di congedo parentale retribuito all'80 per cento e varando una legge di Bilancio che ha di poco potenziato l'assegno unico per i figli fino all'anno di vita e per le famiglie numerose con bimbi piccoli.

Tutto questo è stato fatto pensando a un'idea di famiglia che esclude molte realtà e sembra contraddittoria rispetto alla volontà di aumentare le nascite; va detto che in Italia, il problema della natalità non è nuovo: da anni si parla di insufficienti politiche mirate ad accompagnare i genitori e a sostenere bambini e famiglie nella prima infanzia. Le politiche non hanno seguito i cambiamenti nelle aspettative e comportamenti femminili e il mercato del lavoro è diventato più complicato e insicuro.

In Italia si fanno politiche, o meglio non politiche, adatte se si volesse promuovere una bassa fecondità, mentre non si sostiene l'occupazione femminile, non si organizzano servizi in misura adeguata, non si fa nulla per cambiare i modelli di genere.

Un cambio significativo negli ultimi anni viene dagli investimenti negli asili nido, un primo passo importante ma ancora insufficiente: si dovrebbe pensare a una visione strategica di insieme con un potenziamento di tutti gli elementi che servono alle famiglie.

L'Italia non è un paese per bambini: va da sé che se i genitori non sono nelle condizioni di essere genitori, le prime persone che ne risentono sono i figli perché ci sono poche condizioni per una genitorialità serena.

Ci sono molti fattori che hanno portato a questo calo demografico

Da quando negli ultimi decenni le donne sono diventate parte integrante dello spazio pubblico, combinano sempre di più il lavoro remunerato con il lavoro non remunerato di cura — sia dei bambini che degli anziani. L'aver figli diventa quindi un impegno grande, che viene posticipato per assicurare una stabilità economica, che è al contempo diventata più difficile con la precarizzazione del lavoro.

Allo stesso tempo, gli uomini contribuiscono poco ai lavori di cura e il peso delle cure ricade sulle donne, quindi le donne decidono di avere meno figli e più tardi, incontrando più ostacoli medici. Altre cause del calo dei primi figli sono: la prolungata permanenza dei giovani nella famiglia di origine, il protrarsi dei tempi della formazione, le difficoltà che incontrano i giovani nell'ingresso nel mondo del lavoro e la diffusa instabilità del lavoro stesso, le difficoltà di accesso al mercato delle abitazioni, una tendenza di bassa crescita economica, con recessione economica e pandemia che hanno aumentato l'incertezza e hanno aggravato questi fattori.

Inoltre, non ci sono abbastanza politiche pubbliche a sostegno delle famiglie, specialmente nella prima infanzia. Si pensi agli asili nido, dove in media solo un quarto dei bambini fino ai 3 anni ha un posto disponibile.

I problemi strutturali sono andati a influire anche sull'indice di natalità delle famiglie straniere o miste (con un genitore italiano ed un altro straniero), che rimane una percentuale importante delle nascite nel paese, ma che nell'ultimo decennio si è abbassato. In più, la famiglia sta cambiando, ma le nuove forme e dimensioni spesso non sono previste dalle politiche familiari: sono aumentati i nati da convivenze, fuori dal matrimonio, e le coppie omosessuali con figli, e anche le famiglie con un solo genitore (in generale la madre). Purtroppo l'accesso a queste politiche per queste famiglie diverse è più complesso.

Se ci sono così pochi bambini perché investire nell'infanzia?

Tutti parlano dell'Italia come un paese che sta morendo, tuttavia di bambini ce ne sono ancora: quelli fino ai 14 anni rappresentano al momento il 14% della popolazione e sono quindi cittadini in cui si deve investire.

I primi anni di vita dei bambini, specialmente i primi mille giorni a partire dal concepimento fino ai due anni, sono fondamentali nella formazione degli individui, soprattutto nello sviluppo dell'architettura cerebrale. In questa fase i bambini riescono ad assorbire velocemente le influenze dell'ambiente circostante, per cui le politiche pubbliche incidono su disuguaglianze e povertà o aiutano a colmare vuoti delle famiglie di origine.

Per esempio: se i genitori devono lavorare a lungo e i bambini non hanno abbastanza interazioni e input, ma vengono affidati molto agli schermi, gli asili nido possono aiutare sia nello sviluppo dei bambini sia nel dare la possibilità ai genitori di avere tempo libero o tempo per lavorare in casa e fuori.

Quali altre possibili misure si potrebbero implementare?

Nel 2021, in Italia il 14,2% dei minori (pari a 1.400.000) era in condizioni di povertà assoluta, mentre nel 2011, il dato era del 5%, con un numero triplicato negli ultimi 10 anni.

Politiche mirate a mitigare la povertà sarebbero fondamentali, ma anche in questo caso ci sono problemi di accesso. Ad esempio oggi l'accesso al reddito di cittadinanza a famiglie straniere (dove l'indice di povertà è più alto) è molto complicato. Anche dare accesso alle mense scolastiche per tutti i bambini e non solo quelli con un ISEE basso sarebbe importante.

Altre misure quasi inesistenti sono quelle di sostegno alle nuove famiglie immediatamente dopo il parto: da visite domiciliari per aiutare con l'allattamento e il recupero post-parto, a sostegno psicologico per i nuovi genitori. Queste misure sono possibili grazie a iniziative locali ma non sono interventi sistematici.

Infine, un altro elemento importante sarebbe far sì che le città siano più a misura di bambino, con più aree verdi, restringendo la presenza di auto, costruendo ludoteche dove i genitori si conoscano e creino rete.

I bisogni della persona al centro dell'organizzazione

Diverse ricerche mettono in luce come il welfare aziendale e le politiche per il benessere siano sempre più importanti per imprese e lavoratori. Ma anche che, per essere efficaci, devono partire da un'analisi corretta dei bisogni dei dipendenti e quindi sono fondamentali strumenti che aiutino a valutarli.

Il welfare aziendale è sempre più strategico per la crescita delle imprese: le misure e prestazioni sociali sono ormai percepite come prioritarie da lavoratori e lavoratrici, in particolare quelle che permettono di migliorare l'equilibrio tra vita lavorativa, familiare e personale. Ma un migliore work-life balance porta benefici non solo ai dipendenti ma anche alle organizzazioni, che possono godere di un clima aziendale positivo, di maggiori possibilità per attrarre e trattenere talenti e di una leva per migliorare la produttività.

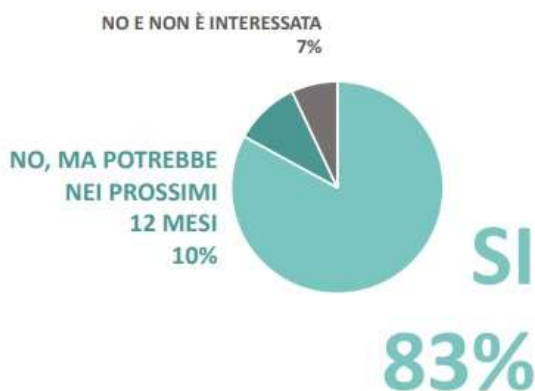
A dimostrazione di ciò c'è il fatto che da anni tante organizzazioni stanno cambiando la loro prospettiva e il proprio approccio verso le risorse umane, in una rinnovata centralità delle persone, con la volontà di valorizzare un approccio organizzativo attento ai bisogni dei lavoratori e al miglioramento del loro benessere.

Una nuova filosofia organizzativa

E' noto che avviare misure e prestazioni di welfare fa compiere al lavoro un vero salto di qualità, migliorando efficienza e produttività. La ricaduta che questi benefit possono generare è però limitata da un lato dalla scarsa conoscenza delle esigenze dei collaboratori, che può portare alla realizzazione di interventi distanti dai bisogni reali dei dipendenti e, dall'altro, dalla complessità di utilizzo di alcune tipologie di prestazioni.

La ragione che spinge le imprese ad attivare un piano di welfare riguarda la possibilità di migliorare il benessere dei dipendenti (66%) e il clima aziendale (53%).

AZIENDE CHE OGGI OFFRONO ALMENO UN SERVIZIO DI WELFARE AZIENDALE



MOTIVI DEL WELFARE AZIENDALE

PER QUALE MOTIVO L'AZIENDA HA SCELTO DI ATTIVARE UN PIANO DI WELFARE AZIENDALE?

% HR MANAGER CHE OFFRONO SERVIZI DI WELFARE AZIENDALE

TOP ASPETTI PIÙ CITATI

- 66%** MIGLIORARE IL BENESSERE DEI DIPENDENTI
- 53%** MIGLIORA IL CLIMA AZIENDALE E IL RAPPORTO CON I DIPENDENTI
- 42%** ACCEDERE A VANTAGGI FISCALI
- 36%** MIGLIORA L'IMMAGINE DELL' AZIENDA
- 25%** PERMETTERE UNA MIGLIORE CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA PRIVATA E LAVORO

Inoltre, rispetto al periodo pre pandemico, oggi è aumentato notevolmente l'interesse delle persone verso i servizi di welfare aziendale. Anche per questo, il 64% delle figure aziendali che si occupano del welfare si avvale di una consulenza da parte di esperti e ricercatori, per costruire interventi coerenti con i bisogni sia dell'azienda sia dei lavoratori e lavoratrici.

Il punto di vista di lavoratori e lavoratrici

Allo scopo di approfondire il punto di vista dei beneficiari, ricordiamo che la presenza di un piano di servizi e benefit di welfare è fondamentale per la scelta del posto di lavoro. Tra le prestazioni più apprezzate ci sono "salute e prevenzione" (62%) e misure legate alla "conciliazione vita-lavoro" (59%).

C'è però ancora molta strada da fare per migliorare l'impatto che il welfare aziendale può avere sulle persone: per molti sarebbe necessario potenziare i servizi offerti, in modo tale da rispondere maggiormente ai bisogni; mentre per altri dovrebbero essere previste più tipologie di beni e servizi.

Soprattutto a causa di queste difficoltà 1 lavoratore su 10 non utilizza il suo piano di welfare. E la ragione principale è che non riesce a trovare nulla che risponda alle sue esigenze (figura 2).

AMBITI DI MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI DI WELFARE AZIENDALE OFFERTI DALL'AZIENDA



1 SU 10

LAVORATORI CHE HANNO UN PIANO DI WELFARE AZIENDALE MA **NON NE USUFRUISCONO**

OSTACOLI ALL'UTILIZZO

% LAVORATORI CHE **NON USUFRUISCONO** DI SERVIZI DI WELFARE AZIENDALE



Rispetto al valore che il welfare può avere nelle imprese, la maggior parte dei lavoratori segnala il bisogno di supporto personalizzato ossia la necessità di concentrare gli investimenti verso interventi tarati sui bisogni specifici delle persone e delle loro famiglie.

La conoscenza dei bisogni dei lavoratori è quindi cruciale per la costruzione di un piano di welfare che sia efficace e generi un ritorno per l'organizzazione. A questo scopo, l'analisi dei bisogni dovrebbe sempre rappresentare il primo passo del percorso di creazione di un piano e andrebbe ripetuta nel tempo, perché le necessità e le esigenze delle persone sono in continuo mutamento.

Una nozione che sembra scontata ma che spesso non lo è, soprattutto per quel che riguarda la modalità con cui vengono raccolti i dati sulla popolazione aziendale. Se infatti le organizzazioni appaiono sempre più consapevoli della necessità di avere contezza di dimensione e struttura della propria popolazione aziendale, questa non necessariamente si traduce in un'analisi approfondita, che tenga conto non soltanto degli aspetti quantitativi, ma anche di quelli che sono i veri bisogni di chi è interpellato.

E anche nei casi in cui si usano strumenti per conoscere i bisogni delle persone in azienda, le rilevazioni sono fatte utilizzando questionari standardizzati, spesso inadeguati, oppure attraverso interviste o focus group che richiedono tempo e risorse. Inoltre, spesso l'analisi dei bisogni viene confusa con l'analisi di clima, che è un'attività molto diversa, sia per scopi che per metodologia, in quanto non è incentrata sulle necessità dei collaboratori ma piuttosto sulla percezione di questi ultimi dell'ambiente di lavoro.

In molti casi le organizzazioni affidano l'analisi dei bisogni a società esterne. Avendone compresa la rilevanza, molti provider di welfare aziendale e società di consulenza offrono questo tipo di servizio, ma il loro approccio difficilmente è "neutro": capita infatti che i loro strumenti di indagine siano strutturati in modo da far risaltare un determinato bisogno per cui si ha già pronta una soluzione; ad esempio un provider che ha come core business la vendita di buoni, cercherà di valorizzare quei servizi di welfare veicolabili attraverso voucher oppure chi si occupa di formazione si concentra sulle necessità riguardanti questa specifica area di bisogno.

Così facendo, però, i veri bisogni di chi beneficia del welfare non vengono intercettati o sono intercettati solo in parte, creando quel gap tra domanda di servizi e risposte messo in campo dalle organizzazioni.

Un nuovo strumento per aiutare le organizzazioni

Oggi ci sono strumenti digitali che permettono di far emergere in maniera precisa e dettagliata i bisogni dei dipendenti, grazie all'uso di un questionario "adattivo", in grado di cambiare in base ai bisogni che una persona esprime nell'analisi e di approfondire le aree di necessità in cui il bisogno è indicato come più elevato.

Essendo basato sulle opportunità definite dalla normativa sul welfare aziendale, il questionario è strutturato in 6 aree di bisogno: carichi di cura familiari, vulnerabilità economico-finanziaria, salute e benessere psicologico, necessità legate alla formazione, mobilità e tempo libero.

Tutto ciò attraverso domande mirate, che cambiano a seconda delle risposte che vengono date e richiedono un tempo limitato di compilazione, permettendo di raccogliere un alto numero di questionari su cui svolgere l'analisi necessaria a definire beni e servizi che dovrebbero essere prioritari nel welfare dell'organizzazione.