

STRUMENTI IN UNA RICERCA SU MILLE DIPENDENTI I BISOGNI E LE RICHIESTE DEI LAVORATORI ITALIANI



Ticket, asili e maggiordomo Decolla il welfare aziendale

I più gettonati: lavanderie, assistenza anziani e bambini

MILANO

Lo vogliono, lo reclamano, lo contrattano. Vista la crisi dei conti pubblici e dello Stato sociale, i lavoratori italiani dirottano la loro attenzione sul welfare aziendale, per recuperare là dove i tagli rischiano di lasciare solo macerie.

Gli italiani non chiedono solo servizi, ma anche opportunità di risparmio, di tempo e di denaro.

Per i lavoratori è un modo per risparmiare tempo e denaro

I quattro preferiti

In cima alla lista dei bisogni e delle richieste ci sono ticket restaurant (57%), orario flessibile (56%), mensa aziendale (54%) e telelavoro (53%). Come si vede si trovano mescolati tra loro benefit e servizi di diversa natura. Le altre voci seguono in una lista di ulteriori 16, tutte comprese tra il 40 e il 49% di gradimento.

La ricerca

A stilare la lista e a proporre a quasi un migliaio di lavoratori dipendenti di imprese al di so-

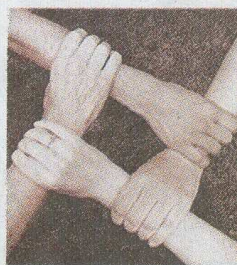
pra delle 16 unità un elenco di 20 possibili servizi, sui quali esprimere le loro preferenze, è stata la società specializzata Astraricerche, per conto della multinazionale dei servizi Edenred. Ne emerge un mosaico di richieste, a cui molte aziende non sono sino ad oggi preparate (la ricerca verrà presentata mercoledì 6 luglio al Circolo della Stampa a Milano). E in trasparenza appare il disegno di una nuova scala



maslowiana dei bisogni dei lavoratori italiani negli anni Duemila, i cui ingredienti prevalenti si chiamano welfare aziendale e "work life balance", stretta relazione tra tempi di vita e tempi di lavoro. La sfida è sotto gli occhi di tutti: aziende, responsabili risorse umane, amministrazioni pubbliche e sindacati.

Le altre voci

Dopo i primi quattro, compaiono in ordine decrescente nella lista dei preferiti i servizi di mobilità (car pooling, condivisione auto con i colleghi), l'assistenza medica convenzionata, i corsi di lingue, l'organizzazione e le prenotazioni per manifestazioni culturali, spettacoli, cinema e musei, tutti al 49%. A seguire maggiordomo aziendale (disbrigo pratiche per i dipendenti, al 48%), asilo aziendale (47%), trasporti navetta (47%), il job sharing, cioè condivisione tra due persone dello stesso lavoro (47%), assistenza per familiari anziani, bambini e disabili (46%), convenzioni con professionisti, avvocati e commercialisti (46%), altri servizi alla persona (asili, cooperative di acquisto e consumo, ecc.). Gettonati anche le vacanze



ze per i figli, le sale ritrovo, la lavanderia, gli aiuti per la spesa, palestre e biblioteche.

Una nuova domanda

«Emerge una gigantesca domanda di welfare aziendale - spiega Enrico Finzi, titolare di Astra, responsabile della ricerca - da parte dei lavoratori dipendenti. Le ragioni sono molte e hanno a che fare con la crisi del welfare pubblico, la diminuzione dei redditi disponibili e con la nascita di bisogni nuovi. Intercettarli per l'impresa è una sfida, difficile ma affascinante. E la fidelizzazione dei dipendenti, al di là dei costi di investimento, produce miglioramenti sul fronte della produttività».

Scarsa diffusione

Ciononostante, la ricerca met-

te in luce la scarsa diffusione ed esperienza su molti dei servizi indicati. Per oltre un terzo degli intervistati (35%), nessuno dei vantaggi richiesti è presente nella personale esperienza aziendale. E aleggia anche un rischio di penalizzazione nelle imprese, sui lavoratori a maggior disagio (part timer, operai, collaboratori precari, apprendisti), che non sempre sono premiati dalle nuove politiche di welfare aziendale.

La finalizzazione

La sfida per le imprese è quella di finalizzare meglio il welfare nelle diverse età e cicli di vita delle persone. «L'ascolto in questo è fondamentale - afferma Graziella Gavezotti, numero uno di Edenred Italia - in quanto permette di identificare attese e bisogni prioritari del personale dipendente. I lavoratori esprimono la domanda di un nuovo welfare aziendale, come sostegno per servizi di conciliazione tempo libero, lavoro e famiglia. È una nuova tendenza, che sta emergendo in maniera chiara. Il dipendente vive il proprio ambito familiare con un affanno irrisolto sulle due aree più critiche: infanzia e anziani, e i carichi di cura familiare spesso inibiscono una maggior produttività». [W. P.]