



5 FEBBRAIO 2018

DARIO COLOMBO

WELFARE AZIENDALE

Welfare aziendale: i piani di Credem, Edison e Michelin

aziende , Eudaimon , primo rapporto eudaimon censis , welfare aziendale

È un tema di grande attualità, ma sul **welfare aziendale** c'è ancora lavoro da fare, soprattutto per **colmare un vuoto informativo** nei confronti di alcune categorie di lavoratori e nell'aumentarne l'utilizzo da parte delle Piccole e medie imprese (in Italia PMI e micro imprese danno lavoro al 61% della forza lavoro), come risposta alle **difficoltà del primo welfare** di soddisfare le nuove necessità dei lavoratori (si consideri che sono stati di recente spesi ben **37 miliardi per la spesa sanitaria privata**). Tuttavia è da tener presente che il welfare aziendale deve essere considerato **un'integrazione del welfare state**, e quest'ultimo non può esimersi dal fare la sua parte e non può **rinunciare al suo ruolo** a fronte dello sviluppo del secondo welfare.

Dopo la prima tappa di Roma, si è svolta anche Milano la **presentazione del Primo Rapporto Censis-Eudaimon sul welfare aziendale** (leggi l'approfondimento sui rischi e opportunità del welfare), con una tavola rotonda alla quale hanno partecipato **Credem, Michelin ed Edison**, esponendo i piani di welfare delle organizzazioni.

sito stesso.

[Ho capito](#)

Che cos'è il welfare per gli operai e il territorio



Tre i temi principali emersi dalla ricerca e sui quali si sono confrontate le aziende, c'è il **gap di conoscenza**, tanto che **appena solo il 18% dei lavoratori conosce il welfare**, mentre addirittura **il 58% ammette di conoscerlo solo "a grandi linee"**). Tuttavia, tra chi dice di conoscerlo, **oltre il 50% è favorevole a convertire il premio di risultato in servizi di welfare**. Ma i consensi si riducono rispetto al livello di

inquadramento: se dirigenti e quadri sono maggiormente favorevoli, **gli operai sono più diffidenti**. E questo è un tema centrale, soprattutto alla luce del **drammatico aumento delle famiglie operaie in povertà assoluta** (circa 600mila; un valore triplicato sul totale delle famiglie operaie), ma che non può essere risolto utilizzando il **welfare come strumento di retribuzione**, perché non è questa la leva per risolvere il problema dei redditi bassi.

Le fasce più basse di reddito hanno quindi bisogno di ottenere nuove risposte ai loro bisogni – in 10 anni il profilo dei lavoratori è molto cambiato, con organizzazioni che hanno visto **crescere il numero di donne, single, stranieri e persone oltre i 55 anni** – e il **welfare deve concentrarsi soprattutto su salute, previdenza e sostegno** (non deve al contrario diventare un mercato indefinito di benefit).

Le ultime **leggi di Stabilità** (da quella del 2016 in avanti) hanno **accessato l'attenzione sul welfare fiscale**, trasformando il welfare da un tema legato alla disponibilità delle aziende, a **strumento in grado di abbattere il cuneo fiscale e legandolo al premio di risultato**. Ma questo **non vuol dire spostare l'attenzione ai soli temi economici**.

Il welfare fiscale, dunque, deve essere **solo una parte del welfare**, il cui obiettivo deve restare quello di **dare maggiore serenità a famiglie e lavoratori** per alimentare quel **modello che ha reso l'Italia uno dei Paesi con il più alto tasso di benessere al mondo**. E per questo è fondamentale che il **welfare vada oltre l'azienda**, aprendosi con il territorio, intrecciando il resto delle **offerte locali sul tema**.

I piani di welfare di Credem, Michelin ed Edison

Credem – di recente diventato anche **uno dei nuovi player del mercato del welfare aziendale** – ha spiegato, attraverso il racconto di **Andrea Mazzini, Responsabile Welfare e Amministrazione del Personale**, come un piano di welfare aziendale si debba basare **sull'ascolto dei dipendenti**.

Ogni azienda, infatti, ha la propria popolazione aziendale (**sono diversi i livelli di studio e pure i livelli retributivi**) ed è allora necessario **conoscere le esigenze specifiche dell'organizzazione**. In

Questo sito fa uso di cookie per migliorare l'esperienza di navigazione degli utenti e per raccogliere informazioni sull'utilizzo del sito stesso.

[Ho capito](#)

Credem è stato poi introdotto il **premio di risultato legato al welfare aziendale**: l'azienda ha scelto di far **convertire l'intera somma ai lavoratori** che hanno così potuto apprezzare i servizi proposti, investendo soprattutto negli **ambiti previdenziali**, dimostrando l'interesse a pensare del proprio futuro.

A fare da volano al progetto sono proprio i **lavoratori che percepiscono il valore del welfare grazie al confronto con familiari e amici** che, nelle loro organizzazioni, non godono degli stessi vantaggi.

Edison per te è invece il **piano di welfare di Edison**, altra azienda che aveva iniziato ben prima degli stimoli del Legislatore a investire in welfare. Come spiegato da **Giorgio Colombo, Executive Vice Presidente Human Resources, ICT & Procurement**, Edison ha da tempo piani di welfare che riguardano varie coperture (assicurative, sanitarie, ecc.): si tratta di un **welfare non nato per migliorare la leva fiscale, ma utilizzato come strumento per costruire un patto con le persone**, per aumentare **l'engagement**, migliorare il **clima aziendale**, stimolare la **produttività** e incentivare **l'attraction** verso i giovani laureati (questi sono sempre più interessati ai temi del benessere e della conciliazione vita-lavoro).

Per questo Edison ha lavorato a una **piattaforma che conciliasse l'offerta di welfare con le diverse esigenze delle persone all'interno e con le loro condizioni personali**, e tenesse anche in considerazione il tessuto locale del territorio. Per valutare la bontà del piano, **l'azienda misura l'utilizzo dei servizi**, tanto che da meno di un servizio acquistato dalle persone nel 2008, **oggi la media è di quattro pro-capite**, con un **tasso di utilizzo vicino al 90%**. Il ritorno dell'investimento per Edison è rappresentato dall'80% dell'engagement, dalla produttività al 90% e dal tasso di assenteismo inferiore al 2%. Sul fronte del **premio di risultato**, invece, è stato scelto di lasciare **piena libertà ai lavoratori sulla conversione**, ponendo alcuni stimoli: per esempio la **possibilità di convertire tutto il premio in welfare**, con l'obbligo di **investire almeno il 60% in previdenza**. E per stimolare questa scelta, l'azienda ha deciso di **riconoscere un ulteriore premio del 18% sul valore investito in previdenza**.

Differente il caso di **Michelin**, azienda con una **popolazione composta per il 75% da operai**. L'organizzazione fa **welfare da oltre 100 anni** e quindi ha nel suo stesso Dna la volontà di **offrire benessere ai suoi lavoratori**. Tuttavia, come spiegato da **Maurizio Tosi, Servizio del Personale**, serve continuamente **orientare l'offerta di welfare rispetto alle necessità che cambiano delle persone**.

La sfida in Michelin è **però riuscire a raggiungere a raggiungere tutte le persone**: se comunicare con gli impiegati è più semplice (basta una mail), **più complicato è farlo con gli operai**, riuscendo ad aumentare la loro **consapevolezza di quanto sta avvenendo nella loro realtà** rispetto a ciò che succede all'esterno. Ecco quindi che il welfare diventa una **leva di engagement**.

Ti Consigliamo:

Home	Chi Siamo	Dove Siamo	Ufficio Stampa	Agenda Impegni	Storia	Congressi	UIL SERVIZI	EXTRANET UIL	Home UIL
------	-----------	------------	----------------	----------------	--------	-----------	-------------	--------------	----------

WELFARE INTEGRATIVO - Tiziana BOCCHI



Bocchi: welfare integrativo "sociale" per rispondere alle esigenze di lavoratrici e lavoratori



05/02/2018 | Contrattazione.

E' necessario riportare il welfare aziendale alla sua originaria missione: favorire la tutela sociale delle lavoratrici e dei lavoratori. Serve, di conseguenza, una governance attenta del fenomeno al fine di contrastare l'attuale proliferare di benefits genericamente intesi che rispondono più alle esigenze di contenimento dei costi aziendali che non a quelle delle persone occupate.

Lo ha affermato oggi a Milano la Segretaria Confederale della Uil Tiziana Bocchi intervenendo al convegno organizzato da Censis- Eudaimon sul welfare aziendale.

Il rapporto presentato, infatti, testimonia la sempre maggiore diffusione del welfare aziendale e, al contempo, ne segnala anche deviazioni e problematiche. In primo luogo, tale indagine ci conferma che i bisogni più sentiti dalle lavoratrici e dai lavoratori riguardano l'assistenza sanitaria e la previdenza complementare. In secondo luogo, poi, essa ci offre anche un'altra utile informazione che è in linea con quanto la Uil sostiene da tempo. Posti di fronte alla scelta tra prestazioni esalario di produttività, oltre il 40% degli operai preferiscono il secondo. È evidente, dunque, che in Italia esiste un problema salariale al quale non si può dare risposta unicamente attraverso il ricorso a forme di welfare.

Allora, occorre una politica salariale espansiva e un welfare integrativo, mai sostitutivo di quello pubblico, che sappia soddisfare i bisogni sociali delle lavoratrici e dei lavoratori: dal sostegno della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, all'incentivazione della genitorialità condivisa, passando per la tutela delle non-autosufficienze fino ad arrivare alle nuove necessità, dettate dagli attuali mutamenti demografici, di cura e assistenza delle persone anziane. Questi, per la Uil, gli obiettivi da perseguire e raggiungere.

Roma, 5/02/2018

Consiglia 44

Condividi

Tweet



06/02/2018: Edizione WEB.G Giornale

- 1) Isee. Proietti: bene i dati del Ministero del Lavoro. La strada è giusta, ora rafforzare i controlli
- 2) Aferpi. Uilm: finalmente un'accelerazione nella trattativa

Tweets by @UILofficial



#isee Proietti: dati confortanti che dimostrano l'efficacia del nuovo modello goo.gl/KVnr3F @proiettid1

15h



Roseto e Menelao: la UIL contro la violenza sui minori @CentriAscolto goo.gl/imK7C8

15h

UIL Nazionale Retweeted

Embed

View on Twitter

UIL Nazionale
6667 "Mi piace"

IN COLLABORAZIONE CON:

Mi piace questa Pagina

Iscriviti

Di' che ti piace prima di tutti i tuoi amici

TESSERA 2018

Retribuzioni e pensioni più pesanti, fisco più leggero

SAVE THE DATE /

Presentazione "Rapporto Censis-Eudaimon sul welfare aziendale" - Milano

05 febbraio 2018

Il primo **Rapporto Censis-Eudaimon sul welfare aziendale** sarà presentato anche a **Milano**, il prossimo lunedì **5 febbraio** 2018. L'evento si terrà presso via Filippo Sassetti 32 - Copernico Isola - Milano.

Nel corso dell'incontro, sarà presentata la ricerca svolta dal Censis per il provider di welfare aziendale Eudaimon. L'obiettivo della survey è quello di **comprendere quali sono le caratteristiche assunte dagli strumenti di welfare aziendale all'interno delle imprese italiane**.

Per maggiori informazioni: ufficiostampa@eudaimon.it

partner:

© 2011 Percorsi di secondo welfare | Powered by Studio Casaliggi
Testata iscritta al Registro dei Giornali e Periodici del Tribunale di Torino (n. 16, 4 luglio 2015)



Iscriviti alla nostra
NEWSLETTER
W PERCORSI DI
secondo
welfare

LEARNING FROM DAVOS

a cura di **accenture****Radio24**

ORA IN DIRETTA

I FunamboliAlessandro Milan, Veronica
Gentili, Leonardo Manera**Voci di impresa**Condotto da *Anna Marino, Alessandra Scaglioni*

Sabato ore 22.30

ISCRIVITI



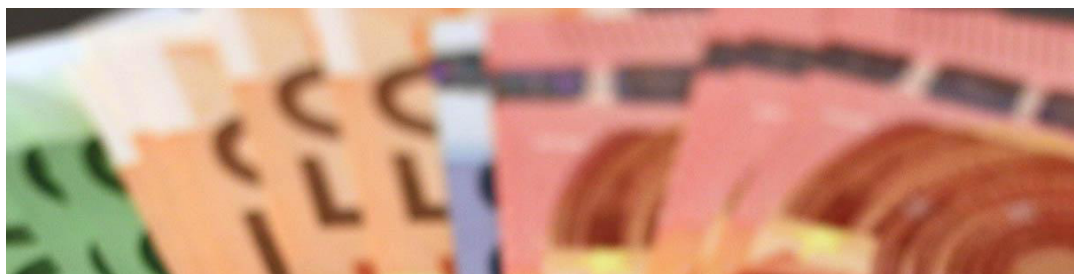
Extra



LAVORO E WELFARE

Welfare Aziendale: per 6 lavoratori su 10 welfare aziendale è meglio di un aumento del salario

06/02/2018





Welfare aziendale questo sconosciuto, ma non è da sottovalutare perchè potrebbe essere pari a quasi una mensilità di stipendio in più all'anno per lavoratore. Infatti solo il 17,9% degli occupati sa esattamente cos'è, il 58,5% lo conosce solo per grandi linee e il 23,6% non lo conosce. Ma per 6 lavoratori su 10 welfare aziendale è meglio di un aumento del salario.

È quanto emerge dal 1° Rapporto Censis-Eudaimon sul welfare aziendale realizzato in partnership con Fondazione Censis e con il contributo di Credem, Edison e Michelin. Un mercato potenziale importante: se esteso a tutti coloro che sono impiegati nel settore privato varrebbe 21 miliardi. Ma sono favorevoli soprattutto i dirigenti, i laureati e gli occupati con redditi elevati, meno consenso tra operai e lavoratori con stipendi bassi, alle prese con una «fame» arretrata di reddito. E bisogna evitare che venga percepito come un premio che aiuta soprattutto i livelli occupazionali più alti.

FRANCESCO MAIETTA, RESPONSABILE AREA POLITICHE SOCIALI CENSIS



00:00 | 01:23

+ < > download

Il welfare aziendale può davvero diventare un elemento integrativo del welfare pubblico e può essere realizzato non solo dalle grandi aziende ma

anche dalle pmi.

ALBERTO PERFUMO, AMMINISTRATORE DELEGATO EUDAIMON SPA



00:00 | 00:45



download

[< VEDI TUTTI GLI EXTRA](#)



PARTECIPA ALLA DISCUSSIONE

Scrivi un commento...



[Disclaimer](#)



0 Commenti | [Aggiorna](#)

ULTIME PUNTATE

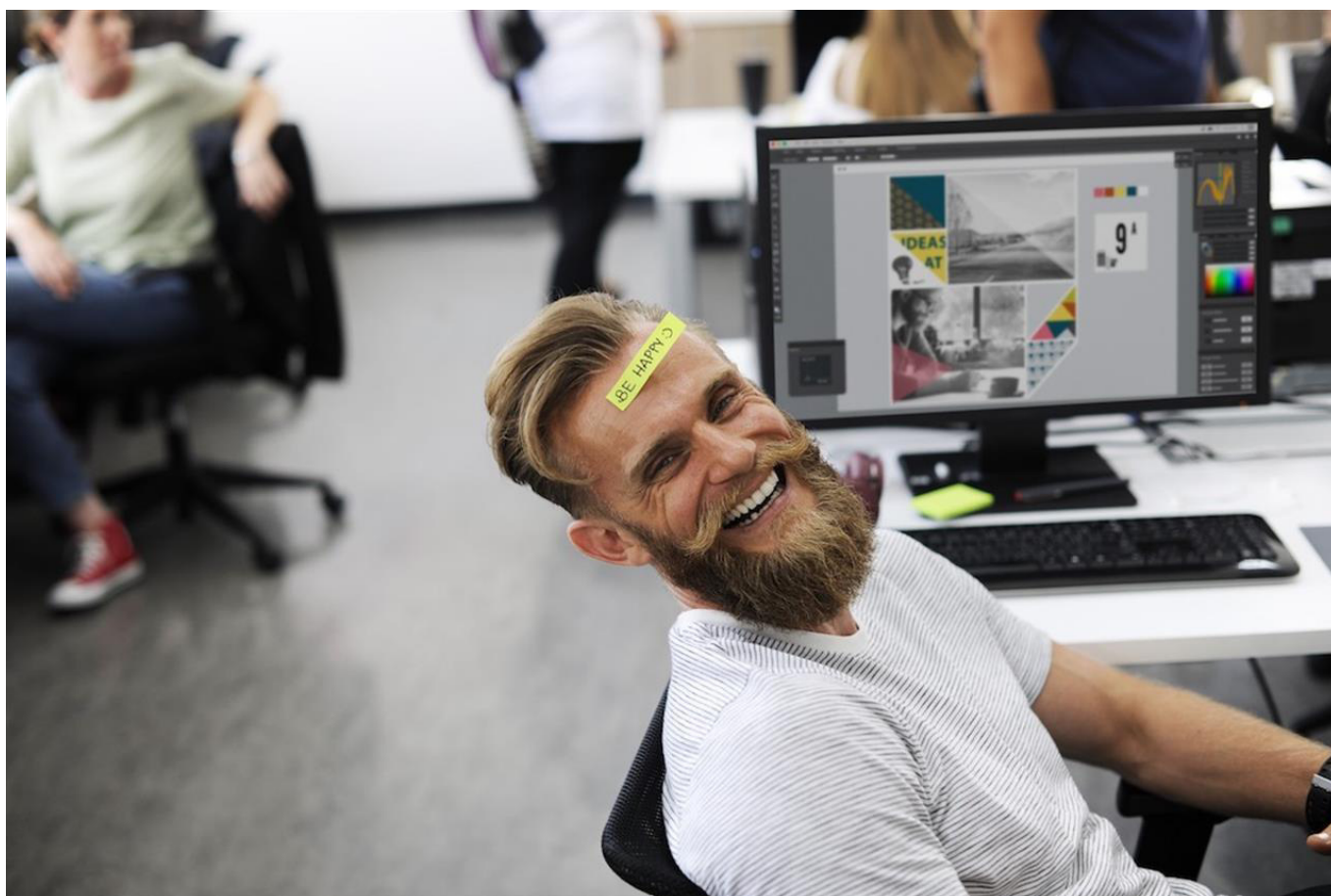
Ascolta le puntate che ti sei perso, accedi ai podcast



Il welfare aziendale? Interesse solo ai lavoratori più ricchi

Con i salari bloccati e la "fame" di reddito, operai e lavoratori manuali preferiscono qualche soldo in più in busta paga rispetto ai servizi integrativi. Così il welfare aziendale rischia però di aumentare e non ridurre le disuguaglianze tra lavoratori. Tra i servizi preferiti, quelli sanitari

di Lidia Baratta



6 Febbraio 2018 - 13:00

Solo nel settore privato potrebbe valere **21 miliardi di euro**, quasi uno stipendio in più all'anno. Dopo anni di sperimentazione, il **primo rapporto Censis-Eudaimon sullo stato del welfare aziendale** in Italia fa

il tagliando a uno strumento che ritroviamo ormai nel **40% dei contratti attivi** (anche se le aziende che hanno sottoscritto contratti che prevedono una misura di welfare sono in realtà molte di meno). Servizi sanitari, previdenza integrativa, buoni pasto, mense, asili e negozi convenzionati sono anche benefit scambiati con i premi di risultato, dopo che dalla legge di bilancio del 2016 in poi questi strumenti sono stati detassati. Ma con la **“fame” arretrata di reddito** e i salari bloccati, operai e lavoratori con gli stipendi più bassi continuano a preferire qualche soldo in più in busta paga. **E il welfare aziendale, a conti fatti, resta soprattutto uno strumento per quadri e dirigenti di grandi aziende**, che sono la minoranza in Italia, visto che il 94,7% delle imprese italiane non ha più di nove addetti e la spesa aziendale in welfare non va oltre il 2,4 per cento.

Il gap si può vedere a partire dalla **conoscenza dei benefit offerti dalle aziende**. Dal sondaggio Censis-Eudaimon emerge che **solo il 17,9% dei lavoratori dice di sapere cos'è il welfare aziendale**. E più si ridiscende la gerarchia aziendale e si interrogano i lavoratori con gli stipendi più bassi, più questi strumenti sono sconosciuti. **Il 47% di chi ha al massimo la licenza media e il 44% di chi ha redditi familiari bassi non sa cosa siano**. «C'è un vuoto informativo importante», ha spiegato **Francesco Maietta**, responsabile aree politiche sociali del Censis, che ha curato il rapporto. E lo stesso si può vedere tra chi è favorevole e chi no alla conversione dei premi di produttività in strumenti di welfare. In generale, il 58,7% dei lavoratori è d'accordo. Ma questa percentuale si riduce andando dai manager in giù. A essere più favorevoli sono i dirigenti e i quadri (73,6%), i lavoratori con figli piccoli, fino a tre anni (68,2%), i laureati (63,5%) e i lavoratori con redditi medio-alti (62,2%). Tra gli operai (41,3%) e gli impiegati (36,5%) sono più elevate le quote di lavoratori che preferiscono invece avere più soldi anziché soluzioni di welfare.

Chi ha uno stipendio più alto si può permettere di pensare alla pensione, chi guadagna sì e no mille euro preferisce avere qualche soldo in più per pagare l'assicurazione della macchina, spiegano gli imprenditori. D'altronde tra il 2008 e il 2016, come documentato dal Censis, le famiglie operaie in condizione di povertà assoluta sono

aumentate del 178%, fino a diventare quasi 600mila. «Il welfare aziendale così finisce per **replicare le disuguaglianze esistenti**, ed è appannaggio solo di una parte dei lavoratori, mentre una grossa fetta rimane esclusa», ha commentato Massimo Balzarini, segretario della Cgil Lombardia.

**SPONSORED**

Sponsorizzato da Eurowings

Voli economici!

Con Eurowings verso le più belle metropoli europee. Prenota subito.

“

L'attuale normativa che premia fiscalmente il welfare aziendale sta avendo il merito di far crescere il settore, ma nel medio periodo rischia l'effetto paradossale di favorire di più i lavoratori con redditi alti e non quelli con redditi più bassi e con maggiori fabbisogni sociali

«Non è una sorpresa», spiega **Marco Leonardi**, consigliere economico della presidenza del Consiglio e padre della fiscalità agevolata per il welfare aziendale. Veniamo da un periodo lunghissimo di blocco dei contratti nazionali o rinnovi con scarsi aumenti retributivi, uniti alla bassa inflazione. Ma legge sui premi di produttività e sul welfare aziendale ha contribuito a dare in media una mensilità di retribuzione detassata a poco meno di 5 milioni di lavoratori, 2 milioni dei quali li hanno convertiti in parte in servizi di welfare».

Il gap tra le scelte dei lavoratori viene sottolineato anche nel rapporto Censis-Eudaimon. «L'attuale normativa che premia fiscalmente il welfare aziendale sta avendo il merito di far crescere il settore, ma nel medio periodo rischia l'effetto paradossale di favorire di più i lavoratori con redditi alti e non quelli con redditi più bassi e con maggiori

fabbisogni sociali». Anche se, spiega **Alberto Perfumo**, amministratore delegato di Eudaimon, «il welfare può integrare il reddito, ma non risolvere il deficit reddituale».

E al di là della moltiplicazione spicciola dei benefit “cool” offerti dalle aziende, dalle sedute di meditazione ai maggiordomi aziendali, che poco servono ad alleviare il peso delle incombenze familiari, **i lavoratori continuano a preferire prestazioni sanitarie, previdenziali, mense e asili**. Scelte che fanno emergere le lacune del nostro sistema pubblico di welfare. Solo la spesa privata sanitaria è arrivata a costare oltre 37 miliardi l'anno per gli italiani: un costo insostenibile per molti, che finiscono per rinunciare alle cure. «Le preferenze dei lavoratori sulle prestazioni indicano che il valore reale del welfare aziendale è legato al ritrarsi del welfare pubblico e alla connessa crescita della spesa sociale privata in capo ai lavoratori», si legge nel rapporto. **A richiedere i servizi di welfare aziendale sono soprattutto le famiglie con figli fino a tre anni**, non a caso proprio la fascia dove esiste il maggior buco di welfare nell'offerta di nidi e strumenti di conciliazione lavoro-famiglia.

Potrebbe interessarti anche



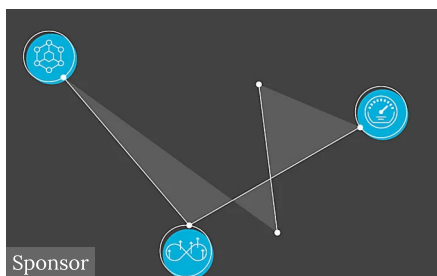
Pornostar, suicida, August è la donna dell'anno (e lo specchio della nostra necrofilia)



L'Italiano medio vota Cinque Stelle (ma il Pd nemmeno se ne accorge)



Altro che presidente: Obama a casa sua non conta nulla (e ha l'armadio più piccolo)



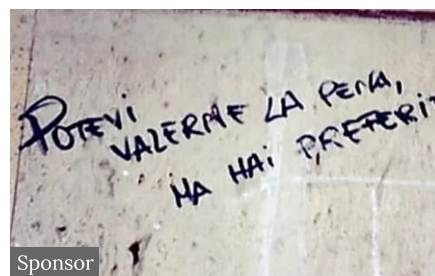
Ecco alcuni aspetti chiave da considerare nella migrazione a SAP HANA.

IBM



Vivi in Italia e vuoi investire in Bitcoin? Ecco cosa devi fare

www.cryptmarkets.com



GALLERY - 50 geniali scritte sui muri

Wired



Sponsor

Quattroruote Day - Toshihiro Suzuki: "Diesel in declino, la soluzione è l'ibrido"

Quattroruote



Sponsor

Registrazione Ufficiale per la Lotteria Green Card degli Stati Uniti del 2019 - Verifica se

U.S Green Card - Free Check



Sponsor

In cerca di quel qualcosa in più? Abbiamo lo stile che fa per te...

Lanieri

Contenuti sponsorizzati da  outbrain



Focus on: _____

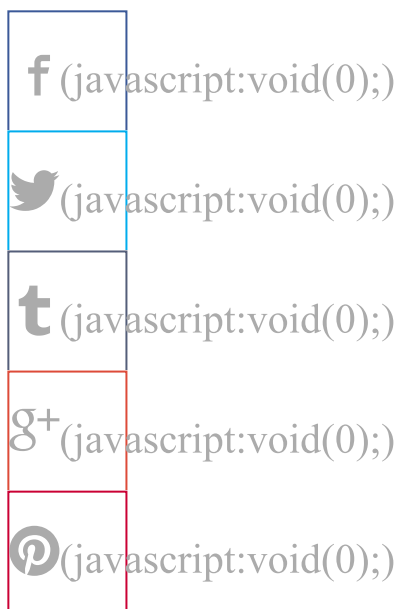
[ionna.it/tag/dieta/](http://www.iodonna.it/tag/dieta/) >: **CIBO DA VIVERE** (<http://www.iodonna.it/speciale/cibo-da-vivere/>) 'sa **SPO****BONUS DEL 200% della tua prima ricarica**

6 febbraio 2018

Welfare aziendale: tutto quello che c'è da sapere (soprattutto per le donne)

Aumentano, anche grazie alle nuove normative, i premi che le aziende possono erogare in forma di servizi (dalla tata on demand alle polizze sanitarie ai viaggi). Peccato che, anche le donne ne beneficino solo in minima parte. La ricerca Censis-Eudaimon sulla situazione

di FRANCESCA AMÉ



(mailto:iodonna.redazione@rcs.it?)



(<http://www.iodonna.it/attualita/in-primo-piano/gallery/welfare-al-femminile-e-uguaglianza-retributiva-non-tutto-il-mondo-e-pae>;

SFOGLIA LE SCHEDE

WELFARE AL FEMMINILE E UGUAGLIANZA RETRIBUTIVA ([HTTP://WWW.IODONNA.IT/ATTUALITA/IN-PRIMO-PIANO/GALLERY/WELFARE-AL-FEMMINILE-E-UGUAGLIANZA-RETRIBUTIVA-NON-TUTTO-IL-MONDO-E-PAESE/?REF=763551#GALLERY](http://www.iodonna.it/attualita/in-primo-piano/gallery/welfare-al-femminile-e-uguaglianza-retributiva-non-tutto-il-mondo-e-paese/?ref=763551#GALLERY))

Se dovessimo fotografare la situazione del **welfare aziendale** nel nostro Paese, verremmo messo a fuoco non a dovere. È questa la sensazione che si ha scorrendo i dati de **Eudaimon sul welfare aziendale in Italia**(http://www.censis.it/14?shadow_ricerca=121084).

Il tema è importante, se consideriamo che la legge di stabilità, dal 2016 a oggi, per la **produzione ai dipendenti, con tassazione a lei vantaggiosa, sotto forma di servizi, e dall'asilo nido convenzionato, alla tata on demand, a polizze sanitarie o assicurative** il bouquet dell'offerta per offrire ai dipendenti un "benessere" maggiore.

[Leggi anche Donne e Welfare: un voucher da 2 mila euro per le lavoratrici con figli primo-piano/2016/02/24/voucher-welfare-la-soluzione-per-limpiego-femminile/](#)

Eduaimon, provider specializzato nei servizi di welfare aziendale dal 2002, quando da questi discorsi, ha commissionato a Censis un'indagine sul campo per capire come e che si dichiarano pronte e favorevoli a "coccolare" i dipendenti sono tante (sulla carta sono ridotti», dice **Francesco Maietta** del Censis. In particolare, su un campione di 1000 dall'istituto, **un terzo ignora** del tutto che cosa il welfare aziendale e il 18% conosce e tutti ci colpisce: **il 30% delle donne** intervistate non ha mai sentito parlare di questa possibilità, prevista dalla legge, di trasformare quote premiali della retribuzione in p



(<http://static2.iodonna.it/wp-content/uploads/2016/03/GettyImages-76806712.jpg>)
Gettyimages

«È un tema che dovrebbe far riflettere perché è proprio **sulle spalle delle lavoratrici** sappiamo bene che tutta la gestione di cura, sia dei figli che dei genitori anziani, è a **aziendale efficace dovrebbe intercettare i bisogni reali delle donne e offrire servizi** **Perfumo**, amministratore delegato di Eudaimon.

[Leggi anche Welfare aziendale, ecco i nuovi trend\(http://www.iodonna.it/attualita/in-pri- ecco-nuovi-trend/\)](#)

Esempi? **Servizi salva-tempo** come “**il maggiordomo in ufficio**” che permette di pag tintoria, servizi per la famiglia, dalle convenzioni con nidi o asili in zona a quella con passando per la convenzione con specialisti nel settore educativo (logopedista, psico genitori).

«Alle lavoratrici **servono servizi pratici e utili**: solo così il welfare aziendale può dive l'occupazione femminile e arginare l'emorragia di madri di famiglia che, non riuscer privata, sono costrette alle dimissioni», conclude Perfumo.

Secondo i dati del Censis, a oggi i servizi più apprezzati dai dipendenti riguardano l' 49.5% dei casi) ma se si chiede il parere degli under 35 un terzo del campione mette a possibilità di avere un nido convenzionato con la società per cui lavora o servizi qual rimborsi per le spese scolastiche.

«Appare diretta la connessione tra la carenza di servizi del welfare pubblico rivolti a di chi lavora, che l'azienda possa supplire a tali lacune», spiega Maietta.

Crescono però anche le aspettative: **i giovani lavoratori** apprezzano anche servizi pi convezione con palestre o spa, ad esempio, attrae il 23.8% degli under 35) e molte soc comparto tecnologico, fanno a gara per attrarre nuovi assunti con *benefits* che spazi ufficio.

La **rincorsa al welfare aziendale**, dicono però gli esperti, serve a poco, anzi: la molti **reputazione sociale dell'azienda** e magari attrattivi per il dipendente nell'immediato ampia. E se è vero che il welfare aziendale non può restare “territorio di nicchia” di quadri e dirigenti, o lavoratori di grandi società), va detto che **senza la flessibilità or conciliazione** sarà mai possibile. Specie per le donne.

Ti potrebbe interessare anche...

WELFARE AZIENDALE, ECCO I NUOVI TREND ([HTTP://WWW.IODONNA.IT/ATTUALITA/IN-PRIMO-PI NUOVI-TREND/](http://www.iodonna.it/attualita/in-primo-piano/nuovi-trend/))