

Milano Il manifesto di Valore D sulle strategie del welfare: «Generiamo valore per i nostri dipendenti e la comunità, lo Stato ci aiuti con norme più snelle»

Le aziende che creano più asili delle Regioni

Telelavoro e strumenti di flessibilità per aumentare la presenza di donne

Lo Stato sociale ha la febbre alta. Non investe più in asili e assistenza agli anziani. Le aziende degli anni 2000 si sono rimboccate le maniche. Hanno cominciato a fare un pezzo del lavoro che prima facevano comuni, province, Stato. Responsabilità sociale? Certo. Ma a muovere le imprese c'è anche la consapevolezza, conti alla mano, che se i dipendenti hanno meno problemi a casa allora lavorano di più e meglio.

In prima linea quando si parla di welfare aziendale c'è Valore D. Ieri 87 aziende che fanno parte dell'associazione si sono riunite a Milano per discutere di welfare. Insieme hanno elaborato un manifesto. «Sia chiaro, allo Stato non chiediamo agevolazioni economiche o incentivi. Ma vogliamo che si riconosca alle aziende il valore generato per i dipendenti e le comunità locali. Inoltre, lo Stato ci tolga almeno dalle ruote i bastoni

della burocrazia», va al sodo Anna Zattoni, direttore generale di Valore D.

Per rendere l'idea del ruolo dell'associazione basti pensare che le sue aziende hanno creato in questi anni un numero di posti nei nidi doppio rispetto a quello fornito da una regione come la Liguria. Ma moltissimo resta da fare. E allora partiamo dagli ostacoli da rimuovere. Esempio: il telelavoro. La normativa impone tutta una serie di regole e standard per l'allestimento del posto di lavoro casalingo. Anche quando il dipendente opera da casa un giorno alla settimana soltanto. Una formula, quest'ultima, che sta diventando più frequente del telelavoro cinque giorni su sette. Poi c'è il trascuratissimo tema del sostegno alle famiglie con genitori anziani. «È la vera sfida per il futuro. Ma, a differenza di quanto avviene per gli asili, la legge non garantisce alcuno

sgravio fiscale a chi sostiene i dipendenti», fa notare Zattoni.

Vale a questo punto la pena ricordare perché il welfare aziendale mirato a una maggiore presenza delle donne in azienda a tutti i livelli stia diventando cruciale ai tempi della crisi. Le performance economiche delle imprese sono migliori quando in azienda c'è anche una quota decente di donne. Il Roe (*Return on equity*, ritorno sul capitale proprio investito) è superiore del 10 per cento alla media di ciascun settore. E l'ebit (utile prima di togliere tasse e interessi) quasi raddoppia. Tutto questo è stato evidenziato da un'indagine McKinsey a livello dell'Unione Europea. E in Italia? Le aziende quotate con una buona presenza femminile nel consiglio di amministrazione hanno registrato nel periodo 2004-2008 ebit superiori del 21% rispetto alla media. I pro-

grammi di flessibilità favoriscono l'approdo delle donne ai vertici. Peccato che nei Paesi europei più avanzati il 36% dei dipendenti — uomini e donne — usufruisca di strumenti di flessibilità. Da noi solo il 10%. Forse anche per questo la presenza di donne nei cda è del 17% nei Paesi europei più avanzati e da noi quattro volte più bassa.

Le aziende che fanno parte di Valore D sono spesso pesi massimi per addetti, sedi e giro d'affari. La loro esperienza fa da apripista. Ma non bisogna dimenticare che il tessuto produttivo del nostro Paese è fatto per oltre il 90% da piccole e medie imprese. «Per questo vorremmo sostenere i piccoli che si mettono in rete per avere un maggiore potere contrattuale nell'acquisto di servizi di welfare», conclude Anna Zattoni di Valore D. Una sfida per l'Italia produttiva che non si arrende alla crisi.

Rita Querzé

© RIPRODUZIONE RISERVATA

10

Per cento

I dipendenti, sia uomini che donne, che in Italia usufruiscono degli strumenti di flessibilità sul lavoro. Nei Paesi europei più avanzati in materia la percentuale si attesta intorno al 36 per cento

17

Per cento

La quota rappresentata dalle donne all'interno dei consigli di amministrazione nei Paesi europei dove è più frequente il ricorso agli strumenti di flessibilità. In Italia la quota è quattro volte più bassa

