

L'iniziativa privata

DS6901

DS6901

# Dalle imprese 3,3 miliardi per natalità e famiglie

L'Italia ha un tasso di fecondità tra i più bassi d'Europa, con 1,2 figli per donna contro l'1,46 della media europea

di Flavio Bini

I numeri dell'emergenza italiana sono noti: un tasso di fecondità tra i più bassi d'Europa, con 1,2 figli per donna contro l'1,46 della media europea, e un tasso di occupazione femminile che ci posiziona in coda alla classifica Ue.

Specchio di un Paese dove fare figli è difficile e restare al lavoro dopo una gravidanza lo è ancora di più. Le risorse pubbliche intervengono dove possono per colmare questo ritardo, il resto provano a farlo le aziende. Dove non arriva lo Stato, arrivano le imprese con misure ad hoc a sostegno dei genitori, anche per migliorare l'equilibrio vita-lavoro. Secondo i dati di Aiwa - considerando solo il mercato del welfare aziendale - le imprese hanno messo sul piatto quest'anno circa 3,3 miliardi di euro, con 400 mila aziende coinvolte a vario titolo attraverso esperienze e modalità molto diverse e sempre di più «cucite addosso» a seconda della diversa tipologia di dipendenti.

«Le persone oggi sono l'asset principale delle aziende», ha spiegato Daniele Amati, capo delle risorse umane di Terna nel corso di A&F live, ricordando come la controllata pubblica offra ad

esempio ai suoi dipendenti un asilo nido per i propri lavoratori a Roma e un contributo che copre fino al 60% della retta dell'asilo per i genitori con figli fino a tre anni. Massiccio anche l'investimento messo in campo da A2A: «Noi spendiamo 9 milioni all'anno per le circa 13 mila persone coperte da forme di welfare», ha spiegato Mauro Ghilardi, Chief People and Transformation Officer.

Nel concreto, si va da un incremento del numero dei permessi al congedo di paternità esteso da 10 giorni a un mese a un vero e proprio bonus bebé con 3250 euro all'anno per i primi tre anni di vita dei bambini, supporto che si mantiene poi a 1000-1200 euro all'anno fino al compimento della maggiore età. «Smart working, flessibilità, disconnessione fino a 3 ore per impegni personali, lavoro per obiettivi», sono alcune delle misure messe in campo in tema di welfare da Mundys, come spiegato da Maria Sole Aliotta, Human Resources Director dell'azienda. Tra le iniziative più particolari, il «controllo» dei cosiddetti ormoni del benessere per misurare il livello di stress in azienda. «Oltre alle sedici visite specialistiche più tradizionali abbiamo inserito anche un'analisi di questi ormoni e in caso di non equilibrio un medico e un nutrizionista offrono una dieta personalizzata per il recupero.

Linda Navelli, HR Learning & Welfare Specialist di Rekeep, ha invece illustrato le caratteristi-

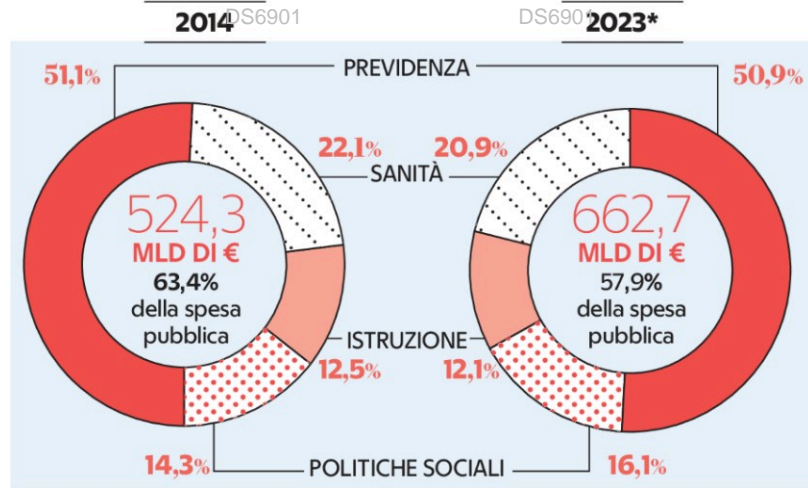
che di KeepCare, il programma di welfare aziendale dell'azienda. «Dal 2010 abbiamo assegnato oltre 2 milioni di euro in borse di studio e abbiamo raggiunto quasi 2000 dipendenti», ha detto Navelli ricordando una delle iniziative principali. L'azienda organizza poi anche campi e centri estivi oltre a un piano di assistenza sanitaria integrativa.

Aiutare le donne nel loro percorso di rientro al lavoro è uno degli obiettivi sottolineati da Roberto Speziotto, responsabile risorse umane di Banco Bpm che ha citato il caso delle lavoratrici part-time reinserite in percorsi di crescita professionale dopo la gravidanza: «Noi dieci anni fa avevamo solo il 20 per cento di donne in ruoli di responsabilità ora questo dato è salito al 30 per cento». Il sostegno alla natalità è nel «menù» dell'offerta welfare di Fiera Milano, che ha da poco lanciato un piano di azionariato diffuso da 5 milioni che in concreto si traduce in un'erogazione di 2000 euro a dipendente in azioni. «Noi - ha detto l'amministratore delegato e direttore generale di Fiera Milano Francesco Conci - abbiamo una serie di misure tra cui un premio alla natalità di 1000 euro quando nasce un bambino, 36 ore di permessi per i primi tre anni, 24 ore per gli inserimenti nell'asilo nido oltre ad orari flessibili per i neogenitori».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



## La ripartizione della spesa pubblica



\* Dati stimati a partire dai tassi di crescita ipotizzati dal Piano Strutturale di Bilancio e della NADEF 2023 ai valori Eurostat 2022 delle quattro componenti welfare

FONTE: ELABORAZIONE TEHA GROUP SU DATI EUROSTAT 2024