



Progetto co-finanziato da
Consiglio Regionale del Piemonte e Consulta Regionale
Femminile

L'attenzione al welfare aziendale è cresciuta

In tale contesto, il welfare aziendale viene visto sempre più come uno dei meccanismi in grado di ampliare la copertura sociale del welfare in generale

*La vera sfida è legata alla sua capacità di interpretare **il ruolo di nuovo pilastro del cambiamento sociale.***

*È chiaro che il welfare sembra essere sempre di più una materia contrattuale al centro del dialogo tra le parti sociali, quando si parla **di dipendenti**, perdendo la sua connotazione di effettivo sostegno quando si parla di **imprenditrici**, che appaiono essere considerate come improrogabili erogatori di welfare ma raramente al centro come effettivi beneficiari, in prima persona.*

Agire in emergenza come sta accadendo, non deve far perdere di vista che questo tipo di investimento funziona solo se l'offerta si allinea ai bisogni di tutti gli attori coinvolti, anche e soprattutto delle imprenditrici

Micro e piccole imprese, che coraggiosamente, anche se spesso falciate prima dalla crisi in genere, e dalla attuale crisi pandemica, persistono e tendono ad una crescita del settore dei servizi e, tra gli addetti e imprenditori **il boom delle donne imprenditrici** che vivono con coraggio il complesso momento storico e continuano a voler fare impresa. L'indagine conoscitiva arrivata nel 2020 dal Tavolo sull'imprenditoria femminile promosso dal Mise, vede **le imprenditrici come coloro che guardano al futuro con entusiasmo e coraggio**, pensando ai prossimi 5 anni nonostante la crisi

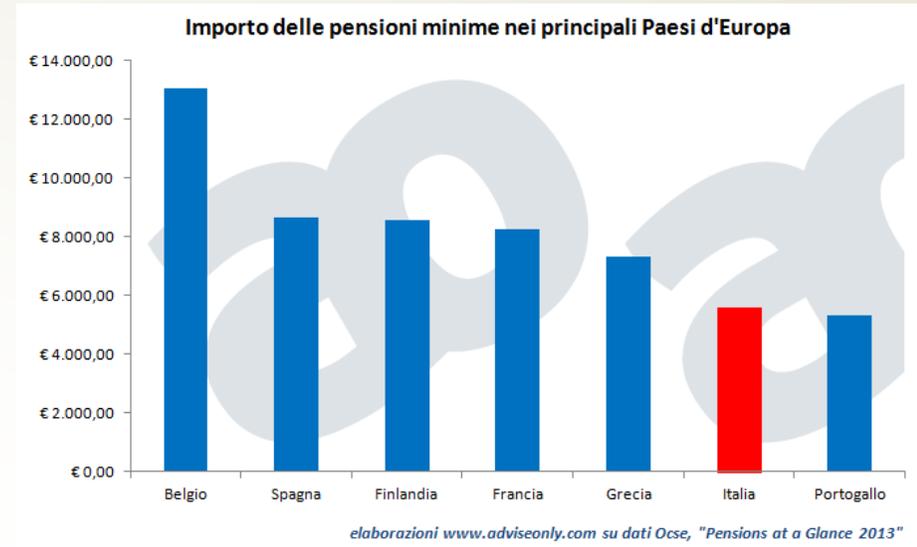
Le imprese guidate da donne sono più socialmente responsabili, più attente alla sostenibilità ambientale e hanno grandi margini di crescita del loro ruolo

<https://quifinanza.it/pmi/pmi-femminili-le-piu-numerose-deuropa/157626>



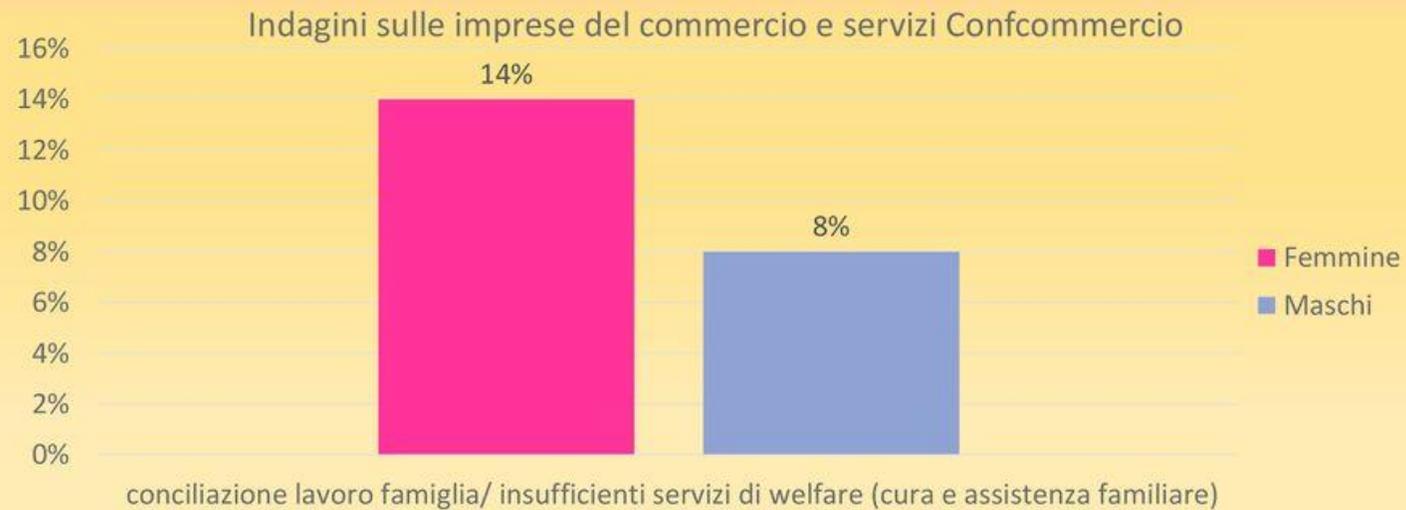
IN ITALIA

La carenza del welfare per la famiglia non è priva di conseguenze, da qui un **bisogno importante** di conciliare tempi famiglia/lavoro che uno dei desiderata più importanti dei piani di welfare



*Inoltre potrebbe presentarsi il rischio che il welfare possa essere sfruttato da quelle parti sociali che alimentano forme di **dumping contrattuale**, andando cioè a sottoscrivere CCNL che interessano poche organizzazioni e pochi lavoratori al solo scopo di prevedere trattamenti (spesso retributivi) meno favorevoli*

L'ostacolo della conciliazione famiglia-lavoro è più evidente per le imprenditrici piuttosto che per gli imprenditori.



Fonte: elaborazioni su dati
Unionicamere-Infocamere, 2018



Vogliamo così sottolineare che proseguire in questa direzione potrebbe alimentare il rischio che il welfare si trasformi in un mero incentivo al consumo di servizi e beni che seppur strettamente connessi con la sfera sociale non guarda avanti verso la formazione per esempio e la creazione di una nuova cultura imprenditoriale femminile, di fatto agevolando le istituzioni che non riescono a dare servizi adeguati di aiuto/sostegno alle famiglie e alle donne in particolare.

Ci basti come dato simbolo la percentuale ad oggi data dall'ISTAT rispetto agli asili infantili , ovvero ad oggi solo il 12 % dei bimbi frequenta l'asilo a fronte di un impegno chiesto dalla UE già nel 2010 di raggiungere il 30% per agevolare le donne nella conciliazione famiglia/ lavoro.

Sia apre così l'annoso tema **della cura familiare** lasciata interamente o quasi sulle spalle delle donne

Da qui il tema si concentra sull'importanza dell'urgente cambiamento della cultura aziendale e non solo sulle differenze di genere, ma sul senso stesso di fare impresa, e questo anche tramite un necessario diverso utilizzo e progettazione dei piani di welfare.

Progetto APID

Finalità e obiettivi sono, oltre a un forte senso sociale nel documentare e porre il tema del welfare nelle aziende femminili, anche il proporre idee e azioni virtuose in questo senso



Tramite il *questionario del progetto Apid* e sostenute dai suoi risultati, è ora chiaro che si debba fare un passo avanti e puntare su **un'innovazione prima di tutto culturale**

- *La crisi e la pandemia sembrano un volano per incrementare il welfare*
- **Proposta:** *costruire una visione di medio-lungo periodo che vada oltre le misure difensive*, mettendo in campo interventi di natura anticiclica, per aiutare le imprenditrici a ripartire.

Ma quali sono le reali necessità di un'impreditrice e della sua impresa?

L'obiettivo di APID Imprenditorialità Donna con “Il Welfare delle PMI femminili” ,
è proprio quello di scoprirlo e produrre dei risultati che vadano a favore delle imprenditrici, per creare un sistema di welfare “a misura di imprenditrice”.

Un approccio che parta dal basso e dai reali bisogni di un'impresa gestita da una donna che vuole creare un clima aziendale positivo e di crescita comune.

Di fatto la realtà spesso vede che l'organizzazione aziendale ricade su di una sola persona nelle piccole e microimprese

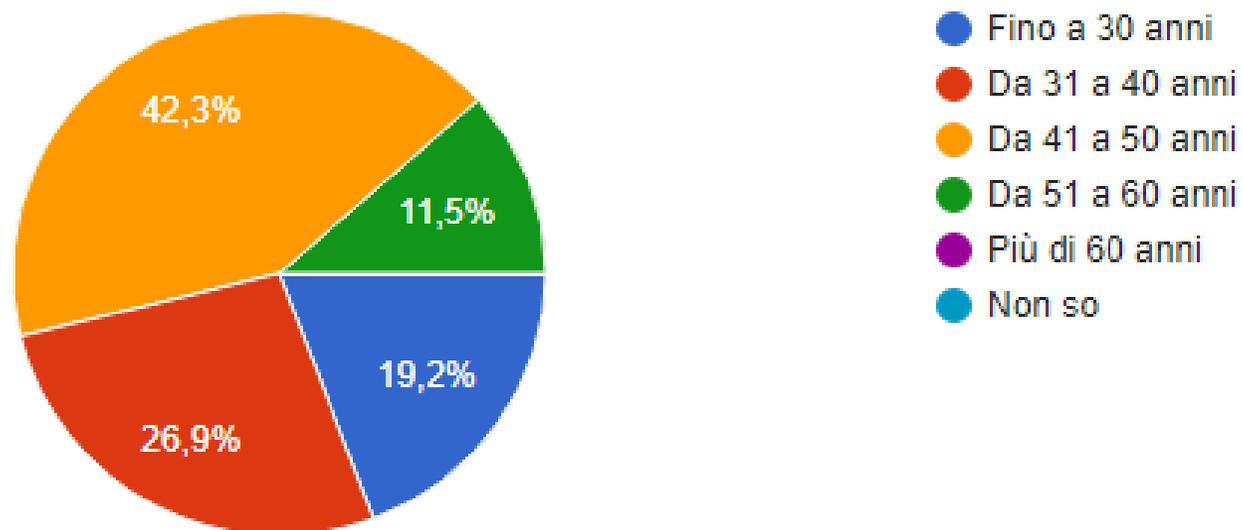
Sviluppo e metodologia

Progetto concepito in più fasi:

- Attenta gestione coordinamento
- Somministrazione del questionario
- Raccolta dei dati
- Produzione di un report
- Attivazione di webinar a tema
- Condivisione dei risultati

- Questionario concepito in **tre fasi**
- **Una** parte generale di raccolta di dati anagrafici
- **una** parte per dipendenti
- **una** parte dedicata per imprenditrici
- Imprenditrici coinvolte più del 50%
- Sono state invitate centinaia di imprenditrici che hanno risposto per una percentuale media del 25%
- ***Innovativa la parte dedicata ai bisogni delle imprenditrici con riferimento ad un possibil welfare dedicato***

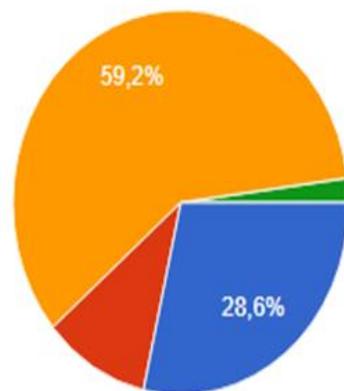
Cosa ne emerge?



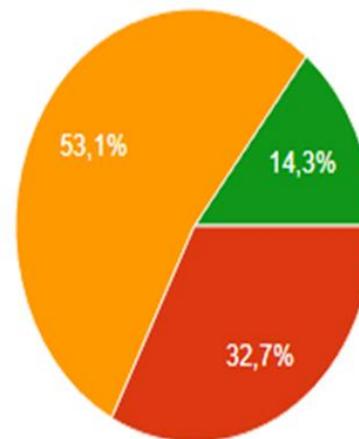
Si viene a declinare un quadro anagrafico molto interessante. La figura media che ha risposto al questionario ha per lo più dai 45 ai 64 anni, si individua una scarsissima presenza di over 64, come naturale, ma si rileva anche una scarsa presenza di giovani dai 18 anni ai 35.

Questo trova riscontro nella domanda in cui viene chiesta alle imprenditrici l'età media dei dipendenti in azienda

La media è altamente scolarizzata, sposata e con figli



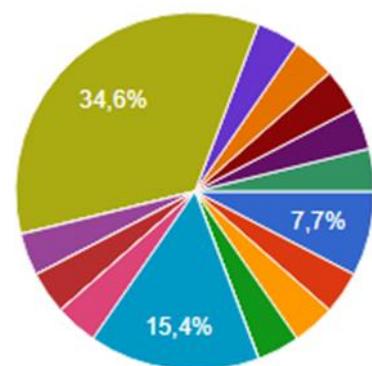
- Celibe/Nubile
- Divorziat*
- Coniugat*
- Vedov*



- Scuole media inferiore
- Diploma di maturità
- Laurea
- Master/Corso di specializzazione

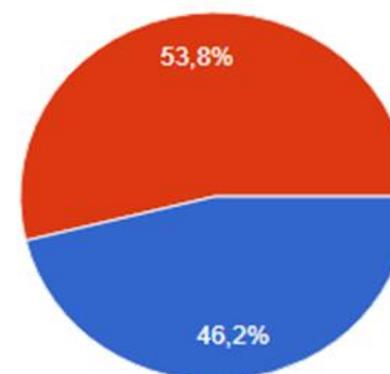
La maggioranza delle imprese coinvolte ha dai **5 ai 15 dipendenti**, con una distribuzione **paritaria di genere**, dove i **tre settori** maggiormente interessati si rivelano perfettamente in linea con i settori in espansione sul mercato ovvero:

- 1 supporto alle imprese,
- 2 dettaglio e dato interessante, attività professionali scientifiche,
- 3 attività al dettaglio e food



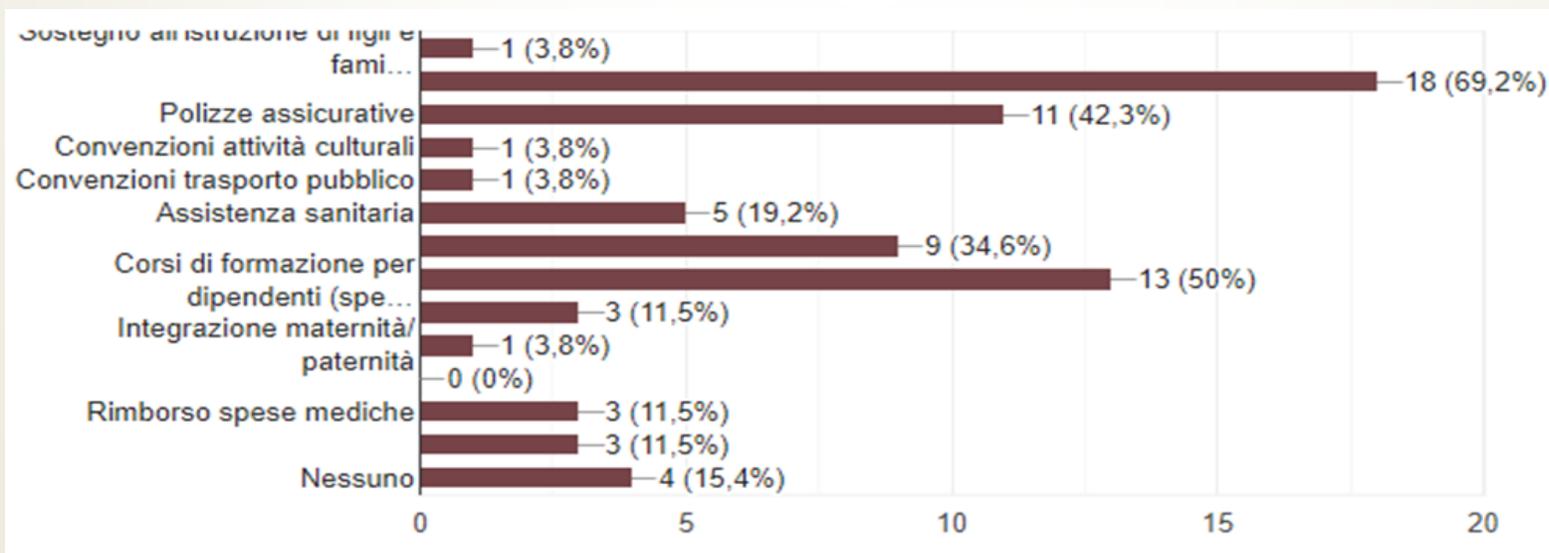
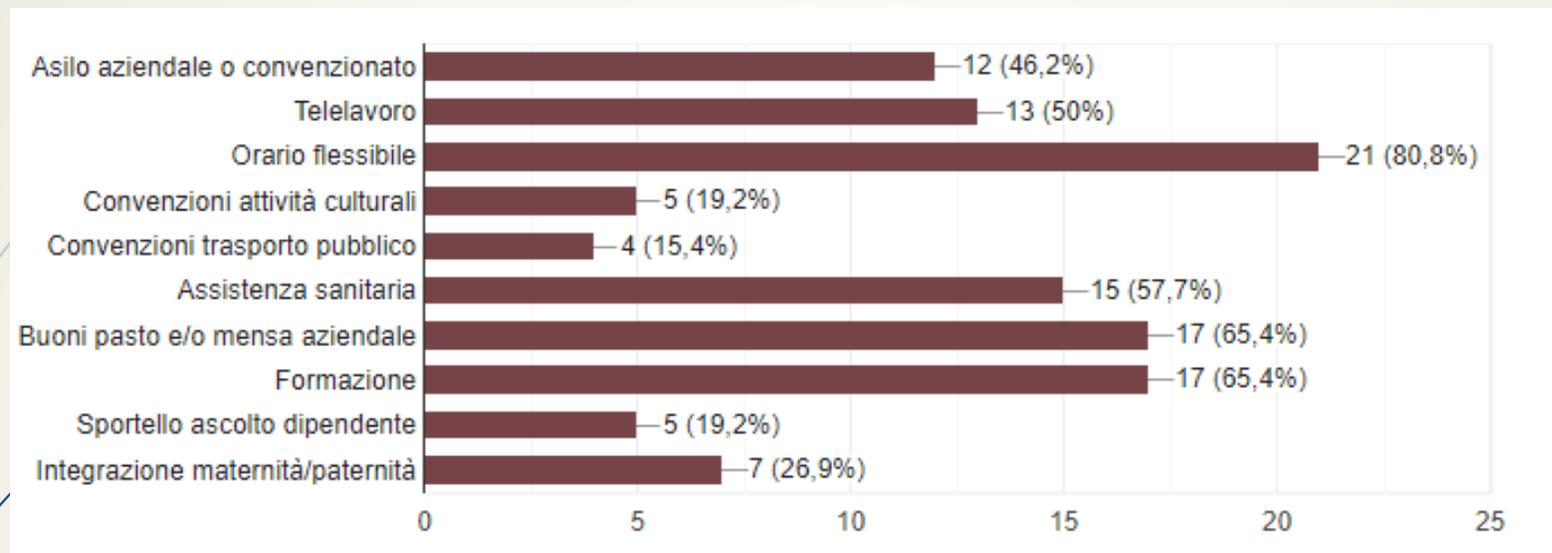
- Commercio al dettaglio food
- Commercio al dettaglio no food
- Commercio all'ingrosso
- Servizi di alloggio
- Attività immobiliari
- Attività professionali, scientifiche
- Servizi finanziari e assicurativi
- Servizi di supporto alle imprese

▲ 1/3 ▼



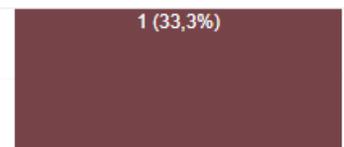
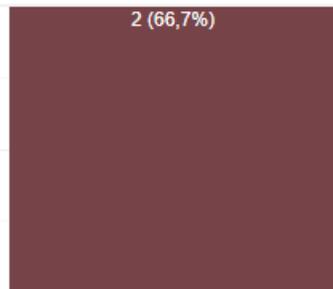
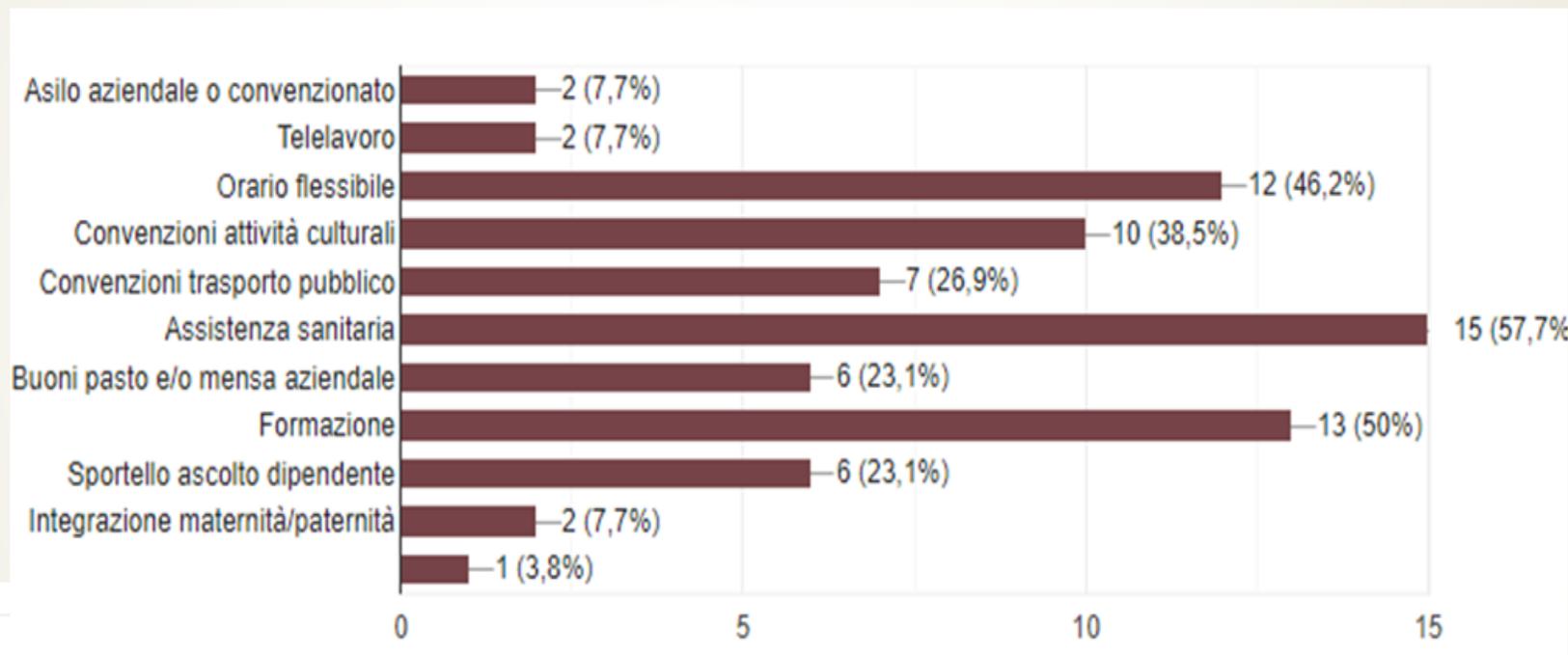
- Maggioranza maschile
- Maggioranza femminile

Interessante comparare il primo grafico che ci informa quali tipi di welfare le imprenditrici conoscono e quali applicano



Alla domanda, in **quanto imprenditrice**, di quale dei seguenti sistemi di welfare vorrebbe personalmente usufruire, se fosse possibile?

Spicca un risultato importante; ovvero **formazione** più che orario flessibile, **convenzioni culturali** più di altri benefit, ma anche trainer personale anche le l'assistenza rimane un dato importante



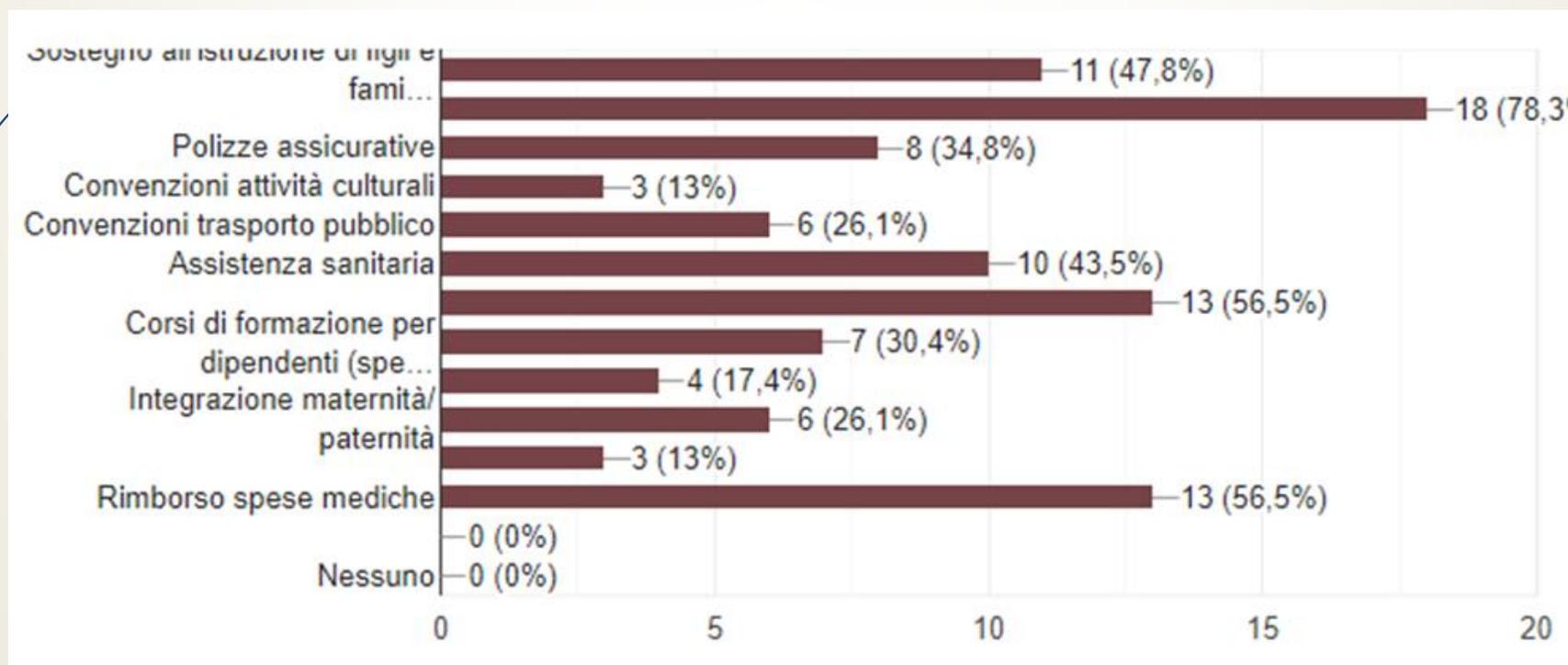
Personal trainer, sportello ascolto av...

sessioni di team building e crescita cu...

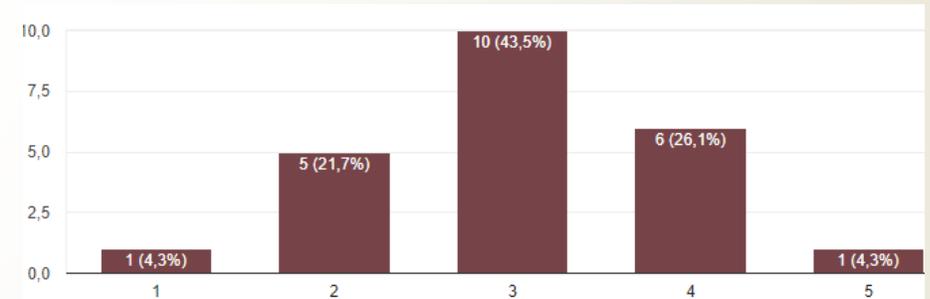
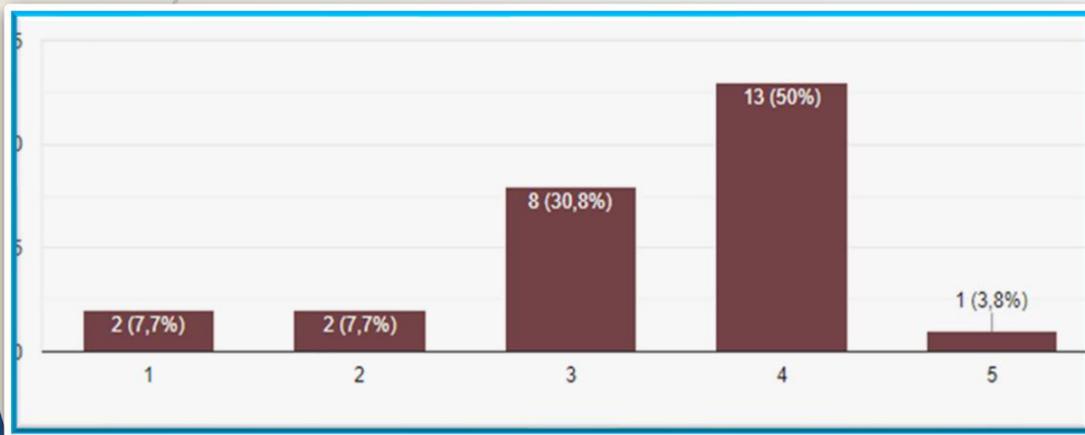
Le stesse domande rivolte però ai *dipendenti* vede ai primi posti rimborsi vari, assistenza sanitaria e sostegno familiare A scapito della cultura o formazione.

Risultato interessante laddove si individuava nel welfare, da parte dei dipendenti, un mezzo per benefit di integrazione a quello statale.

Welfare di secondo e di primo livello non vengono percepiti nella loro differenza

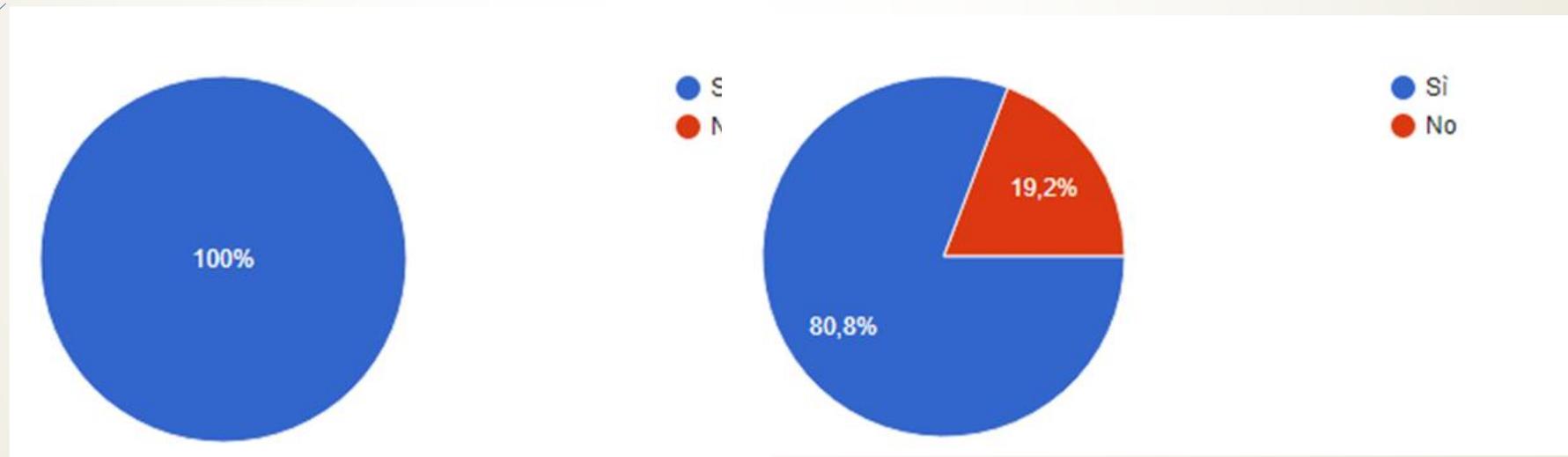


Alla domanda:
si ritiene soddisfatta, in quanto **imprenditrice** dell'equilibrio tra lavoro e vita? (Si veda grafico a destra) e stessa domanda alle **dipendenti** (grafico sx,) le dipendenti sono più soddisfatte

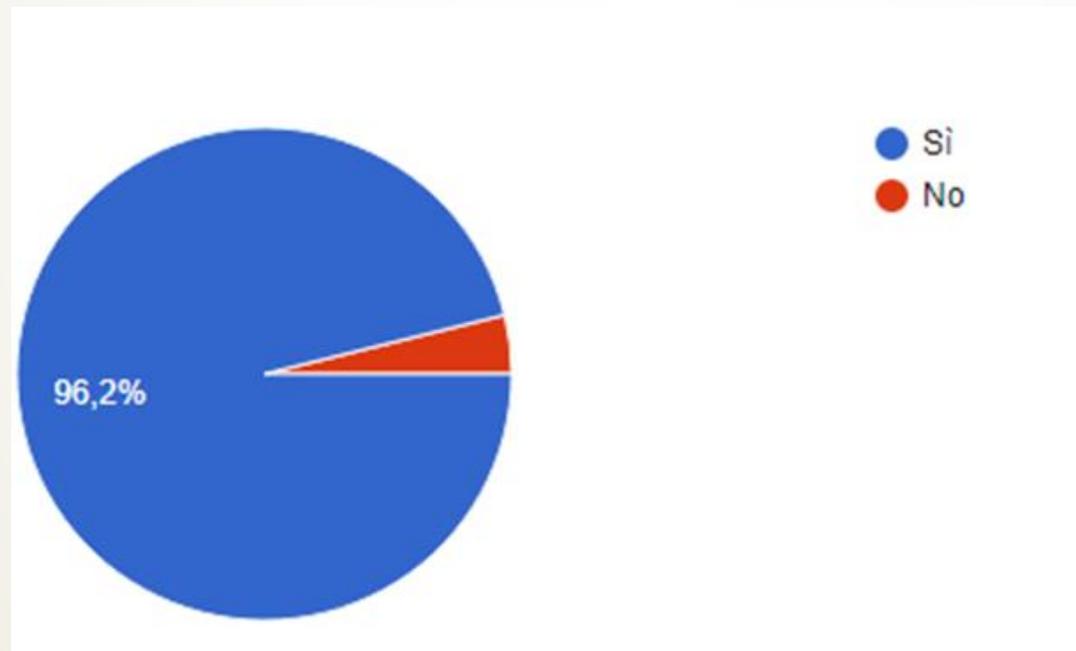


**Sempre per le imprenditrici alla domanda:
crede nell'importanza della formazione continua?** 100 % di risposte
affermative.

Questa si collega ai risultati molto positivi rispetto all'intenzione, nel futuro,
di porre in atto altri o nuovi sistemi di welfare nell'azienda che ha un buon
80% di risposte affermative.



Risposta **molto positiva** anche alla domanda:
è disponibile a partecipare a dei webinar informativi, esplorativi e di approfondimento sul tema dei sistemi di welfare aziendali, dobbiamo però constatare che solo il 50% delle imprenditrici è a conoscenza delle agevolazioni fiscali in merito





Chiedendo inoltre alle **imprenditrici** se, potendo intervenire sulla fornitura e la fruizione di servizi utili a migliorare la vita aziendale e la sua personale quotidianità, su cosa interverrebbe?

- Flessibilità dell'orario
- Segreteria disbrigo pratiche personali, piattaforma servizi
- Migliore organizzazione attività presso clienti
- Formazione e aiuto nell'equilibrio lavoro/famiglia
- Palestra interna
- Semplificazione burocratica

Alla fine alla domanda a quale tipo di welfare sarebbe maggiormente propensa?

I dipendenti pensano di più al welfare come un benefit importante anche a livello economico.

- 1. Rimborso spese mediche**
- 2. Assistenza studio**
- 3. Smart working**
- 4. Bonus carburante, cibo**



Risultati attesi e risultati conseguiti.

Senza dubbio i progetti di welfare hanno migliorato il processo partecipativo e il rapporto interno dei **dipendenti**, ai quali i progetti sono per lo più rivolti, aiutando a superare eventuali situazioni di conflitto percepite o esistenti in azienda e a giungere a soluzioni condivise sulle quali le imprenditrici si impegnano a realizzare progetti

Per quello che **riguarda le imprenditrici**, all'84% si sono dimostrate interessate a partecipare a dei webinar informativi, esplorativi e di approfondimento sul tema dei sistemi di welfare aziendali e la quasi totalità di loro, riterrebbe utile la possibilità di **unirsi ad un network il cui obiettivo è mettere a fattor comune i bisogni delle imprenditrici e definire una strategia per un welfare a favore dell'imprenditoria femminile.**

Il processo partecipativo, infine si è rivelato efficace e significativo nel chiarire la necessità di proporre una nuova cultura d'impresa.

Le imprenditrici si sono rivelate l'anello debole della catena.

Soggette a dover amministrare e somministrare i benefit, per lo più economici del welfare, ne possono approfittare davvero molto poco.

Laddove è più forte il bisogno di costruire una **nuova cultura aziendale** che non può più pensare che il welfare sia solo di tipo economico o assistenziale, ed a esclusivo appannaggio dei dipendenti.

Dobbiamo imparare a cercare altri tipi di sostegno che migliorino l'engagement a favore della creazione di una nuova cultura aziendale,

non possiamo e non dobbiamo più dimenticare che le imprenditrici hanno gli stessi bisogni delle dipendenti in quanto madri, mogli, figlie e persone con il medesimo carico di cura delle dipendenti.

A questo proposito, offrire soluzioni di welfare alle imprenditrici con l'obiettivo di migliorare la loro soddisfazione, non solo contribuisce a diffondere il benessere, ma pone le basi per creare un ambiente di lavoro creativo e collaborativo e raggiungere gli obiettivi.

Dobbiamo supportare lo sviluppo di una **cultura aziendale agile** che sia in grado di valorizzare tutti i ruoli professionali e rispondere alle diverse esigenze, che non possono essere esclusivamente tarate su benefit di tipo assistenziale.

La nuova cultura d'impresa dovrebbe, inoltre, permettere alle donne di raggiungere gli obiettivi di carriera che desiderano e/o di acquisire nuovi ruoli, infine dovrebbe essere una cultura più inclusiva, responsabile e di vero supporto

GRAZIE

