

**WELFARE**

# E ORA L'AZIENDA FA STUDIARE I TUOI FIGLI

di Myriam Defilippi

Spazi per i compiti, soldi per i libri e orientamento scolastico. Sempre più imprese offrono ai dipendenti benefit per sostenere l'educazione dei ragazzi. E alleggerire le spese

**F**ar studiare i figli è complicato: quando sono piccoli serve tempo per accompagnarli a scuola e seguirli nei compiti, quando crescono occorrono soldi per affrontare sempre più spese e anche competenza per individuare il percorso migliore per loro. Sono, questi, fronti scricchiolanti, visto che una famiglia su 4 non ce la fa con il solo reddito a coprire i costi dell'istruzione, più di 1 ragazzo su 10 si ferma alla terza media (o neppure la raggiunge) e l'anno scorso oltre 1.100.000 potenziali contratti di lavoro sono saltati perché non era disponibile personale con la preparazione richiesta (vedi i box in queste pagine). E se l'intervento dello Stato arretra, avanza quello di alcune imprese: secondo il Rapporto 2019 del bilancio di welfare delle famiglie italiane di Mbs consulting, il 16,8% delle famiglie di lavoratori dipendenti trovano in azienda una o più iniziative dedicate all'istruzione. Vediamo quali.

**Promuovere il senso di appartenenza.** Una recente ricerca promossa da Edenred, leader nei servizi di welfare aziendale, dice che i millennials chiedono soprattutto rimborso di baby sitter e rette del nido e permessi aggiuntivi di paternità e maternità. Per chi ha figli in età scolare le esigenze mutano. «Si va da interventi specifici, come il rimborso delle rette di iscrizione ai viaggi studio, ad altri più generali, come lo smart working, che consente ai genitori una gestione più flessibile dei tempi di lavoro e, di conseguenza, anche di seguire i figli negli impegni scolastici» spiega Sonia Vazza-

**I COSTI DELL'ISTRUZIONE**

**9,4%**

L'aumento della spesa per l'istruzione sostenuta dalle famiglie italiane nel 2018.

**25%**

Le famiglie che per pagare la scuola devono intaccare i risparmi o chiedere aiuto ad altri.

**36,7%**

Le famiglie che rinunciano a spese per la scuola bloccando così il percorso di studio dei figli.

Fonte: Mbs Consulting

to di promuovere con varie iniziative proprio i dipendenti che hanno figli, aiutandoli con il buono libri o con il doposcuola in cui possono lasciare in piena tranquillità i bambini, certi che verranno seguiti nello svolgimento dei compiti e in attività all'aria aperta e ricreative, dal canto ai lavoretti di pittura. L'obiettivo ultimo è di aprire al maggior numero di persone possibile, anche non dipendenti del Gruppo Orogel, il nostro doposcuola così da rendere un servizio di pubblica utilità alla comunità nella quale operiamo».



**BIMBI IN UFFICIO**

In vari Paesi tra cui l'Italia, alcune aziende consentono in giorni speciali di portare i figli in ufficio. Qui a fianco, Victoria, 6 anni, e Tripp, 4, con il papà Peter Mancuso, trader alla Borsa di New York.

no, coordinatrice di Attività e ricerca della Fondazione Marco Vigorelli. «Noi ci occupiamo di corporate family responsibility, cioè puntiamo sulla centralità della famiglia nella vita dell'azienda, e guardiamo alle buone pratiche non solo in ottica di sostenibilità economica, ma anche sociale e soprattutto culturale». Proprio la famiglia come fulcro riecheggia nelle parole di Bruno Piraccini, presidente di Orogel: «La nostra azienda si fonda sui principi della cooperazione e del sostegno tra soci. La nostra idea è quella di una famiglia, vera, grande e in crescita. Per questo abbiamo scel-



**Stimolare la creatività.** «I bambini sono benvenuti anche da noi» spiega Sonia Malaspina, Direttore Hr Danone SN Sud Europa, azienda che nel “pacchetto welfare” offre di default a ogni dipendente 2.000 euro, cifra poi spesa in buona parte per libri, rette scolastiche e campus estivi. «Si tratta di promuovere un vero salto culturale. Una volta portare i bambini in ufficio in caso di necessità era un tabù. Invece è bastato dimostrare apertura e dare ai ragazzini la possibilità per un giorno di stare a fianco della mamma o del papà al lavoro. Richiede un budget limitato, ma ha un impatto positivo anche organizzare un Open day in cui i ragazzi - ormai laureandi - incontrano i direttori del personale di alcune aziende e simulano colloqui per acquisire familiarità con i processi di selezione. Interventi di questo tipo aumentano l’ingaggio e la fedeltà delle persone. Oggi, infatti, si fanno lavori meno routinari, ma che implicano creatività. Per riuscire bene occorre essere il più possibile alleggeriti dalle preoccupazioni». Risultato? I dipendenti sono grati perché si sentono presi in considerazione come persone e non solo come lavoratori. Lo conferma Monica Gussoni, direttrice Area risorse umane Università Ca’ Foscari di Venezia, una degli apripista del welfare nel settore pubblico: «Una mamma che ha avuto accesso

**LAVORARE OGGI RICHIEDE CREATIVITÀ. PER RIUSCIRCI OCCORRE ESSERE SOLLEVATI DALLE PREOCCUPAZIONI, COMPRESSE QUELLE SUI FIGLI**

**I GIOVANI, LA SCUOLA E IL FUTURO**

**14%**

I ragazzi che lasciano la scuola dopo aver frequentato al massimo la terza media.

**27%**

I laureati nella fascia d’età 25-34 in Italia (la media Ocse è del 44%).

**26%**

I potenziali posti di lavoro, su 4.500.000, rimasti vuoti nel 2018 perché non si sono trovate persone con le giuste competenze.

Fonti: Excelsior, Istat, Ocse

a una delle nostre postazioni di telelavoro di recente mi ha scritto: “Potere portare mio figlio a scuola è impagabile”. È proprio quello a cui miriamo: creare un legame positivo tra la nostra istituzione, il personale e la sua famiglia. In quest’ottica proponiamo sia momenti ludici come laboratori artistici aperti ai bambini in occasione di mostre organizzate dall’ateneo sia contributi economici, per esempio per l’acquisto di libri scolastici o l’iscrizione in palestra dei figli».

**Costruire il domani.** C’è poi una domanda, «Cosa faccio fare a mio figlio da grande?»»,

di fronte alla quale ci si incaglia in 2 snodi: la terza media e la quarta/quinta superiore. Il rischio di errore è alto: AlmaDiploma dice che quasi la metà dei diplomati, potesse tornare indietro, farebbe una scelta diversa. «Madri e padri coltivano spesso ambizioni che non rispecchiano le attitudini dei figli e hanno di solito una visione ferma alle professioni tradizionali» spiega Fabio Galluccio, cofondatore di Jointly, impre-

sa che realizza soluzioni di welfare aziendale tra cui il programma di orientamento Push to Open. «Nei 4 mesi in cui si sviluppa Push to Open proponiamo questionari, webinar e incontri in varie città. I ragazzi hanno la consulenza di psicologi ed esplorano le tante opportunità del mercato del lavoro, anche

quelle più nuove: parlano con cuochi, esperti di digitale e fondatori di start up». A offrire questo servizio ai dipendenti e ai loro figli sono soprattutto grandi aziende, come banche e assicurazioni, diffuse sul territorio nazionale. Strumenti così portano benefici tangibili: il 98% dei diplomandi che ha partecipato lo scorso anno a Push to Open sostiene di aver migliorato la propria capacità di scelta. E 1 su 3 ha più fiducia nell’Italia come Sistema-Paese; ha, insomma, più speranze per sé e per il (nostro) futuro.