

Il Welfare aziendale nelle imprese agricole a gestione femminile



Conciliazione Vita-Lavoro

Sistema Socio Sanitario



ATS Milano
Città Metropolitana

Alleanza Locale di Conciliazione – Capofila Città Metropolitana di Milano
Iniziativa finanziata da Regione Lombardia a supporto degli interventi di conciliazione vita – lavoro
Piano territoriale di ATS della Città metropolitana di Milano 2017/2018

Il Welfare aziendale in Italia

In Italia, il welfare aziendale, inteso come l'insieme di beni e servizi non monetari forniti da un'azienda ai propri dipendenti e/o ai loro familiari, è un modello sempre più recepito nelle politiche aziendali. Ciononostante, secondo il rapporto Welfare Index PMI del 2019, il 54% delle PMI italiane ha ancora poca consapevolezza dei vantaggi del welfare aziendale.

Il welfare aziendale può costituire un gioco win-win: vantaggioso sia per i lavoratori (miglioramento della qualità della vita) sia per gli imprenditori (crescita della soddisfazione dei dipendenti e aumento della produttività).

Occupazione femminile nel settore agricolo italiano

Secondo un rapporto della Commissione Agricoltura della Camera dei deputati del 24 settembre 2019, circa il 33% delle aziende agricole italiane è condotta da donne.

Anche nelle aziende a conduzione maschile, la donna svolge spesso un ruolo pro-attivo nella gestione dell'azienda, in qualità di coniuge del titolare.

Da un punto di vista demografico, in base ai dati pubblicati nel 2015 sull'Annuario dell'Agricoltura Italiana, il 49% delle imprenditrici donne ha superato i 60 anni e solo il 9% è al di sotto dei 40 anni.

Un'indagine sul Welfare aziendale

Al fine di valutare la conoscenza e la diffusione delle politiche di welfare aziendale nelle aziende agricole della Città Metropolitana di Milano a conduzione femminile, l'Associazione IRENE ha promosso la somministrazione di un questionario a 10 aziende di 10 diversi comuni del territorio.

La dimensione delle aziende coinvolte varia in un *range* tra i 3 a 21 dipendenti, con un valore mediano di 6 dipendenti.

I risultati ottenuti consentono di approfondire la conoscenza sui principali dati strutturali delle realtà territoriali coinvolte nell'indagine, così come sulle loro valutazioni sui temi in oggetto.

Trattandosi di un campione limitato (10 aziende), i risultati non hanno valore statistico in termini di descrizione dell'universo di riferimento; essi offrono, tuttavia, un quadro significativo di informazioni e spunti di riflessione basati su una base di dati reali diversificata e rilevante.

Il personale impiegato nelle aziende

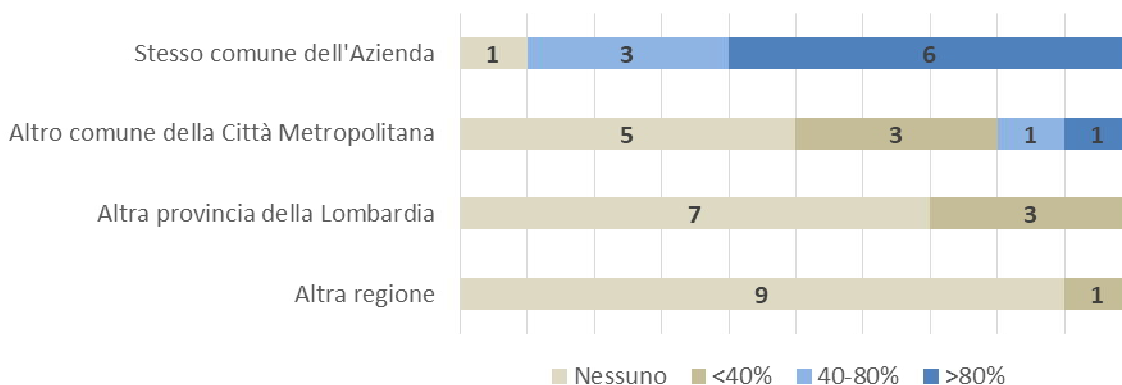
Le 10 aziende coinvolte nell'indagine hanno dimensione variabile, tra 3 e 21 dipendenti. A diversificarsi sono, inoltre, alcune delle caratteristiche salienti nell'ottica di descrivere, da un punto di vista qualitativo, la forza lavoro (Fig. 1).

Fig.1 Caratteristiche della forza lavoro nelle 10 aziende

- ✓ Nelle 10 aziende rilevate, **le lavoratrici rappresentano il 40%** della forza lavoro totale impiegata.
- ✓ 6 aziende su 10 hanno dichiarato di avere almeno un/a lavoratore/trice di nazionalità non italiana. Complessivamente, **gli/le stranieri/erappresentano il 21%** della forza lavoro totale.
- ✓ 7 aziende su 10 hanno dichiarato di avere almeno un/a lavoratore/trice impiegato part-time. Complessivamente, **i/le lavoratori/trici part-time sono il 20%** della forza lavoro totale.
- ✓ 7 aziende su 10 hanno dichiarato di avere almeno un/a lavoratore/trice con figli piccoli, minori di 5 anni di età, a carico. Complessivamente, sono il **14% i lavoratori/trici con un figlio piccolo**.
- ✓ 2 aziende su 10 hanno dichiarato di avere almeno una **lavoratrice in congedo di maternità**.

Dove risiedono i lavoratori impiegati nelle aziende esaminate? Quanto pesa il tema della mobilità per raggiungere il posto di lavoro? Secondo i dati forniti (Fig.2), la maggioranza dei lavoratori risiede nello stesso Comune dell'azienda, ma non mancano casi di lavoratori pendolari provenienti da altri comuni della Città Metropolitana. Di minore entità, ma comunque presenti, sono le situazioni di pendolari che risiedono in diverse province della Lombardia o altre Regioni.

Fig.2 Numero di aziende, sulle 10 rilevate, rispetto al comune di provenienza dei lavoratori



I servizi di welfare già attivati e quelli di interesse

La flessibilità oraria in entrata ed uscita rappresenta la misura di welfare più frequentemente attivata nelle aziende consultate: 7 casi su 10 (Fig.3). Le metà dei soggetti ha inoltre dichiarato di offrire consulenza fiscale e/o legale ai propri impiegati, mentre la mensa e le attività formative, oltre a quelle obbligatorie, sono implementate in 4 aziende. Meno frequentemente si riscontrano altri servizi di welfare tra cui: prevenzione e assistenza sanitaria, sostegno per la cura dei familiari e accudimento di figli piccoli.

Fig.3 Numero di aziende, sulle 10 rilevate, che hanno già attivato i seguenti servizi di welfare

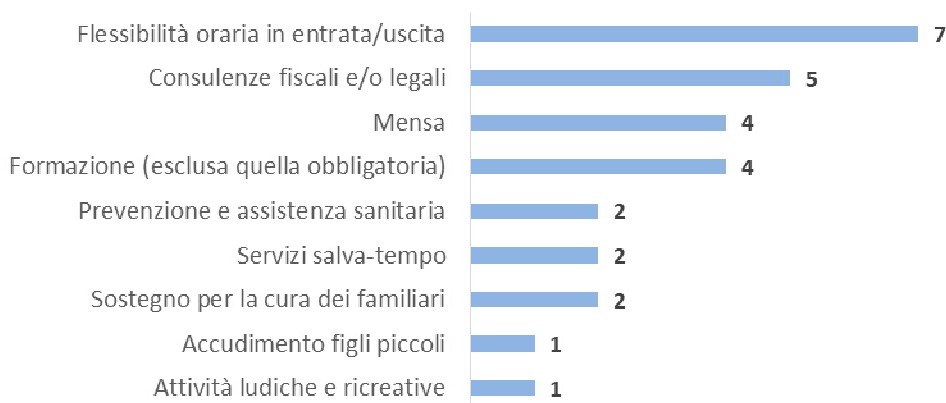


Fig.4 Numero di aziende, sulle 10 rilevate, interessate all'attivazione dei servizi di welfare aziendale



Ampliando la prospettiva d'indagine, si è verificato l'interesse delle aziende ad attivare misure di welfare eventualmente non ancora implementate (*fig.4*). Le aziende hanno mostrato interesse ad erogare buoni e attivare convenzioni per favorire anche le attività ricreative dei loro dipendenti (6 su 10). Servizi di supporto allo studio dei figli (5 su 10), sostegno per la cura dei familiari, servizi salva-tempo, protezione e assistenza sanitaria (4 su 10) sono le altre opzioni che hanno raccolto maggiore consenso. Altre misure di welfare suggerite hanno riscontrato minor interesse anche perché, in alcuni casi, già attivate nelle aziende.

Fig.5 Opinioni presenti nelle 10 aziende su misure di welfare aziendale

- ✓ Per 8 aziende su 10 **il lavoro a distanza (lavoro agile) non rappresenta un'alternativa valida** al lavoro tradizionale (spesso il lavoro va svolto in loco, ad esempio nei campi o nella gestione zootecnica).
- ✓ 7 imprenditrici su 10 considera che **il welfare aziendale influisca positivamente sulla motivazione** dei dipendenti.
- ✓ 4 aziende su 10 ritiene che il **freno maggiore allo sviluppo del welfare aziendale siano i costi**. Ciononostante, 7 su 10 sono d'accordo nel considerare il Welfare aziendale un investimento.
- ✓ Se le condizioni lo consentissero, 7 aziende su 10 sarebbero **pronte a puntare sul Welfare aziendale**.

Le opinioni espresse dai soggetti coinvolti sul welfare aziendale sono per lo più positive (fig.5). Malgrado il lavoro agile non possa strutturalmente rappresentare, nella maggior parte dei casi, un'alternativa applicabile nel settore agricolo, e pur frenati dai costi legati all'attivazione di altre misure di welfare, vi è una diffusa consapevolezza circa il potenziale impatto positivo di quest'ultimo sui lavoratori. Anche per questo motivo, la maggior parte delle aziende (7 su 10) si dichiara pronta a investire e puntare maggiormente sul welfare aziendale.

Welfare aziendale e conciliazione vita-lavoro

Il tema della conciliazione vita-lavoro riguarda, oltre che i dipendenti, anche le imprenditrici agricole. Anche in considerazione di questa evidenza, sono state effettuate alcune interviste a imprenditrici nella città Metropolitana di Milano, al fine di valutare la loro condizione di lavoratrici e le difficoltà maggiori che hanno incontrato nel conciliare la vita al lavoro.

L'iniziativa ha coinvolto le seguenti imprenditrici: Elisa Pozzi (ZIPO), Dolores Sgariboldi (Cascina Contina), Renata Lovati (Cascina Isola Maria), Anna Baroni (Cascina Aia), Pinuccia Ranghetti (Cascina Gavazzo). Le aziende coinvolte sono tutte imprese a gestione familiare, ad eccezione di Cascina Contina, che è una cooperativa sociale.

Dalle interviste condotte è emerso come, rispetto al passato, la donna scelga oggi in modo più autonomo e consapevole di lavorare nel settore agricolo. Nelle realtà imprenditoriali familiari, la conciliazione vita-lavoro per l'imprenditrice donna è resa possibile dal supporto degli altri membri della famiglia. Laddove, invece, la donna non possa contare sul "supporto familiare", risulta necessario una presa in carico da parte del soggetto pubblico. In particolare, l'accesso ai servizi di

asilo nido risulta difficoltosa per le imprenditrici del settore agricolo, in considerazione dell'incompatibilità degli orari di apertura degli asili nido con quelli del lavoro agricolo.

Conclusioni

Buona parte delle aziende prese in esame ha già avviato un percorso di sviluppo di un sistema di welfare aziendale, per lo più utilizzando il supporto di consulenze e risorse messe a disposizione dai progetti promossi in precedenti bandi conciliazione e ha espresso la volontà di proseguire in questo percorso virtuoso.

La presenza di lavoratori e lavoratrici con figli piccoli a carico, nonché di lavoratrici in congedo di maternità, rispettivamente nel 70% e nel 20% delle aziende prese in esame, suggerisce la valenza strategica di investire nella realizzazione di servizi di accudimento flessibili e compatibili con la particolarità del lavoro agricolo. In generale, la conciliazione vita-lavoro delle imprenditrici è possibile soprattutto laddove vi è sostegno da parte della famiglia.

Allegato 1: Questionario somministrato alle aziende coinvolte

- 1) **Specificare il Comune in cui ha sede l'Azienda**
- 2) **Quante persone lavorano nella Vostra Azienda?**
- 3) **Quante sono le lavoratrici donne?**
- 4) **Ci sono lavoratori/trici di nazionalità non italiana?**
 - a. Se sì, indicare il numero
- 5) **Ci sono lavoratori/trici part-time?**
 - a. Se sì, indicare il numero
- 6) **Ci sono lavoratori/trici con figli piccoli a carico (meno di 5 anni)?**
 - a. Se sì, indicare il numero
- 7) **Ci sono lavoratrici attualmente in congedo di maternità?**
- 8) **Dove risiedono i lavoratori/le lavoratrici dell'Azienda?**
 - a. Stesso Comune dell'Azienda
 - b. Altro Comune della Città Metropolitana
 - c. Altra Provincia della Lombardia
 - d. Altra Regione
- 9) **Quali dei seguenti servizi di welfare e conciliazione sono attualmente previsti per i lavoratori/le lavoratrici dell'Azienda? Quali servizi l'Azienda sarebbe interessata a offrire? Selezionare solo le opzioni pertinenti**
 - a. Flessibilità oraria in entrata e in uscita
 - b. Mensa
 - c. Buoni pasto
 - d. Formazione (al di là di quella obbligatoria)
 - e. Asilo nido per i figli dei dipendenti
 - f. Attività ludiche e ricreative
 - g. Servizi salva-tempo (assistenza nelle pratiche burocratiche, lavanderia...)
 - h. Sostegno per la cura dei familiari, bambini/e, anziani/e, disabili
 - i. Supporto allo studio (buoni per i libri di testo, borse di studio, attività di doposcuola...)
 - j. Servizi di accoglienza di figli/e minori in periodi di sospensione del calendario scolastico
 - k. Buoni e convenzioni (sport, palestra, cultura, trasporti, viaggi, servizi per la casa, etc...)
 - l. Consulenze fiscali e/o legali
 - m. Prevenzione e assistenza sanitaria (al di là della copertura pubblica)
- 10) **Indicare per le seguenti affermazioni quanto si è d'accordo (1 "per niente d'accordo", 7 "pienamente d'accordo):**
 - a. Nel mio settore, il telelavoro e lo smartworking possono essere un'alternativa alle forme di lavoro tradizionale.
 - b. Il Welfare aziendale influisce positivamente sulla motivazione e la produttività dei dipendenti.

- c. A parità di esborso monetario, i lavoratori preferirebbero un aumento retributivo a maggiori benefit e servizi.
- d. I servizi di Welfare aziendale hanno costi monetari e organizzativi elevati che solo le aziende di grandi dimensioni possono sostenere.
- e. Ciò che frena maggiormente lo sviluppo del Welfare aziendale è l'aspetto economico.
- f. I servizi di Welfare aziendale sono un investimento, non un costo.
- g. Se le condizioni lo consentissero, la mia Azienda punterebbe maggiormente sul Welfare aziendale.

Allegato 2: Traccia intervista telefonica

- ✓ Da quanti anni lavori nel settore?
- ✓ Lavoravi già nel settore prima di diventare imprenditrice?
- ✓ Ritieni che una per donna la gestione di un'impresa sia facilmente conciliabile con la vita familiare? Quali sono le difficoltà e come le hai affrontate?
- ✓ Quali azioni potrebbero mettere in campo le istituzioni per supportare le imprenditrici nella conciliazione vita-lavoro?