

RAPPORTO WELFARE

Agevolazioni per famiglie e formazione, il welfare che conquista i Millennial

Per i Millennial è importante lavorare in un'azienda che offra piani di welfare specifici per i dipendenti giovani, soprattutto servizi in grado di facilitare la creazione di una famiglia, come per esempio il rimborso dell'asilo nido, permessi aggiuntivi per la maternità e la paternità, convenzioni con negozi per bambini. A tracciare la fotografia delle aspettative su questo fronte è l'indagine 2018 dell'Osservatorio Generazione Z Millennials, lavoro e welfare aziendale promossa da Edenred (attiva nel settore dei buoni pasto, del welfare aziendale e dell'expense management) e **Orienta** (agenzia per il lavoro) e realizzata su un campione di oltre 5 mila ragazzi.

La maggior parte dei Millennial (la generazione nata tra gli anni Ottanta e il Duemila) attribuisce, infatti, un ruolo centrale al welfare nella creazione di un ambiente professionale positivo, come dimostra il fatto che per l'83,5% circa degli intervistati l'azienda ideale dovrebbe avere programmi di welfare dedicati ai giovani dipendenti. Questo elemento è considerato molto rilevante soprattutto nella prospettiva di potersi creare una famiglia. Non per nulla il 95% del campione ha risposto che è molto importante che un'impresa preveda servizi in grado di agevolare la realizzazione di una famiglia, come per esempio il pagamento della baby-sitter, programmi di informazione medica sulla gravidanza, permessi aggiuntivi per la paternità e la maternità, bonus spesa.

Oltre a ciò, per la stragrande maggioranza (l'81,5%) l'impresa ideale è quella che valorizza le potenzialità dei dipendenti, facendoli crescere in un contesto meritocratico. Altri fattori da non trascurare sono poi i benefit (per il 32,3% circa degli intervistati), come il computer, il cellulare, i corsi di formazione, le convenzioni con negozi e palestre, l'assicurazione sanitaria, i viaggi, cui si aggiunge la possibilità di gestire in autonomia l'orario e il luogo di lavoro.

A completare il quadro ci sono, infine, le tendenze relative al tipo di lavoro e alle competenze. Da questo punto di vista l'88,9% del campione ha indicato una forte preferenza per il lavoro da dipendente e c'è una maggiore propensione alle attività intellettuali (nel 66,5% dei casi) rispetto a quelle manuali (indicate dal 33,5%). Per quanto riguarda le competenze, le nuove generazioni ritengono che contino principalmente quelle professionali (per il 57,6%) rispetto alle cosiddette soft skill (con il 42,3% delle preferenze). (riproduzione riservata)

Irene Greguoli Venini

