

Welfare aziendale, come vengono sostenute le neomamme al loro

☰ 🔍 📄 **Sostenibilità** Welfare aziendale, come vengono sostenute le neomamme al loro rientro

Il 63% delle donne ha dato le dimissioni nel 2022 per l'impossibilità di conciliare lavoro e famiglia. Ecco alcune aziende che hanno introdotto il coaching per sostenere le neomamme

di Daniela Russo
7 febbraio 2024

Il 63% delle donne che ha lasciato il lavoro nel 2022, lo ha fatto per l'impossibilità di conciliare carriera e famiglia. Sono 44.699 le lavoratrici che, secondo l'ultima ["Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri" dell'Ispettorato nazionale del Lavoro](#), hanno rinunciato alla propria occupazione: il **72,8% delle dimissioni totali**. Per contribuire a ridurre il numero delle donne che lasciano il lavoro nel primo anno di vita del bambino, un ruolo importante spetta alle imprese, chiamate ad accompagnare il percorso di nascita e rinascita delle mamme (e dei papà) con un nuovo modello di welfare, basato su due pilastri: ascolto e valorizzazione della cura.

Numerosi i benefici che ne derivano in termini di produttività, riduzione del tasso di assenteismo, coinvolgimento dei dipendenti, come testimoniano i risultati ottenuti dalle imprese che hanno scelto di investire sulla maternità.

Il coaching per i nuovi genitori

La maternità diventa così uno strumento per consolidare le proprie competenze. E cresce il numero delle imprese consapevoli. Diverse le azioni messe in campo, come il coaching per i neogenitori. «Lavoriamo sullo sviluppo individuale, sulla conciliazione dei tre pilastri che compongono la nuova identità delle persone: donne, mamme, professioniste – racconta **Giovanna D'Elia, coach e HR director di Focus Consulting** –. Da diversi anni abbiamo avviato percorsi di coaching in collaborazione con le imprese pronte al cambiamento culturale in atto, come la **Banca Popolare di Puglia e Basilicata**. In aula favoriamo il confronto con le altre mamme e lo scambio di esperienze e poi coinvolgiamo responsabili e top management per attivare processi di ascolto virtuosi».

Prioritario, quindi, aprire le porte di quella che troppo a lungo è stata considerata "la stanza delle donne" per avviare una trasformazione culturale concreta. «Cresce l'attenzione al tema della genitorialità – sottolinea D'Elia –, anche in risposta a strumenti e normative nuove, come la certificazione per la parità di genere».