

Osservatorio nazionale ↗

sui bisogni di welfare di lavoratrici e
lavoratori con responsabilità di cura.



In collaborazione con

Università di Bologna

Istituto Ixé

Indice dei contenuti

01 Chi siamo

02 Perché un Osservatorio

03 Il campione

04 Profilo professionale

05 Profilo familiare

06 Condizioni di vita

07 Vissuto e clima aziendale

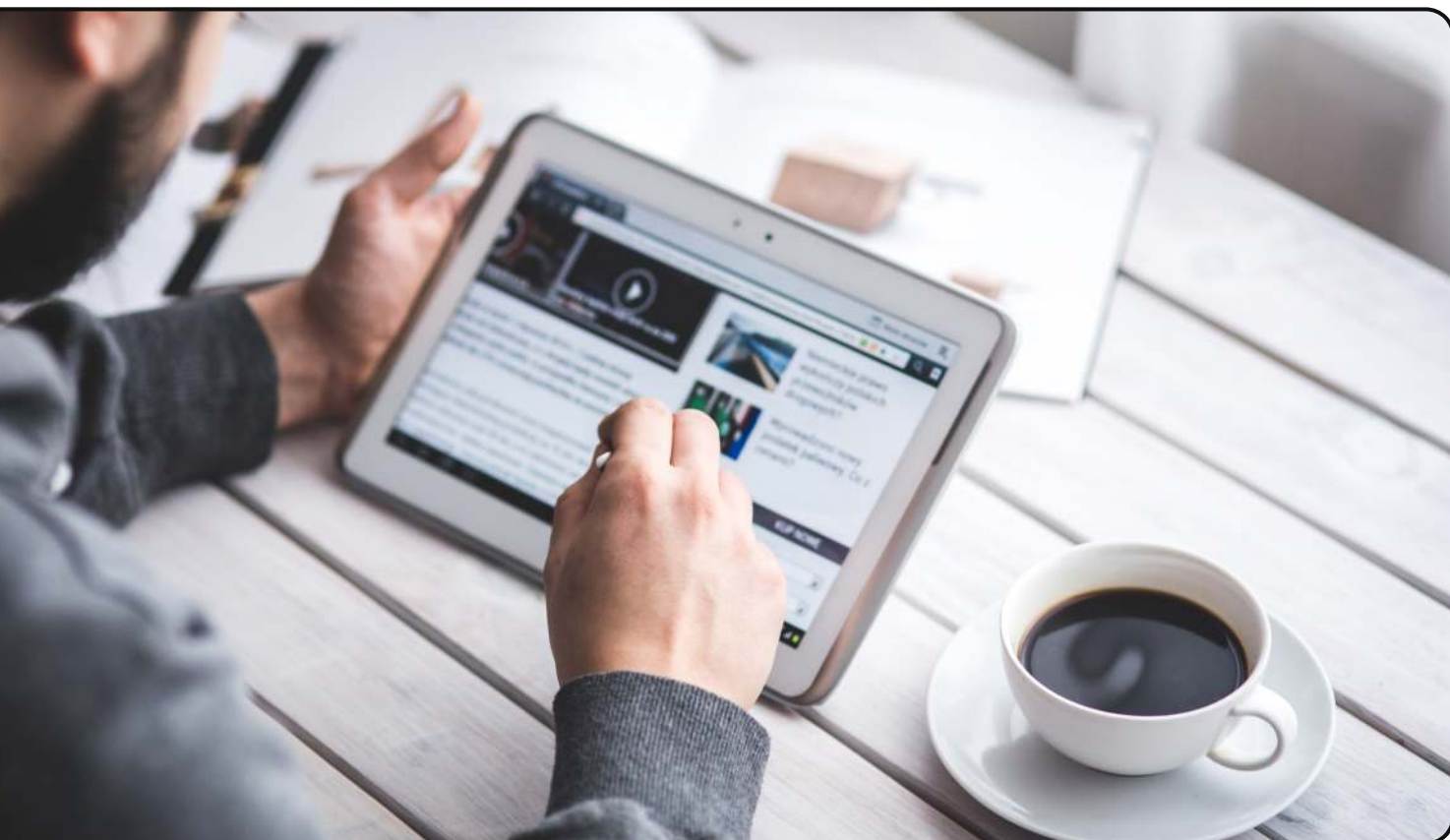
08 Conciliazione vita-lavoro

09 Welfare aziendale

10 Le ricadute del Welfare aziendale

11 Conclusioni

12 Contatti



Chi siamo

“

Welfare Come Te è un progetto imprenditoriale sviluppato da Consorzio FIBER: società partecipata da 15 realtà - tra Consorzi e Cooperative sociali - tra le più importanti in Italia, che consentono di coinvolgere nel sistema oltre 100 imprese sociali su tutto il territorio Nazionale. Cooperative storicamente impegnate, a livello territoriale, per la gestione dei servizi alla persona, che impegnano oltre 50.000 operatori in tutte le Regioni.

Welfare Come Te si propone come interlocutore per le aziende, con l'obiettivo di affiancarle nella qualificazione del proprio Piano di Welfare Aziendale, attraverso il co-design di soluzioni e servizi di "Welfare Sociale", - focalizzati sulla cura e il benessere personale e familiare - dando un supporto ai caregiver per:

01

affrontare tematiche e bisogni concreti legati alle fragilità negli anziani;

02

affrontare tematiche e bisogni concreti relativi alle fragilità educative;

03

affrontare situazioni di fragilità personali;

04

l'orientamento alla rete territoriale dei servizi offerti dal welfare locale (pubblico e privato).



→ Punti di valore

- Vocazione Sociale – oltre 40 anni di esperienza nella gestione dei servizi di cura in accreditamento con il sistema di Welfare Pubblico;
- Capillarità nazionale – presidio in ogni regione con conseguente conoscenza approfondita del sistema di welfare (pubblico e privato);
- Niente intermediari – a differenza degli altri “provider”, le risposte provengono direttamente dal nostro sistema cooperativo.

→ La governance

CADIAI
COOPERATIVA SOCIALE

coopselios
group

Care Expert
CONSORZIO

CIDAS
AL SERVIZIO DELLA PERSONA

COOSS

UNIVERSIIS
Services, innovation and people

SISIFO
CONSORZIO DI COOPERATIVE SOCIALI

zerocerchio
cooperativa sociale

CAD
CAD SpA - Coop. Sociale S.r.l. L.U.S.

GlobalMed
CONSORZIO DI COOPERATIVE SOCIALI

LABIRINTO
cooperativa sociale

ITACA

CONSORZIO PARSIFAL

cooperati valdocco
animazione

tecla
CONSORZIO
SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE



Perché costituire un Osservatorio permanente?

L'osservatorio su bisogni di welfare di lavoratrici e lavoratori che hanno responsabilità di cura nasce su iniziativa di Welfare Come Te, una rete di cooperative sociali, operanti su tutto il territorio nazionale, che offre servizi di welfare alle aziende private.

L'idea di istituire un punto di osservazione permanente sul bisogno di welfare dei lavoratori e delle lavoratrici scaturisce dall'esperienza della cooperazione sociale ovvero dalla sensibilità che le cooperative, attive sui territori con iniziative di prossimità, hanno sviluppato in merito alla rilevazione dei bisogni delle persone e alla loro evoluzione.

Ha inoltre contribuito alla nascita di questo progetto, la volontà di sviluppare una riflessione più generale sul mondo del lavoro e sul significato che il lavoro ha oggi nella vita delle persone. Per la cooperazione sociale si tratta di un elemento cruciale, legato alla motivazione che sta alla base dell'ingaggio degli operatori sociali, ovvero dei lavoratori e soci delle cooperative stesse, nelle numerose declinazioni professionali che possono essere racchiuse in questa generica definizione.

L'attività dell'Osservatorio ha quindi una duplice valenza: esplorare i desiderata dei lavoratori e delle lavoratrici in materia di welfare aziendale, con un focus particolare a quelle lavoratrici/lavoratori che hanno responsabilità di cura, allo scopo di fare del welfare aziendale una leva importante delle politiche di qualificazione e valorizzazione del lavoro; sollecitare una riflessione sul ruolo che il welfare aziendale può avere nel panorama più complessivo dei servizi di welfare territoriale, allo scopo di promuovere una maggior integrazione tra i due livelli che andrebbe a beneficio non solo dei lavoratori ma anche dei territori.

Per raggiungere questi obiettivi è stata avviata una collaborazione stabile con due importanti partner scientifici,

- Il Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali dell'Università di Bologna, nella persona di Elena Macchioni, Professoressa associata, docente in Sociologia dei processi culturali e comunicativi;
- L'istituto IXE di Trieste, attivo da oltre dieci anni nel campo della ricerca e della consulenza aziendale in materia di marketing, diagnosi del clima, formazione e coaching in azienda.



→ Il progetto

Il progetto si sostanzia nella realizzazione di un'indagine nazionale su un campione di lavoratrici e lavoratori statisticamente rilevante, da effettuarsi ogni due anni – che restituisca una fotografia concreta rispetto a:

- L'attuale condizione di benessere (personale, familiare, lavorativo) di lavoratrici e lavoratori con compiti di cura;
- I bisogni di welfare della popolazione lavoratrice con un focus su compiti di cura e dimensione di genere;
- Le misure di welfare offerte dalle imprese rispetto ai carichi di cura di lavoratrici e lavoratori;
- L'impatto delle misure di welfare aziendale sulla dimensione personale, familiare e lavorativa;
- I desiderata dei caregiver rispetto ai propri bisogni di welfare;
- I desiderata/aspettative di lavoratrici e lavoratori rispetto al ruolo che può avere il welfare aziendale a integrazione delle risposte di welfare già presenti.

→ Gli obiettivi

I risultati emersi, che siamo oggi a presentare nella loro forma integrale, possono a parer nostro rappresentare uno strumento importante almeno su tre traiettorie:

01

Rilevare in modo accurato i bisogni delle persone e delle famiglie dei lavoratori del settore privato, così da poter individuare necessità «scoperte» e/o trend di sviluppo per il conseguente design ed erogazione di nuovi servizi;

02

Sensibilizzare il legislatore (Policy Maker) sulle evidenze emerse, per orientare le importanti risorse che oggi vanno in altre direzioni, all'interno di un modello in cui l'impresa privata si costituisca come interlocutore strategico per integrare, con risposte aggiuntive, il welfare pubblico;

03

Creare cultura rispetto ad un nuovo approccio nella strutturazione di politiche e strategie di welfare aziendale.

→ Il gruppo di lavoro

Per la realizzazione dell'indagine si è costituito un Comitato Scientifico che riunisce i partner del progetto nelle persone di:

Franca Guglielmetti e Paolo Schipani

per Welfare Come Te, come esponenti della cooperazione sociale;

Elena Macchioni

Professoressa Associata in Sociologia dei processi culturali presso il Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali dell'Alma Mater Università di Bologna;

Alex Buriani

Direttore scientifico dell'Istituto Ixé.

Si è chiesta inoltre la disponibilità ad alcuni esperti del settore di essere interlocutori privilegiati del progetto, in modo tale da poter arricchire il percorso di ricerca con valutazioni, osservazioni e commenti altamente qualificati.

Rita Ghedini

Delegata al Lavoro di Legacoop Nazionale

Silvia Spattini

Senior Research Fellow ADAPT

Emmanuele Massagli

Presidente AIWA e Fondazione Ezio Tarantelli

Jorge Torre

Responsabile Contrattazione sociale e rapporto con il welfare contrattuale CGIL

Paolo Venturi

Direttore AICCON

→ Il ruolo delle aziende e del movimento cooperativo

In considerazione degli obiettivi più sopra delineati, si è ritenuto opportuno coinvolgere nel progetto anche alcune imprese, con le quali Welfare Come Te collabora da lungo tempo, sia come sponsor dell'iniziativa, che come interlocutore qualificato, per condividere non solo i risultati emersi ma anche gli elementi strategici e valoriali del progetto. A tal fine le aziende sono state coinvolte anche in un percorso di networking, coordinato dal Comitato Scientifico dell'Osservatorio, all'interno del quale hanno partecipato a momenti di confronto, formazione e co-progettazione.

Hanno dato il loro sostegno non condizionato: Camst Group, Coop Alleanza 3.0, Danone, Findomestic Banca, Unicredit.

Fondamentale, per lo sviluppo dell'intero progetto, è stato infine il sostegno di COOPFOND, la società senza fini di lucro che gestisce il Fondo Mutualistico di Legacoop, che ne ha apprezzato il valore innovativo e strategico, in relazione sia alle realtà cooperative «clienti» del progetto che anche, e soprattutto, in relazione alle potenzialità di sviluppo che esso può offrire alla Cooperazione Sociale

→ Lo sviluppo del progetto

Il questionario, elaborato dall'Istituto IXE con la supervisione del Comitato Scientifico, è stato somministrato, nel mese di maggio 2024, ad un campione rappresentativo di oltre mille lavoratori.

La successiva elaborazione dei risultati, oltre all'impegno del comitato scientifico, si è arricchita, nel tempo, del contributo di tutti gli interlocutori interessati: le imprese, le cooperative sociali, gli esperti del settore.

Si è trattato di un percorso generativo di grande interesse, che ha permesso di mettere a fuoco alcune evidenze di maggior rilievo e di sollecitare dibattiti e riflessioni che, dal campo specialistico del welfare aziendale, si sono estese ad una visione più generale ed integrata delle tematiche che stanno al cuore del nostro progetto: il ruolo che ha lavoro nella vita delle persone, il valore che gli viene attribuito, il rapporto che si costituisce, o che si può positivamente costruire, tra impegno lavorativo e sistemi di welfare, per i lavoratori e le lavoratrici che hanno responsabilità di cura.

La presentazione al pubblico dei risultati integrali della ricerca vuole creare un'ulteriore occasione di dibattito e di confronto, che possa portare ad altri arricchimenti e possa alimentare, con nuove sollecitazioni e punti di vista, l'avvio della prossima stagione di ricerca, che si svilupperà nel corso della primavera del 2026.

Il campione

*Il Report dell'Indagine è stato curato da **Elena Macchioni**, Professoressa Associata in Sociologia dei processi culturali presso il Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali dell'Alma Mater Università di Bologna e **Alex Buriani**, Direttore scientifico dell'Istituto Ixé.*

Composizione del campione

Genere

Uomo	52,0%
Donna	48,0%



Area geografica

Nord ovest	30,0%
Nord Est	22,5%
Centro	21,3%
Sud e isole	26,2%

Fascia d'età

18-24 anni	5,1%
25-34 anni	19,9%
35-44 anni	24,1%
45-54 anni	28,8
55-64 anni	20,8%
65 anni e oltre	1,3%
Età media	44 anni

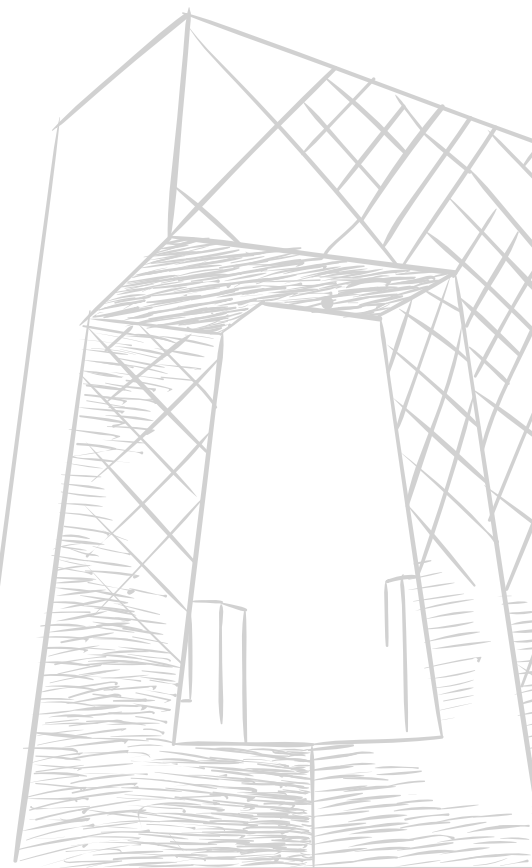
Il campione di lavoratori dipendenti intervistati è sostanzialmente bilanciato per genere (52% uomini, 48% donne) ed ha un'età media di 44 anni. La distribuzione per area geografica e quella per dimensione del comune di residenza seguono una ripartizione proporzionale delle interviste.

Profilo professionale

Profilo professionale

Macro-settore*

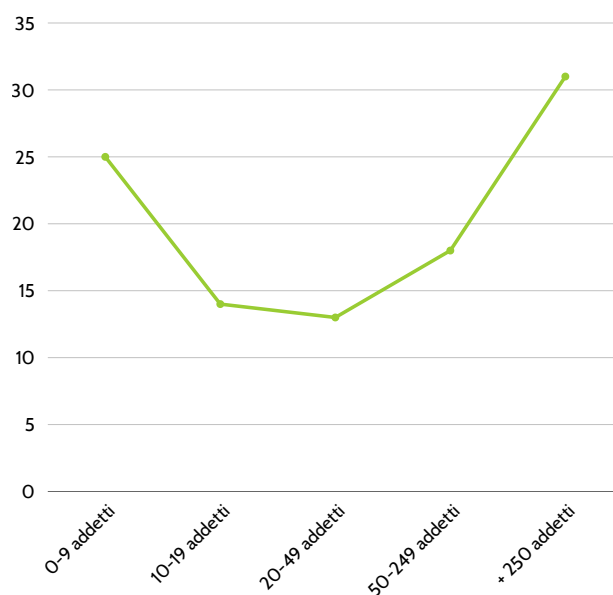
Agricoltura, silvicoltura, pesca	3,2%
Industria	29,3%
Costruzioni	7,0%
Commercio	14,6%
Commercio	8,5%
Attività finanziarie e assicurative	3,4%
Trasporto e magazzinaggio	7,5%
Informatica e telecomunicazioni	4,3%
Altri servizi	19,6%
Altro	2,7%



* Caratteristica riportata alla distribuzione ufficiale ISTAT, mediante ponderazione

Dimensione aziendale

Fino a 9 addetti	25,0%
10-19 addetti	13,9%
20-49 addetti	12,8%
50-249 addetti	17,6%
250 addetti e oltre	30,7%



Profilo professionale

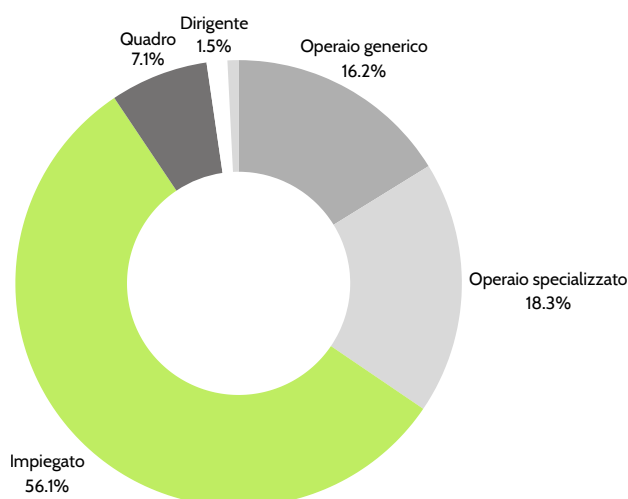
Titolo di studio

Nessuno	0,2%
Scuola elementare	0,1%
Licenza media inferiore	7,0%
Diploma professionale (2/3 anni)	6,3%
Diploma di maturità	49,7%
Laurea triennale	13,6%
Laurea Magistrale	19,9%
Titolo post-laurea	3,2%

Dal punto di vista professionale, il campione, composto in larga prevalenza da soggetti con titolo di studio superiore, opportunamente ripartito tra i diversi settori secondo i parametri ISTAT, è composto in maggioranza da impiegati (56%), per oltre un terzo da operai – specializzati (18%) o generici (16%) – e per la parte residuale da quadri (7%) o dirigenti (1,5%).

Inquadramento

Operaio generico	61,2%
Operaio specializzato	18,3%
Impiegato	56,1%
Quadro	7,1%
Dirigente	1,5%
Altro	0,8%



Profilo professionale

Tipo di contratto

Tempo indeterminato 81,5%

Tempo determinato 18,5%



Il tipo di contratto prevalente è quello a tempo indeterminato (82%) e il tempo pieno (78%). Il part-time (22%) in larga misura appare in linea con la volontà dei lavoratori, mentre risulta involontario per un quarto di essi. Il part-time è più diffuso tra le lavoratrici, tra chi vive in nuclei familiari più numerosi, tra chi ha mansioni di operaio generico e nel settore dell'alloggio e ristorazione.

Tempo di lavoro

Tempo pieno 77,7%

Tempo parziale 23,3%



Il part time è stato

Una mia scelta/richiesta

35,1%

Una decisione dell'azienda che ho accettato volentieri

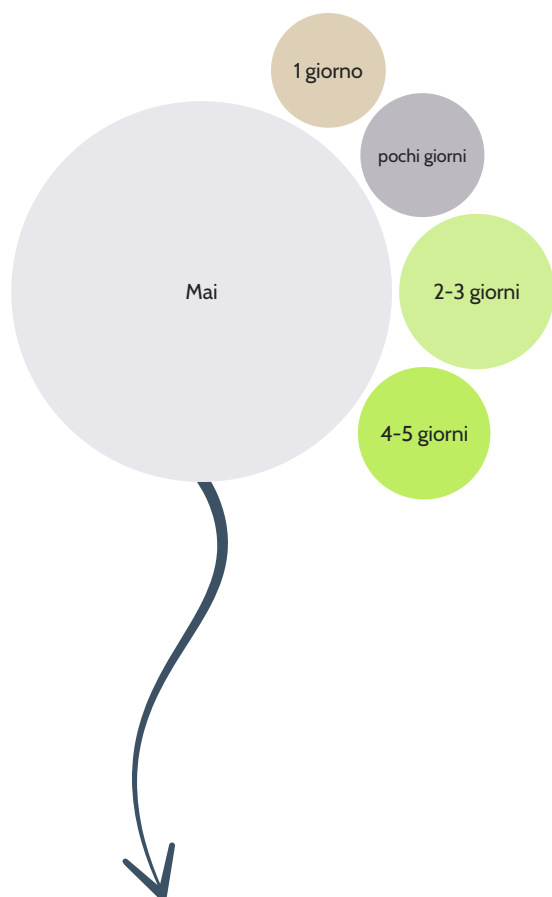
39,3%

Una decisione dell'azienda che avrei evitato ma non avevo scelta

24,1%

Profilo professionale

Attualmente le capita di lavorare da casa?
(smart working e/o telelavoro)



4/5 giorni a settimana	8,6%
2/3 giorni a settimana	11,7%
1 giorno a settimana	6,2%
Qualche giorno al mese	7,3%
Mai	66,1%

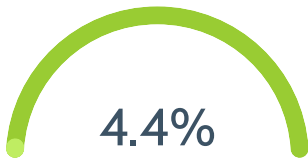

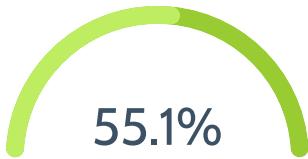
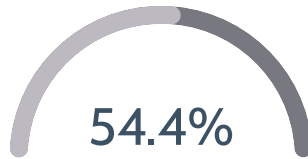

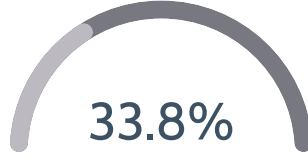

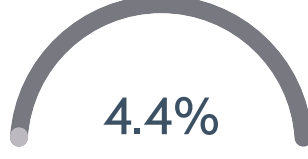
Lo smart working riguarda 1 lavoratore su 3, in particolare i più giovani e gli occupati nel settore finanziario e ICT.

Per quale motivo non pratica lo smart working?

L'azienda per cui lavoro non consente lo smart working	56,5%
L'azienda consente lo smart working, ma per le mie mansioni non è possibile praticarlo	36,1%
L'azienda consente lo smart working, ma io non voglio praticarlo perché preferisco lavorare presso l'azienda	5,2%
Una decisione dell'azienda che avrei evitato ma non avevo scelta	2,2%

Profilo professionale

Complessivamente il reddito familiare attuale consente a lei e alla sua famiglia di:

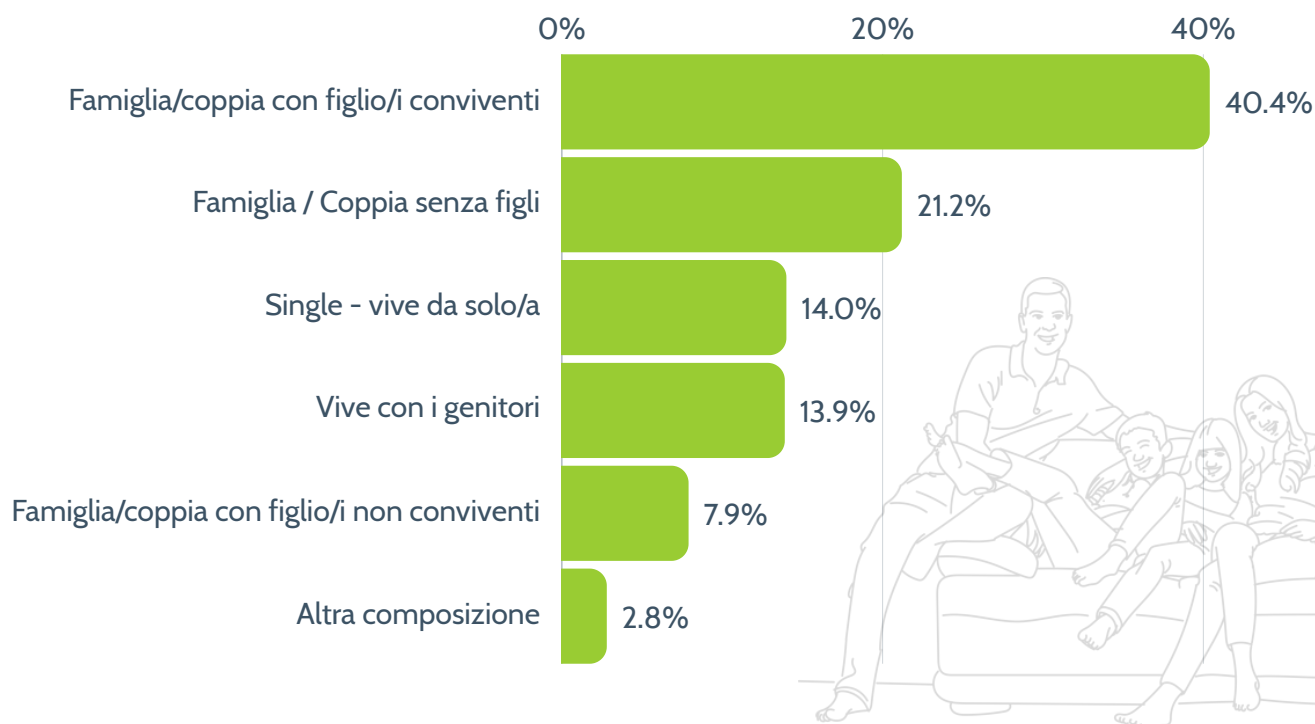
	Lavoratori dipendenti	Totale italiani maggiorenni*
Vivere agiatamente, potendosi concedere anche dei lussi	 4.4%	 6.6%
Vivere serenamente, senza particolari affanni	 55.1%	 54.4%
Pagare appena le spese, senza potersi permettere ulteriori lussi	 36.8%	 33.8%
Non basta nemmeno per l'indispensabile	 3.7%	 4.4%

*Fonte: Archivio Istituto Ixè
Dato medio primo semestre 2024

Le condizioni economiche risultano in linea con la media della popolazione italiana maggiorenne, con un 60% che segnala una situazione agiata, mentre il 37% lamenta un bilancio familiare appena sufficiente per pagare le spese e un ulteriore 4% evidenzia forti difficoltà nel far quadrare il bilancio familiare.

Profilo familiare

Profilo familiare



Dimensioni nucleo

1	56,5%
2	36,1%
3	5,2%
4	2,2%
5 e oltre	2,2%

Il 40% dei lavoratori vive con partner e figli, un 29% vive una situazione di coppia, ma senza figli (o perché assenti o perché non conviventi).

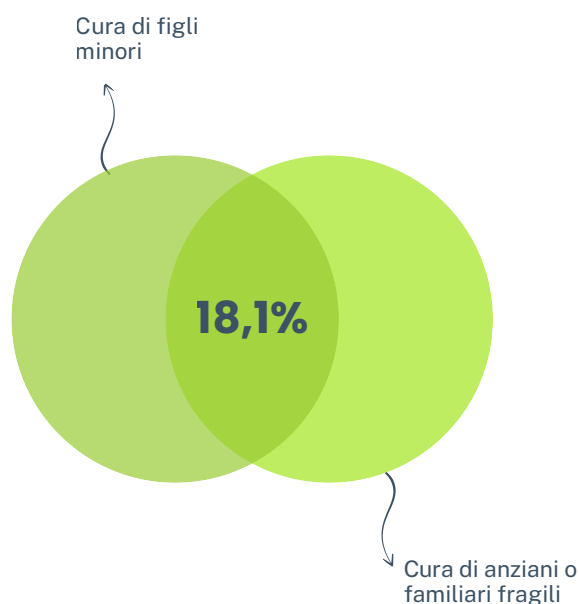
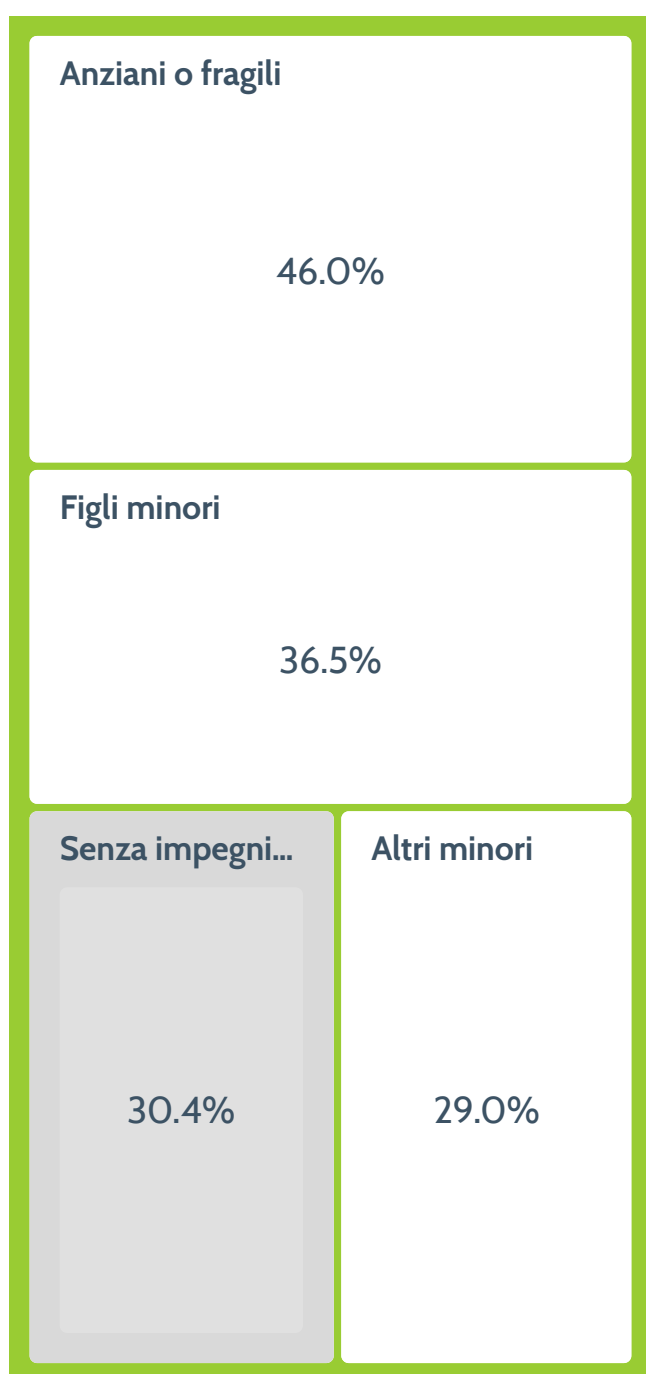
Se pertanto, la vita di coppia riguarda nel complesso il 69%, si segnala un 14% di single e un altro 14% che vive con i genitori.

Nella maggioranza dei casi (55%), i nuclei familiari sono di almeno 3 persone e la dimensione media delle famiglie dei dipendenti è pari a 2,8 componenti.

Il 54% ha almeno un figlio, che in molti casi ha già raggiunto la maggiore età.

Sintesi impegni di cura

il 69,6% dei lavoratori e delle lavoratrici ha impegni di cura



Il 36,5% dei rispondenti ha la responsabilità di figli minorenni.

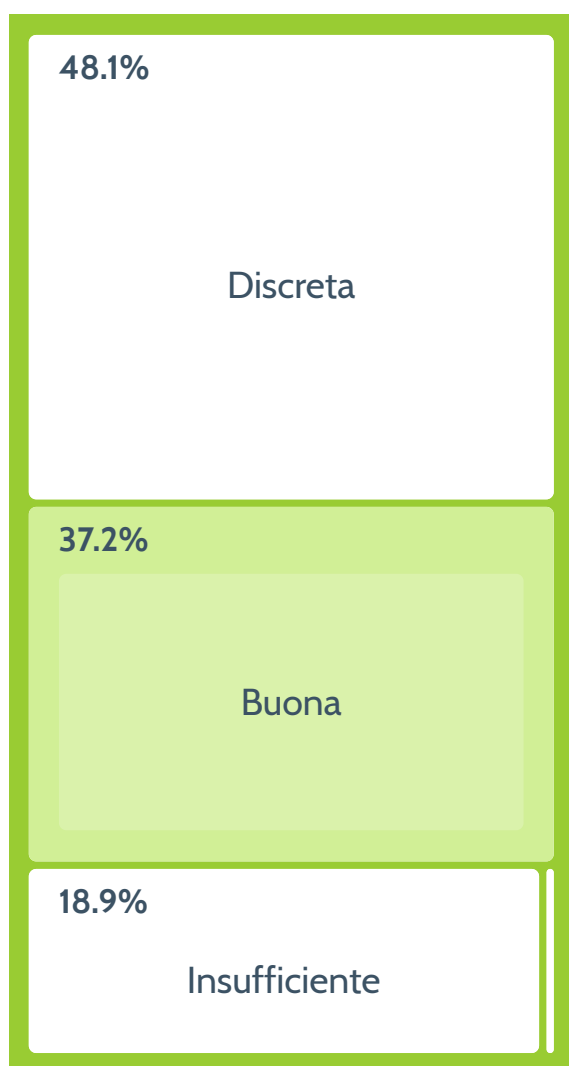
Oltre a tali impegni di cura, il 46% segnala di occuparsi di familiari anziani o fragili (nel 16% dei casi si tratta di un impegno quotidiano) e il 30% si prende cura di altri minori della famiglia, come ad esempio i nipoti (nell'8% dei casi si tratta di un impegno quotidiano).

Considerando chi affianca la responsabilità su figli minori e la cura di altri familiari anziano o fragili, è stato possibile identificare la cosiddetta "generazione sandwich": si tratta del 18% dei lavoratori.

Condizioni di vita

La qualità della vita

Nel complesso, quanto si ritiene soddisfatto/a della qualità della sua vita? Utilizzi un voto da 1 (per niente soddisfatto) a 10 (pienamente soddisfatto)



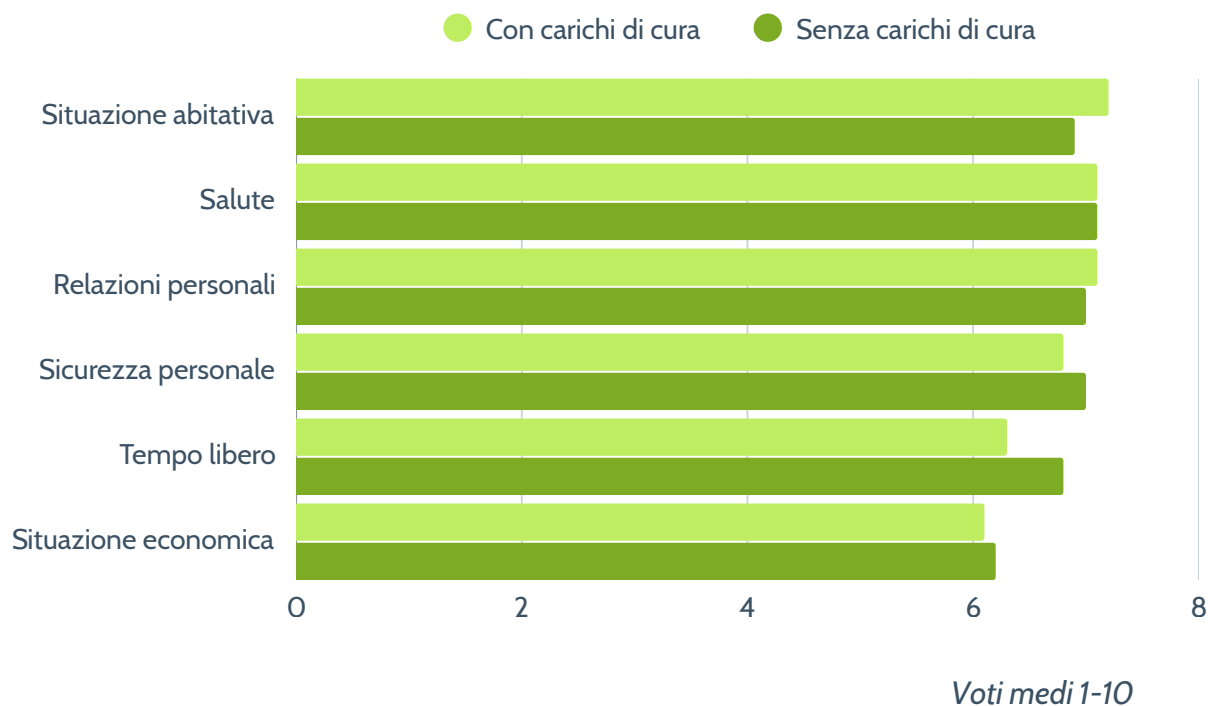
Voto medio 6,7

Dato medio Italia 2024: 6,3

- Otto lavoratori dipendenti su dieci giudicano positiva la qualità della propria vita, con un 33% di valutazioni eccellenti (voti tra 8 e 10).
- Il voto medio si attesta sul valore di 6,7, superando significativamente il dato medio rilevato nella popolazione maggiorenne italiana nell'ultimo anno.
- Sul versante negativo, si deve però segnalare come quasi un quinto dei lavoratori intervistati giudichi insoddisfacente la qualità della vita. Una maggiore incidenza dei giudizi negativi si rileva tra i lavoratori del mezzogiorno, gli operai, chi ha un contratto non stabile e, in generale, si evidenzia una forte correlazione tra qualità della vita e condizioni economiche.
- Si evidenziano buone valutazioni, con voti medi superiori al 7 e quote contenute di insoddisfatti, per quanto riguarda la situazione abitativa, la salute e le relazioni personali.
- Il voto medio scende sotto la soglia del 7 con riferimento alla sicurezza personale (6,9) e al tempo libero (voto: 6,5 - 26% di lavoratori insoddisfatti) e, soprattutto, alla situazione economica (6,1 - 32%).
- Per i lavoratori con carichi di cura, non si segnalano grandi scostamenti, mentre un deficit significativo si registra rispetto al tempo libero, comprensibilmente limitato dagli impegni di cura familiare.

La qualità della vita

In particolare, quanto si ritiene soddisfatto/a di ciascuno dei seguenti aspetti?

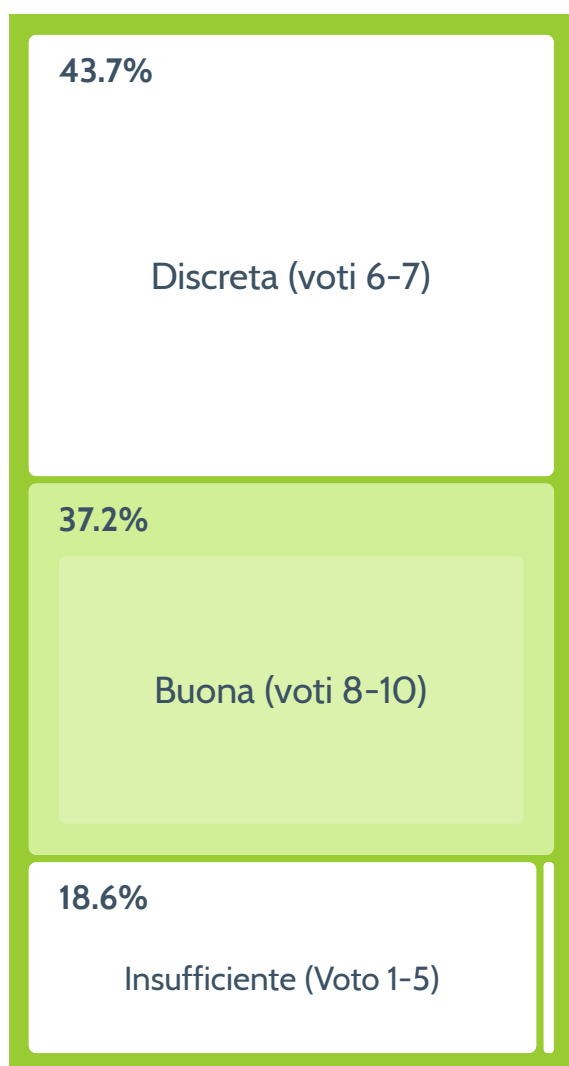


Vissuto e clima aziendale

Il posto di lavoro

Nel complesso quanto direbbe di essere soddisfatto/a del suo attuale posto di lavoro?

Utilizzi un voto da 1 (per niente soddisfatto) a 10 (pienamente soddisfatto)



Voto medio 6,8

- La centralità dell'attività professionale nella vita delle persone è sottolineata dalla quasi corrispondenza tra il giudizio alla qualità della vita, già analizzato, e la soddisfazione per il posto di lavoro: l'81% si dice soddisfatto (con un 27% di voti positivi) e il voto medio è pari a 6,8.
- Sono più soddisfatti i lavoratori più anziani, chi opera nei settori delle costruzioni e della finanza e chi ha mansioni di quadro o dirigente.
- Al contrario, si evidenziano livelli di insoddisfazione superiori al dato medio tra i lavoratori del commercio e dei trasporti, tra gli operai generici e tra chi ha contratti a tempo determinato, in particolare nelle aziende di dimensioni minori.

Vissuto e clima aziendale

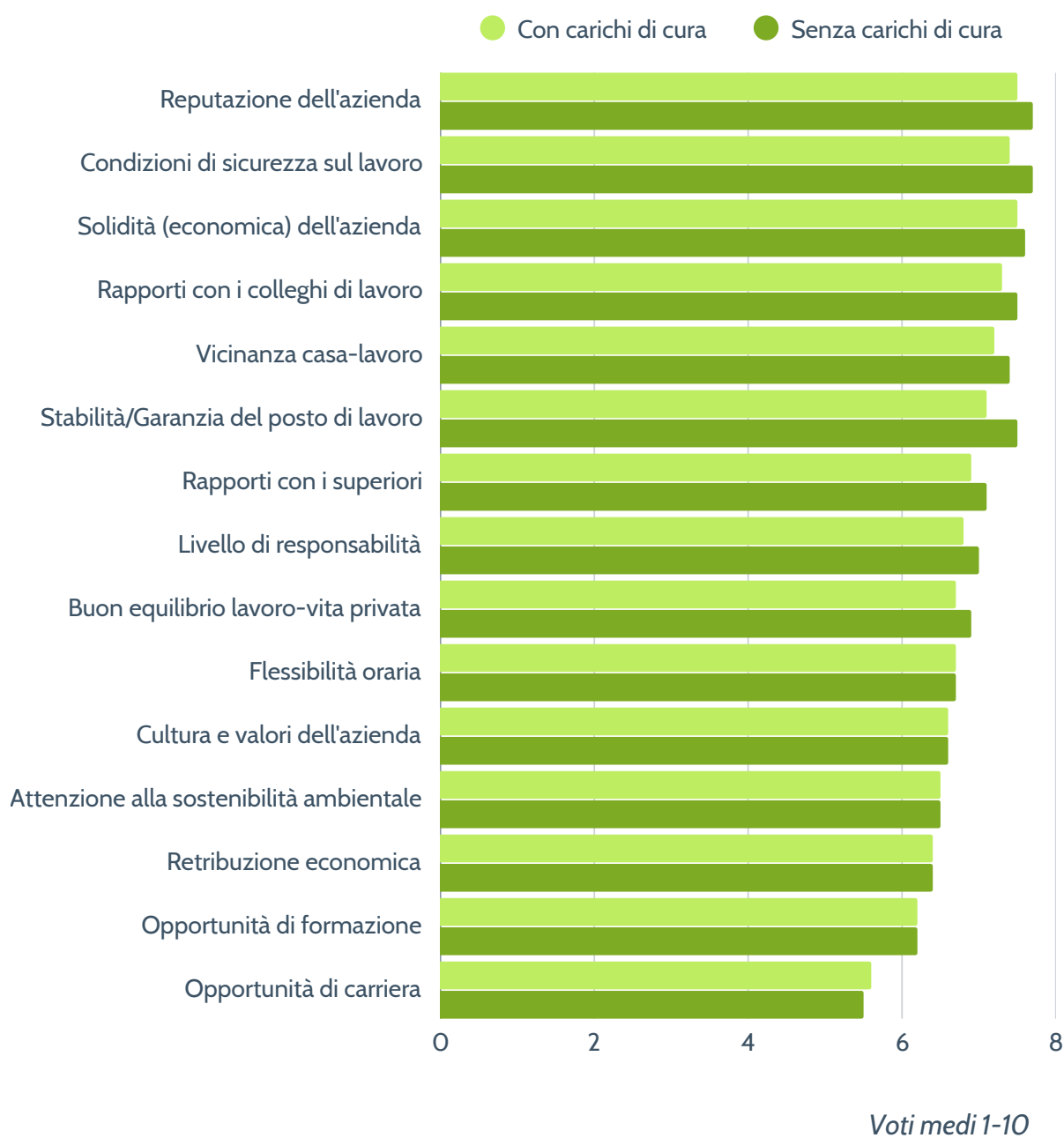
Nella gerarchia delle valutazioni, troviamo poi aspetti sempre largamente apprezzati, ma con quote di insoddisfatti che salgono verso il 20%:



- Per i lavoratori con carichi di cura familiare, la vita lavorativa è chiaramente più faticosa, come evidenziano i giudizi, con uno scarto particolarmente elevato rispetto alla garanzia del posto di lavoro, su cui questi lavoratori hanno evidentemente maggiori preoccupazioni.
- Analizzando congiuntamente i giudizi sui diversi fattori e la loro incidenza sulla soddisfazione complessiva per il posto di lavoro, abbiamo identificato quali ambiti di maggiore criticità –le opportunità di carriera e di formazione, la retribuzione economica, la cultura ed i valori dell'azienda l'equilibrio lavoro-vita privata e il livello di responsabilità.

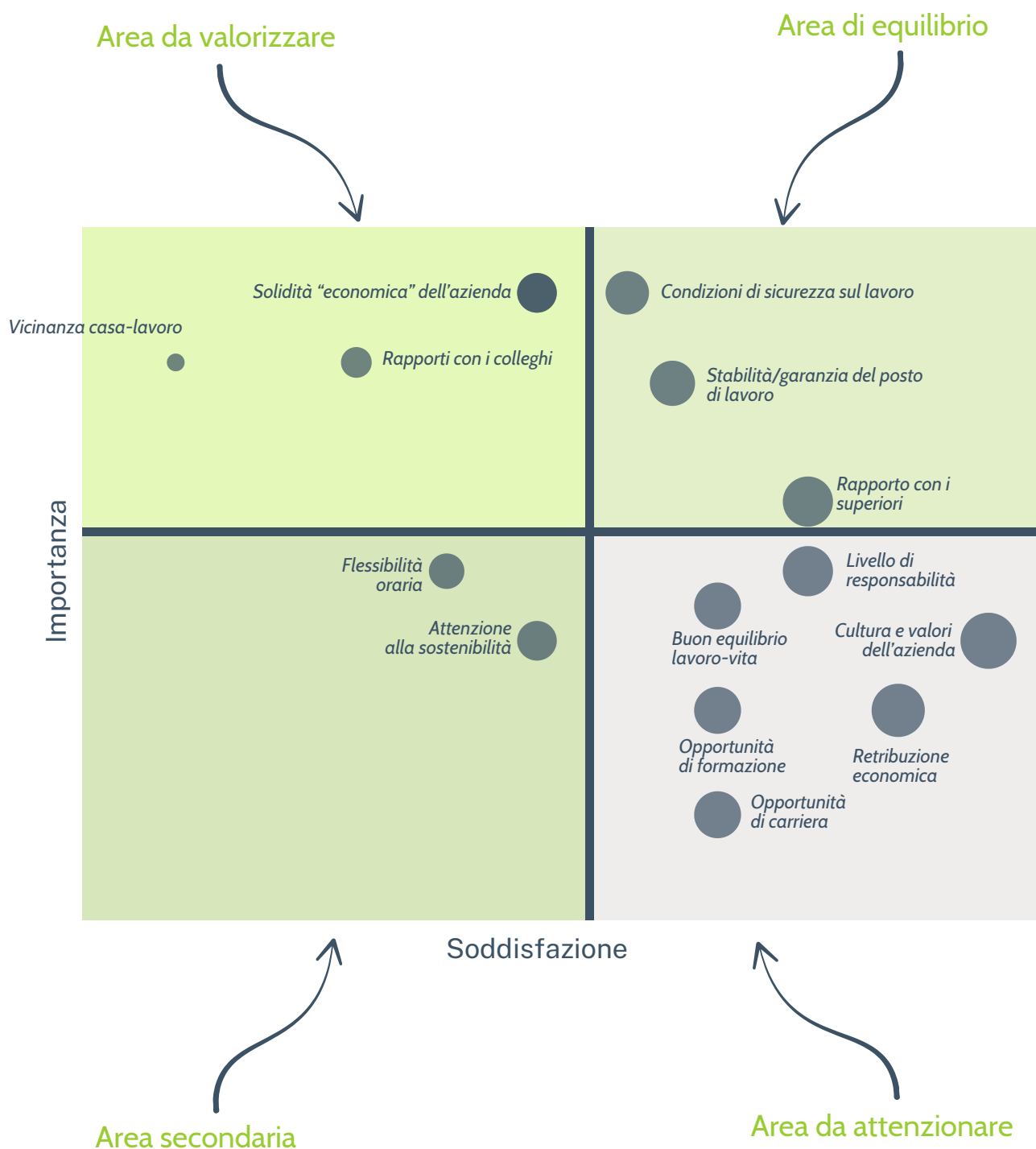
Il posto di lavoro

Quanto direbbe di essere soddisfatto del suo attuale posto di lavoro, con riferimento a ciascuno dei seguenti aspetti?



Il posto di lavoro

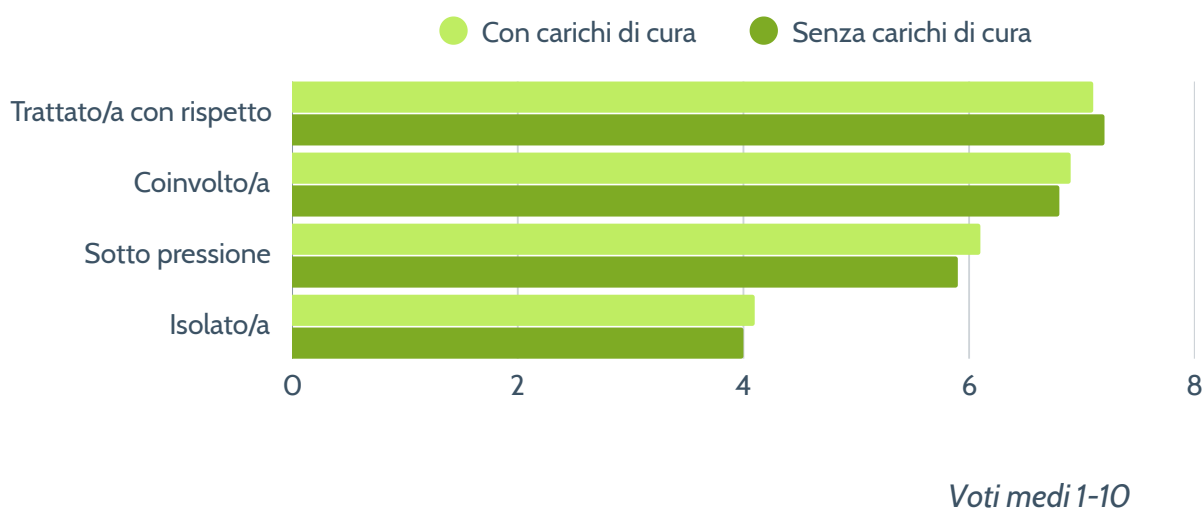
Mappa di soddisfazione



Il clima aziendale

- Mediamente i dipendenti, sul posto di lavoro, si sentono in larga misura trattati con rispetto e coinvolti, un po' sotto pressione e generalmente non isolati.
- Poco meno di un quinto dei lavoratori non è soddisfatto del trattamento e del coinvolgimento; uno su quattro avverte un elevato livello di pressione e oltre un decimo vive una situazione di isolamento, tema prevedibilmente più sentito da chi pratica lo smart working e, paradossalmente, da chi lavora in aziende di maggiori dimensioni. I lavoratori con carichi di cura, prevedibilmente, avvertono maggiormente il livello di pressione sul lavoro.

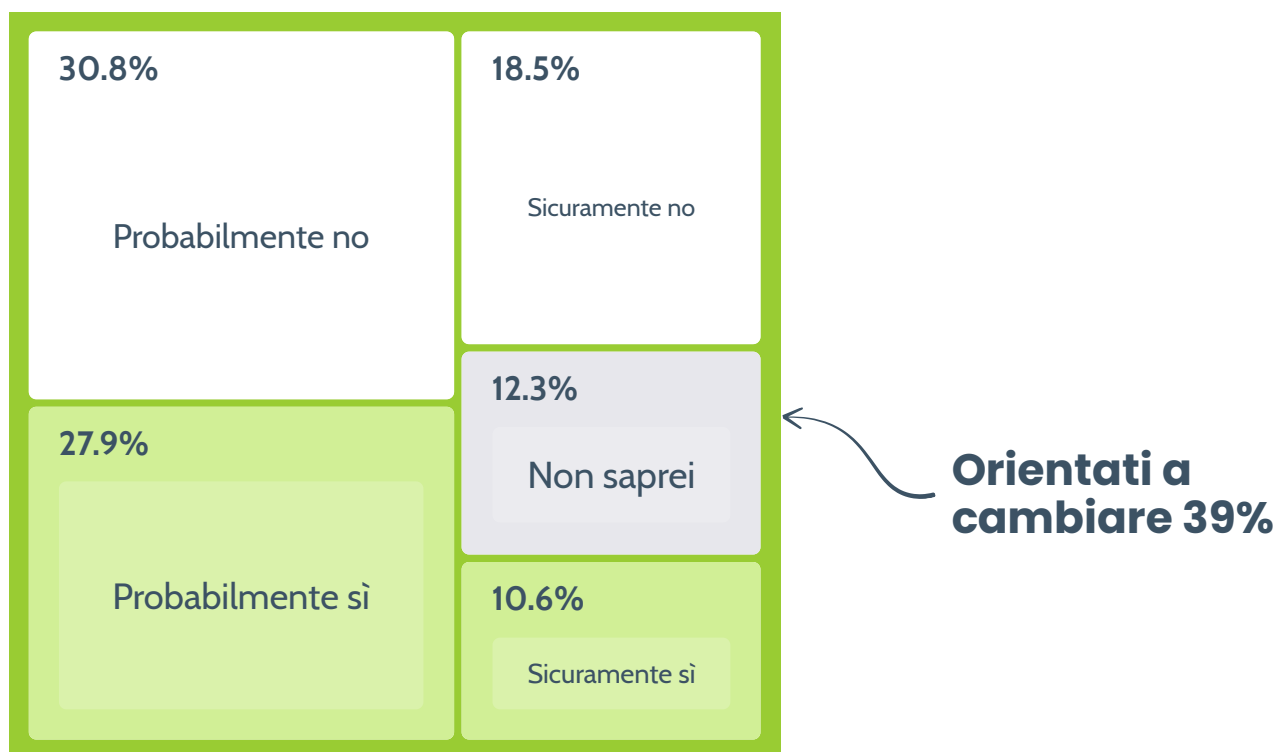
Sul lavoro, quanto direbbe di sentirsi...



La propensione al cambiamento

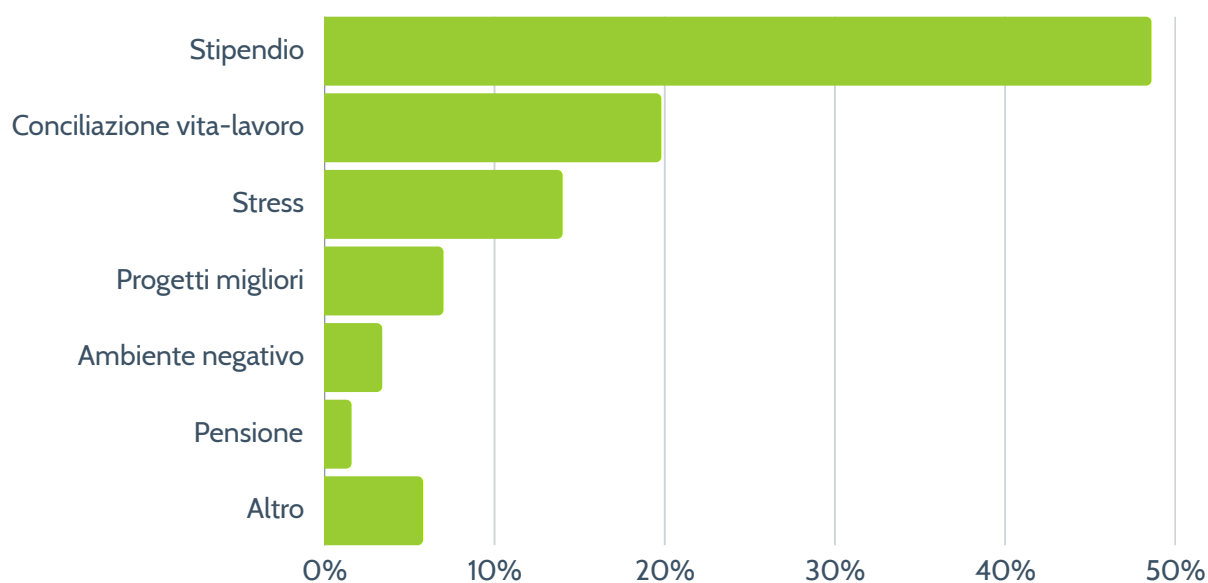
- Guardando al futuro, quasi 4 lavoratori su 10 non escludono di cambiare lavoro da qui ai prossimi 5 anni. In particolare, l'11% sostiene che cambierà sicuramente lavoro. Una maggior propensione al cambiamento riguarda gli under 34, entrati da meno tempo nel mondo del lavoro, gli operai generici, i lavoratori del settore agricolo, dell'alloggio e ristorazione e del commercio.
- La principale motivazione del cambiamento è legata alla retribuzione, aspetto che, come visto, rientra nei fattori critici associati all'attuale occupazione.

Da qui ai prossimi 5 anni, lei pensa che potrebbe lasciare la sua azienda e andare a lavorare da un'altra parte?



Motivi del cambiamento

Qual è il motivo per cui pensa che potrebbe lasciare il suo attuale posto di lavoro?

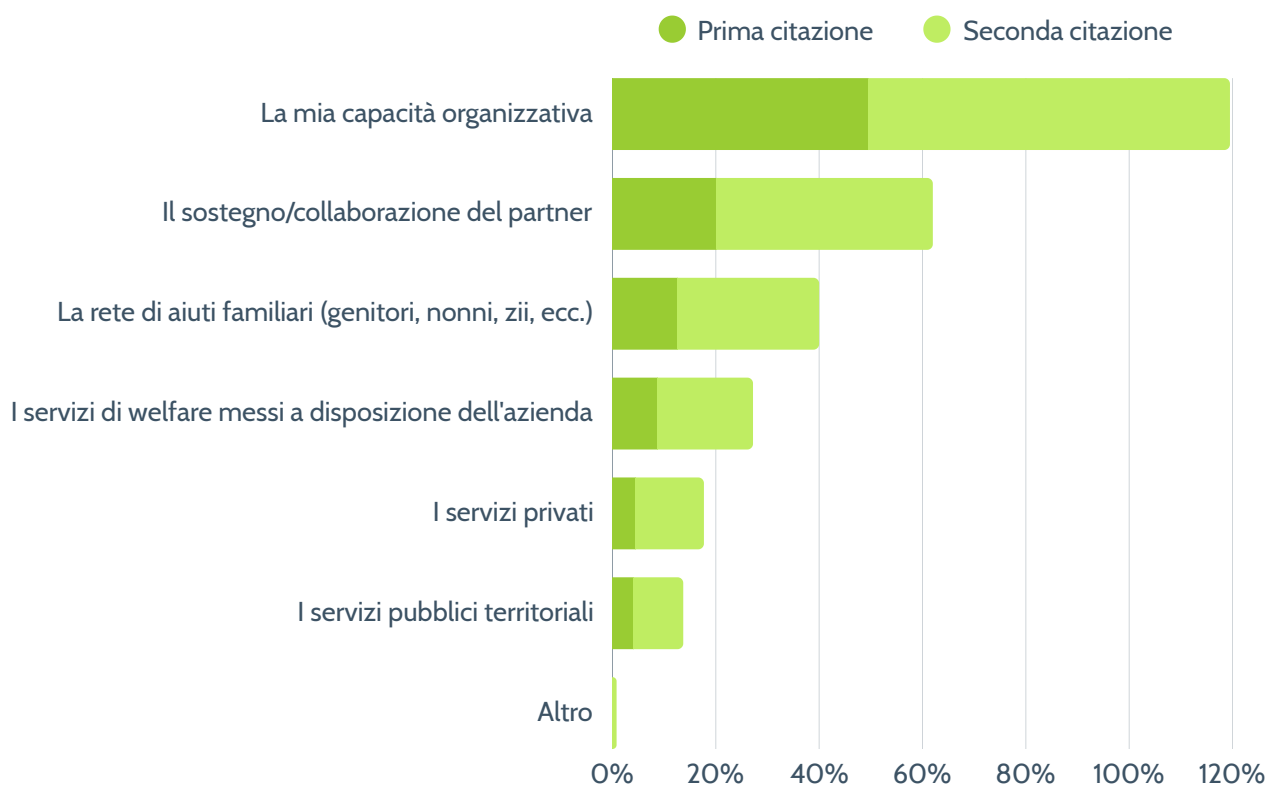


Conciliazione vita-lavoro

- La conciliazione si basa prevalentemente sul “fai-da-te” degli stessi lavoratori, che in larga maggioranza (70%) dichiarano di riuscire a gestire gli impegni di lavoro e quelli personali e familiari grazie alla propria capacità organizzativa, aspetto rimarcato dalle donne e che si consolida con l’età.
- Seguono quindi i contributi degli altri familiari: il 42% è supportato dal partner e il 28% dalla più ampia rete di aiuti familiari, maggiormente segnalata dai residenti nel Mezzogiorno e particolarmente importante per chi deve fare fronte ad impegni di cura.
- Nella conciliazione, quasi un quinto dei lavoratori è supportato dai servizi di welfare aziendale, mentre hanno un ruolo più circoscritto i servizi privati e quelli pubblici territoriali.

Gli strumenti

Nella sua quotidianità quali sono gli aspetti fondamentali che rendono possibile la conciliazione delle sue responsabilità lavorative e dei tempi di vita?



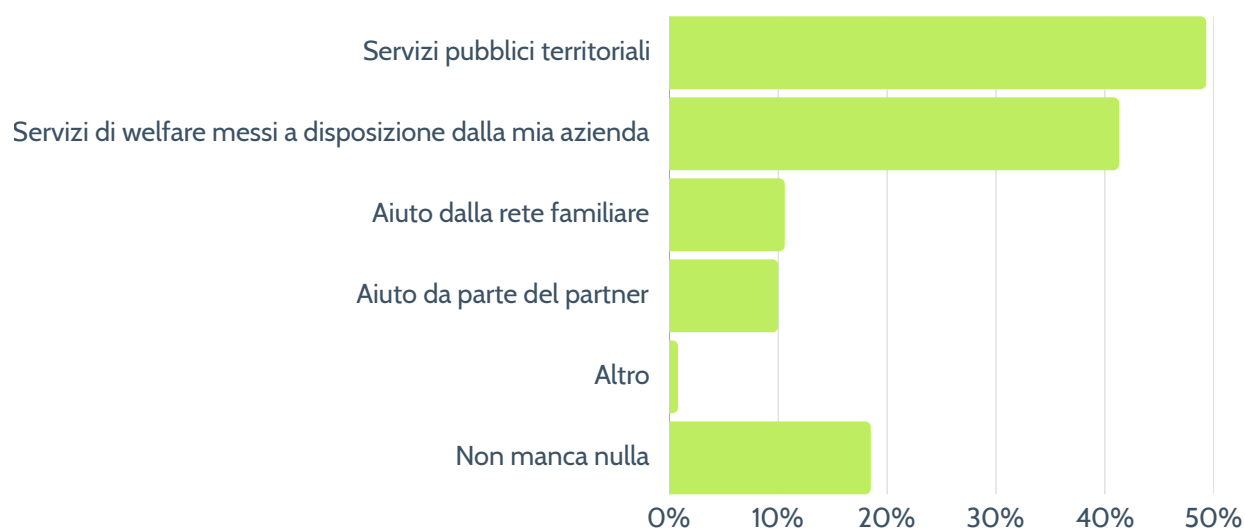
La conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

- Sul fronte delle carenze i lavoratori lamentano innanzitutto (49%) la mancanza di servizi pubblici territoriali, particolarmente avvertita dai lavoratori residenti nelle regioni del centro e del sud Italia.
- Il 41% segnala anche la carenza di servizi welfare aziendale, mentre non ci sono carenze per il 19%, in particolare per coloro che fanno maggiore affidamento sulla capacità organizzativa autonoma. I lavoratori con impegni di cura tendono a rimarcare tutte le carenze, a partire dal welfare territoriale e, soprattutto, da quello aziendale.
- Nel tentativo di conciliare impegni di cura e professionali, i lavoratori trascurano: innanzitutto il proprio benessere psicofisico, tema indicato dal 68%, sottolineato dalle lavoratrici e, inaspettatamente, meno citato da chi ha impegni di cura verso i figli piccoli.
- Un lavoratore su tre sente di aver trascurato responsabilità familiari e il 19% il lavoro.
- Chi è gravato da carichi di cura tende a giudicare se stesso con maggiore severità, sottolineando in misura significativamente più marcata le proprie mancanze sul fronte lavorativo e familiare.



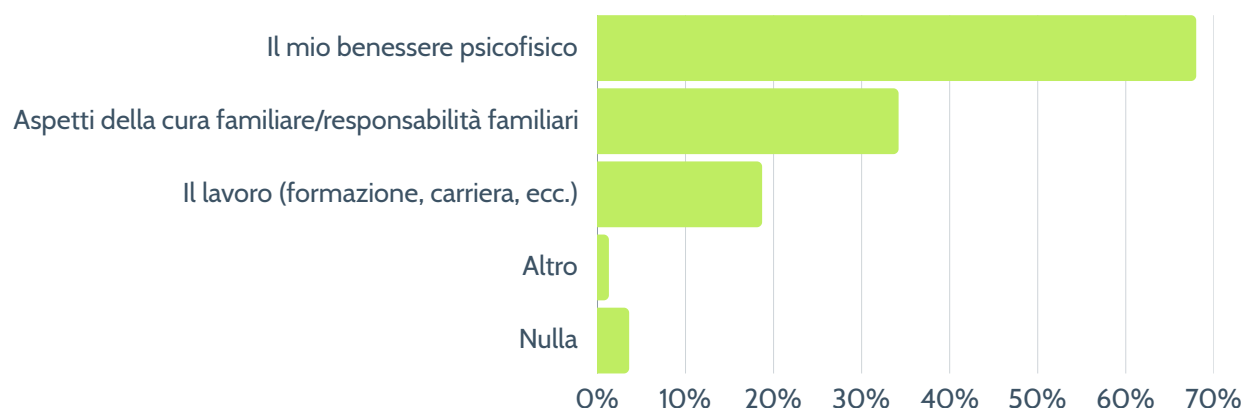
Supporti carenti per la conciliazione

Nel territorio in cui vive, per sostenere le sue esigenze di conciliazione ritiene che manchino innanzitutto:



Possibili più risposte

Negli ultimi 3 anni le è capitato di dover trascurare:

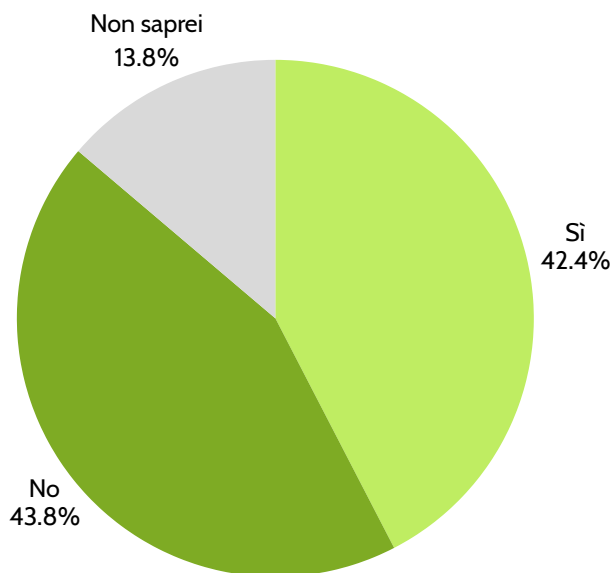


Possibili più risposte

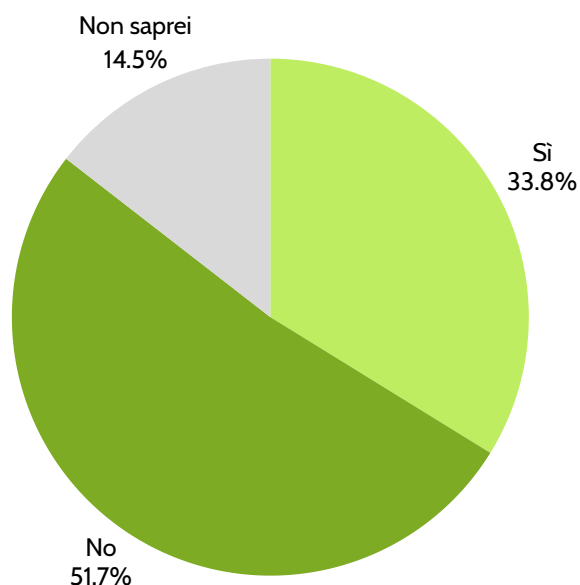
Welfare aziendale

Disponibilità “percepita”

Per quanto è a sua conoscenza, la sua azienda offre servizi e iniziative di Welfare Aziendale?



Per quanto è a sua conoscenza, la sua azienda mette a disposizione dei dipendenti/delle dipendenti una piattaforma di Welfare Aziendale?



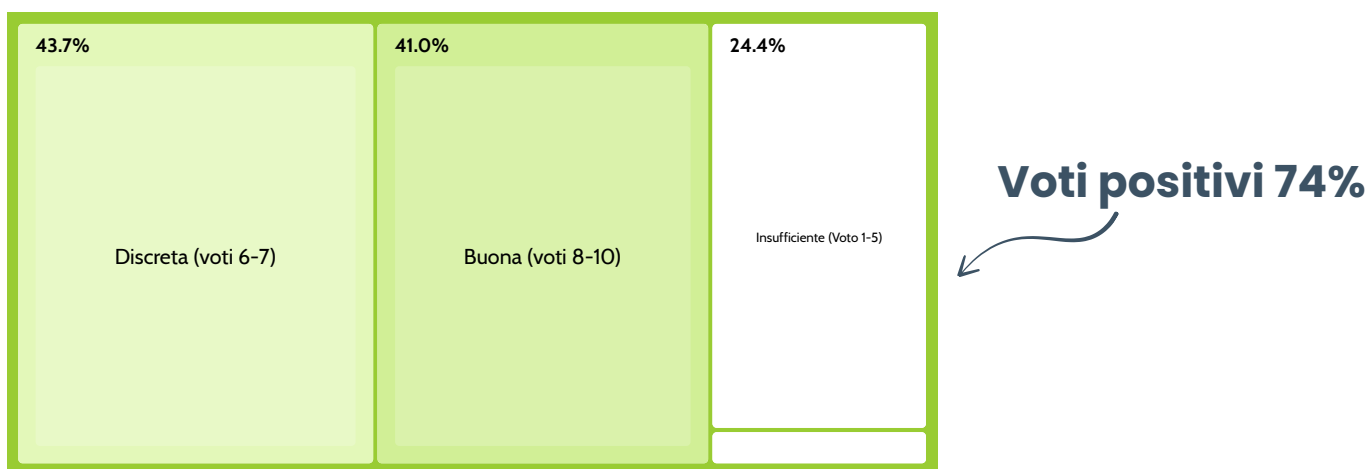
Disponibilità “percepita”

- Rispetto al welfare aziendale, si registra ancora una consapevolezza contenuta tra i lavoratori.
- Se oltre l'80% dei lavoratori è impiegato in aziende che offrono misure di welfare, solo il 42% dichiara di essere a conoscenza di tale offerta. Maggiore esposizione al welfare aziendale tra i colletti bianchi, nelle grandi aziende e nei settori della finanza, dell'ICT, dei trasporti e della manifattura. Territorialmente spicca il dato del nord ovest (55%), mentre il Mezzogiorno evidenzia un netto divario.
- Alla consapevolezza di un'offerta di welfare da parte della propria azienda, corrisponde la disponibilità di una piattaforma, segnalata dal 34% dei lavoratori dipendenti.
- La disponibilità di una piattaforma è generalmente apprezzata e giudicata di facile utilizzo. Tuttavia, si devono segnalare quote non irrilevanti di lavoratori che esprimono insoddisfazione per l'attuale piattaforma (24%) o che non la ritengono di facile utilizzo (12%).

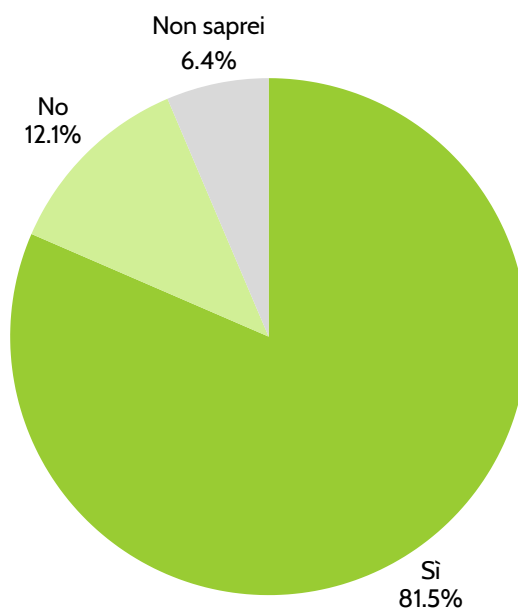


Valutazioni della piattaforma Welfare

Quanto è soddisfatto della piattaforma di Welfare Aziendale che la sua azienda mette a disposizione dei dipendenti/delle dipendenti? Utilizzi un voto da 1 (per niente soddisfatto/a) a 10 (pienamente soddisfatto/a)



In particolare, la piattaforma di welfare offerta dalla sua azienda è di facile utilizzo?

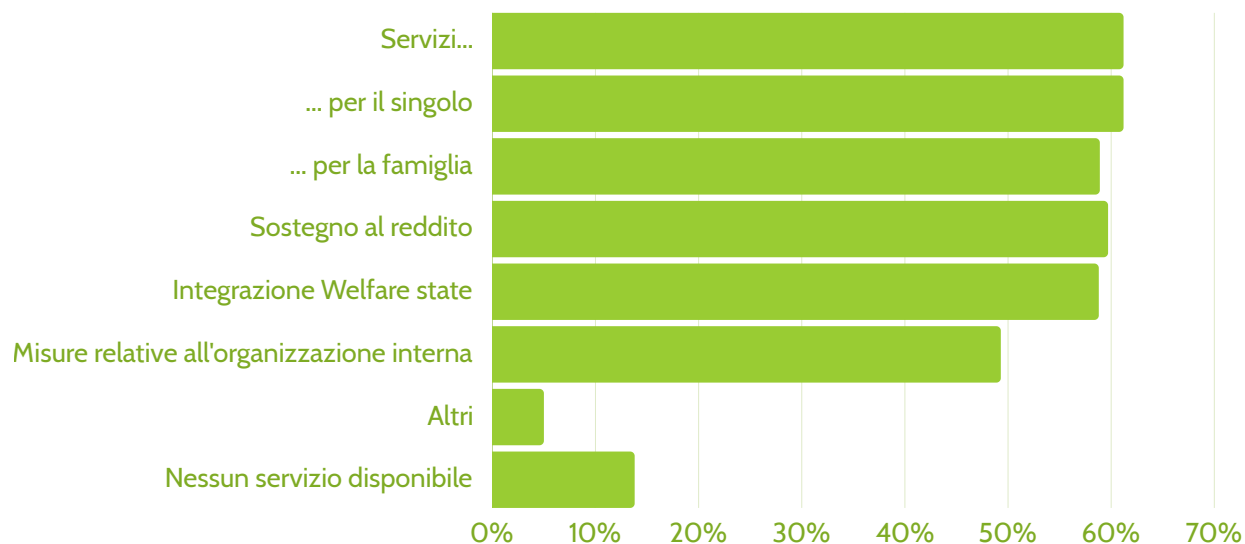


Disponibilità delle misure del Welfare

- Messi di fronte all'esteso elenco di possibili misure di welfare, quasi 9 lavoratori su 10 segnalano che la propria azienda ne mette a disposizione almeno una. Quelle più diffuse, indicate dalla metà dei lavoratori intervistati, sono l'assicurazione sanitaria integrativa e la flessibilità oraria (eventualmente affiancata dallo smart working). Altre misure, riconosciute da 1 lavoratore su 3, sono la previdenza complementare (38%), gli sconti e convenzioni (38%), i buoni pasto (37%), la ristorazione aziendale (36%) e i fringe benefit (35%). Il 28% segnala la disponibilità di buoni per acquisti e il 23% servizi per wellness, cultura e tempo libero.
- Nel complesso, le soluzioni di welfare offerte dalle aziende italiane spaziano dall'ambito dei servizi (61%) - innanzitutto quelli per il singolo (59%), mentre risultano più circoscritti quelli per la famiglia (25%), al sostegno al reddito (60%) e dall'integrazione al welfare state, come previdenza e sanità, (59%). Quasi la metà dei lavoratori è poi esposto a misure relative all'organizzazione interna (flessibilità oraria/smart working).
- Pur in misura più sfumata e graduale, si confermano le differenze registrate in merito alla consapevolezza dell'offerta di welfare aziendale.
- Il fattore più discriminante risulta la dimensione; se anche tra le micro-imprese, la maggioranza dei lavoratori dispone di qualche misura di welfare (soprattutto la flessibilità), all'aumentare della dimensione si evidenzia una crescente diffusione, che è quasi totalizzante tra le grandi imprese, ma soprattutto aumenta l'articolazione dell'offerta: se un lavoratore di una micro-impresa può disporre in media di 2,1 misure di welfare, questo dato triplica passando alle grandi imprese.

Ambiti accorpati*

In particolare, la sua azienda mette a disposizione dei lavoratori/delle lavoratrici i seguenti servizi o misure di Welfare Aziendale?



*Accorpamenti delle misure

Servizi per il singolo	Ristorazione aziendale, Trasporto collettivo/abbonamenti trasporto pubblico, Wellness/cultura/tempo libero, Fringe benefit, Disbrigo pratiche/salva-tempo, Sportello di ascolto psicologico
Servizi per la famiglia	Genitorialità/infanzia/educazione/istruzione, Assistenza anziani/ non autosufficienti
Sostegno al reddito	Buoni pasto, Sconti/agevolazioni/convenzioni, Rimborso interessi passivi mutui, Buoni acquisti/regali
Integrazione welfare state	Previdenza complementare, Assicurazione sanitaria integrativa
Misure relative all'organizzazione interna	Flessibilità oraria

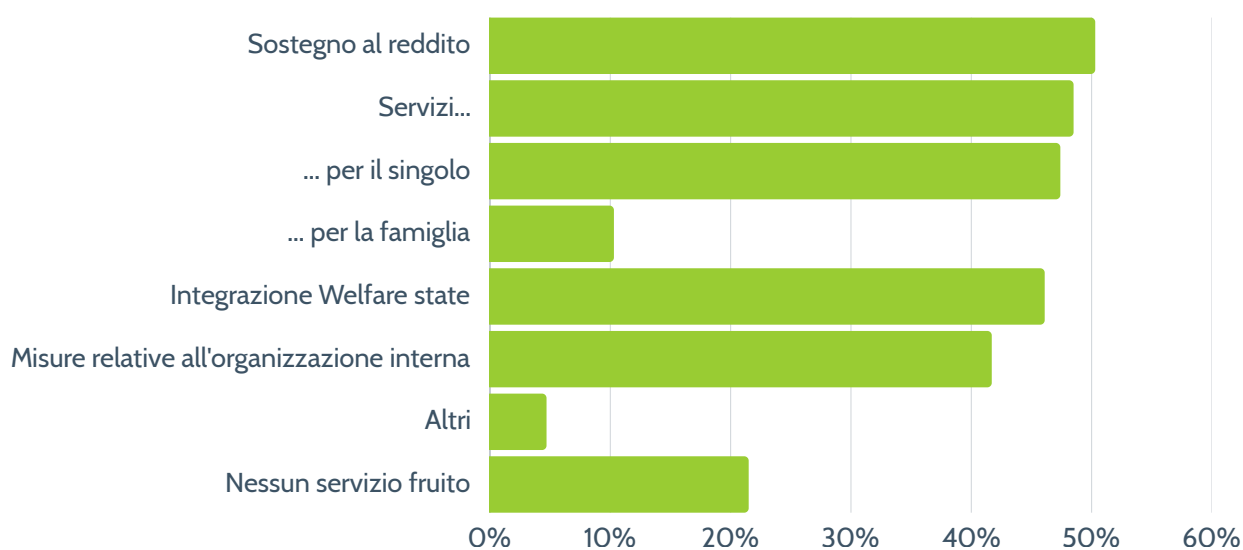
Fruizione delle misure di Welfare

- Alla disponibilità di misure di welfare corrisponde un diffuso utilizzo: oltre l'80% dei lavoratori occupati in aziende che propongono welfare utilizza almeno un servizio. I lavoratori che non ne utilizzano alcuna, motivano questa scelta con la mancata adeguatezza delle misure per le proprie esigenze; da non trascurare anche la preferenza per una diretta monetizzazione del bonus e la critica alle proposte standardizzate e poco flessibili.
- Le misure con cui i lavoratori hanno maggiore familiarità di utilizzo sono la flessibilità oraria, utilizzata dal 42% dei lavoratori dipendenti italiani, e l'assicurazione sanitaria integrativa (39%).
- Un terzo dei lavoratori fruisce, o ha fruito, dei buoni pasto, quindi si segnalano altre misure con quote di utilizzo tra il 20% e il 30%:
 - Ristorazione aziendale (30%),
 - Sconti, agevolazioni, convenzioni (27%),
 - Previdenza complementare (26%),
 - Fringe benefit (24%),
 - Buoni acquisto (23%).
- Se mediamente un lavoratore fruisce di 3 misure di welfare, si evidenziano livelli di fruizione inferiori tra le lavoratrici, nelle regioni del Mezzogiorno, nei settori del commercio e dell'alloggio/ristorazione, nelle aziende più piccole e tra chi ha un impiego part time.
- Da notare come i lavoratori con impegni di cura, in particolare se intensi, mostrino un utilizzo più spiccato delle misure di welfare.
- I fruitori delle misure di welfare esprimono in generale buoni livelli di soddisfazione. Per la maggior parte delle misure, dalla flessibilità oraria all'assicurazione sanitaria, si registrano voti medi superiori al 7 e quote di giudizi critici compresi tra il 10 e il 20%.



Fruizione delle misure di Welfare

Tra i servizi di Welfare Aziendale messi a disposizione dalla sua azienda, quali sta attualmente utilizzando o le è capitato di utilizzare in passato?

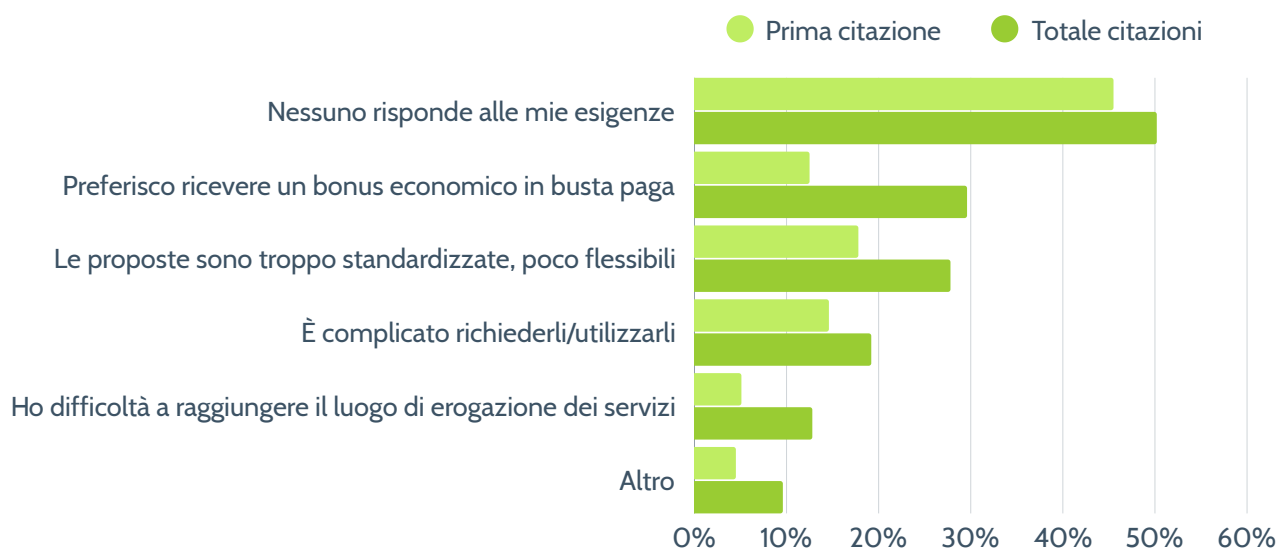


Fruitori (attuali/passati di almeno un servizio) 78,5%

N. medio di servizi fruiti 3,0

Motivi di mancato utilizzo dei servizi

Per quali motivi principalmente non usufruisce di nessun servizio di Welfare Aziendale messo a disposizione dalla sua azienda?
(Possibili 2 risposte)



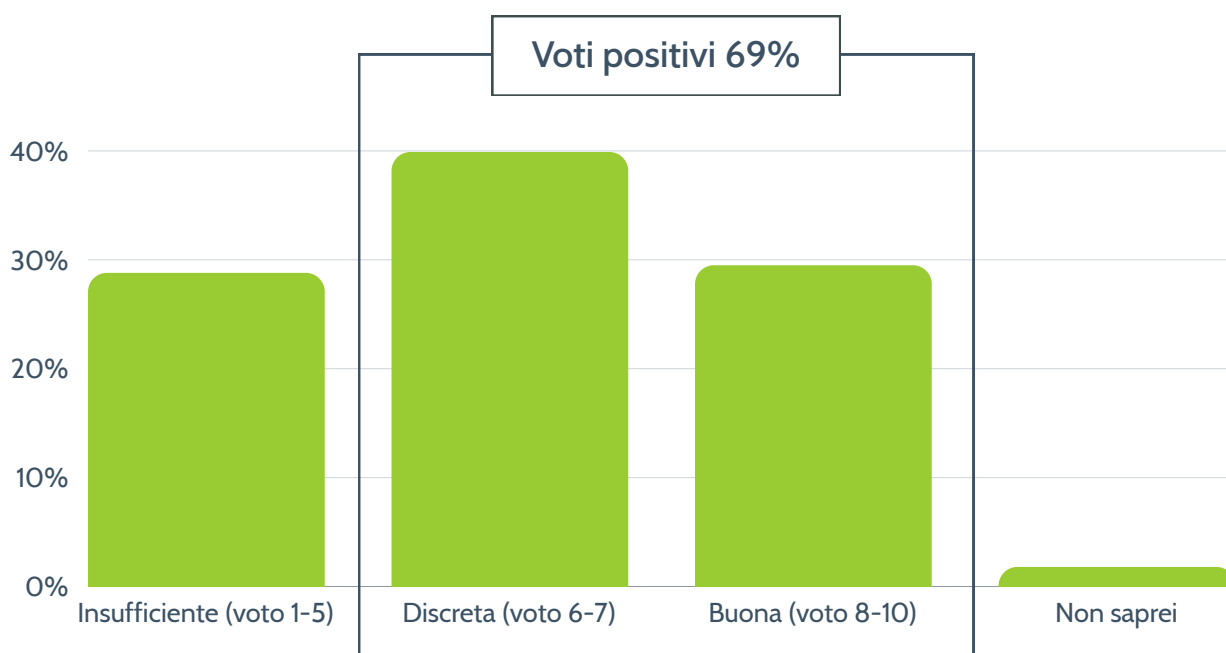
Rispondenti: chi lavora in aziende con una proposta di Welfare, ma non utilizza alcun servizio



Il Welfare Aziendale

Giudizio complessivo

Nel complesso quanto è soddisfatto/a dell'offerta di servizi di Welfare Aziendale messi a disposizione dei lavoratori/delle lavoratrici da parte della sua azienda? Utilizzi un voto da 1 (per niente soddisfatto/a) a 10 (pienamente soddisfatto/a)



Voto medio: 6,3



Il Welfare Aziendale

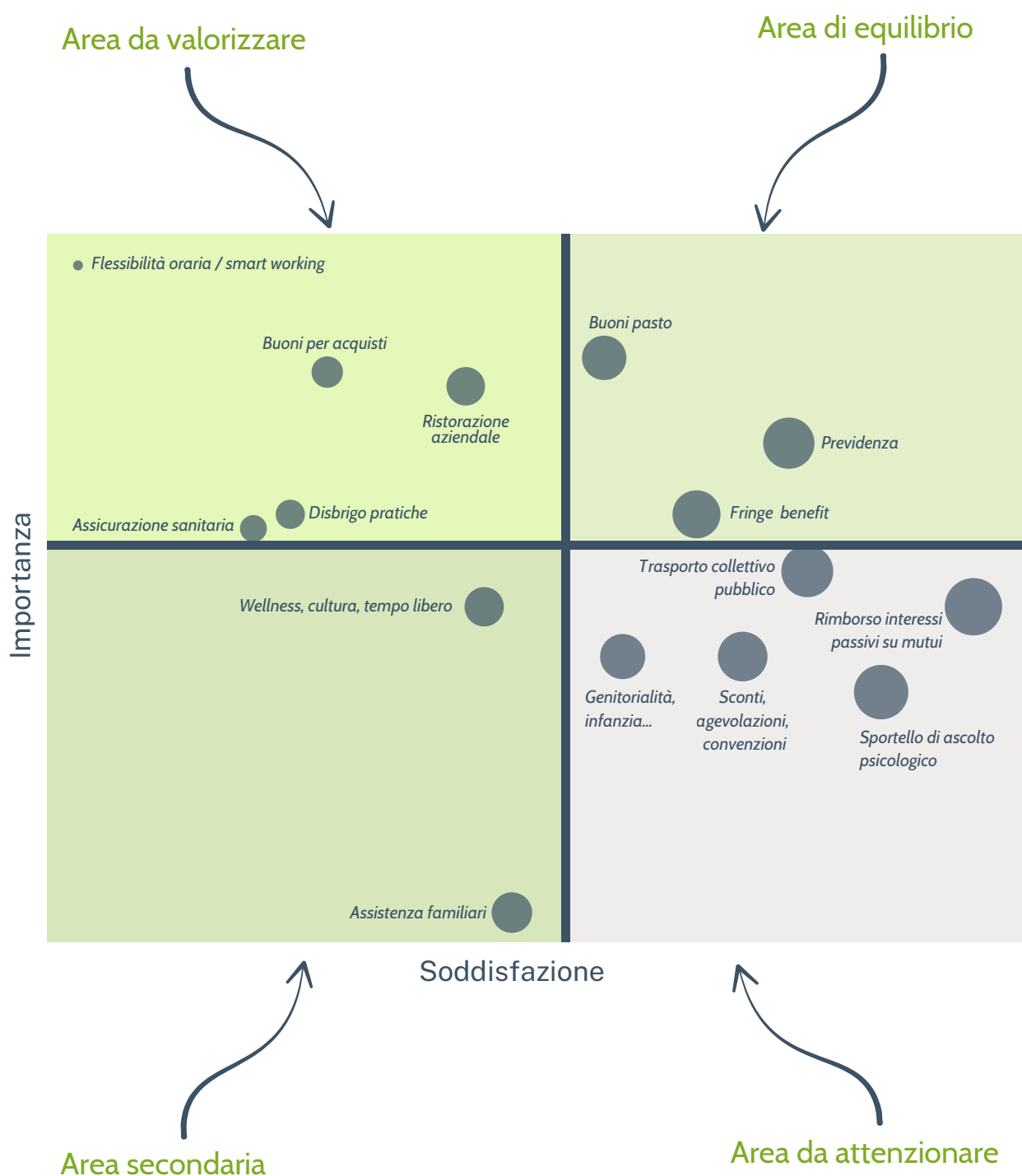
Giudizio complessivo

- Analizzando congiuntamente i giudizi per le misure fruite e la loro incidenza sulla valutazione complessiva per l'offerta di welfare aziendale, emerge come più apprezzata la previdenza – nonché due misure di sostegno al reddito, i fringe benefit e i buoni pasto.
- Risultano, invece, ambiti di relativa criticità, lo sportello di ascolto psicologico, i servizi per la genitorialità, gli sconti e convenzioni, il trasporto collettivo e il rimborso degli interessi dei mutui.
- Altre valutazioni sintetiche, riferite in questo caso a specifiche caratteristiche dell'offerta, evidenziano un quadro di soddisfazione moderata, con quote di giudizi critici decisamente rilevanti:
 - la facilità di accesso alle misure ottiene un voto medio di 6,5 e lascia scontento 1 lavoratore su 4;
 - per la qualità il voto medio scende a 6,2 e la quota di insoddisfatti sale al 30%;
- rispetto alla varietà dell'offerta si registra una media insufficiente (5,8), con il 39% di valutazioni negative.
- Sono più critici i lavoratori tra 35 e 44 anni, mentre per tutte e tre le caratteristiche il voto sale tra chi dispone di una piattaforma di welfare.



Il Welfare Aziendale

Mappa di soddisfazione

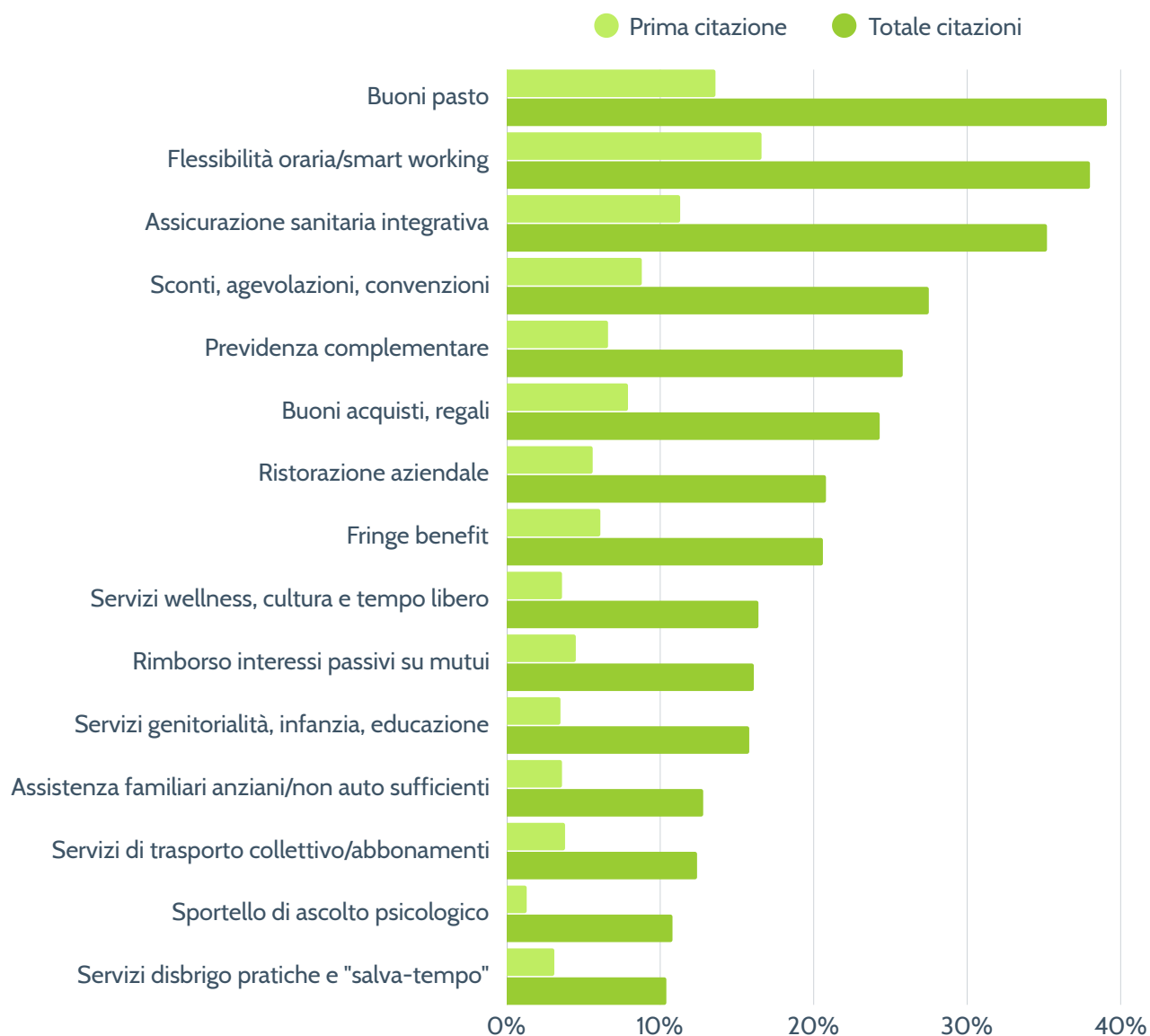


Orientamenti futuri

- Le misure di welfare che vorrebbero trovare i lavoratori riguardano innanzitutto i buoni pasto (39%), la flessibilità oraria e/o smart working (38%) e l'assicurazione sanitaria integrativa (35%). Seguono poi gli sconti/agevolazioni/convenzioni (28%), la previdenza complementare (26%) e i buoni per acquisti (24%).
- Le principali attese rimandano alle misure associate al sostegno al reddito, all'organizzazione interna e all'integrazione al welfare state. Risulta meno attrattivo l'ambito dei servizi, in particolare quelli per la famiglia. Tra chi è gravato da carichi di cura, però, si registra un maggiore interesse per i servizi per la famiglia, in particolare quelli per la genitorialità (indicati dal 18% dei lavoratori con carichi di cura, vs il 9% di chi non ha carichi) e per l'assistenza a familiari anziani (14% vs 10%).
- Sempre sul fronte delle aspettative, risulta netta la preferenza dei lavoratori per rimborsi monetari di servizi acquistati in autonomia (59%), rispetto alla fruizione di servizi messi direttamente a disposizione da parte dell'azienda (32%). Un interesse leggermente più elevato per i servizi si rileva tra i lavoratori più giovani, i quadri e i dirigenti, mentre le preferenze sono particolarmente sbilanciate per i rimborsi monetari tra i single.

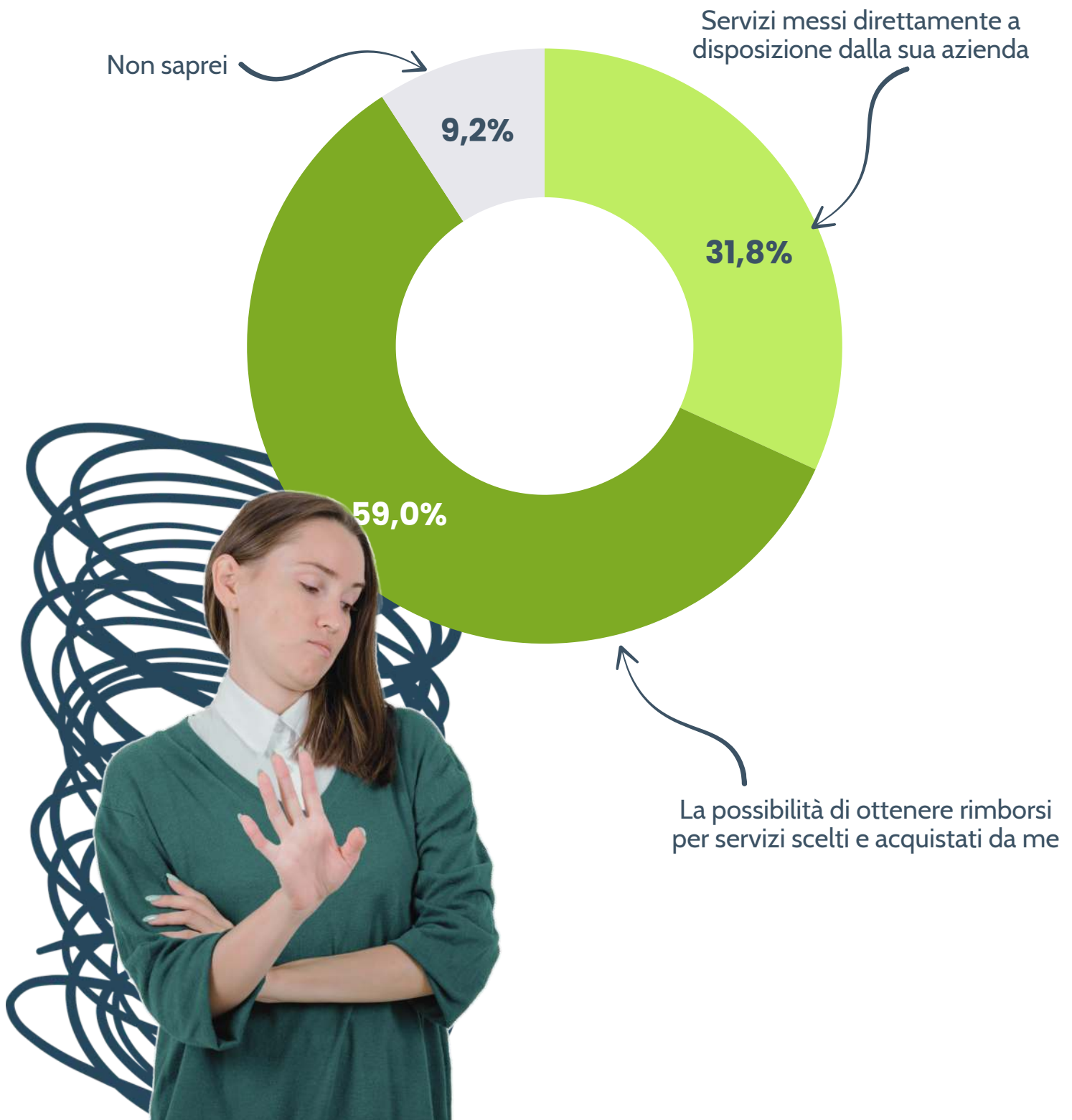
Orientamenti futuri

Se potesse decidere lei, quali servizi di Welfare Aziendale metterebbe a disposizione dei lavoratori della sua azienda prioritariamente? (Possibili più risposte)



Servizi vs Rimborsi

In generale, rispetto al Welfare Aziendale, lei preferisce/preferirebbe:



Le ricadute del Welfare aziendale

Le ricadute

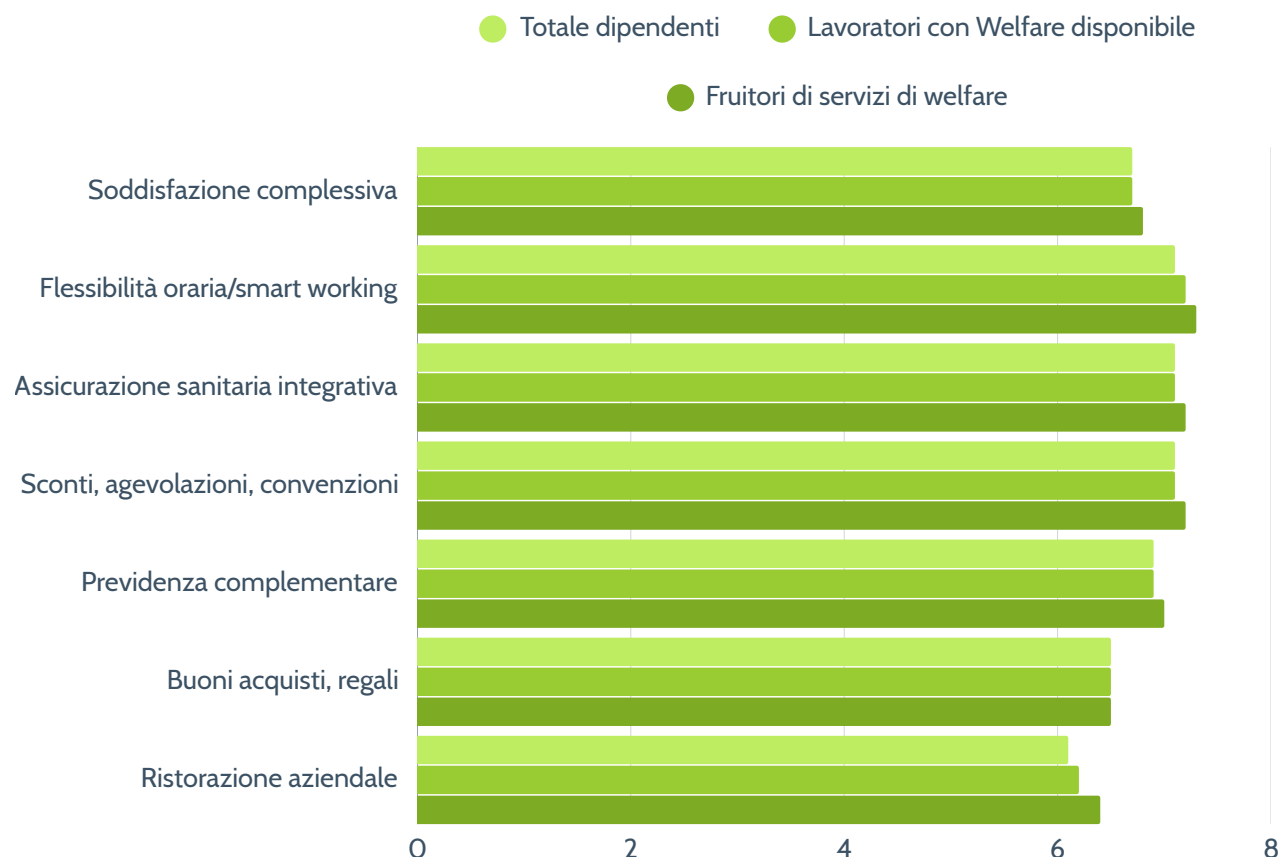
sulla qualità di vita per i fruitori di welfare

La fruizione di welfare aziendale incide su diversi indicatori

- migliora la qualità della vita dei lavoratori
- aumenta il gradimento per il posto di lavoro
- riduce la tendenza al turnover
- supporta la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

La qualità della vita

Soddisfazione complessiva* e per singoli fattori**

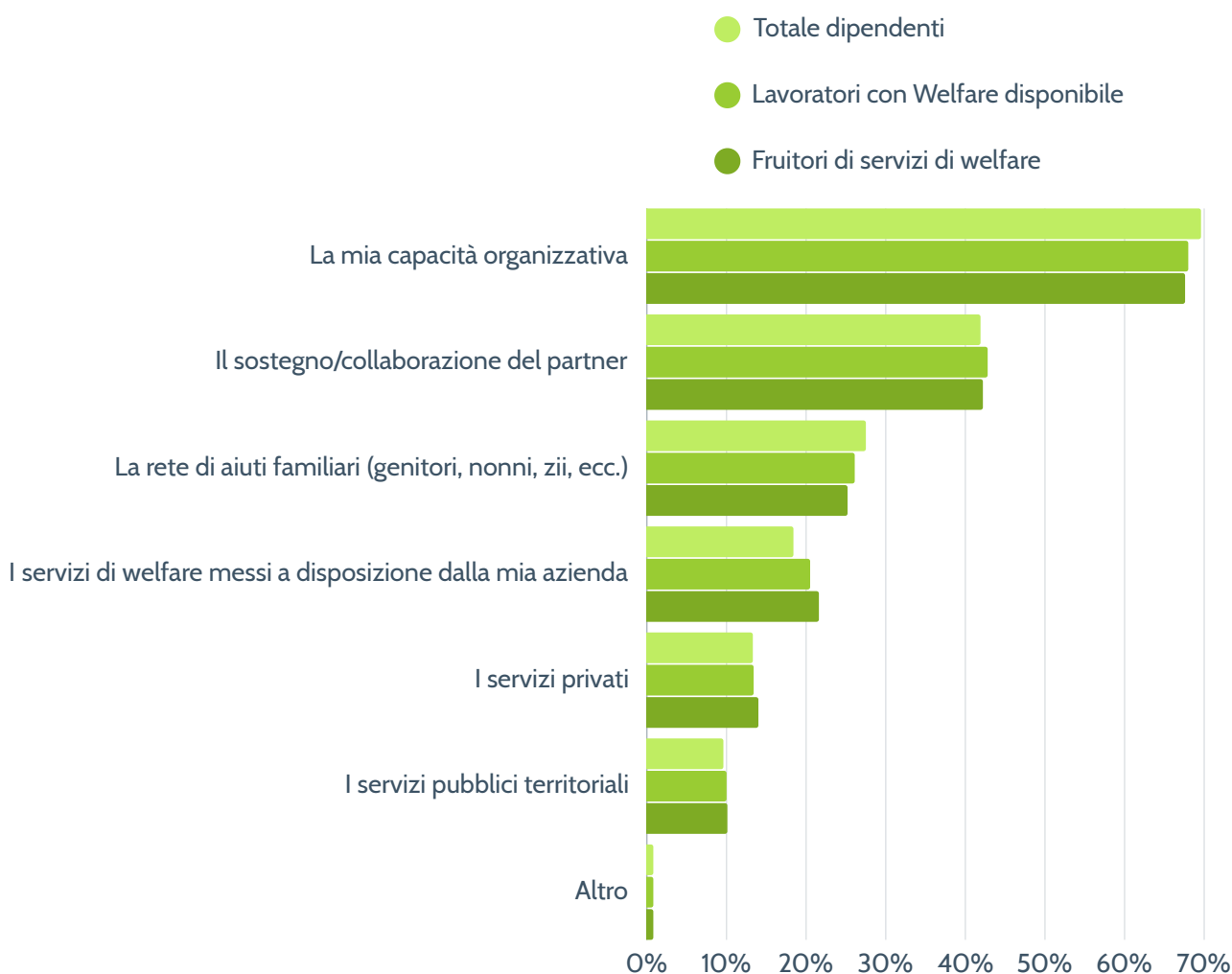


* Nel complesso, quanto si ritiene soddisfatto/a della qualità della sua vita?

** In particolare, quanto si ritiene soddisfatto/a di ciascuno dei seguenti aspetti?

Gli strumenti per la conciliazione dei tempi

Nella sua quotidianità quali sono gli aspetti fondamentali che rendono possibile la conciliazione delle sue responsabilità lavorative e dei tempi di vita? *Possibili 2 risposte*



Valori %

In prospettiva

un Osservatorio sul welfare aziendale e i bisogni di cura per:

- Analizzare nuovi bisogni e nuove sfide dei lavoratori distinguendo per profili occupazionali, carichi di cura e aree territoriali
- Fornire nuovi strumenti a chi affronta lo sfidante equilibrio famiglia-lavoro
- Realizzare un welfare aziendale di convinzione (basato sui reali bisogni) e non di convenienza (basato solo su leva fiscale)
- Promuovere una cultura dei servizi di cura personalizzati capaci di rispondere ai nuovi e crescenti bisogni sociali che si configurano sempre più come nuovi rischi
- Vista la rilevanza del welfare aziendale e le aporie del welfare state occorre lavorare per favorire un quadro di welfare innovativo e plurale in cui ciascun attore svolge un ruolo specifico in termini di produzione di benessere

Conclusioni

Conclusioni

A cura di Elena Macchioni

Dopo una dettagliata analisi dei risultati della survey campionaria, ponendo lo sguardo in prospettiva futura, si ritiene di poter confermare l'utilità e l'efficacia di una **piattaforma di osservazione**, studio e progettazione quale vuole essere l'Osservatorio nazionale sui bisogni di welfare di lavoratrici e lavoratori con responsabilità di cura, fondato dal Consorzio Fiber nella primavera del 2024.

Di seguito si prova a dettagliare quelli che possono rappresentare dei peculiari punti di attenzione per il proseguo del lavoro dell'Osservatorio, alla luce dei dati emersi nella prima indagine e che possono costituire, più in generale, una linea guida di lavoro e progettazione per chi - a diverso titolo - si occupa di welfare aziendale.

Il primo elemento da attenzionare, seguendo il ciclo della **progettazione circolare** del welfare aziendale, è quello **dell'analisi e dell'ascolto dei bisogni** dei lavoratori progettando una rilevazione che permetta di clusterizzare i bisogni e le richieste rispetto al genere, al profilo occupazionale e ai carichi di cura, per poi fare un'analisi puntuali in riferimento ai territori in cui lavoratori vivono. Questa necessità deriva dalle analisi fatte non solo nell'ambito welfare aziendale ma anche dagli studi che riguardano il welfare state locale e la sua ridefinizione a seguito di una crisi che troppo spesso, e in modo riduttivo, è stata imputata questioni di scarsità di risorse finanziarie.

Progettare un percorso di welfare aziendale partendo dai reali bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori significa pensare, da subito, il welfare aziendale come una dimensione di intervento che si colloca in un contesto più ampio ed articolato di interventi di **welfare plurale in cui l'impresa esercita la sua cittadinanza** accanto ad altri soggetti sociali per rafforzare e accrescere i diritti sociali di lavoratrici e lavoratori e di cittadine e cittadini quando gli interventi si configurano come interventi di welfare aziendale territoriale.

Questo significa non pensare il welfare in termini di fringe e flexible benefits ma in termini di risposte concrete e situate, personalizzate sui bisogni di lavoratrici e di lavoratori; spesso in coerenza con i valori di cui l'impresa è promotrice. Attenzionando questi aspetti ne deriva un welfare che viene realizzato in tutte le sue diverse fasi **non per convenienza fiscale ma per convinzione** rispetto al ruolo che l'impresa può giocare e giova nell'odierno scenario del welfare territoriale.

I bisogni legati alla conciliazione dei tempi di vita, di cura e di lavoro possono oggi essere definiti come un **"nuovi rischio sociali"** al pari dei "vecchi rischi sociali", a copertura e garanzia dei quali è sorto il welfare state (malattia, infortuni, disoccupazione, pensione). Le difficoltà che i lavoratori e le lavoratrici oggi incontrano nel trovare un equilibrio non possono più essere considerate un problema individuale, ma un fenomeno strutturale e collettivo con ricadute negative a livello sociale, economico e di salute pubblica, a meno di un intervento culturale e strutturale capace di riconoscere questi bisogni e di farvi fronte.

Per questa ragione diventa sempre più stringente/forte la necessità di individuare **risposte innovative** ai bisogni di conciliazione delle responsabilità lavorative e familiari dei dipendenti. Le risposte non devono essere nuove rispetto alle tipologie di strumenti e/o servizi offerti, quanto piuttosto in termini di personalizzazione e di flessibilizzazione degli strumenti in essere, non trascurando la parte di accompagnamento e di tutoring dei lavoratori che si trovano di fronte ad eventi critici legati alla cura e hanno la necessità (non sempre consci a manifesta) di essere orientarli nella scelta del servizio migliore per la propria situazione.

Questa attività, oggi sempre più necessaria, si configura come una forma di ri-intermediazione fra welfare e cittadini.

Ne deriva che **l'innovazione sociale non si situa necessariamente negli strumenti ma nelle forme di creazione di benessere attraverso la valorizzazione della dimensione relazionale** che viene rimessa al centro.

Concludendo e ponendo lo sguardo alle attività future si ritiene che, l'elemento citato in apertura, del concepire l'Osservatorio come una **piattaforma** possa essere utile per innestarsi non solo azioni di ricerca e analisi ma anche veri e propri interventi di **ricerca azione** che attivino una circolarità tra teoria e pratica affinché **le imprese, insieme a tutti gli attori locali possano affrontare le sfide che si pongono per il welfare aziendale e generare quindi un cambiamento sostenibile e un benessere economico, sociale e culturale sui territorio in cui operano.**

Contatti ↗

Contact Us



333 89 83 929



osservatorio@welfarecomete.it



ufficiostampa@welfarecomete.it