

Il welfare aziendale e la parità di genere

Welfare aziendale. Un'opportunità per la parità di genere
Regione Lombardia | 26 gennaio 2022

Valentino Santoni | valentino.santoni@secondowelfare.it
Percorsi di secondo welfare

Perché investire nelle politiche di conciliazione

- **La questione demografica:** il nostro è un Paese sempre più “vecchio”.

In Italia la maggioranza delle coppie desidera almeno 2 figli, un numero che basterebbe a garantire il tasso di ricambio naturale.

- **L'occupazione femminile,** dato che Italia è al penultimo posto in Europa per tasso di occupazione femminile (52%, mentre la media europea è a 67%; fonte Eurostat).

La presenza di figli, soprattutto se in età prescolare, ha un effetto non trascurabile sulle scelte occupazionali



1,27

1,53



32,1

30,9

Tra le donne occupate tra i 25 e i 50 anni:
- il 72% non ha figli;
- il 53% ha un figlio sotto i 6 anni
(Istat, anno 2021)

La questione occupazionale femminile

Inoltre

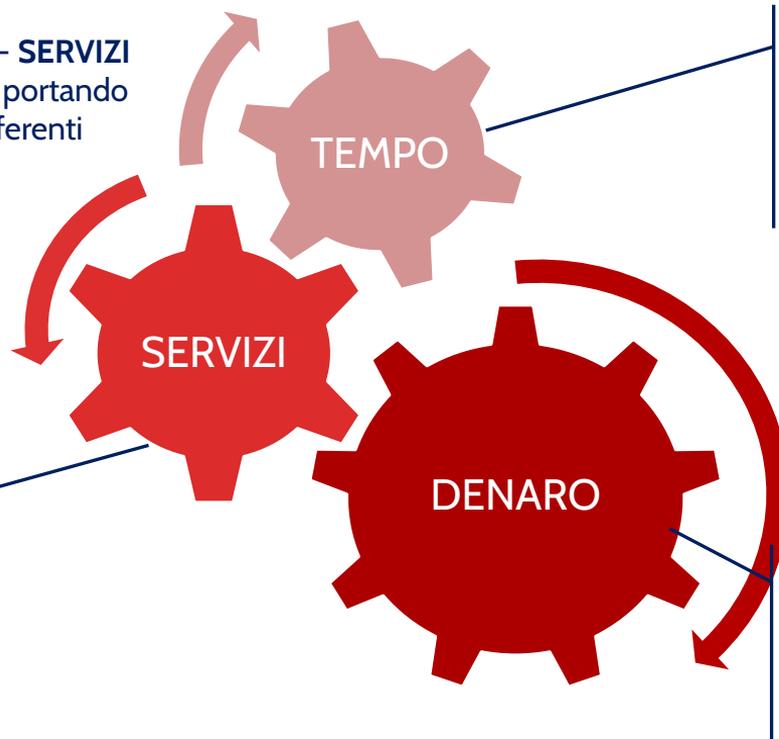
- le donne **sotto-occupate** (5,7% delle donne occupate) sono il doppio degli uomini (il 2,3%)
- le donne costrette a lavorare **part-time** in assenza di opportunità di lavoro a tempo pieno sono il 4,4% delle lavoratrici part-time, il doppio degli uomini (2,2%)
- le donne sono occupate con un **contratto temporaneo** quattro volte più spesso rispetto agli uomini (32% contro 8%)

La crisi economica conseguente alla diffusione del COVID-19 (e ai successivi lockdown) ha avuto un impatto sproporzionato sulle donne rispetto alle recessioni “tradizionali”, che tendevano a colpire maggiormente l’occupazione maschile

A causa della **posizione spesso “precaria”**, della forte presenza nel **settore terziario** (fortemente colpito) e soprattutto per l'**iniqua distribuzione del lavoro di cura e domestico** all’interno delle famiglie, che peggiora il gender gap

Le politiche di conciliazione vita-lavoro

Le dimensioni **TEMPO** - **DENARO** - **SERVIZI** possono combinarsi diversamente portando a conformazioni ed equilibri differenti



Flessibilità orarie
Permessi retribuiti
Smart working
Congedo parentale

Nidi e servizi per l'infanzia
Prescuola-postscuola
Centri estivi
Disbrigo pratiche

Agevolazioni fiscali
Rimborsi/voucher per servizi

Il welfare aziendale e la conciliazione vita-lavoro

Previdenza complementare	Versamenti da parte di datore di lavoro e/o lavoratore a fondi pensione
Sanità integrativa	Versamenti a Fondi, Enti o Casse aventi esclusivamente fine assistenziale, ma anche Spese mediche (spese odontoiatriche, <i>check-up</i> , visite specialistiche, ecc.)
Servizi all'infanzia e istruzione	Spese scolastiche (rette per asili, mense scolastiche, libri, università, borse di studio), <i>baby-sitting</i> , centri estivi e invernali, ludoteche, servizi aggiuntivi
Assistenza familiare	Assistenza di familiari anziani e non autosufficienti
	Assicurazioni <i>Long Term Care</i> e <i>Dread Disease</i>

Mutui e prestiti	Rimborso della quota per interessi passivi per mutui e prestiti
Trasporto	Servizi collettivi di trasporto e Abbonamenti al trasporto pubblico
Cultura e tempo libero	Abbonamenti o ingressi a cinema, teatri, palestre, centri sportivi, impianti sciistici, spa, abbonamenti a testate giornalistiche, quotidiani, viaggi, attività culturali (mostre, musei, biblioteche); corsi di formazione; badante e casa i riposo; visite specialistiche
Fringe benefit	Beni e servizi in natura (buoni acquisto e buoni benzina, auto azienda, polizze assicurative, locazione di abitazione, beni prodotti dall'azienda)

Il welfare aziendale e la conciliazione vita-lavoro

- Maggiordeito aziendale e disbrigo pratiche quotidiane
 - Smart working/lavoro agile
 - Telelavoro
 - Flessibilità in entrata e in uscita
 - Congedi e permessi (parentali e familiari) extra
- Ma anche: Assistente sociale d'impresa, Disability Manager, Welfare Manager



Il welfare aziendale e il territorio

Gli interventi di welfare aziendale possono inoltre **promuovere reti e interventi collaborativi** all'interno dei territori. In questo caso si può parlare di welfare aziendale territoriale o “a filiera corta”, che può consentire di:

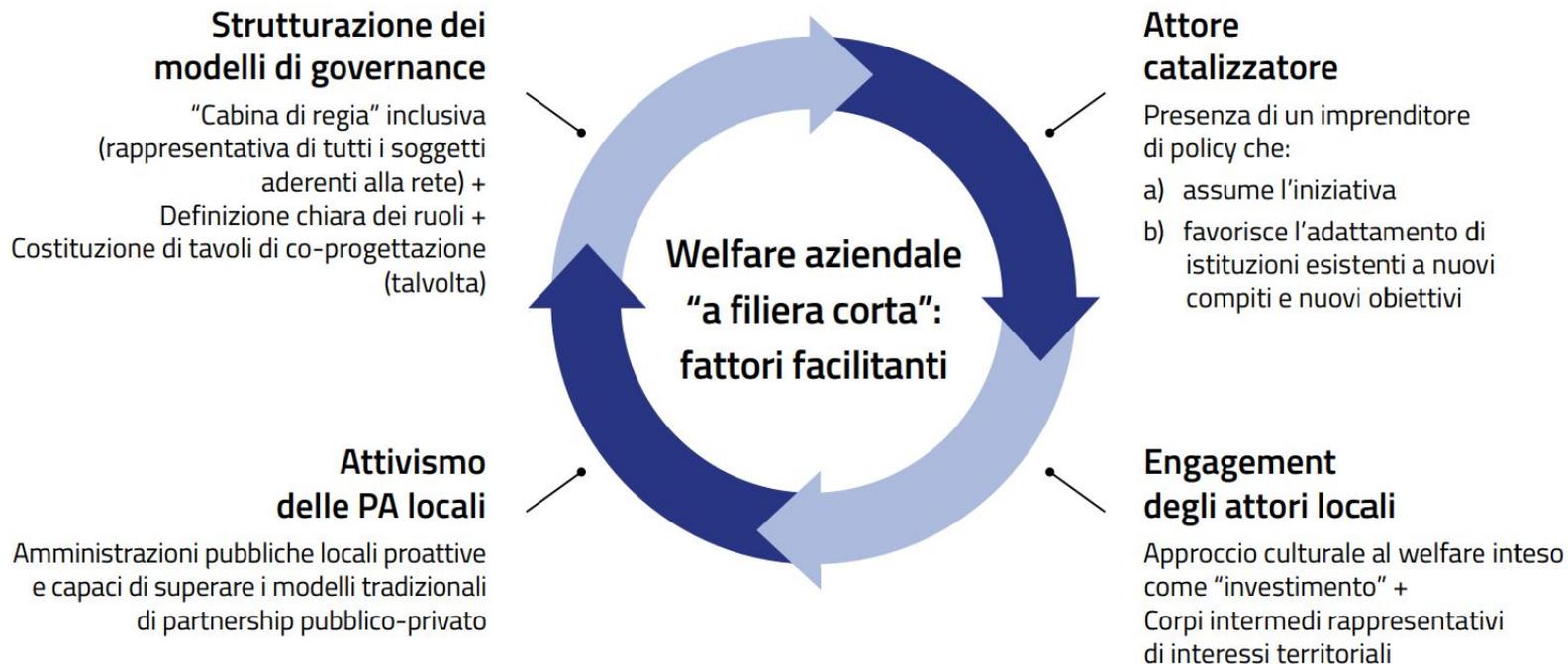
- **includere le MPMI** solitamente escluse dal welfare e dalle iniziative di conciliazione
- aggregare le **risorse** e condividere i **rischi**
- coinvolgere il **tessuto (economico e sociale)** locale
- garantire maggiore integrazione con il **Pubblico**
- sostenere la contrattazione e il dialogo tra le **parti sociali**
- promuovere uno **sviluppo più inclusivo e sostenibile**.

In questa direzione è cruciale il lavoro fatto attraverso le **Reti Territoriali di conciliazione** in Lombardia. Per il futuro sarà decisiva l'implementazione del **PNRR**, che prevede **20 miliardi di euro** dedicati al tema “Inclusione e coesione”.

Il welfare aziendale può allargarsi dalla singola impresa al territorio coinvolgendo:



Il welfare aziendale e il territorio



Grazie per l'attenzione



Valentino Santoni

valentino.santoni@secondowelfare.it



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

CORRIERE DELLA SERA

PERCORSI DI
**secondo
welfare.**

Sede operativa

Dipartimento di Scienze Sociali e Politiche
Università degli Studi di Milano
Via Conservatorio, 7
20122 Milano

Sede legale

Via Melchiorre Gioia, 82
20125 Milano

www.secondowelfare.it • info@secondowelfare.it



Chi siamo

Percorsi di secondo welfare è un **laboratorio universitario** che analizza e racconta come **sta cambiando il welfare**. Esplora i **nessi fra sostenibilità** delle politiche e tutela dei **nuovi rischi sociali** approfondendo le **sinergie tra attori pubblici e non pubblici**.

Attraverso la sua attività di **ricerca e informazione** ambisce ad ampliare e diffondere un **dibattito empiricamente fondato, plurale e accessibile**.

A tale scopo opera in quattro aree sinergiche e interconnesse:



Ricerca



Informazione



Formazione



Accompagnamento

Nato nel **2011** come progetto di ricerca afferente al Centro «Luigi Einaudi» di Torino e realizzato in partnership con l'Università degli Studi di Milano e il Corriere della Sera.

WWW.SECONDOWELFARE.IT



Il welfare aziendale e la conciliazione vita-lavoro

Destinatari	Tipo di bisogno					Lifestyle	
	Welfare						
	genitorialità	scuola ed educazione	salute e disabilità	sostegno al reddito e all'occupazione	non autosufficienza e vecchiaia	sconti, convenzioni, attività ricreative	altri benefit
Generalità dei dipendenti o categorie con reddito più basso	integrazione dei congedi di maternità/paternità	rimborso delle spese legate all'istruzione dei figli, servizi aziendali es. asilo nido	programmi di prevenzione e screening	prestiti agevolati, progetti di housing, voucher per l'acquisto di beni e servizi	contributi extra per la previdenza complementare	sconti shopping, palestra, massaggi, intrattenimento e vacanze	automobile aziendale, telefono cellulare
	permessi retribuiti e non aggiuntivi	iniziative di conciliazione vita-lavoro	assicurazione sanitaria, anche estesa ai familiari a carico	sostegno alle spese di formazione e percorsi in azienda	polizze LTC e sostegno agli oneri di cura dei familiari a carico		
Personale dirigente	servizio baby sitter	rimborso rette scolastiche	soluzioni assicurative aggiuntive	erogazione di azioni ai dipendenti	piani assicurativi individuali es. polizza vita, piani di accumulo		