



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI MILANO

Conciliazione vita-lavoro, benessere e competitività: quali opportunità dal welfare aziendale?

Franca Maino

Percorsi di Secondo Welfare e Università degli Studi di Milano

**TOSCANA
EUROPA**

I nuovi programmi comunitari
cofinanziati dalla Regione Toscana
2021-2027



La Toscana dei fondi europei 2021-2027

TAVOLO TEMATICO “DONNE, WELFARE AZIENDALE E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO”

Conciliazione vita-lavoro, benessere e competitività: le opportunità del welfare aziendale

Firenze, Villa Vittoria | 1 marzo 2023, ore 14.30 - 17.30

Contenuti

- Il sistema di welfare italiano e le sue distorsioni
- Donne, minori e longevi: le sfide da affrontare
- La centralità degli interventi di conciliazione
- Welfare aziendale e portafoglio di servizi integrati



Il welfare state italiano di fronte alle sfide socio-demografiche, occupazionali, di genere e generazionali, di povertà, green e digitali

Il sistema di welfare italiano e le sue distorsioni

Il sistema italiano di welfare si caratterizza tradizionalmente per **la sua natura**:

- “**occupazionale**” incentrata sulla protezione del lavoratore piuttosto che del cittadino
- “**familiistica**”: la famiglia è il luogo privilegiato di risposta ai bisogni di cura

... e le sue distorsioni:

- **territoriale**: la frattura fra Nord e Sud impedisce l'emersione di un modello di protezione sociale omogeneo ed è l'esito del differente livello di ricchezza economica e della differente capacità istituzionale dei contesti locali
- **funzionale**: la protezione contro i principali rischi sociali è diseguale, con un significativo squilibrio a favore dei rischi legati alla vecchiaia
- **distributiva**, lungo due linee di frattura:
 - divario fra *insider* (protetti) e *outsider* (non-garantiti)
 - persistenza di un *cleavage* generazionale

Le sfide demografiche: la denatalità

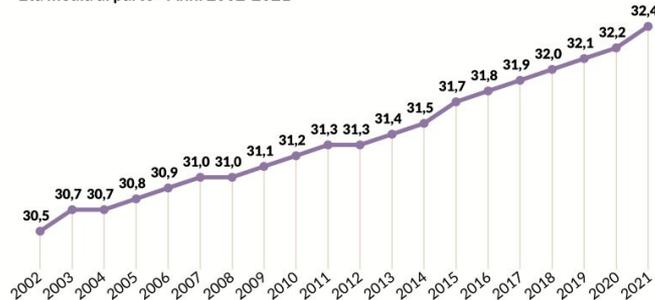
- In Italia la maggioranza delle donne **desidera** almeno **2 figli**, un numero che basterebbe a garantire il tasso di ricambio naturale.
- Nonostante questo il tasso di fecondità (numero medio di figli per donna) è **pari a 1,25** ed è **diminuito** (quasi) costantemente negli ultimi 10 anni.
- Contemporaneamente, **continua a crescere l'età media al primo figlio**.

Numero figli per donna

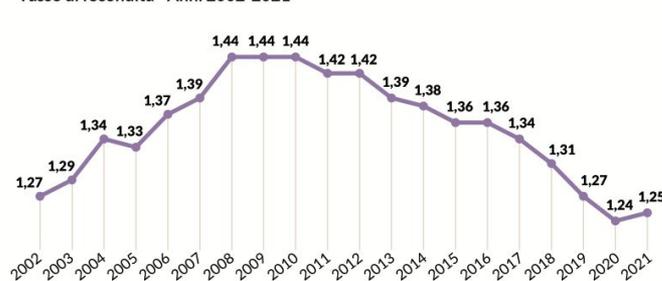
Anno: 2021 - Fonte: ISTAT



Età media al parto - Anni 2002-2021



Tasso di fecondità - Anni 2002-2021

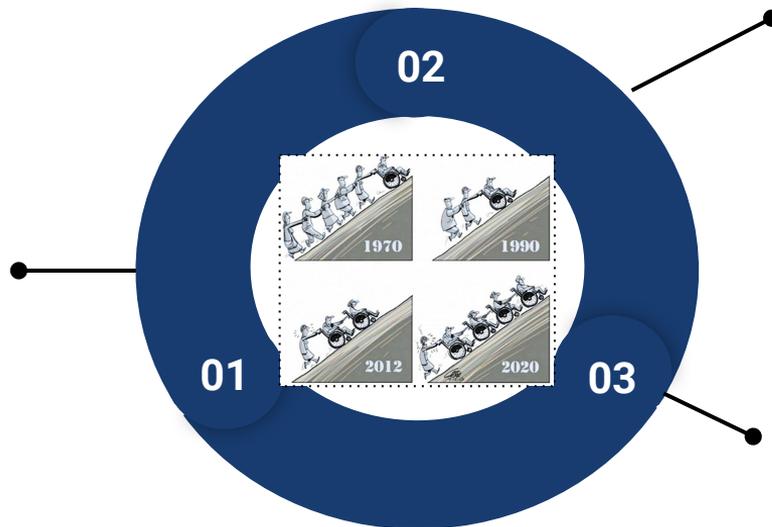


Fonte: Istat 2021; Save the Children 2022

Le sfide demografiche: la longevità

L'aumento della popolazione anziana

Dal 2002 ad oggi, l'indice di vecchiaia ha subito un incremento di 50 punti percentuali (da 142,1% nel 2002 a 187,9% nel 2022). Tra il 2040 e il 2060 gli anziani raggiungeranno il 33% (attualmente è il 23%) del totale della popolazione (1 cittadino su 3).



Anziani sempre più dipendenti...

All'innalzamento della popolazione è corrisposto l'aumento della speranza di vita. Tuttavia, vivere più a lungo non significa vivere più sani (IT: 31% degli over 65 anni è non autosufficiente vs. 27% in EU).

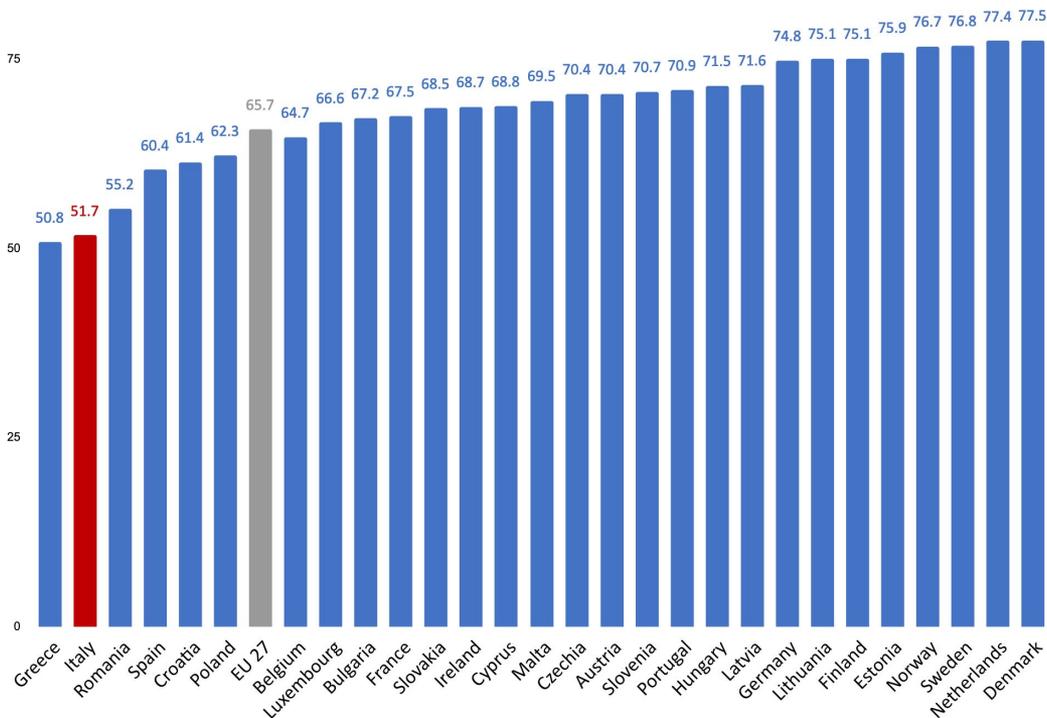
... e soli

Sul fronte familiare, si registra una crescente contrazione delle famiglie più numerose, la diffusione di famiglie monocomponenti e monogenitoriali o di famiglie composte da coppie di anziani o anziani soli → situazioni, quindi, di **povertà relazionale** (esacerbate dalla pandemia da Covid-19).

L'occupazione femminile

- In Italia sono occupate poco più di una donna su due.
- Si tratta del **51,7% delle donne** contro una **media europea del 65,7%**.
- La distanza fra Italia ed Europa è di **14 punti percentuali**.
- ... ma supera i **25 punti percentuali** se consideriamo paesi come la **Danimarca**, l'**Olanda** e la **Svezia**.

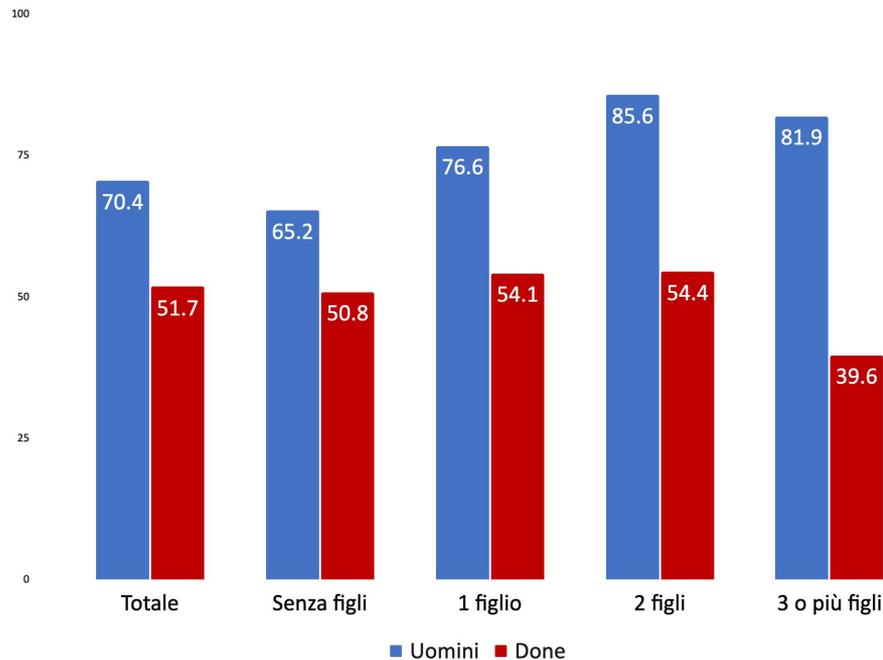
Tasso di occupazione femminile, Italia e altri paesi europei, anno 2021, 18-64 anni



Fonte: elaborazione su dati Eurostat.

L'occupazione femminile

Tasso di occupazione uomini e donne con e senza figli, Italia e media UE, anno 2021, 18-64 anni



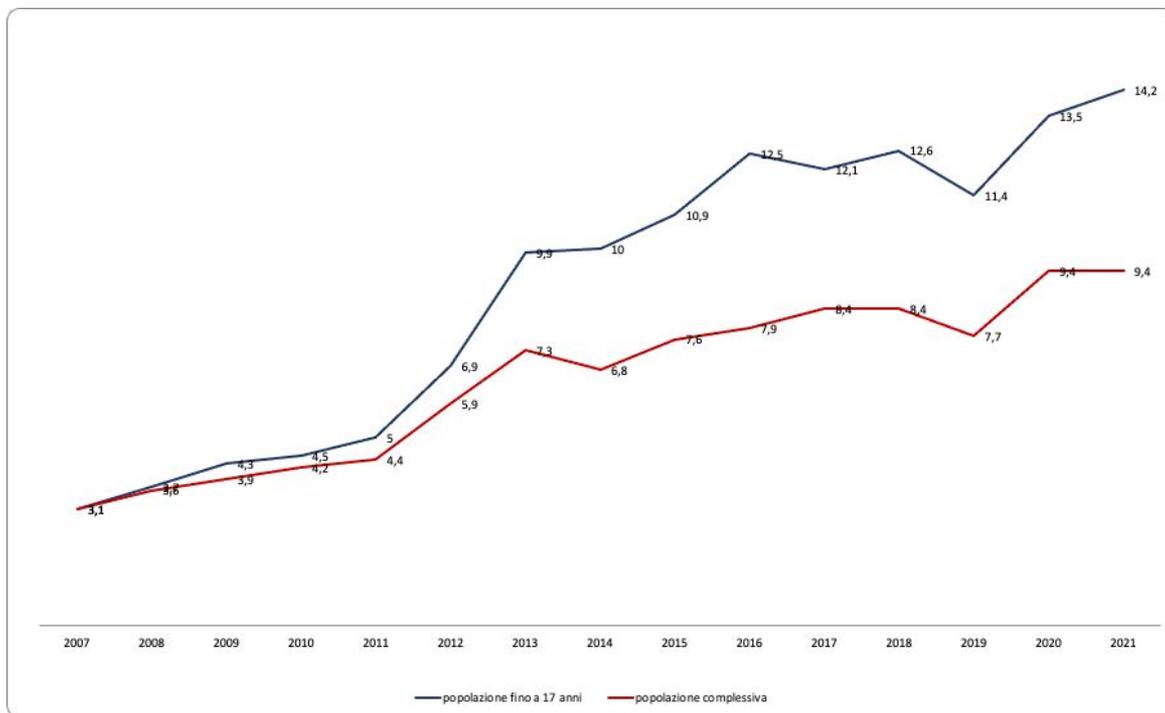
Fonte: elaborazione su dati Eurostat.

- Il tasso di occupazione femminile è più basso rispetto a quello maschile di **18,7 punti percentuali**.
- Tale divario **si riduce** nel caso di uomini e donne **senza figli** (14,4 punti percentuali)...
- ... ma **aumenta** quando ci sono figli attestandosi a:
 - 22,5 pp. quando c'è un figlio,
 - 32,2 pp. quando i figli sono due
 - 43,2 pp. quando i figli sono tre o più.

Famiglie con figli: a rischio povertà infantile

- La povertà infantile ha iniziato a crescere in maniera significativa come conseguenza della crisi economico-finanziaria del 2008.
- Prima di tale crisi, la quota di minori in povertà assoluta era **pari a quella della popolazione complessiva** (3,1%).
- Nel 2021, lo scarto fra la povertà dei minori (14,2%) e quella della popolazione complessiva (9,4%) raggiunge i **4,8 punti percentuali**.
- **Nel 2021 bambine/i in povertà assoluta sono 1,4 milioni.**

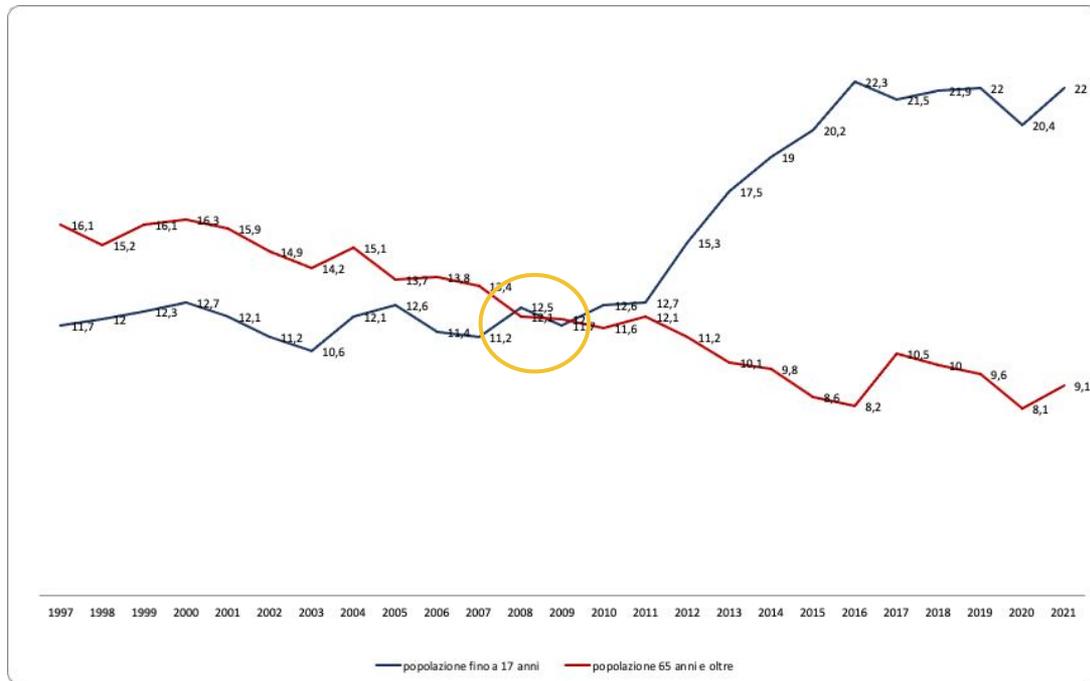
*Povertà assoluta, popolazione fino a 17 anni e popolazione complessiva.
Anni 2007-2021*



Famiglie con figli: a rischio povertà infantile

- Fine anni Novanta: la povertà relativa riguardava il **12% dei minori**; negli anni successivi è cresciuta costantemente, arrivando al **22% nel 2021**.
- Per gli anziani il trend è opposto: alla fine degli anni Novanta l'incidenza della povertà fra gli over 65 si attestava attorno al 16%, successivamente si è progressivamente ridotta fino a **dimezzarsi nel 2020 (8,1%)**.
- Nel **2008** il livello di povertà relativa nei due sottogruppi era sostanzialmente simile.
- La crisi economica-finanziaria ha ridefinito il profilo della povertà: in passato gli anziani costituivano una categoria particolarmente fragile e più esposta ai rischi della povertà. **Oggi tale fragilità riguarda i minori**.

*Povertà relativa, popolazione fino a 17 anni e popolazione 65 anni e oltre.
Anni 1997-2021*



La povertà infantile

Condizione che limita il diritto dei bambini a un'educazione e li priva dell'opportunità di imparare e sviluppare competenze (...) di cui avranno bisogno (...) *[Save the Children]*

Il circolo vizioso fra povertà educativa e povertà materiale

Bambine/i che provengono da famiglie svantaggiate hanno più probabilità di conseguire risultati peggiori a scuola ...

hanno meno possibilità di partecipare ad attività sociali, culturali e ricreative, e ...

di svilupparsi emotivamente e di realizzare il proprio potenziale.

Una volta diventati adulti, questi bambini incontrano poi maggiori difficoltà ad attivarsi nella società e a trovare lavori di qualità.

La povertà materiale di una generazione si traduce spesso nella privazione di possibilità educative per quella successiva, determinando nuova povertà materiale e di rimando altra povertà educativa, e così via.

Servizi per la prima infanzia: perché fanno la differenza?

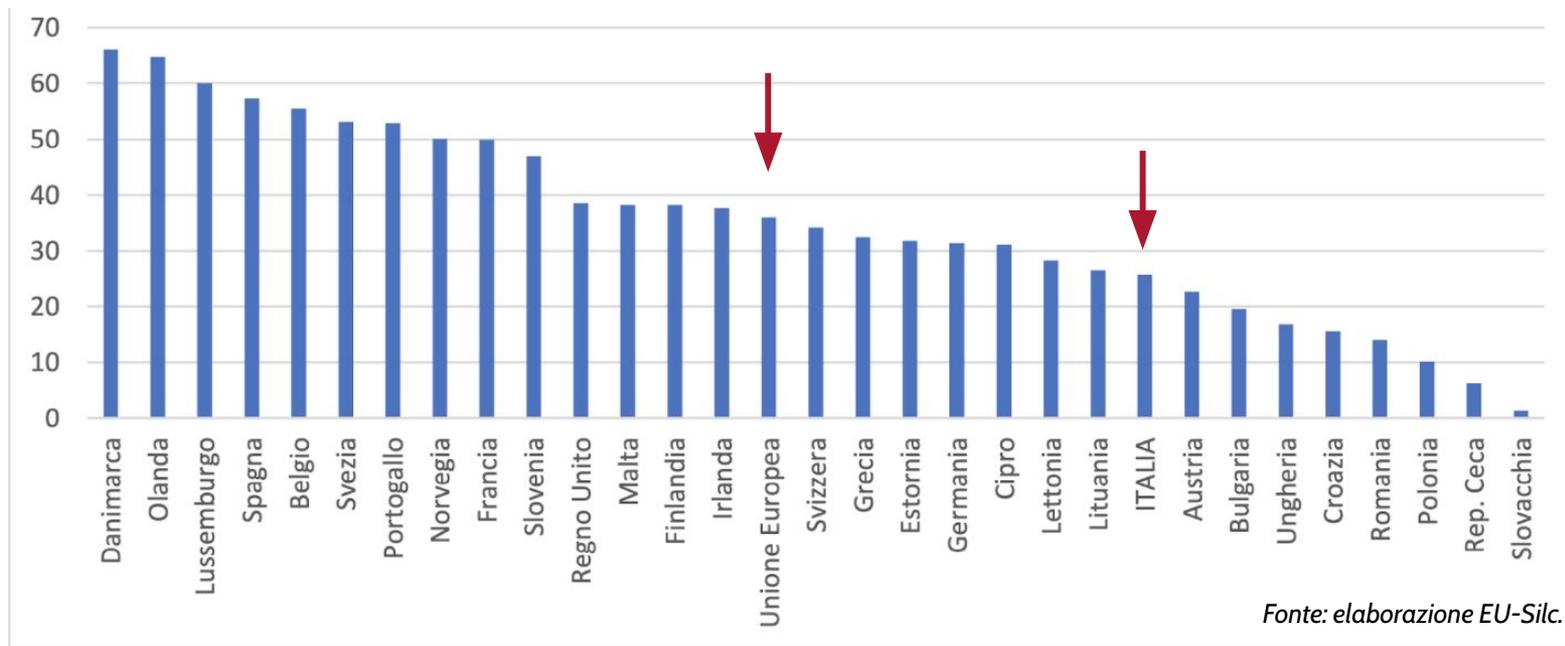
“Lo sviluppo delle **reti neurali** che costituiscono l'architettura cerebrale e le basi delle competenze è un processo fortemente influenzato dalle esperienze e dall'ambiente. Durante i primi anni di vita questo sviluppo avviene a una **velocità elevatissima**, che non si riprodurrà mai più nel corso della vita. Tale processo è consentito da buone condizioni di salute, da una nutrizione adeguata, da cure genitoriali responsive, da **opportunità educative precoci** e da politiche e interventi di protezione sociale”.

Quale impatto dei servizi per la prima infanzia sul rendimento e l'abbandono scolastico?

- I/le quindicenni che hanno frequentato più di un anno di educazione prescolare ottengono **risultati sostanzialmente migliori** rispetto a quelli privi di educazione prescolare, anche tenendo conto delle loro condizioni economiche e sociali di provenienza [**543 mila giovani Early Leaver in IT nel 2020**].
- Bambine/i che frequentano la scuola dell'infanzia hanno **maggiori probabilità di completare successivi cicli di istruzione** e di conseguire un titolo universitario e tendono ad avere un percorso educativo più lungo.
- Bambine/i appartenenti a **famiglie povere**, che hanno la possibilità di frequentare servizi educativi nella prima infanzia, ottengono **migliori risultati** nel proseguo della loro vita, sia durante gli studi che nel mercato del lavoro, guadagnando in media il 25% in più da adulti rispetto a coloro non esposti agli stessi stimoli.
- L'investimento (da parte di famiglie e sistema educativo) nei primi anni di vita ha **rendimenti più elevati** rispetto a un investimento fatto più tardi, perchè non si deve rimediare ai “danni” degli anni precedenti.

I servizi per la prima infanzia: Italia e Europa

Tassi di frequenza dei servizi alla prima infanzia per bambini con meno di 3 anni in Europa (2018-2019)



Gli asili nido in Italia: un servizio d'élite

Le famiglie che si avvalgono dei servizi educativi per la prima infanzia tendono a **differenziarsi sotto il profilo socio-economico** rispetto ai nuclei familiari che - pur avendo figli/e di età 0-2 anni - non li utilizzano.

Condizioni economiche dei nuclei

Le famiglie che iscrivono figli/e al nido hanno un reddito netto annuo equivalente (**24.213 euro**) significativamente più elevato di quello delle famiglie che non utilizzano il nido (**17.706 euro**).

I tassi di frequenza aumentano al crescere della fascia di reddito: solo il 19,3% dei bambini appartenenti a famiglie con redditi più bassi frequenta il nido, quota che passa al 34,3% per le famiglie con redditi più elevati.

Condizione lavorativa dei genitori

La condizione lavorativa della madre ha un ruolo determinante nell'accesso ai nidi: il 32,4% delle famiglie in cui la madre lavora usufruisce del nido, contro il 15,1% delle famiglie in cui solo il padre lavora.

Titolo di studio dei genitori

Considerando il titolo di studio più alto in famiglia, **il possesso di laurea o titolo superiore incide positivamente sull'accesso ai nidi** con percentuali pari al 33,4% di frequenza; valore che si attesta al 18,9% per bambini/e con genitori con titolo di studio inferiore (al massimo il diploma).

... nella cornice della transizione green e digitale

Effetti attesi dai cambiamenti climatici

- bisogni “green” / di terza generazione
- nuove pressioni sui sistemi di welfare
- nuove sfide per il mercato del lavoro
- povertà energetica e abitativa

Effetti attesi dalla transizione digitale

- nuove sfide occupazionali
- nuove competenze
- trasformazioni organizzative
- povertà digitale

... che genereranno ...

nuove differenziazioni e
diseguaglianze e

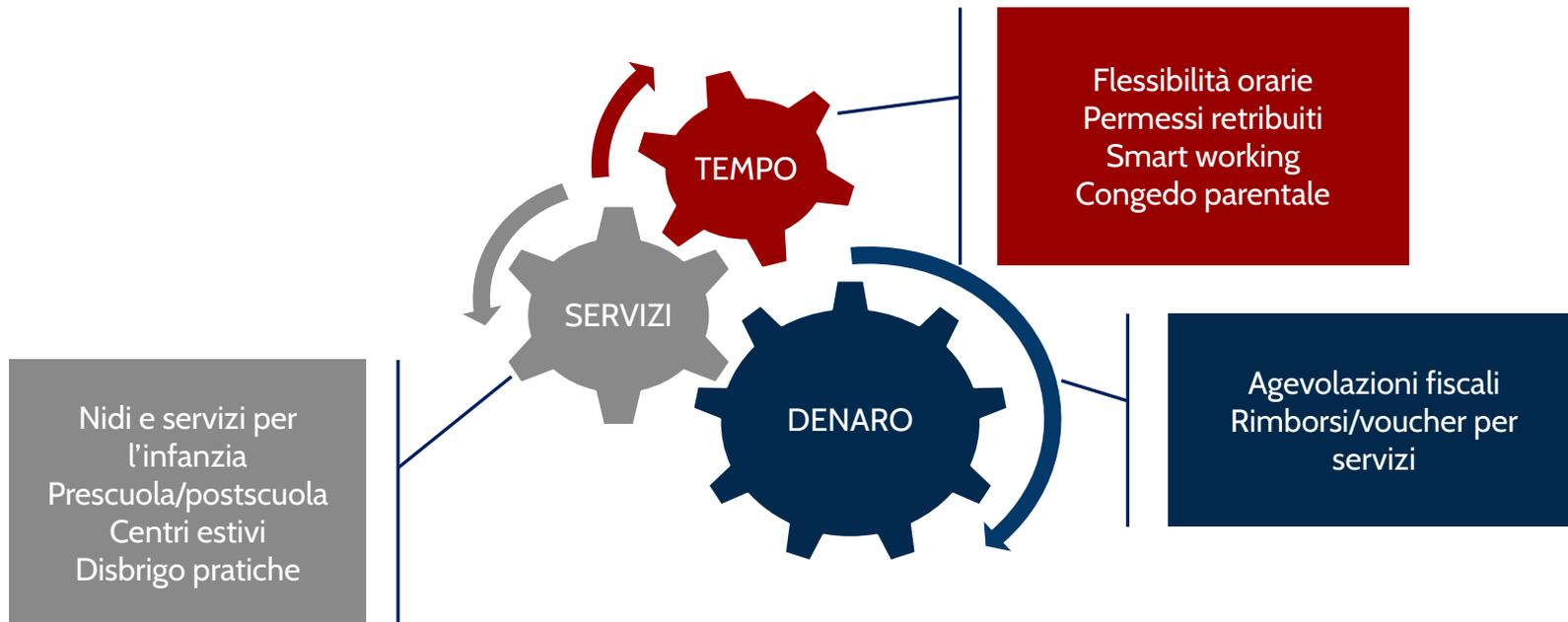
nuove esigenze di
bilanciamento (equilibrio)
e integrazione delle
politiche



Interventi di welfare aziendale
e infrastrutturazione dei
servizi: la centralità delle
politiche di *work-life balance*

La centralità delle politiche di conciliazione /1

Forniscono strumenti che mirano a rendere compatibili sfera lavorativa e sfera familiare e personale
Consentano a ciascun individuo di vivere al meglio i molteplici ruoli che gioca all'interno della società



La centralità delle politiche di conciliazione /2

Quando si parla di politiche di conciliazione coesistono due visioni ...



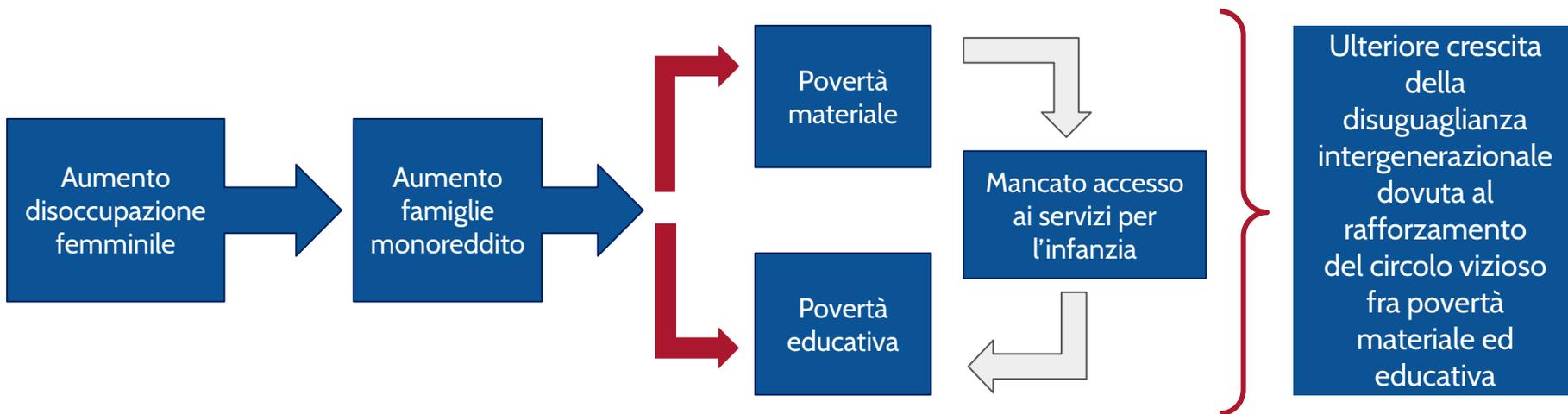
La prima legata alla **parità di genere** e al **sostegno alla famiglia**
(welfare pubblico)



La seconda legata al **benessere lavorativo** / in azienda / all'interno delle organizzazioni
(welfare aziendale)



La centralità delle politiche di conciliazione /3



Ruolo strategico delle politiche di conciliazione per contrastare la povertà materiale (crescita occupazione femminile) e la povertà educativa (servizi di qualità rivolti ai bambini) + fornire interventi a favore dell'invecchiamento attivo e della socializzazione degli anziani in grado di prolungare il mantenimento dell'autonomia

Quali risposte da imprese e welfare aziendale?

- **Aziende possono avere un ruolo strategico** nel supportare famiglie e lavoratori/trici (come dimostrato durante l'emergenza pandemica del biennio 2020-2021).
- Secondo **Welfare Index PMI** tra le imprese che fanno welfare le misure per il sostegno alla famiglia (figli e anziani) sono aumentate dal 17,7% al 26,6% tra il 2017 e il 2021. Secondo **Confindustria** le aziende associate che erogano servizi per l'assistenza a familiari anziani/non autosufficienti sono il 3%.
- Evidenze che il WA mette sempre più al centro l'equilibrio tra vita lavorativa e personale, favorendo le esigenze di dipendenti e famiglie => impresa come **“caring company”**, attenta ai bisogni di lavoratori/trici, impegnata nel miglioramento del loro **benessere**, per incrementarne fiducia, motivazione e produttività, anche in sfere poco tradizionali e meno presidiate dal welfare pubblico ma anche dallo stesso WA => es. diverse aziende **riformulano le strategie di WA** per includere misure di sostegno per i dipendenti caregiver
- **In crescita le imprese** che vogliono integrare i loro piani di welfare con iniziative dedicate alle persone che si prendono cura di qualcun altro e **in crescita i provider specializzati** nel fornire queste risposte

Welfare aziendale e conciliazione: i buchi da colmare

Le imprese, con il welfare aziendale, possono mettere a **disposizione di lavoratori/trici** servizi e benefit per sostenerli nella quotidianità, con forti impatti sul work-life balance e sul loro benessere, tenendo conto della/del:

- crescita consistente dei bisogni di cura e assistenza delle persone
- centralità che rivestono **flessibilità e qualità** nell'area del caring
- scarsa consapevolezza dei problemi e della prevalenza di un welfare “fai-da-te”
- disorientamento rispetto alle possibilità e ai servizi esistenti, tra pubblico e privato
- (ancora) modesta integrazione tra welfare pubblico e welfare aziendale.

WA per la conciliazione: quali servizi per i minori?

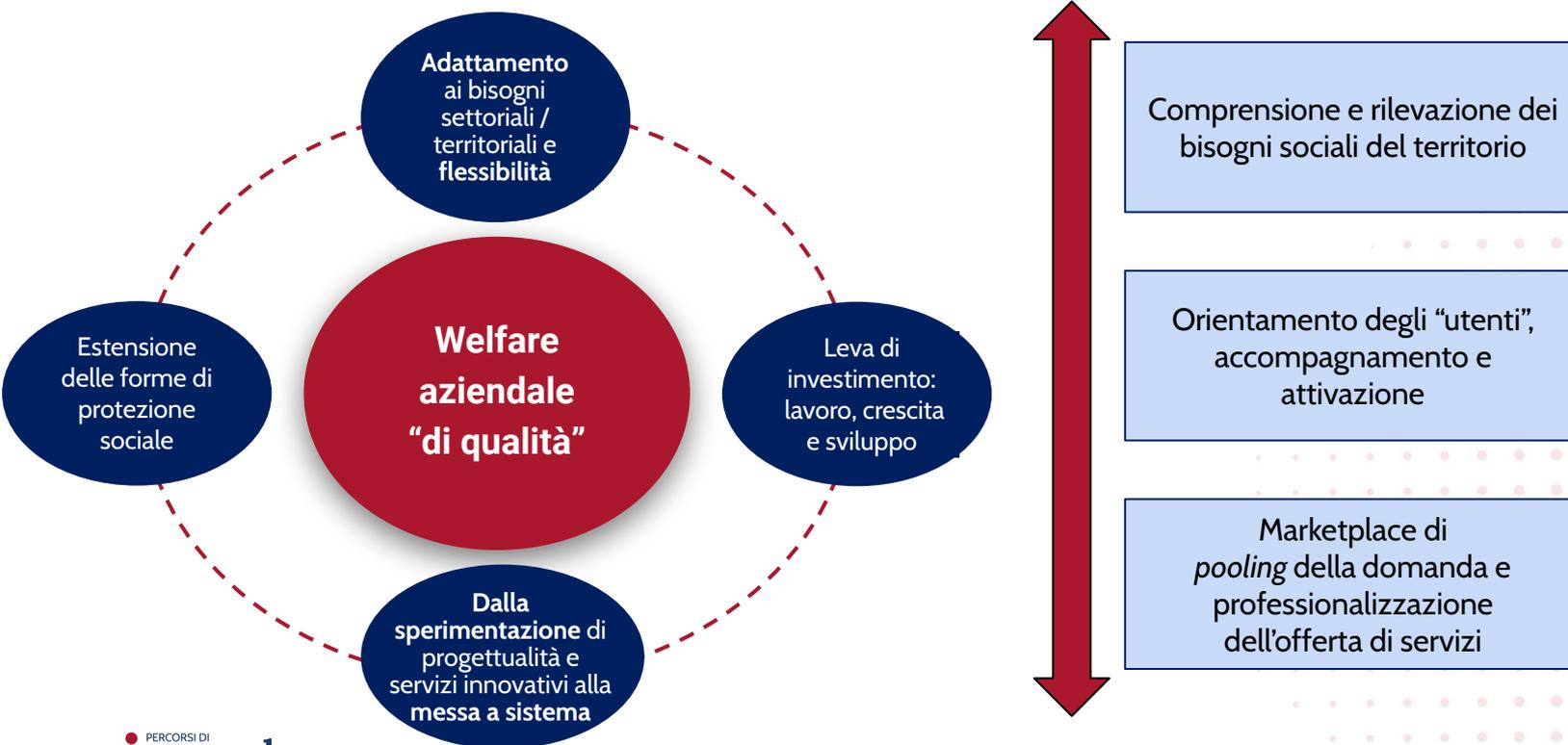
Rimborsi, versamenti, acquisto diretto e/o voucher ...

- **Spese scolastiche** (rette per asili, mense scolastiche, libri, università, borse di studio), **baby-sitting**, centri estivi e invernali, ludoteche
- **Congedi e permessi (parentali e familiari) extra**: es. l'astensione facoltativa dal lavoro concesso ai genitori per prendersi cura del bambino nei suoi primi anni di vita e soddisfare i suoi bisogni affettivi e relazionali
- **Maggiordomo aziendale e disbrigo pratiche quotidiane** (es. fare la spesa, pagare le bollette, fare piccole commissioni)
- **Flessibilità in entrata e in uscita**
- **Lavoro agile / remote working**
- **Banca del tempo o ferie/congedi solidali**: possibilità di “cedere” giornate (o ore) di ferie o congedo a colleghi che ne hanno bisogno
- **Welfare Manager**, assistente sociale d'impresa, sportelli per l'orientamento e la lettura dei bisogni.

WA per la conciliazione: quali servizi per i caregiver?

- **Supporto alle famiglie nella ricerca e selezione personalizzata di assistenti familiari**, facilitando il contatto diretto con i/le potenziali assistenti
- **Sportelli psicologici** per affrontare momenti di difficoltà psicologica (tensioni personali, periodi di demotivazione o stress, stati di disagio e di crisi)
- **Voucher (digitali) di assistenza e cura dei familiari anziani per sostenere i costi dei servizi di badantato, prestazioni fisioterapiche o infermieristiche, case di cura e assistenza domiciliare, assistenti e professionisti specializzati.** Con i voucher i provider offrono accesso a **strutture** convenzionate dell'intero territorio nazionale (in alcuni casi con possibilità di **convenzionamento on demand**)
- **Rimborsi delle spese sostenute per l'assistenza e la cura di un familiare anziano e/o non autosufficiente**
- **Momenti di formazione e sensibilizzazione** rivolti ai caregiver per orientarli nelle loro necessità... In molti casi sono professionisti come OSS, educatori, psicologi, psicoterapeuti e pedagogisti ad essere coinvolti
- **Care Manager Aziendale:** professionista che conosce il tessuto sociale e coordina i servizi alla persona; si occupa di inquadrare i bisogni del lavoratore e dei suoi familiari e consigliare i servizi più adatti; fornisce un servizio di **accompagnamento personalizzato** per facilitare il "contatto" con i servizi socio-assistenziali del territorio pubblici e privati.

Investire su un welfare aziendale “di qualità”



Grazie per l'attenzione!

Franca Maino | franca.maino@unimi.it



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI MILANO

Sede legale

Via Melchiorre Gioia, 82
20125, Milano

Sede istituzionale

Dip.to di Scienze Sociali e Politiche
Università degli Studi di Milano
Via Conservatorio, 7
20122 Milano

 www.secondowelfare.it
 info@secondowelfare.it
 #SecondoWelfare #2W



Percorsi di secondo welfare è sostenuto da



Fondazione
Compagnia
di San Paolo



Fondazione
Cassa di Risparmio
di Padova e Rovigo



FONDAZIONE
Unipolis

FB Fondazione
Bracco



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

CORRIERE DELLA SERA