



Il welfare aziendale

Il welfare aziendale è in crescita da diversi anni e può essere una tessera del puzzle per favorire il bilanciamento tra i carichi di cura e lavoro di uomini e donne.



Secondo la guida IPSOA, la diffusione di queste misure di welfare aziendale in seguito a contrattazione cambia al cambiare delle dimensioni dell'azienda.

% di aziende che hanno inserito misure di welfare aziendale in seguito a contrattazione per numero di dipendenti (Guida IPSOA 2023)



10.000 aziende hanno introdotto misure in modo unilaterale.



Le misure di conciliazione famiglia-lavoro



Incidenza misure per la conciliazione e tipo di area di intervento (Cgil-Fdv, 2022)

Il lavoro agile, frutto di contrattazione sindacale, è la misura più diffusa nelle aziende e oggetto di accordi specifici. Spesso è rivolta ai genitori come strumento di conciliazione tra i tempi di lavoro e la famiglia.

È, invece, particolarmente carente l'offerta di permessi per figli e figlie minori e, soprattutto, di congedi.

- Principali misure di conciliazione per cura di figli e figlie
- ferie solidali
 - permessi per figli minori
 - congedo parentale
 - estensione giorni di smart working per genitori con figli/e sotto i 36 mesi
 - congedo di paternità
 - congedo di maternità
 - rientro/formazione post-maternità

Solo il **18%** dei lavoratori e delle lavoratrici accede in modo sistematico alle politiche di welfare aziendale per la conciliazione, mentre il **64,8%** vi ricorre in maniera limitata o discreta. (Welfare Index PMI 2022)

In **4/10** delle piccole e medie imprese, la flessibilità oraria è utilizzabile da meno del **20%** dei lavoratori e delle lavoratrici.

