

# Women Working for Welfare

(W.W.W.)

SINERGIE PER IL BENESSERE  
DELLE DONNE LAVORATRICI

“Il welfare aziendale.  
Indagine sui bisogni  
delle lavoratrici  
e dei lavoratori del terzo settore”

Indagine promossa da  
Associazione MondoDonna Onlus  
e Confcooperative Bologna,  
a cura di Istituto di ricerca Carlo Cattaneo.

Hanno aderito: Associazione MondoDonna Onlus,  
MondoDonna Soc.Coop.Soc. Onlus,  
Farlottine Soc.Coop.Soc.,  
Cooperativa Sociale Lo Scoiattolo  
e Cooperativa Sociale Fanin.

Il progetto è al link:

<https://www.mondodonna-onlus.it/women-working-for-welfare-w-w-w/>

Con il sostegno della:



**Istituto Cattaneo**  
Dati e analisi per capire l'Italia che cambia

**GIUGNO 2021**

*Il welfare aziendale.  
Indagine sui bisogni  
delle lavoratrici e  
dei lavoratori del  
terzo settore*

**FONDAZIONE DI RICERCA ISTITUTO CARLO CATTANEO**

Prof. Asher Colombo, Presidente – Prof. Salvatore Vassallo, Direttore

Strada Maggiore, 37 – 40125 Bologna – [www.cattaneo.org](http://www.cattaneo.org)

# Istituto Carlo Cattaneo

L'*Istituto di studi e ricerche Carlo Cattaneo* è sorto nel gennaio 1965, raccogliendo l'eredità dell'*Associazione di cultura e politica Carlo Cattaneo*, costituita nel 1956 per iniziativa dello stesso gruppo di giovani studiosi che nel 1951 avevano fondato la rivista *il Mulino* e poi, nel 1954, l'omonima Società editrice. Il 15 maggio 1986, con decreto del Presidente della Repubblica, ha assunto la personalità giuridica di Fondazione.

L'Istituto svolge ricerche e analisi sulla società italiana, sulla partecipazione e l'opinione pubblica, sulle istituzioni di governo e le policy che promuovono le libertà individuali, uno sviluppo economico sostenibile, la coesione sociale. Il nostro principale impegno consiste nel coniugare il rigore metodologico della migliore ricerca accademica con l'esigenza di fornire interpretazioni del cambiamento sociale utili ad orientarlo attraverso scelte consapevoli di attori pubblici e privati. In tutti questi campi l'Istituto è impegnato ad offrire analisi originali attraverso l'apporto congiunto di specialisti di diverse discipline: statistici, giuristi, sociologi, scienziati politici, economisti, psicologi sociali.

Nel corso degli ultimi 40 anni, il Cattaneo ha curato oltre 100 rapporti per istituzioni pubbliche e private ed ha pubblicato una media di 4 volumi di ricerca all'anno, la gran parte dei quali presso la casa editrice il Mulino. Inoltre, dal 1986 produce l'annuario *Politica in Italia - Italian Politics*, pubblicato in duplice edizione, italiana/inglese, e dal 1987 la rivista quadrimestrale *Polis*, collocata in fascia "A" dall'Agenzia nazionale di valutazione della ricerca universitaria (Anvur) nei settori sociologico e politologico. Le *Analisi* che il Cattaneo elabora su avvenimenti e fenomeni di interesse generale vengono ricorrentemente riportate dalle maggiori testate giornalistiche a stampa, televisive, radio e online.

© Istituto Carlo Cattaneo

*Questo rapporto è stato concepito dalla direzione dell'Istituto Cattaneo nel confronto con l'associazione MondoDonna e ConfCooperative Bologna. È stato redatto da Rinaldo Vignati con la supervisione di Salvatore Vassallo. Le analisi e le valutazioni in esso contenute non riflettono necessariamente il punto di vista di MondoDonna e ConfCooperative.*

Indice

Il welfare aziendale. Indagine sui bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori del terzo settore .....	1
Istituto Carlo Cattaneo .....	2
Introduzione. Il welfare aziendale.....	5
I problemi della vita quotidiana e le preoccupazioni per il futuro .....	8
La percezione dell'efficacia del welfare state .....	13
La conoscenza del welfare aziendale .....	15
Gli orientamenti verso il welfare aziendale.....	19
Quali interventi di welfare aziendale?.....	23
Le differenze tra le quattro cooperative .....	29
Conclusioni .....	36
Il questionario.....	39

~ 4 ~

ISTITUTO CATTANEO

# Introduzione. Il welfare aziendale

I grandi mutamenti demografici che hanno coinvolto le società negli ultimi decenni, nonché le crescenti difficoltà dei bilanci pubblici, sottoposti a tagli e vincoli, hanno imposto di ripensare le forme di protezione sociale, tradizionalmente affidate all'intervento dello Stato. In misura crescente sono entrate in campo risorse non pubbliche, che hanno fornito un'integrazione al welfare pubblico. Il cosiddetto *welfare aziendale* è una di queste forme di welfare basato su risorse non pubbliche. Con questa espressione si intendono quegli "interventi forniti ai dipendenti dalle aziende private e dallo stato (nella sua veste di datore di lavoro), in conseguenza del rapporto di lavoro che intercorre fra i primi e i secondi"<sup>1</sup>. Si tratta di interventi che possono nascere da decisioni unilaterali dell'impresa, che in essi vede uno strumento per migliorare il clima aziendale, oppure derivare da un accordo sindacale. Il Legislatore ha favorito e incoraggiato tali interventi prevedendo rilevanti agevolazioni fiscali per gli investimenti delle imprese nell'ambito della protezione sociale<sup>2</sup>.

Nonostante questo, il welfare aziendale resta un fenomeno caratterizzato da "una distribuzione disomogenea, che tende a concentrarsi nelle imprese di

---

<sup>1</sup> F. Maino, E. Barazzetta, V. Santoni, *Il welfare aziendale: opportunità di investimento o mercatizzazione per il Terzo settore? Prime evidenze dal caso del Gruppo Cooperativo CGM*, in "Politiche sociali", 2, 2019, pp. 271-288.

<sup>2</sup> M.C. Ambra, *Come rendere più inclusivo il welfare contrattuale e aziendale*, in "La Rivista delle politiche sociali", 1, pp. 197-211.

grandi dimensioni, in quelle del nord, nelle multinazionali, nelle aziende che appartengono ad un gruppo e in alcuni specifici settori produttivi, come quello dell'industria e il manifatturiero"<sup>3</sup>.

L'Associazione MondoDonna – un'associazione nata a Bologna nel 1995 che, come si presenta sul proprio sito<sup>4</sup>, “è un punto di riferimento per il contrasto alla violenza di genere, per l'accoglienza di donne e famiglie migranti e in generale per il sostegno alle persone con fragilità” – ha promosso, in collaborazione con ConfCooperative Bologna, un'indagine volta ad approfondire l'argomento, sondando i bisogni espressi dalle lavoratrici e dai lavoratori di alcune cooperative in riferimento ai temi del welfare, la loro conoscenza del welfare aziendale, le loro preferenze in merito ai possibili interventi in questo ambito.

La ricerca ha quindi coinvolto quattro realtà della cooperazione (Fanin, Le Farlottine, MondoDonna, Lo Scoiattolo<sup>5</sup>) attive nel mondo dei servizi socio-educativi e del sostegno delle persone con fragilità.

L'indagine è stata svolta tra gennaio e marzo 2021. Alle lavoratrici e ai lavoratori delle quattro cooperative è stato somministrato un questionario per via telematica tramite la piattaforma SurveyMonkey. A tutti i dipendenti delle cooperative coinvolte è stato inviato un link per l'accesso al questionario. Nella tabella 1 sono indicati, per ciascuna cooperativa, i dipendenti a cui è stato sottoposto il questionario e il numero dei rispondenti (distinti tra uomini e donne), con il relativo tasso di risposta. In larga maggioranza il campione dei rispondenti è

---

<sup>3</sup> F. Maino, E. Barazzetta, V. Santoni, *op. cit.*, p. 275. Si veda anche F. Maino e F. Razetti, *Fare rete per fare welfare. Dalle aziende ai territori: strumenti, attori, processi*, Torino, Giappichelli, 2019.

<sup>4</sup> <https://www.mondodonna-onlus.it/associazione/>

<sup>5</sup> Si vedano i loro siti: <http://www.coopfanin.it/home/> ; <https://www.farlottine.it/> ; <https://www.scoiattolo.org/>

costituito da donne (101 su 121): il dato rispecchia il fatto che il personale delle quattro cooperative è prevalentemente femminile.

Tabella 1. *Numerosità del campione a cui è stato somministrato il questionario e tasso di risposta, distinti per cooperativa*

	Dipendenti a cui è stato som- ministrato il questio- nario	Rispon- denti Tot.	Tasso di ri- sposta	Rispon- denti M	Rispon- denti F
Fanin	45	35	77,8	5	30
Farlottine	99	23	23,2	4	19
Mondo- Donna	130	51	39,2	1	50
Scoiattolo	42	32	76,2	10	22
Tot.	316	141	44,6	20	121

# I problemi della vita quotidiana e le preoccupazioni per il futuro

Quando viene chiesto agli intervistati di definire, su una scala da 1 a 10, **l'importanza che alcuni problemi riguardanti la vita quotidiana** (tabella 2) rivestono per loro, sono **i costi necessari per un'abitazione adeguata** ad emergere, tra gli *items* indicati dal questionario, come il problema di gran lunga più rilevante. La media delle risposte raggiunge infatti un ragguardevole 6,54, ponendosi oltre due punti al di sopra di tutti gli altri quattro *items* inclusi in questa batteria di domande. Le pratiche burocratiche e la routine quotidiana ottengono una media di 4,36, con uno scarto quadratico medio che è sensibilmente inferiore a quello degli altri *items* (crescita dei figli in età prescolare e in età scolare, problemi con disabili e anziani), il che significa che per i primi la rilevanza è percepita in modo sostanzialmente uniforme dall'intero campione mentre per gli altri *items* vi è molto maggiore variabilità (è ovvio che laddove non vi sono figli o disabili o anziani tale problema non sarà percepito dall'intervistato).

È da sottolineare che la problematicità dell'abitazione appare fortemente **correlata con l'età** dell'intervistato. Nella fascia fino a 30 anni la media delle risposte su questo *item* è di 7,46. Nelle fasce superiori scende via via a 6,45 (31-40 anni), a 6,27 (41-50 anni) e infine a 5,86 (oltre 50 anni). Anche le pratiche burocratiche e la routine quotidiana hanno una rilevanza decrescente al crescere dell'età, anche se la relazione appare meno marcata.

Tabella 2. *Media delle risposte su una scala 1-10 alla domanda che chiedeva di indicare quanto, nella vita quotidiana dell'intervistata/o, le attività indicate fossero una fonte di problemi e di preoccupazioni*

	media	(N)
Problemi: pratiche burocratiche e routine quotidiana	4,36	(140)
Problemi: crescita figli in età prescolare	3,92	(135)
Problemi: crescita figli in età scolare	3,97	(132)
Problemi: persone disabili e/o anziani in famiglia	4,10	(135)
Problemi: costi per abitazione adeguata	6,54	(140)

Gli altri *items* hanno invece relazioni diverse con l'età. La relazione tra crescita dei figli ed età è di forma campanulare (in relazione ai figli in età prescolare il massimo della rilevanza – 4,83 – è raggiunto nella fascia fra i 31 e i 40 anni, in relazione ai figli in età scolare il massimo della rilevanza – 4,79 – è invece raggiunto nella fascia 41-50 anni).

Le problematiche connesse alla presenza di anziani e disabili in famiglia sono infine sentite in maniera pressoché omogenea in tutte le fasce d'età.

Per riassumere, le relazioni che emergono tra la percezione delle problematiche segnalate e l'età degli intervistati sono abbastanza prevedibili. Non è però inutile soffermarsi su questi dati, poiché il punto che occorre rimarcare è che, nel progettare un sistema di welfare aziendale, occorre avere ben presente la composizione della platea a cui ci si rivolge. Ogni gruppo demografico è caratterizzato da esigenze e bisogni differenziati e caratteristici e un sistema di welfare efficace che produca reali benefici deve tener conto delle specifiche esigenze dei lavoratori a cui è destinato. Certamente, l'età o, detto altrimenti, la fase del ciclo di vita rappresenta la variabile principale che differenzia le esigenze e i problemi dei diversi individui.

Un'altra variabile che sembra incidere in misura rilevante sulla percezione delle problematiche indicate è lo **stato civile**. Lasciando da parte la crescita dei

figli, i problemi indicati dalla batteria di domande sono sentiti dai coniugati (o conviventi) in misura significativamente minore rispetto ai celibi/nubili e, soprattutto ai separati/divorziati. L'esempio più rilevante è quello del costo dell'abitazione, che ottiene una media di 5,99 tra i coniugati/conviventi, di 6,96 tra i celibi/nubili e di 8,07 tra i separati/divorziati. La rilevanza di questa variabile nel differenziare i bisogni degli intervistati emergerà ripetutamente nelle pagine successive.

L'indagine è stata realizzata in un periodo storico molto particolare. Il questionario è stato progettato e poi somministrato in un periodo di piena emergenza pandemica. Non è esagerato dire che il **Covid** ha sconvolto le vite di ognuno di noi. In termini pratici, l'emergenza ha provocato per molte persone un aggravamento, in termini di spese, di fatica e di tempo, degli impegni legati alla propria situazione familiare. Nella percezione dei lavoratori che hanno partecipato all'indagine che conseguenze ha comportato l'emergenza?

È esattamente **la metà del campione che considera il Covid responsabile di un aggravamento di tali impegni**. Per una percentuale di poco inferiore (47,9%) non vi è stato un grande cambiamento e gli impegni sono rimasti, più o meno, quelli di prima. Solo una residuale minoranza reputa che, durante l'emergenza Covid (si presume non tanto per l'emergenza in sé, quanto piuttosto per altri fattori concomitanti), gli impegni siano divenuti meno gravosi.

Nelle discussioni sul Covid è frequente mettere in evidenza che non sarà semplice ritornare alla "normalità", ossia al *modus vivendi* precedente la pandemia. E infatti, anche nella percezione degli intervistati, se è vero che il 61% ritiene che gli impegni legati alla situazione familiare torneranno ad essere quelli precedenti l'emergenza, per una quota comunque consistente (poco meno di un terzo del campione) questi impegni saranno più gravosi di quanto non fossero in precedenza.

Uno degli obiettivi principali degli strumenti di welfare (e quindi anche del welfare aziendale) è quello di garantire un futuro tranquillo agli individui. Nel questionario è stata a questo proposito inserita una batteria di domande finalizzata a rilevare le principali preoccupazioni degli intervistati riguardo al proprio

futuro (tabella 3). È soprattutto **la possibilità di avere una pensione adeguata** a costituire in modo quasi unanime una preoccupazione rilevante (la media delle risposte è pari a 8,69, molto vicina al polo di massima intensità della scala). Si collocano non molto distanti una dall'altra le risposte relative alla possibilità di mantenere lo stesso tenore di vita attuale (7,79), alla stabilità del posto di lavoro (7,20), alla possibilità di avere adeguate tutele sanitarie (7,11), alla conciliazione fra i tempi di lavoro e quelli della vita privata (7,02). Un po' più in basso (5,74) – ma con una deviazione standard sensibilmente più elevata, indicativa del fatto che le risposte sono caratterizzate da una minore uniformità – sono le risposte relative alla crescita e all'educazione dei figli.

Tabella 3. *Media delle risposte su una scala 1-10 alla domanda che chiedeva di indicare quanto ciascuna delle questioni elencate rappresentasse una fonte di timore e di preoccupazione per il futuro*

	media	(N)
Stabilità del posto di lavoro	7,20	(140)
Condizioni economiche (la possibilità di mantenere lo stesso tenore di vita attuale)	7,79	(140)
Possibilità di conciliare i tempi della famiglia (della vita privata) e del lavoro	7,08	(138)
La crescita e l'educazione dei figli	5,74	(133)
La possibilità di avere adeguate tutele sanitarie	7,11	(140)
La possibilità di avere una pensione adeguata	8,69	(139)

Rispetto all'**età**, che – come si è visto in precedenza – ha una significativa relazione con le risposte relative alle problematiche della vita quotidiana, emergono in questo caso relazioni meno chiare ed evidenti. L'unico *item* che sembra chiaramente associato all'età è quello relativo alla possibilità di conciliare i tempi della famiglia e della vita privata con i tempi del lavoro. Per gli intervistati sino a 30 anni la media delle risposte è 8,15, mentre nelle categorie più anziane si scende rapidamente a 7,81 (31-40 anni), a 6,87 (41-50 anni) e a 4,70 (oltre i 50 anni). Per gli altri *items* le relazioni con l'età appaiono di forma meno chiaramente delineata. Si nota che la possibilità di avere una pensione adeguata costituisce una preoccupazione in misura più significativa per i lavoratori che al momento della pensione si sono più avvicinati (nella fascia oltre i 50 anni la media delle risposte è 9,30 mentre nelle altre fasce le risposte seguono un saliscendi compreso tra 8,13 e 8,62). Anche la possibilità di avere adeguate tutele sanitarie è una preoccupazione in misura più rilevante per i più anziani: dopo un andamento oscillante tra 6,60 e 7,00 nelle fasce fino a 50 anni, nella fascia oltre 50 anni la media delle risposte si impenna a 8,29.

La fascia d'età più anziana invece sembra percepire meno la preoccupazione per la stabilità del posto di lavoro (6,50 è la media delle risposte sopra i 50 anni).

Anche rispetto a questa batteria di domande lo **stato civile** manifesta una relazione significativa. **L'essere coniugato o convivente costituisce, per l'individuo, una forma di protezione e di reciproco sostegno che consente di guardare al futuro con minore preoccupazione.** Sia per quel che riguarda la pensione, sia per quel che riguarda la stabilità del posto di lavoro, sia per quel che riguarda la possibilità di mantenere in futuro lo stesso tenore di vita attuale, la preoccupazione di coniugati e conviventi, pur restando rilevante, appare sensibilmente inferiore rispetto a celibi/nubili e a separati/divorziati. Qualche esempio. Alla domanda sulla pensione, la media delle risposte varia da 8,34 (coniugati), a 9,06 (celibi/nubili) e a 9,00 (separati/divorziati). Alla domanda sulla stabilità del posto di lavoro si passa da 6,99 a 7,42 a 7,67. Alla domanda sul tenore di vita l'oscillazione è da 7,38 a 8,18 a 8,40. Di minore entità sono le oscillazioni relative alle tutele sanitarie (da 7,03 a 7,20 a 7,07).

# La percezione dell'efficacia del welfare state

Lo sviluppo dei sistemi di welfare aziendale è avvenuto in relazione alle carenze e alle crescenti difficoltà del welfare statale, su cui gravano sempre più rilevanti vincoli di bilancio. L'uniformità delle soluzioni del welfare statale, inoltre, sempre più si rivela inadeguata a rispondere alle esigenze di una società sempre più complessa e differenziata.

Tabella 4. *Giudizio sull'efficacia del welfare pubblico in vari ambiti di intervento (media delle risposte su una scala 1-10)*

	media	(N)
Crescita ed educazione dei figli in età prescolare	4,60	(131)
Crescita ed educazione dei figli in età scolare	4,57	(129)
Aiuti economici per risolvere le esigenze abitative	3,27	(137)
Servizi di sostegno per persone disabili	4,18	(136)
Cura degli anziani	4,28	(136)
Sanità	5,28	(141)

Nel questionario è stata inclusa una batteria di domande intesa a “misurare” la percezione e il giudizio che i lavoratori delle cooperative partecipanti all’indagine hanno degli interventi del welfare pubblico nei diversi ambiti della sua azione (aiuti nel crescere i figli in età scolare e prescolare, aiuti nel risolvere le esigenze abitative, sostegno a persone disabili, cura degli anziani, sanità). Quanto li ritengono efficaci e rispondenti ai propri bisogni?

Come si vede nella tabella 4, in termini relativi è la sanità ad essere giudicata il settore in cui l’intervento dello stato è più efficace. La media delle risposte è pari a 5,28. All’estremo opposto, ai livelli più bassi di efficacia percepita, sono gli aiuti economici per risolvere le esigenze abitative. In questo campo la media delle risposte si ferma al 3,27. Di poco superiori a una media di 4 sono reputati i servizi a sostegno delle persone disabili (4,18) e per la cura degli anziani (4,28). Di poco più elevate sono le risposte sui servizi per la crescita e l’educazione dei figli in età scolare (4,57) e prescolare (4,60).

Nel complesso, le risposte – che, in media, si fermano al di sotto della soglia della “sufficienza” scolastica (ossia il sei) – sembrano indicare che in tutti i campi su cui è stato chiesto agli intervistati un giudizio vi è uno spazio in cui forme alternative di welfare, come il welfare aziendale, possono intervenire a svolgere un contributo integrativo.

# La conoscenza del welfare aziendale

Le risposte alle domande considerate nei paragrafi precedenti hanno evidenziato significativi spazi per interventi nell'ambito del welfare aziendale, segnalando una soddisfazione per gli interventi del welfare pubblico inferiore alla sufficienza ed evidenziando l'esistenza di ambiti della vita quotidiana che costituiscono per molti intervistati un problema o una fonte di preoccupazione. A questo punto è dunque opportuno chiedersi quale sia il grado di conoscenza che i lavoratori hanno del welfare aziendale.

Alla domanda diretta (tabella 5), vi è un quarto degli intervistati che dichiara di non conoscerlo, un terzo che dice di conoscerlo e poco più del 40% che dice di conoscerlo solo superficialmente. Nel valutare il significato e la rilevanza di queste risposte occorre tener presente che esse tendono inevitabilmente a sovrastimare il grado di conoscenza che gli intervistati hanno nei riguardi del tema considerato. Anzitutto perché i lavoratori erano sollecitati a rispondere a un questionario riguardante il welfare aziendale: è quindi più probabile che l'adesione a partecipare al sondaggio sia venuta da quei lavoratori che, del welfare aziendale, hanno una qualche conoscenza piuttosto che da quelli che non hanno idea di cosa sia. In secondo luogo, è fenomeno noto che, nel rispondere a un questionario, un intervistato tende a dare di sé una immagine "positiva" e che quindi vi sia un certo grado di reticenza ad ammettere la propria ignoranza su un tema. Possiamo quindi presumere che vi sia una percentuale di intervistati che ha detto di conoscere il welfare aziendale più di quanto effettivamente lo conosca.

Già una successiva domanda, che chiedeva di definire in modo più circostanziato il proprio grado di informazione (tabella 6), la conoscenza del welfare aziendale da parte dei lavoratori appare ridimensionata. Solo il 4% degli intervistati,

infatti, si dice *pienamente* informato. Il 23% si dice *abbastanza* informato. Più della metà si dichiara invece *poco* informato e il 17% si considera infine *per nulla* informato. Tenuto conto che, come si diceva, si tratta di una platea di lavoratori inserita in un contesto lavorativo orientato in senso favorevole al welfare aziendale, queste due domande sembrano indicare che **il grado di conoscenza nei confronti del welfare aziendale appare ancora molto basso**. C'è da aspettarsi che in altri contesti lavorativi, dove l'orientamento verso il welfare aziendale è meno favorevole e vi è minore disponibilità alla sua implementazione, la conoscenza da parte dei lavoratori sia ancora minore.

Perché questi strumenti possano svolgere appieno la loro funzione, appare dunque opportuno che si sviluppi **un percorso orientato a favorire una maggiore conoscenza e consapevolezza da parte dei lavoratori**.

Dalla risposta alla domanda sulle fonti di informazione da cui hanno ricavato le proprie conoscenze in materia (tabella 7), emerge il fatto che è soprattutto attraverso canali informali che tale conoscenza si è formata. Circa il 38% degli intervistati dichiara infatti che la principale fonte di informazione sono state le conversazioni con amici e familiari. Molto meno rilevante appare invece la formazione interna al luogo di lavoro (indicata dall'11% del campione) e quasi irrilevante è il sindacato (indicato da circa il 2% dei rispondenti). Anche questa domanda segnala dunque l'esigenza, per le aziende che intendono implementare forme di welfare aziendale, di dar vita a percorsi formativi che consentano ai lavoratori di sviluppare una conoscenza delle questioni ad esse legate e diventare maggiormente consapevoli dei benefici che questo può portare. Tale esigenza sembra maggiormente sentita laddove vi è una quota consistente di lavoratori con basso livello di istruzione.

Prevedibilmente, infatti, è il titolo di studio la variabile che maggiormente appare associata al grado di conoscenza e informazione rilevato dalle due domande considerate. Tra i laureati gli intervistati che si dichiarano pienamente o abbastanza informati sono il 29,4%, tra i diplomati sono il 29,1%, tra chi ha un diploma professionale sono il 18,2%, tra chi non è andato oltre la scuola dell'obbligo la percentuale scende infine al 14,2%. Tra chi ha la licenza della scuola dell'obbligo

è ben il 64,3% che, alla prima domanda, risponde di non aver mai sentito parlare di welfare aziendale. Tale percentuale subisce quasi un dimezzamento tra chi ha un diploma professionale (36,4%) e tra chi ha un diploma (38,7%), per subire infine un ulteriore, drastico, calo tra i laureati (fra i quali è solo il 12,9% a dichiarare di non aver mai sentito parlare di welfare aziendale).

Tabella 5. *Risposte alla domanda “Lei ha mai sentito parlare di welfare aziendale?” (valori percentuali)*

No	25,6
Sì superficialmente	41,1
Sì	33,3
Totale	100,0
(N)	(141)

Tabella 6. *Risposte alla domanda che chiedeva di indicare il proprio grado di informazione sul welfare aziendale (valori percentuali)*

Pienamente informato	4,3
Abbastanza informato	22,7
Poco informato	56,0
Per nulla informato	17,0
Totale	100,0
(N)	(141)

Tabella 7. *Risposte alla domanda sulle fonti da cui il rispondente ha ricavato informazioni sul welfare aziendale (valori percentuali, possibilità di risposte multiple)*

Conversazioni con colleghi, amici, familiari	37,9
Lecture (opuscoli, stampa)	15,7
Formazione sul luogo di lavoro	11,4
Sindacato	2,9
Altro	8,6
Non ho nessuna informazione	23,6
(N)	(140)

Perché i lavoratori possano cogliere appieno le potenzialità e i vincoli del welfare aziendale è dunque auspicabile che, da parte delle aziende che intendano avvalersi di questi strumenti vengano compiuti dei percorsi formativi che mettano i lavoratori nella condizione di comprenderne appieno le caratteristiche.

# Gli orientamenti verso il welfare aziendale

Il bisogno di percorsi formativi sembra emergere anche dalla batteria di domande intesa a rilevare gli orientamenti valutativi nei confronti del welfare aziendale e del welfare pubblico. Allo stato attuale, la conoscenza e i giudizi che i lavoratori hanno del welfare aziendale sembrano infatti caratterizzati da alcune contraddizioni. Il questionario chiedeva agli intervistati di esprimere la propria opinione nei confronti di una serie di affermazioni che rappresentavano dei giudizi – alcuni positivi, altri più cauti o anche apertamente negativi – nei confronti del welfare aziendale. Le risposte rivelano, come si accennava, alcuni elementi di contraddittorietà, legate al carattere ancora innovativo di questi strumenti, raramente oggetto di dibattito e confronto pubblico e, come si diceva, alla scarsità di percorsi formativi fin qui offerti sui luoghi di lavoro.

Nella tabella 8 vediamo dunque che, da un lato, è largamente prevalente l'opinione che considera il welfare aziendale preferibile ai tradizionali strumenti di welfare state in quanto consente di creare servizi più vicini ai cittadini e rispondenti ai loro bisogni (oltre il 90% degli intervistati approva tale affermazione, pienamente o in parte) o che reputano il welfare aziendale come l'unica possibilità, in tempi di tagli ai bilanci, per avere adeguate forme di sostegno (l'approvazione nei confronti di questa affermazione viene data, pienamente o in parte, dal 65% degli intervistati).

Il 72,3% giudica positivamente il welfare aziendale reputandolo uno strumento che potrebbe favorire la creazione di posti di lavoro.

Tabella 8. *Grado di accordo rispetto ad alcune affermazioni relative al welfare aziendale (valori percentuali)*

	Sì, piena- mente	Sì, in parte	No, poco	No, per nulla	Tot.	(N)
Il welfare aziendale è preferibile perché consente di creare servizi più vicini e rispondenti ai bisogni dei cittadini	31,2	60,3	7,8	0,7	100	(141)
Sarebbe meglio che queste prestazioni siano fornite esclusivamente da istituzioni pubbliche in modo uniforme	17,7	46,1	27,7	8,5	100	(141)
Gli strumenti di welfare aziendale creano disparità di diritti (non tutte le aziende hanno risorse economiche)	28,4	48,2	19,9	3,5	100	(141)
Oggi, con i tagli ai bilanci pubblici, il welfare aziendale è l'unica possibilità per avere sostegno	16,5	48,9	28,8	5,8	100	(139)
Il welfare aziendale è uno strumento per la creazione di posti di lavoro	27,7	54,6	15,6	2,1	100	(141)

Contemporaneamente, però, altre risposte evidenziano elementi di scetticismo, e un ancoraggio a forme di welfare di carattere esclusivamente statale. Il 64% si dice infatti d'accordo (pienamente o in parte) con l'affermazione secondo cui sarebbe meglio che queste prestazioni siano fornite *esclusivamente* da istituzioni pubbliche in modo uniforme e il 77% condivide (in tutto o in parte) l'affermazione secondo la quale gli strumenti di welfare aziendale creano disparità di

diritti in quanto non tutte le aziende hanno risorse economiche sufficienti per implementarli.

Per sintetizzare i risultati di questa batteria di domande possiamo costruire due indici. Uno lo chiameremo *indice di fiducia verso il welfare aziendale* e lo costruiremo attraverso la somma delle tre affermazioni che valutano positivamente il welfare aziendale (due di queste affermazioni non si limitano a valutare positivamente il welfare aziendale ma attribuiscono ad esso una superiorità rispetto al welfare pubblico, in quanto più vicino ai bisogni dei cittadini e in quanto svincolato dai tagli a cui è sottoposto il welfare pubblico).

Il secondo lo chiameremo invece *indice di orientamento statalista* e lo costruiremo attraverso la somma tra le due variabili che, al contrario delle precedenti, attribuiscono al welfare pubblico una superiorità rispetto al welfare aziendale (visto come portatore di disparità che andrebbero a minare l'universalismo di trattamento del welfare pubblico).

Considerando congiuntamente i due indici possiamo infine suddividere il nostro campione in quattro differenti gruppi.

I “**fiduciosi**”, che ottengono un elevato punteggio sul primo indice e un basso punteggio sul secondo, sono gli intervistati che manifestano un orientamento favorevole nei confronti del welfare aziendale, a cui attribuiscono virtù capaci di superare gli attuali limiti del welfare pubblico.

All'opposto, quelli che possiamo chiamare gli “**statalisti**” sono invece i lavoratori che ottengono un basso punteggio sul primo indice e un elevato punteggio sul secondo: manifestano dunque diffidenza verso il welfare aziendale e preferirebbero rimanere ancorati alle forme tradizionali di welfare, nelle quali percepiscono maggiori garanzie.

Quelli che potremmo chiamare “**confusi**” sono i rispondenti che ottengono un elevato punteggio su entrambi gli indici. Il termine “confusi” ha, in realtà, una connotazione negativa che, a ben vedere, potrebbe risultare un po' inappropriata. Solo una parte degli intervistati che rientrano in tale categoria potrebbe in realtà essere composta da persone effettivamente confuse, ossia con le idee poco chiare

e poco consapevoli dei significati e delle implicazioni delle frasi a cui hanno reagito. Una parte di essi potrebbero anche essere, al contrario, consapevoli della complessità dei fenomeni. È chiaro che l'affermazione secondo cui "il welfare aziendale è preferibile perché consente di creare servizi più vicini e rispondenti ai bisogni dei cittadini" è in contraddizione con l'affermazione secondo cui "sarebbe meglio che queste prestazioni siano fornite esclusivamente da istituzioni pubbliche in modo uniforme" e che, in linea di principio, non si può concordare con entrambe. Aver però risposto di dividerle entrambe "in parte" può significare che l'intervistato è consapevole che, nel contesto attuale di grandi trasformazioni, è difficile conciliare le esigenze di cui sono portatori una e l'altra forma di welfare ma che, al contempo, vi è anche la necessità di perseguire una maggiore integrazione tra di esse.

Infine abbiamo chiamato "**disorientati**" gli intervistati che ottengono punteggi bassi su entrambi gli indici: anche in questo caso, l'etichetta può essere fuorviante, dato che il basso punteggio su entrambi gli indici potrebbe avere diversi significati. Potrebbe trattarsi, effettivamente, di disorientamento di fronte a un mondo del lavoro in cambiamento, oppure potrebbe trattarsi di un più radicato scetticismo e una più generalizzata sfiducia che vi siano strumenti, pubblici o aziendali, che possano aiutare a risolvere i propri problemi.

Il gruppo più numeroso è quello dei *confusi* (38,8%), seguito dai *fiduciosi* (28,1%), dagli *statalisti* (23,0%) e dai *disorientati* (10,1%).

Mettendo a confronto questa tipologia con variabili socio-demografiche come il genere, l'età o il titolo di studio non si ottengono relazioni chiare e tendenze univoche. È probabile che a determinare la collocazione in uno o nell'altro gruppo contribuisca in maniera decisiva, interagendo con altre variabili, l'orientamento politico dell'intervistato (che non è stato rilevato dal questionario).

# Quali interventi di welfare aziendale?

Per valutare il gradimento dei lavoratori nei confronti di diverse possibili misure di welfare aziendale, il questionario chiedeva di indicare su una scala da 1-10 la propria valutazione nei confronti di sedici strumenti di welfare aziendale. La tabella 9 riporta le medie delle risposte. Come si può vedere, tutti gli interventi indicati dal questionario ottengono medie di risposte elevate (per tutte e sedici le proposte, la media è superiore al 6). Verrebbe da dire che, trattandosi di misure che vanno ad avvantaggiare il lavoratore, non poteva essere altrimenti. Le medie delle risposte ci consentono tuttavia di identificare una sorta di graduatoria tra le diverse proposte.

Può apparire per certi versi contraddittorio che le misure per la conciliazione vita-lavoro siano ai livelli più elevati di questa graduatoria (con una media pari a 9,13 appaiono come le seconde misure preferite dagli intervistati) mentre il “maggior-domo aziendale” – uno strumento che, essendo finalizzato proprio a far risparmiare tempo ai lavoratori, mira a favorire la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro – sia la misura che ottiene il livello di gradimento nettamente più basso (6,43). Questa apparente contraddizione può essere dovuta al fatto che la dizione “maggior-domo aziendale” può essere suonata poco nota, e poco familiare, all’intervistato e per questo motivo può aver suscitato istintive perplessità. Oppure può essere dovuto al fatto che il lavoratore vuole comunque mantenere il controllo sul proprio tempo, e svolgere da sé le attività che riguardano la propria vita e la propria famiglia, anziché delegare a una figura esterna come il “maggior-domo aziendale”, nel quale forse qualcuno può percepire una sorta di perdita di controllo sul proprio tempo e un’invasione nella privacy. In questo, come nei confronti di tutti gli altri strumenti indicati in questa batteria di domande, sarebbe

interessante un approfondimento attraverso *focus group* o interviste in profondità, che consentano cioè di andare oltre il semplice numero riassuntivo per indagare i significati e i valori che li motivano.

La “contraddizione” segnalata può essere considerata una spia della necessità, già indicata, di azioni di comunicazione e di percorsi formativi perché i diversi strumenti di welfare aziendale, e le loro potenzialità, siano pienamente comprese.

Il sostegno economico attraverso buoni spesa, buoni benzina, buoni-sconto ottiene un favore pressoché unanime con una media (9,31) molto vicina al polo del massimo gradimento.

Se solo il sostegno economico e le misure di conciliazione tempo-lavoro superano la media del 9, gran parte delle misure indicate ottengono una media superiore all’8, il che rappresenta un gradimento molto elevato.

Sotto all’8 si pongono solo quattro delle misure indicate: il citato magazzino aziendale, le attività di formazione e istruzione rivolte ai famigliari (6,65), i servizi per il wellness (convenzioni con centri sportivi, palestre) (7,88), i benefit a sostegno della comunità (contributi ad associazioni di volontariato, ecc.) (7,94).

È da notare – e anche questo è un tema che meriterebbe un approfondimento con strumenti di analisi qualitativa – che per certi aspetti le medie delle risposte a questa batteria di domande offrono un quadro parzialmente diverso da quello emerso in precedenti batterie di domande. Per esempio, i sostegni economici per esigenze abitative ottengono una media pari a 8,37, a livelli più o meno analoghi alle convenzioni con servizi per l’infanzia (8,36). Eppure, come si era visto in precedenza, al momento di indicare la rilevanza di una serie di problematiche della vita quotidiana, i costi per un’abitazione adeguata venivano considerati una questione molto più pressante della crescita dei figli. Forse la disparità tra le due risposte si spiega col fatto che un certo numero di intervistati, pur giudicando quello della casa il problema più rilevante, ritiene che un intervento in questo campo da parte di un’azienda non potrebbe comunque essere risolutivo: nel momento di esprimere il gradimento sui possibili strumenti di welfare aziendale, esprime perciò una preferenza per altri tipi di intervento.

Comunque, se il quadro che emerge da questa batteria di domande nel momento in cui si mettono a confronto le medie dell'intero campione può apparire sin troppo uniforme, poco capace di far emergere differenze tra un'azione e l'altra, nel momento in cui si segmenta il campione per alcune variabili socio-demografiche emergono relazioni significative e assai interessanti. Per esempio, gli aiuti economici per le esigenze abitative appaiono fortemente associate all'età: fino a 30 anni la media delle risposte è 9,31, da 31 a 40 la media è 8,63, da 41 a 50 è 7,60, oltre i 50 è 7,57. Una relazione molto simile a questa – con una discesa monotonica passando dalla fascia più giovane alla fascia più anziana – si osserva anche con le convenzioni coi servizi all'infanzia e con le convenzioni coi centri estivi. In numerosi altri *items* la relazione sembra invece assumere una forma a “U” con una discesa dalla fascia “fino a 30” sino ai 41-50 e poi una parziale inversione di tendenza nella fascia più anziana.

È probabile che, più che l'età in sé, a determinare queste variazioni sia soprattutto la fase del ciclo di vita in relazione al proprio stato civile. L'essere parte di una famiglia (in quanto coniugato o convivente) costituisce, come già si è visto, una risorsa e una forma di sostegno reciproco che consente di affrontare con maggior sicurezza gli imprevisti e le difficoltà della vita. Nelle fasce d'età centrali (31-40 e 41-50 anni) la percentuale di coniugati e conviventi è superiore che nelle altre fasce dove invece aumentano i celibi e le nubili (il 63% nella fascia fino a 30 anni e via a scendere dal 37% al 20% e al 18% nelle altre fasce) e separati, divorziati e vedovi (il 26% nella fascia oltre i 50 anni, contro il 20%, l'8% e il 3% nelle fasce via via più giovani).

**Privi di questo reciproco sostegno, gli individui che vivono soli (in quanto celibi/nubili o in quanto separati/vedovi/divorziati) esprimono, in questa batteria di domande, un maggior bisogno di interventi di welfare aziendale integrativo.** Rispetto alla tradizionale configurazione del welfare state, si tratta di esigenze che il welfare aziendale, nella sfida di offrire servizi e vantaggi più vicini ai bisogni del cittadino, dovrebbe dunque prendere in considerazione.

Tabella 9. *Media delle risposte su una scala 1-10 alla domanda che chiedeva di indicare l'apprezzamento di alcune misure di welfare aziendale*

	media	(N)
“Maggiordomo aziendale”	6,43	(141)
Sostegni economici per esigenze abitative	8,37	(141)
Servizi di supporto alla disabilità	8,13	(136)
Convenzioni con servizi per l'infanzia	8,36	(138)
Convenzioni con centri estivi	8,41	(138)
Sostegno economico per previdenza complementare	8,70	(139)
Contributi attraverso la copertura di polizze assicurative	8,19	(139)
Sostegno economico per strumenti di sanità integrativa	8,51	(141)
Sostegno economico (buoni spesa, buoni benzina, ecc.)	9,31	(140)
Misure per la conciliazione vita-lavoro (es. orari flessibili)	9,13	(140)
Attività di formazione e istruzione	8,70	(140)
Attività di formaz. e istruzione rivolte ai famigliari	6,65	(139)
Servizi per il wellness (convenz. centri sportivi, palestre)	7,88	(141)
Benefit per cultura e tempo libero (convenz. cinema, teatri)	8,46	(140)
Servizi/bonus per la mobilità sostenibile e i trasporti	8,61	(141)
Benefit a sostegno della comunità (contributi ad associazioni di volontariato, ecc.)	7,94	(140)

Un ultimo punto relativo alle preferenze in relazione agli interventi di welfare aziendale riguardava la scelta tra due opzioni alternative. Due opposte filosofie, potremmo dire. All'intervistato è stato chiesto cosa sceglierebbe se posto di fronte all'alternativa tra la possibilità di usufruire di alcuni servizi offerti in convenzione

oppure avere a disposizione somme di denaro (di entità inferiore rispetto al valore dei servizi citati ma spendibili liberamente). Come si vede dalla tabella 10, a prevalere è questa seconda opzione che dà maggiore valore alla libertà di scelta. È il 56% degli intervistati che opta per questa alternativa.

Questa percentuale varia al variare dell'età disegnando una tendenza a forma campanulare (asimmetrica). Nella fascia più giovane l'opzione della somma di denaro da spendere liberamente è largamente minoritaria (34,3%). Nelle due fasce centrali, i rapporti tra le due opzioni si invertono: a scegliere la somma di denaro è il 62,5% dei 31-40enni e il 70% dei 41-50enni. Vi è poi una parziale inversione di tendenza, oltre i 50 anni (57,1%). Ancora una volta, più dell'età in sé, si direbbe che è la fase del ciclo di vita nel quale il rispondente si trova ad influenzare le scelte. Mettendo in relazione le risposte a questa domanda col ciclo di vita si nota che a scegliere somme di denaro è il 62,0% dei coniugati/conviventi, il 53,3% dei separati/divorziati e il 47,1% dei celibi/nubili.

Sembra dunque emergere una interessante relazione tra la domanda di protezione e la domanda di libertà che si richiede alle diverse forme di welfare aziendale. **Si potrebbe dire che gli individui che vivono soli sembrano dunque disposti a cedere uno spazio maggiore della propria libertà per avere dagli interventi del welfare una maggiore offerta di protezione.** Chi vive in famiglia gode di un maggior livello di protezione rispetto a chi vive solo, sia perché la famiglia stessa, oltre a produrre economie di scala, è una forma di protezione e di sostegno reciproco contro le avversità e gli imprevisti, sia perché il welfare pubblico tende, in molti suoi interventi, ad avvantaggiare l'individuo all'interno del nucleo familiare. Dagli interventi integrativi del welfare aziendale chi è "protetto" da una famiglia tende dunque a privilegiare la richiesta di libertà rispetto alla richiesta di protezione. Privi di queste "protezioni", i lavoratori che vivono soli privilegiano il valore economico degli interventi di welfare aziendale rispetto alla libertà con cui si possono spendere le somme eventualmente elargite.

L'opzione favorevole alla somma di denaro spendibile liberamente tende ad essere scelta con maggiore frequenza quanto più elevato è quello che in precedenza abbiamo chiamato *indice di fiducia verso il welfare aziendale* e quanto meno elevato è invece l'*indice di orientamento statalista*. Anche questo dato può essere letto in relazione al diverso modo di porsi sul continuum protezione/libertà. Un orientamento di carattere statalista tende a privilegiare la polarità della protezione, un orientamento maggiormente aperto al welfare aziendale tende a privilegiare la polarità della libertà di scelta individuale.

Tabella 10. *Risposte alla domanda che chiedeva di scegliere tra due modalità di welfare aziendale: offerta di servizi in convenzione oppure somme di denaro (di entità inferiore rispetto al valore dei servizi citati, ma spendibili liberamente) (valori percentuali)*

Servizi in convenzione	44,0
Somme di denaro	56,0
Totale	100,0
(N)	(141)

# Le differenze tra le quattro cooperative

L'indagine, com'è stato detto, ha coinvolto quattro cooperative (Fanin, Farlottine, MondoDonna, Lo Scoiattolo). In questo paragrafo considereremo le differenze tra di esse, seguendo lo stesso ordine di presentazione dei risultati seguito nei paragrafi precedenti. Occorre premettere che, sezionando il campione in quattro gruppi, si otterranno dei "sotto-campioni" di numerosità limitata (dai 23 casi delle Farlottine ai 51 di MondoDonna) e quindi le indicazioni vanno prese con una certa cautela. Destinatario dei risultati riportati in questo paragrafo sono le cooperative stesse che, integrandoli con le altre conoscenze di cui dispongono a proposito dei propri dipendenti, potranno utilizzarli proficuamente per definire propri piani di welfare aziendale.

I dati saranno dunque presentati con un commento descrittivo molto sintetico, che si limita a far emergere le differenze più evidenti tra le cooperative.

Riguardo ai problemi sentiti come maggiormente rilevanti (tabella 11), i costi per avere un'abitudine adeguata alle proprie esigenze è, in media, la priorità per i dipendenti di tutte e quattro le cooperative. Ma mentre per i dipendenti di MondoDonna tale questione raggiunge una media (7,18) molto superiore a quella di tutti gli altri *items*, per i dipendenti delle Farlottine la media (6,09) è solo di poco superiore ad altri *items*, come le pratiche burocratiche e la routine quotidiana, 5,36. La diversa graduatoria che, per ogni cooperativa, emerge dalle medie delle risposte a questa batteria di domande può fornire alle cooperative stesse utili informazioni sui bisogni dei propri dipendenti e quindi sugli strumenti di welfare aziendale che possono essere messi in campo per dare risposte efficaci a tali bisogni.

Tabella 11. *Giudizi medi (scala 1-10) sulla rilevanza di alcuni problemi nella vita quotidiana degli intervistati, distinti per cooperativa*

	Fanin	Farlot- tine	Mondo- Donna	Scoiat- tolo
Pratiche burocratiche	4,23	5,36	4,78	3,12
Crescita figli in età prescolare	3,94	4,48	4,44	2,75
Crescita figli in età scolare	4,21	4,35	3,96	3,48
Persone disabili e/o anziane	4,51	4,24	3,54	4,39
Costi per abitazione adeguata	6,23	6,09	7,18	6,22

Tabella 12. *Giudizi medi (scala 1-10) sulla rilevanza di alcune preoccupazioni nella vita degli intervistati, distinti per cooperativa*

	Fanin	Farlot- tine	Mondo- Donna	Scoiat- tolo
Stabilità del posto di lavoro	7,09	7,26	7,38	7,00
Condizioni economiche (man- tenere tenore di vita)	7,80	7,78	7,84	7,71
Conciliare tempi vita privata e lavoro	6,62	7,32	8,02	5,94
Crescita ed educazione dei figli	5,71	6,90	6,19	4,38
Adeguate tutele sanitarie	6,71	7,22	7,22	7,31
Pensione adeguata	8,23	8,52	9,10	8,68

Nella batteria di domande relative alle “preoccupazioni” degli intervistati (tabella 12), la gerarchia che emerge appare abbastanza simile da una cooperativa all'altra. La possibilità di avere una pensione adeguata è per i dipendenti di tutte le cooperative la preoccupazione di gran lunga più importante (tra quelli di MondoDonna la media risulta particolarmente elevata, 9,10) mentre la crescita e l'educazione dei figli sono al livello più basso (particolarmente basso, 4,38, per i dipendenti dello Scoiattolo).

Riguardo all'efficacia delle misure di welfare pubblico (tabella 13), si nota che i dipendenti della Cooperativa Fanin danno complessivamente giudizi più elevati, mentre quelli delle Farlottine e dello Scoiattolo appaiono i più critici (i punteggi medi attribuiti ai vari *items* indicati dal questionario appaiono i più bassi).

Tabella 13. *Giudizi medi (scala 1-10) sull'efficacia del welfare pubblico in diversi ambiti di intervento, distinti per cooperativa*

	Fanin	Farlot- tine	Mondo- Donna	Scoiat- tolo
Crescita figli in età prescolare	5,17	4,00	4,65	4,42
Crescita figli in età scolare	5,03	4,24	4,77	4,03
Aiuti per esigenze abitative	3,81	2,83	3,51	2,65
Sostegno per persone disabili	5,42	3,48	4,24	3,29
Cura degli anziani	5,18	3,23	4,12	4,29
Sanità	5,86	5,00	5,24	4,91

La conoscenza del welfare aziendale (tabelle 14 e 15) appare più elevata fra i dipendenti di Farlottine (ne ha sentito parlare il 43% e dichiara di essere abbastanza o pienamente informato il 30%) e di MondoDonna (il 35% ne ha sentito

parlare e il 27% ne è abbastanza o pienamente informato). L'esigenza già segnalata di percorsi di comunicazione e di formazione emerge in tutte le cooperative. La maggioranza degli intervistati di tutte e quattro le cooperative dichiara di essere poco o punto informati e quindi di avere una scarsa conoscenza del tema. Tra i dipendenti dello Scoiattolo è il 50% dice di non aver mai sentito parlare di welfare aziendale.

Tabella 14. *Risposte alla domanda "Lei ha mai sentito parlare di welfare aziendale?", distinte per cooperativa (valori percentuali)*

	No	Sì superficialmente	Sì	Tot.
Fanin	25,7	42,9	31,4	100,0
Farlottine	21,7	34,8	43,5	100,0
MondoDonna	11,8	52,9	35,3	100,0
Scoiattolo	50,0	25,0	25,0	100,0

Tabella 15. *Risposte alla domanda che chiedeva di indicare il proprio grado di informazione sul welfare aziendale, distinte per cooperativa (valori percentuali)*

	Pienamente informato	Abbast informato	Poco informato	Per nulla informato	Tot.
Fanin	8,6	17,1	60,0	14,3	100,0
Farlottine	4,3	26,1	65,3	4,3	100,0
MondoDonna	2,0	25,5	58,8	13,7	100,0
Scoiattolo	3,1	21,9	40,6	34,4	100,0

Riguardo agli orientamenti valutativi (tabella 16), la componente di quelli che sono stati definiti “statalisti” è di circa un quarto fra i dipendenti di Fanin, MondoDonna e Scoiattolo, tale componente è molto più ridotta all’interno delle Farlottine (8,7%). Tra i dipendenti di quest’ultima cooperativa è particolarmente nutrita la componente che esprime un orientamento favorevole nei confronti del welfare aziendale (quelli che abbiamo definito “fiduciosi”): sono oltre la metà degli intervistati (56,7%). All’interno di MondoDonna appare più nutrita la componente di quelli che sono stati chiamati “confusi” (52%). Maggiore equilibrio fra le quattro categorie esiste tra i rispondenti di Fanin (dove prevale la componente dei “confusi”: 34,3%) e tra quelli dello Scoiattolo (dove prevalgono i “fiduciosi”, 38,7%, e dove è particolarmente ridotta, 3,2%, la componente definita “disorientata”).

Tabella 16. *Classificazione degli intervistati di ciascuna cooperativa in base alla tipologia costruita in base ai giudizi sul welfare aziendale e sul welfare pubblico (valori percentuali)*

	confusi	fiduciosi	statalisti	disorientati	Tot.
Fanin	34,3	22,9	25,7	17,1	100,0
Farlottine	26,1	56,5	8,7	8,7	100,0
MondoDonna	52,0	12,0	26,0	10,0	100,0
Scoiattolo	32,3	38,7	25,8	3,2	100,0

Riguardo al gradimento dei diversi tipi di azione di welfare aziendale, si può notare (tabella 17) che il sostegno economico attraverso strumenti quali buoni spesa o buoni-benzina ottiene medie molto elevate tra i dipendenti di tutte e quattro le cooperative. Tra quelli di MondoDonna è tuttavia superato (9,73 contro 9,55) dalle misure per la conciliazione vita-lavoro. Tra i dipendenti di MondoDonna ottengono risposte mediamente molto elevate anche le misure di carattere formativo e di istruzione (9,53).

Tabella 17. *Giudizi medi sull'apprezzamento dei diversi interventi di welfare aziendale, distinti per cooperativa*

	Fanin	Farlot- tine	MondoD.	Scoiat- tolo
“Maggiordomo aziendale”	6,54	6,83	6,27	6,28
Sostegni ec. per esigenze abitative	7,97	8,52	8,94	7,78
Servizi di supporto alla disabilità	7,79	8,36	8,28	8,10
Convenz. servizi per l’infanzia	8,32	8,78	8,60	7,71
Convenzioni con centri estivi	8,53	8,17	8,62	8,10
Sostegno previdenza complement.	8,44	9,17	9,20	7,84
Contributi polizze assicurative	7,85	8,36	8,61	7,78
Sostegno ec. per sanità integrativa	8,54	8,52	8,86	7,91
Sostegno ec. con buoni spesa, ecc.	9,17	9,39	9,55	9,03
Misure per conciliazione vita-la- voro	8,83	8,96	9,73	8,61
Attività di formazione e istruzione	8,29	8,26	9,53	8,13
Att. formaz. e istruz. per i famigliari	6,15	6,30	7,10	6,71
Servizi per il wellness	8,29	7,43	8,24	7,19
Benefit per cultura e tempo libero	8,06	8,09	9,12	8,12
Bonus mobilità e trasporti	7,74	8,35	9,27	8,69
Benefit a sostegno della comunità	7,59	7,39	8,27	8,19

Ciascuna cooperativa potrà osservare dai dati riportati in tabella le gerarchie delle preferenze dei propri dipendenti e trarne utili indicazioni al momento

di predisporre un piano di welfare aziendale. Da queste tabelle emerge un quadro piuttosto articolato, molto meno uniforme di quanto apparisse quando si osservavano le medie dell'intero campione.

Infine, l'ultima domanda è quella sulla scelta tra i servizi in convenzione e le somme di denaro (di minor valore ma spendibili liberamente). Qui (tabella 18) emerge una netta differenza tra MondoDonna e Lo Scoiattolo da un lato (fra i dipendenti di queste due cooperative oltre la metà – 55% e 59%, rispettivamente – opta per i servizi in convenzione) e Fanin e Farlottine (nelle quali circa tre quarti scelgono le somme di denaro). Anche questa può essere un'informazione di cui dovranno tener conto, dopo averne approfondito le ragioni, le cooperative nel momento di approntare un piano di welfare aziendale.

Tabella 18. *Risposte, distinte per cooperativa, alla domanda che chiedeva di scegliere tra due modalità di welfare aziendale: offerta di servizi in convenzione oppure somme di denaro (di entità inferiore rispetto al valore dei servizi citati, ma spendibili liberamente) (valori percentuali)*

	servizi in convenzione	somme di denaro	Tot.
Fanin	25,7	74,3	100,0
Farlottine	26,1	73,9	100,0
MondoDonna	54,9	45,1	100,0
Scoiattolo	59,4	40,6	100,0

# Conclusioni

Al termine di questa esplorazione tra i risultati dell'indagine possiamo riepilogare alcuni degli elementi che sono emersi.

(1) In primo luogo, abbiamo osservato che, in generale, vi è una **limitata conoscenza** del welfare aziendale. Questo è emerso direttamente, dalle domande che chiedevano di definire il proprio grado di informazione rispetto al tema. Percentuali consistenti di intervistati hanno ammesso di avere poca o nessuna conoscenza. Tali percentuali sono inoltre da considerare sottostimate in quanto è plausibile ritenere che tra i dipendenti che non hanno risposto al questionario la percentuale di non conoscenza sia ancora maggiore.

La scarsa conoscenza è emersa, come si è detto in vari punti nelle pagine precedenti, anche da alcune “contraddizioni” tra diverse risposte.

Non si tratta certo di un risultato imprevisto. Il welfare aziendale raramente è stato oggetto di dibattito pubblico. E quindi la sua conoscenza è affidata perlopiù a canali e meccanismi informali. Quel che deve essere sottolineato è quindi che, da parte delle aziende che intendono attuare piani di welfare aziendale, occorre preliminarmente **mettere in atto azioni di comunicazione e di formazione** che diano ai dipendenti gli strumenti per conoscere appieno il valore, le potenzialità (e i vincoli) dei diversi interventi di welfare aziendale.

(2) Un secondo aspetto che è emerso riguarda il fatto che **i bisogni a cui il welfare aziendale può andare incontro sono differenziati. I diversi gruppi socio-demografici sono portatori di esigenze diversificate.** Diverse, a seconda delle proprie caratteristiche personali, delle proprie preferenze e delle caratteristiche del proprio nucleo familiare, sono le difficoltà e le preoccupazioni che ciascuna lavoratrice e ciascun lavoratore deve affrontare nella vita quotidiana.

È quindi fondamentale che un'azienda che intende realizzare piani di welfare aziendale metta in atto azioni per conoscere approfonditamente i bisogni dei propri dipendenti così da evitare di calare dall'alto piani che rispondono solo parzialmente a tali bisogni.

Per le quattro cooperative che hanno partecipato a questa indagine, i risultati emersi e riportati nelle pagine precedenti costituiscono un primo elemento di conoscenza che potrà essere approfondito attraverso altri strumenti conoscitivi (focus group, confronti nel corso di momenti formativi, ecc.).

(3) Tra le variabili socio-demografiche **l'età e lo stato civile costituiscono i fattori che maggiormente differenziano i bisogni dei lavoratori** (anche il genere, molto probabilmente lo è, ma il campione di questa indagine, essendo in larga prevalenza di composizione femminile ha dato a questo proposito risultati poco generalizzabili). Dai dati è emerso che **i lavoratori che non sono sposati o conviventi sono portatori di una domanda di "protezione" maggiore**. Questo è emerso in particolare dalle risposte alla domanda sulla scelta tra servizi in convenzione e somme di denaro da spendere liberamente (ma di valore inferiore): la preferenza per la prima delle due opzioni (una scelta che privilegia la "protezione" rispetto alla "libertà") e è significativamente maggiore tra chi non è sposato/convivente.

(4) In generale, considerando l'intero campione, le misure di welfare aziendale che hanno ottenuto i livelli più elevati di gradimento sono il **sostegno economico attraverso buoni spesa**, buoni benzina, buoni sconto, e le **misure per la conciliazione tra vita e lavoro**. È da notare, però, che pur esprimendo questo elevato gradimento per le misure che consentano di conciliare vita e lavoro, molti intervistati esprimono allo stesso tempo un gradimento relativamente basso per una tipica misura che può favorire tale conciliazione come il "maggior-domo aziendale". Questo punto meriterebbe di essere approfondito, dato che potrebbe essere indicativo di una scarsa conoscenza di cosa significhi "maggior-domo aziendale" (e quindi essere un'ulteriore spia della necessità di azioni di comunicazione a supporto dei piani di welfare aziendale) oppure essere indicativo di un certo scetticismo verso misure che possono essere considerate invasive della privacy.



# Il questionario

1. Può gentilmente indicare se lei è... w

Donna

Uomo

2. Può indicare la sua età? w

3. Di seguito Le indichiamo una serie di questioni che possono creare problemi e difficoltà alla vita di una persona, in relazione alla conciliazione con il lavoro e con altri impegni, agli spostamenti e alla presenza/vicinanza dei servizi, ai costi che possono comportare, ecc. Pensando alla sua vita, indichi sulla seguente scala, quanto ognuna di esse rappresenta per lei una fonte di problemi e di difficoltà.

- Le pratiche burocratiche e le altre attività di “routine” quotidiana (spesa al supermercato, pagamento delle bollette, pratiche in uffici pubblici, ecc.) quanto sono per lei un problema/difficoltà? W

non sono per nulla un problema 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 sono un problema rilevante

4. - E la crescita dei figli in età prescolare quanto è per lei un problema/difficoltà? w non sono per nulla un problema 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 sono un problema rilevante

5. - E la crescita dei figli in età scolare quanto è per lei un problema/difficoltà? w non sono per nulla un problema 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 sono un problema rilevante

6. - E la presenza di persone disabili e/o anziane in famiglia quanto è per lei un

non sono per nulla un problema 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 sono un problema rilevante

7. - E i costi per avere un'abitazione adeguata alle sue esigenze quanto è per lei un problema? w

non sono per nulla un problema 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 sono un problema rilevante

8. Dall'inizio dell'emergenza Covid, gli impegni (in termini di tempo, fatica, spese) dovuti alla sua situazione familiare... w

- sono diventati più gravosi

- sono rimasti sostanzialmente gli stessi di prima

- sono diventati meno gravosi

9. E, in prospettiva, ritiene che in futuro (ossia nei prossimi 1-2 anni), con il progressivo ritorno alla “normalità”, gli impegni legati alla sua situazione familiare... w

- saranno comunque più gravosi di quelli precedenti all'emergenza

- torneranno sostanzialmente quelli di prima

- saranno meno gravosi di quelli precedenti all'emergenza

10. Pensando alle prospettive future della sua vita, vorremmo chiederle quanto le questioni elencate di seguito rappresentano per lei una fonte di timore e di preoccupazione.

Indichi sulla seguente scala quanto ciascun tema la preoccupa.

La stabilità del posto di lavoro quanto è per lei una preoccupazione? W  
non è per nulla una preoccupazione

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

è una grande preoccupazione

11. E le condizioni economiche (la possibilità di mantenere lo stesso tenore di vita attuale) quanto sono per lei una preoccupazione? w

non è per nulla una preoccupazione

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

è una grande preoccupazione

12. E la possibilità di conciliare i tempi della famiglia (della vita privata) e del lavoro quanto è per lei una preoccupazione? w

non è per nulla una preoccupazione

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

è una grande preoccupazione

13. E la crescita e l'educazione dei figli quanto sono per lei una preoccupazione?

non è per nulla una preoccupazione

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

è una grande preoccupazione

14. E la possibilità di avere adeguate tutele sanitarie quanto è per lei una preoccupazione? w

non è per nulla una preoccupazione

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

è una grande preoccupazione

15. E la possibilità di avere una pensione adeguata quanto è per lei una preoccupazione? w

non è per nulla una preoccupazione

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

è una grande preoccupazione

16. Pensando a quello che le istituzioni pubbliche (Stato, regione, comune) fanno nel campo del "welfare", le chiediamo un giudizio sull'efficacia di questi interventi.

Quanto, in riferimento alle sue esigenze, giudica efficaci gli interventi e il sostegno delle istituzioni pubbliche nel campo della crescita ed educazione dei figli in età prescolare? w

per nulla efficace 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 molto efficace

17. E quanto, in riferimento alle sue esigenze, giudica efficaci gli interventi e il sostegno delle istituzioni pubbliche nel campo della crescita ed educazione dei figli in età scolare? w

per nulla efficace 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 molto efficace

18. E quanto, in riferimento alle sue esigenze, giudica efficaci gli interventi e il sostegno delle istituzioni pubbliche nel campo degli aiuti economici per risolvere le esigenze abitative? w

per nulla efficace 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 molto efficace

19. E quanto, in riferimento alle sue esigenze, giudica efficaci gli interventi e il sostegno delle istituzioni pubbliche nel campo dei servizi e del sostegno per persone disabili? w

per nulla efficace 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 molto efficace

20. E quanto, in riferimento alle sue esigenze, giudica efficaci gli interventi e il sostegno delle istituzioni pubbliche nel campo della cura degli anziani? w  
per nulla efficace 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 molto efficace

21. E quanto, in riferimento alle sue esigenze, giudica efficaci gli interventi e il sostegno delle istituzioni pubbliche nel campo della sanità? w  
per nulla efficace 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 molto efficace

22. Lei ha mai sentito parlare di “welfare aziendale”? w  
-No  
-Sì, ma solo superficialmente  
- Sì

23. In generale, riguardo all’argomento del “welfare aziendale”, lei ritiene di essere... w  
- Pienamente informato  
- Abbastanza informato  
- Poco informato  
- Per nulla informato

24. Qual è la principale fonte da cui ha ricavato informazioni sul welfare aziendale?  
- Conversazioni con colleghi, amici, familiari  
- Letture (opuscoli, stampa, ecc.)  
- Formazione interna al luogo di lavoro  
- Sindacato  
- Non ho nessuna informazioni sul welfare aziendale  
- Altro (specificare)

25. Di seguito, le indichiamo alcuni possibili interventi che i luoghi di lavoro (aziende, uffici pubblici, cooperative, ecc.) possono mettere in atto per venire incontro alle esigenze e ai bisogni dei loro dipendenti. Pensando alla sua situazione personale, indichi sulla seguente scala quanto riterrebbe utili gli interventi che elencheremo da parte della sua cooperativa.

Quanto riterrebbe utile la presenza di una figura (il cosiddetto “maggior-domo aziendale”) che si occupi (ad esempio, una volta alla settimana) di raccogliere e svolgere varie attività a favore dei dipendenti della cooperativa (svolgere le pratiche burocratiche presso uffici pubblici, posta, ritirare i bambini da scuola, acquisti, ecc.)? w

per nulla utile 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 molto utile

26. E quanto riterrebbe utile dei sostegni economici per esigenze abitative (pagamento affitti, mutui)? w

per nulla utile 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 molto utile

27. E quanto riterrebbe utile dei servizi di supporto alla disabilità, attraverso l’attivazione di convenzioni con centri per disabili ? w

per nulla utile 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 molto utile

28. E quanto riterrebbe utile delle convenzioni con servizi per l’infanzia? w

per nulla utile 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 molto utile

29. E quanto riterrebbe utile delle convenzioni con centri estivi? w

per nulla utile 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 molto utile

30. E quanto riterrebbe utile un sostegno economico per forme di previdenza complementare? w

per nulla utile 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 molto utile

31. E quanto riterrebbe utile dei contributi attraverso la copertura di polizze assicurative? w

per nulla utile 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 molto utile

32. E quanto riterrebbe utile un sostegno economico per strumenti di sanità integrativa? w

per nulla utile 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 molto utile

33. E quanto riterrebbe utile un sostegno economico attraverso buoni spesa, buoni benzina, buoni-sconto? w

per nulla utile 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 molto utile

34. E quanto riterrebbe utile delle misure per la conciliazione vita-lavoro (es. orari flessibili)? w

per nulla utile 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 molto utile

35. E quanto riterrebbe utile delle attività di formazione e istruzione? w

per nulla utile 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 molto utile

36. E quanto riterrebbe utile delle attività di formazione e istruzione rivolte ai suoi famigliari? w

per nulla utile 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 molto utile

37. E quanto riterrebbe utile dei servizi per il wellness (es. convenzioni con centri sportivi, palestre, ecc.)? w

per nulla utile 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 molto utile

38. E quanto riterrebbe utile dei benefit per cultura e tempo libero (es. convenzioni con cinema, teatri, ecc.)? w

per nulla utile 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 molto utile

39. E quanto riterrebbe utile dei servizi/bonus per la mobilità sostenibile e i trasporti? w

per nulla utile 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 molto utile

40. E quanto riterrebbe utile dei benefit a sostegno della “comunità” (contributi ad associazioni di volontariato, ecc.)? w

per nulla utile 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 molto utile

41. In generale, se la cooperativa presso cui lavora le offrisse di scegliere tra la possibilità di usufruire di alcuni servizi offerti in convenzione (come quelli elencati in precedenza) oppure avere a disposizione somme di denaro (di entità inferiore rispetto al valore dei servizi citati, ma spendibili liberamente), Lei preferirebbe... w

- Offerta di servizi in convenzione

- Somme di denaro da spendere liberamente, anche se di valore inferiore rispetto ai servizi convenzionati

42. Riportiamo di seguito alcune opinioni sul “welfare aziendale”, come i servizi e le iniziative elencate in precedenza. Ci dica quanto condivide queste affermazioni.

Alcuni sostengono che le iniziative di welfare aziendale sono preferibili a quelle offerti dalle istituzioni pubbliche perché consentono di creare servizi e iniziative

che sono più vicini e rispondenti ai bisogni dei cittadini. Lei condivide questa affermazione? w

- Sì, pienamente
- Sì, in parte
- No, poco
- No, per nulla

43. Alcuni sostengono che sarebbe meglio che questo tipo di prestazioni siano fornite esclusivamente dalle istituzioni pubbliche in modo uniforme per tutti i cittadini. Lei condivide questa affermazione? w

- Sì, pienamente
- Sì, in parte
- No, poco
- No, per nulla

44. Alcuni sostengono che gli strumenti di welfare aziendale creano disparità di diritti tra i cittadini, poiché non tutte le aziende hanno le risorse economiche per garantire lo stesso livello di prestazione. Lei condivide questa affermazione? w

- Sì, pienamente
- Sì, in parte
- No, poco
- No, per nulla

45. Alcuni sostengono che oggi, con i tagli ai bilanci pubblici, l'unica possibilità per avere sostegno in campo educativo, sanitario, ecc. siano le iniziative di "welfare aziendale". Lei condivide questa affermazione? w

- Sì, pienamente
- Sì, in parte
- No, poco
- No, per nulla

46. Alcuni sostengono che il welfare aziendale possa essere anche uno strumento per la creazione di nuovi posti di lavoro. Lei condivide questa affermazione? w

- Sì, pienamente
- Sì, in parte
- No, poco
- No, per nulla

47. In riferimento alle sue esigenze, Lei ritiene che la possibilità che oggi ha di usufruire di congedi e permessi per conciliare il lavoro con gli impegni familiari, sia... w

- Pienamente adeguata alle sue esigenze
- Abbastanza adeguata
- Poco adeguata
- Per nulla adeguata alle sue esigenze

48. Può indicare il suo titolo di studio? w

- Licenza elementare/Licenza media inferiore
- Diploma professionale (2-3 anni di scuola secondaria superiore)
- Diploma media superiore (4-5 anni)
- Laurea o diploma universitario

49. Può indicare qual è il suo stato civile? w

- celibe/nubile
- coniugato/a - convivente
- vedovo/a
- separato/a - divorziato/a

50. Può indicare di quante persone è composta la sua famiglia, Lei compreso/a?  
w

51. Nella sua famiglia ci sono figli minorenni? Quanti? (se non ci sono figli minorenni, scriva 0) w

52. Nella sua famiglia ci sono persone non autosufficienti (disabili/anziani)?  
Quanti? (se non ci sono persone non autosufficienti, scriva 0) w

53. Qual è la professione che esercita all'interno della cooperativa? w

- Operaia/o (es. addetta/o alle pulizie, alla manutenzione, custode, sarta/o)
- Impiegata/o
- Operatrice/ore sociale / socio-sanitario
- Educatrice/ore
- Psicologo/a
- Mediatore/rice
- Coordinatrice/ore – Dirigente