

# IL BENESSERE (È) PRODUTTIVO

BISOGNI EMERGENTI  
E WELFARE TERRITORIALE





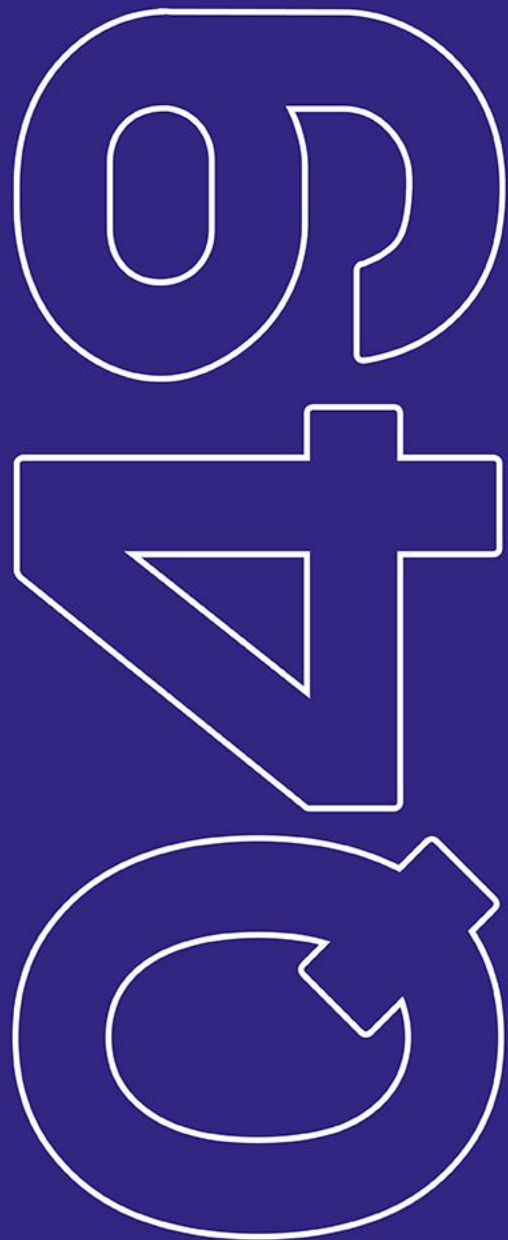
**STEFANO VIGLIONE**

Responsabile Area Segreteria e  
Relazioni Esterne



**MAURO GOLA**

Presidente Fondazione CRC

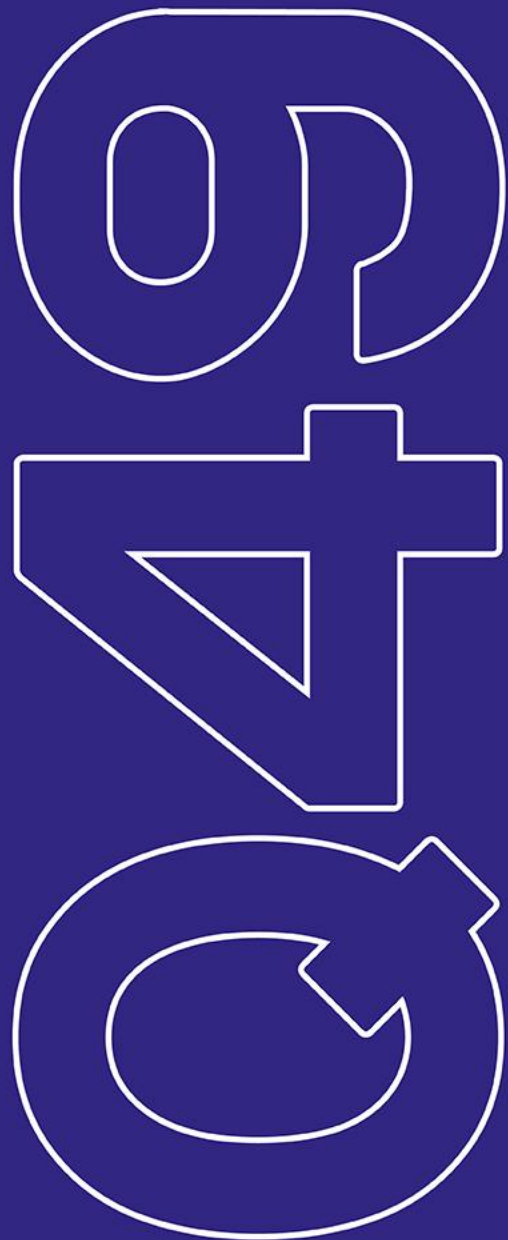


**ELENA BOTTASSO**

**FRANCESCO CARBONERO**

**ELEONORA FERRERO**

Ufficio Studi e Ricerche Fondazione CRC



**CHIARA AGOSTINI**

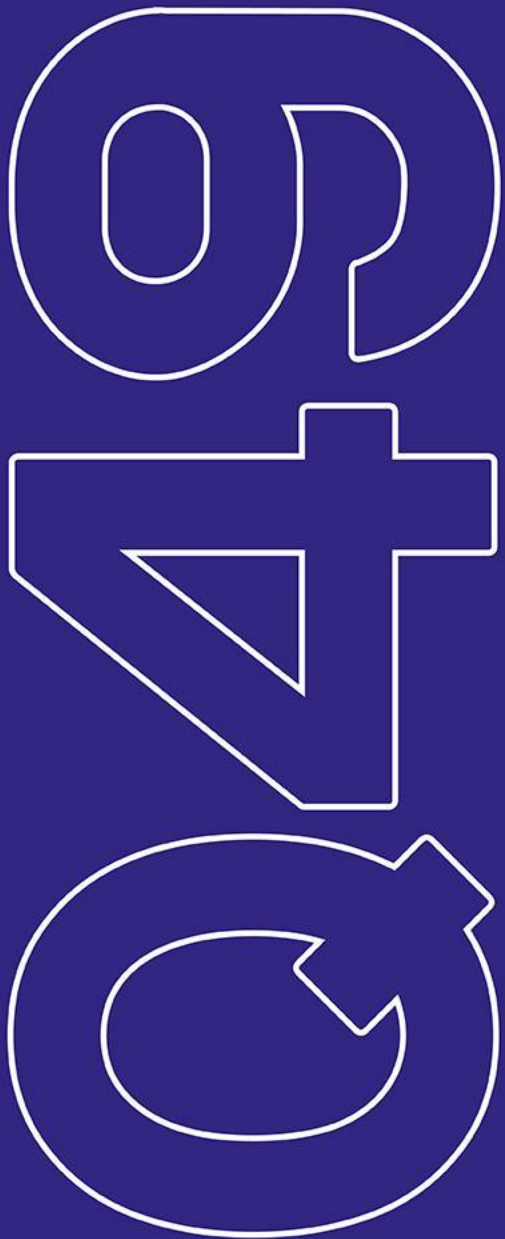
**PASQUALE EMANUELE DE GIROLAMO**

Laboratorio Percorsi di Secondo Welfare

# IL BENESSERE (È) PRODUTTIVO

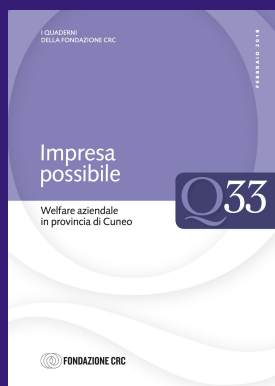
BISOGNI EMERGENTI  
E WELFARE TERRITORIALE

Chiara Agostini, P. Emanuele De Girolamo, Valentino Santoni



# Il valore della ricerca: prima analisi statisticamente rappresentativa dei bisogni di lavoratori e lavoratrici della provincia di Cuneo

## Quaderno 33



2018

## Focus CRC



2024

## Quaderno 39



oggi

**1.007 interviste.** Base dati quantitativa (integrata e rappresentativa) che supera la frammentarietà delle rilevazioni precedenti.

Ma anche **momenti di ascolto e confronto** con il territorio (interviste in profondità e world café).

**Obiettivo:** fornire una base conoscitiva utile a definire strategie di risposta ai bisogni dei lavoratori e delle lavoratrici nella provincia di Cuneo

## SOMMARIO

Saluto del Presidente	8
Presentazione	9
Executive Summary	11
Introduzione	13

### 1. I BISOGNI DI LAVORATORI E LAVORATRICI: CONCETTI, DATI E POLITICHE

1.1	Bisogni sociali e benessere	17
1.2	L'evoluzione della società e i cambiamenti nel mercato del lavoro	20
1.3	Le risposte ai bisogni dal quadro europeo al quadro italiano	24
1.3.1	Lo sguardo europeo: dibattiti e normative	24
1.3.2	Le politiche italiane: interventi pubblici e servizi privati	28

### 2. IL PIEMONTE E IL CUNEESE: IL QUADRO DI RIFERIMENTO

2.1	Il Piemonte: alcuni indicatori di contesto	35
2.2	Il Cuneese: lavoro e bisogni sul territorio provinciale	37
2.2.1	Evidenze sul tema del welfare locale	37
2.2.2	Voci e confronti sul tema del welfare locale	40

### 3. I BISOGNI DI LAVORATORI E LAVORATRICI IN PROVINCIA DI CUNEO: I RISULTATI DELLA SURVEY

3.1	L'indagine sul campo: profilo lavorativo e caratteristiche dell'occupazione	45
3.2	I fabbisogni dei lavoratori e delle lavoratrici	55
3.2.1	Lo stress lavorativo e le sue cause	55
3.2.2	La conciliazione tra lavoro, tempo e cura familiare	59
3.2.3	Gli spostamenti casa-lavoro	62
3.2.4	Il reddito e le questioni economiche	64
3.2.5	Bisogno di aggiornamento o riqualificazione professionale	67
3.3	Welfare e accessibilità tra sfera pubblica e privata	68
3.3.1	Conoscenza, accesso e ostacoli al welfare aziendale	68
3.3.2	Conoscenza, accesso e ostacoli al welfare pubblico territoriale	75
3.3.3	Fabbisogni futuri di welfare pubblico e territoriale	81

*Inquadramento (teorico e dei dati) analisi delle politiche*



*Analisi di background e interviste in profondità*



*Survey*



IL BENESSERE (È) PRODUTTIVO

World Cafè

Q49



### 4. L'ASCOLTO DEL TERRITORIO: I RISULTATI DELL'INDAGINE QUALITATIVA

4.1	Il welfare si racconta: confronto tra bisogni e visioni	87
4.1.1	Percezioni, conoscenze e utilizzo del welfare pubblico e aziendale	87
4.1.2	Tra precarietà e cura: i bisogni critici	89
4.1.3	Differenze tra generazioni e attrattività del territorio	90

Proposte per il territorio



### 5. CONCLUSIONI E PROPOSTE

5.1	I principali risultati emersi	93
5.2	Prospettive in azione: sei linee di indirizzo	98

### POSTFAZIONE DI FRANCA MAINO

	Bibliografia	107
	Appendice metodologica	113

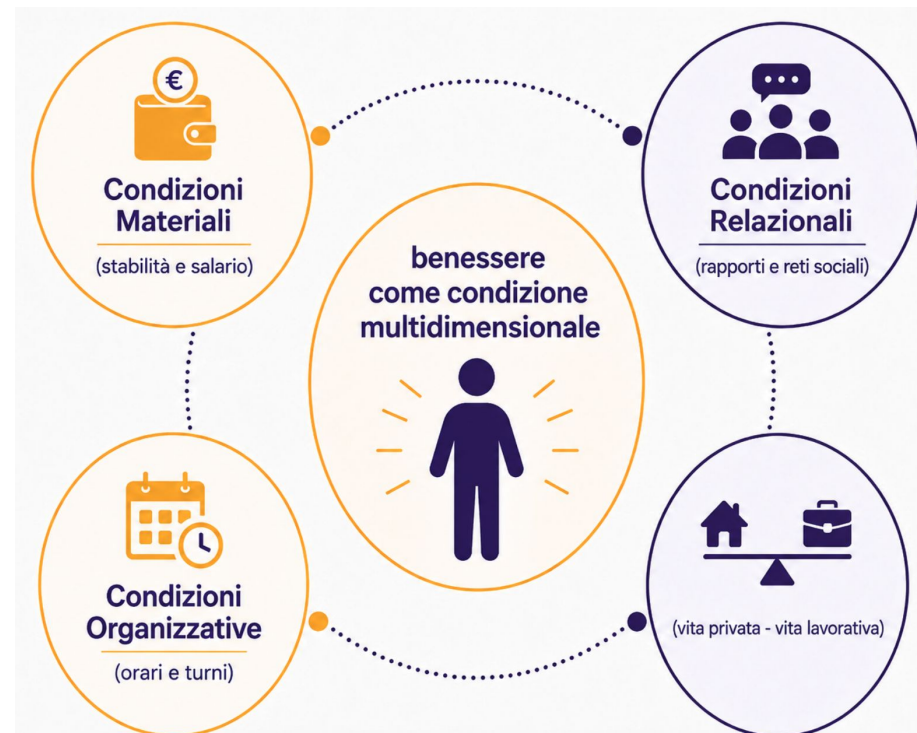
# Come stanno cambiando i bisogni?

## *Una nuova domanda*

- Il lavoro ha perso la sua connotazione esclusivamente **economica** per assumere una dimensione più **esistenziale** e **valoriale**.
- L'occupazione è vissuta come un ambito centrale per la **realizzazione personale** e la costruzione della propria **identità**.
- Lavoratrici e lavoratori ricercano nel lavoro un **equilibrio** tra produttività e benessere, chiedendo condizioni che permettano una **vita piena e sostenibile**.



Le posizioni occupazionali sono valutate non solo in base al salario, ma anche in funzione delle politiche aziendali relative a benessere, flessibilità e inclusione



# Come stanno cambiando i bisogni?

## *Una nuova domanda*

Il cambiamento dei bisogni dei lavoratori e delle lavoratrici si lega a profonde trasformazioni che interessano la **struttura demografica e sociale** del nostro Paese:

- L'invecchiamento della popolazione alimenta il fenomeno della cosiddetta "**generazione sandwich**" gravata da "un doppio carico di cura".
- A questo si aggiunge un profondo cambiamento delle **strutture familiari** che sono **sempre più parcellizzate**: le reti di supporto informali sono quindi sempre più fragili.



La conciliazione vita privata - vita lavorativa è dunque una leva centrale nella promozione del benessere di lavoratori e lavoratrici

# Ripensare la conciliazione “oltre i bisogni di cura”

**Conciliazione:** insieme di misure e strumenti che contribuiscono a rendere compatibili le sfere della vita lavorativa, familiare e personale e consentono a ciascun individuo di vivere al meglio i suoi molteplici ruoli all'interno della società.



Nate per **armonizzare** “vita privata” e “vita lavorativa”, nel tempo hanno sempre più guardato al bilanciamento tra i ruoli ricoperti da una persona all'interno del mondo lavorativo e della vita familiare.

Una visione del genere, però:

- sminuisce le **necessità individuali** che **esulano** dalle **responsabilità familiari**, ma che concorrono alla definizione soggettiva del benessere (tempo libero, sport, cultura, studio e relazioni sociali)
- **esclude** lavoratori e lavoratrici che **non** sono **genitori** o non hanno genitori **anziani**.

# Cosa raccontano i dati: la survey

- **Un'analisi inedita per il territorio**  
Prima fotografia statisticamente rappresentativa dei bisogni di lavoratori e lavoratrici della provincia di Cuneo.
- **Un metodo solido**  
1.007 interviste telefoniche (CATI), errore campionario massimo del 3% al 95% di confidenza.
- **Una base rappresentativa**  
Campione stratificato per genere ed età, coerente con la popolazione lavorativa ISTAT.

**1.007**

interviste  
in provincia di Cuneo

± 3% · 95% confidenza

# Chi abbiamo intervistato

- **Eta' media 45,9 anni**  
Una popolazione lavorativa adulta, mediana 46, IQR 40-52.
- **Famiglie con figli**  
70,2% ha figli a carico (1-2 prevalentemente); 8,7% ha familiari anziani o disabili da assistere.
- **Stabilità familiare e formativa**  
67,4% coniugato o convivente; 58,7% diploma di scuola superiore.

46

anni

70%

ha figli

67%

è in coppia

9%

con anziani

# Un mercato del lavoro a due facce

*Indicatori macro brillanti, condizioni individuali sotto pressione*

## LA FACCIA FUNZIONANTE

**70,5%**  
occupazione 15-64 anni

disoccupazione **2,7%**

*tra i più bassi d'Italia*

## LA FACCIA CHE FATICA

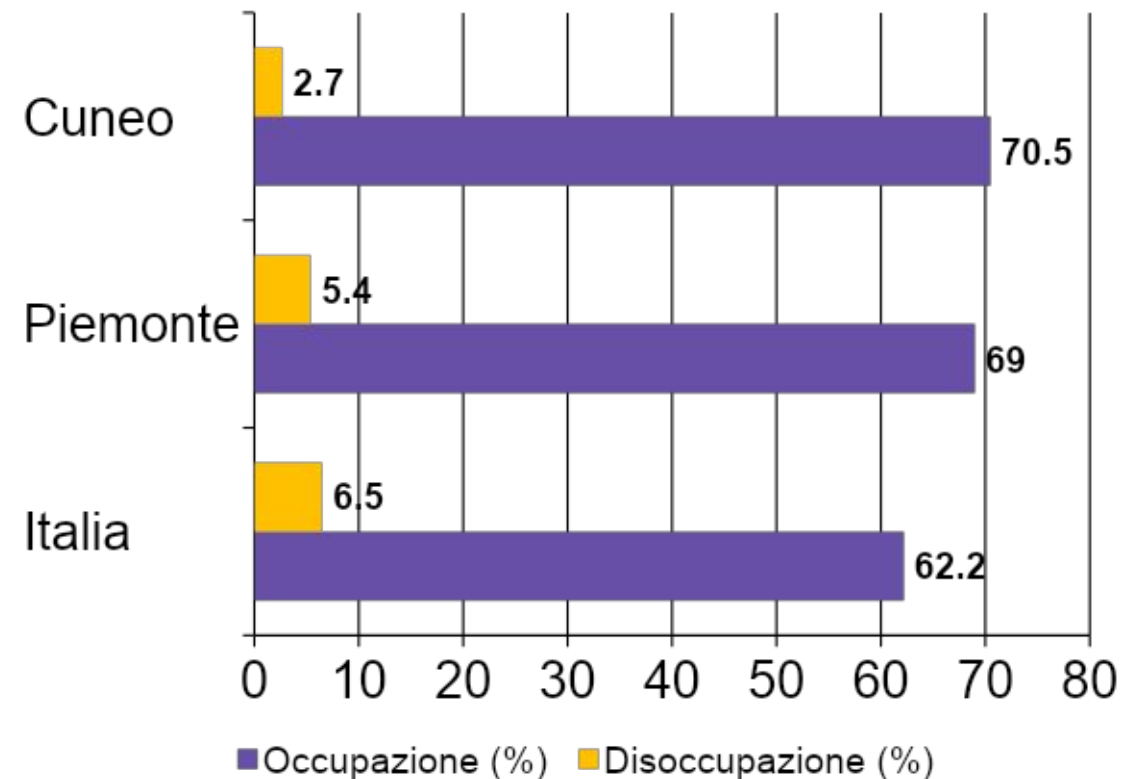
**58%** guadagna sotto 1.500 euro netti

**56%** dichiara stress lavorativo elevato

**53%** ha difficoltà sulle spese essenziali

# La faccia funzionante

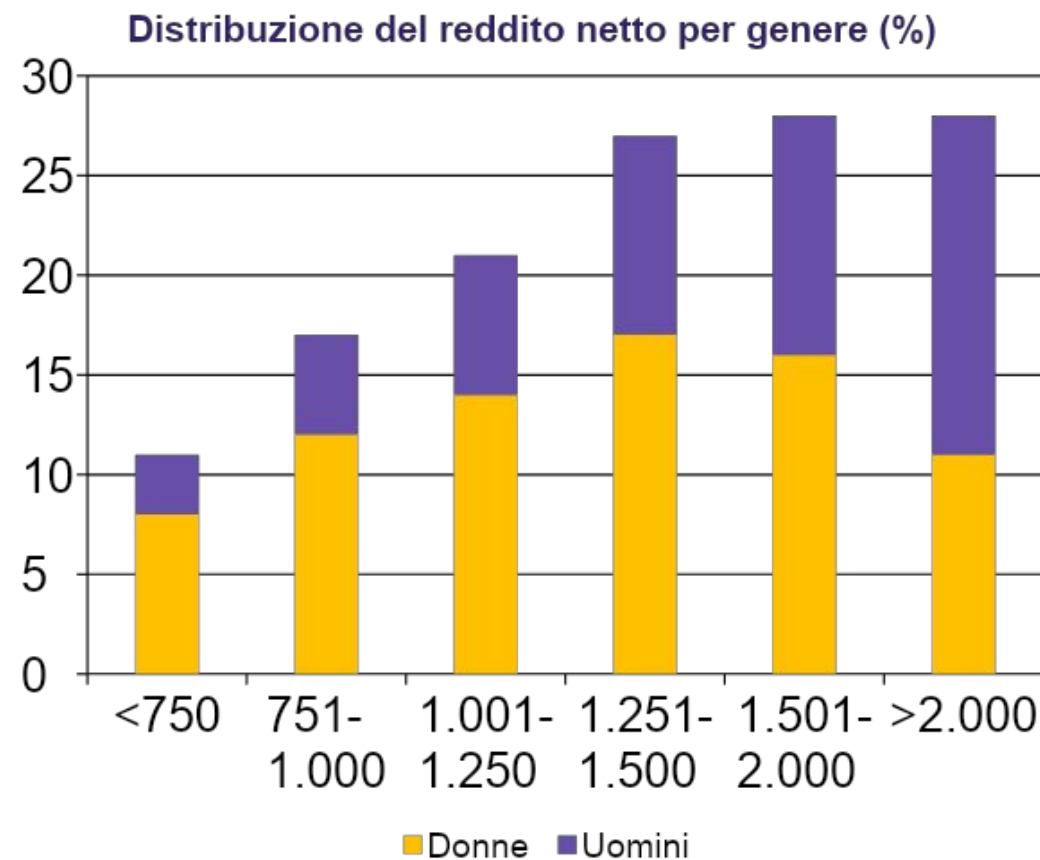
- **Occupazione alta**  
Tasso di occupazione 15-64 anni al 70,5%, sopra Piemonte (69%) e Italia (62,2%).
- **Disoccupazione bassa**  
Tasso al 2,7%, tra i più bassi d'Italia (Piemonte 5,4%, Italia 6,5%).
- **Mercato in tenuta**  
263.000 occupati medi nel 2024, valore aggiunto pro capite 35.943 EUR.



*Attenzione alle previsioni: disoccupazione attesa al 3,0% nel 2025 e 3,1% nel 2026. Scenario di sostanziale stagnazione (+0,4%).*

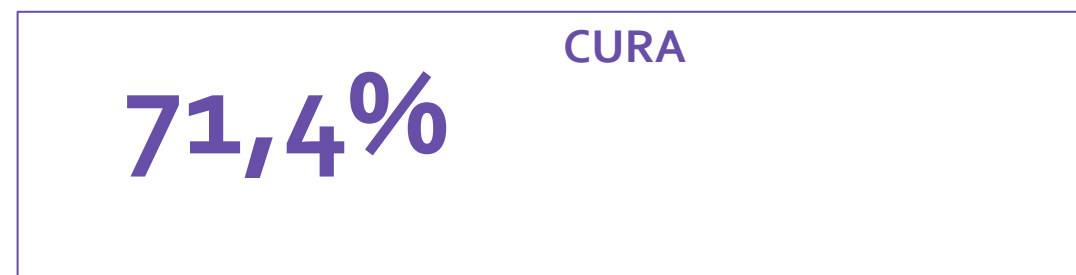
# Lavoro e gender gap

- **Oltre la metà sotto i 1.500 euro netti**  
53,2% dichiara difficoltà a coprire le spese essenziali (stima pesata).
- **Le donne sono i 2/3 dei redditi più bassi**  
Oltre il 70% di chi guadagna meno di 1.500 euro netti al mese è donna.
- **Part-time involontario nelle fasce basse**  
47,8% di chi guadagna tra 751 e 1.000 euro è occupato part-time. (80% part time è femminile)



# Stress, cura, spostamenti: un triplice carico

- **55,6% dichiara stress lavorativo elevato**  
Cause principali: carico di lavoro, instabilità contrattuale, l'organizzazione orari di lavoro.
- **71,4% ha un carico di cura**  
Forte preponderanza dei figli (70,2%); 8,7% si occupa di anziani o familiari disabili.
- **10% e' generazione sandwich**  
Lavoratori con cura simultanea di figli minori e familiari anziani (vs 18% media nazionale).



# Welfare aziendale: la grande assenza

Un'evidenza inedita dalla survey

Il dato sintetico

1/2

lavoratori e lavoratrici

## Non ha alcun piano di welfare aziendale

buoni pasto

sanità

previdenza

formazione

sostegno famiglia

smart working strutturato

Per metà della forza lavoro provinciale il welfare aziendale e' semplicemente *assente*.

# Welfare: presente ma selettivo e diseguale

- **Concentrato sulle fasce alte**  
Il welfare aziendale cresce con il reddito: chi sta sopra i 1.500 euro ha probabilità molto più alta di averne almeno una misura.
- **Donne e giovani esclusi**  
Le quote più basse sono nelle giovani lavoratrici, le più alte negli uomini adulti delle fasce superiori.
- **Grandi imprese vs PMI**  
Nelle PMI - prevalenti sul territorio - l'offerta resta sporadica e frammentata.

% lavoratori con almeno una misura di welfare

	Donne <35	Uomini <35	Donne 35+	Uomini 35+
<750 EUR	5%	8%	8%	12%
751-1.000 EUR	7%	10%	11%	15%
1.001-1.250 EUR	10%	14%	14%	22%
1.251-1.500 EUR	14%	20%	22%	30%
1.501-2.000 EUR	22%	32%	36%	48%
>2.000 EUR	30%	45%	50%	65%

Fascia di reddito per genere/età'

# Il lavoro che attende il territorio

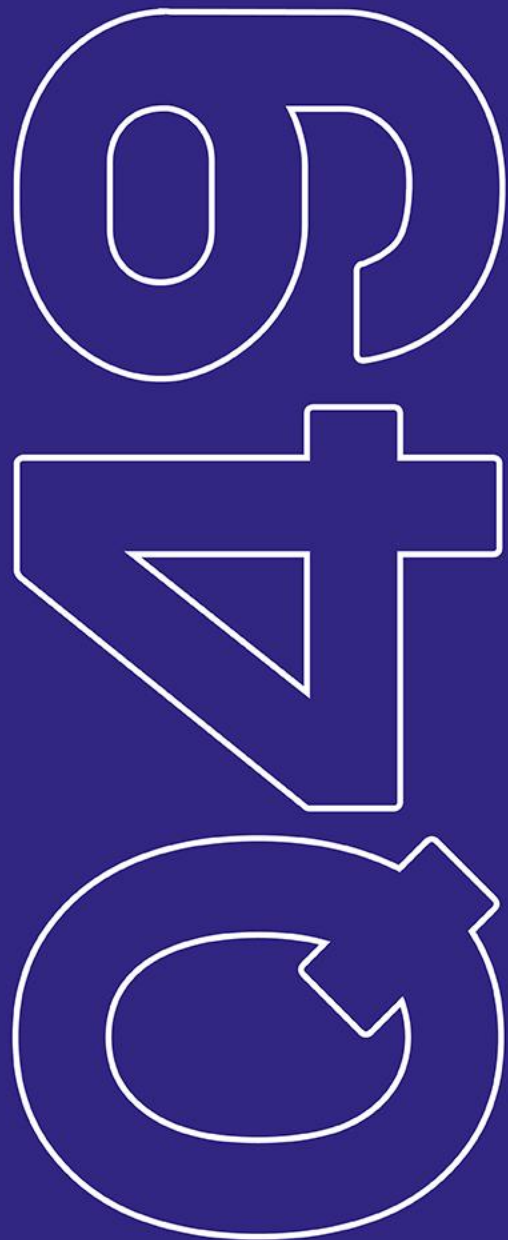
## LE SFIDE

- **Allargare la conciliazione**  
Non solo cura (7 su 10 lavoratori) ma anche tempo libero: il 59% segnala difficoltà ritagliarsi spazi personali.
- **Ridurre il rischio stress**  
Il 55,6% lo dichiara elevato: serve agire su contratti, organizzazione del lavoro e mobilità.
- **Includere chi è fuori dal welfare**  
Donne e giovani sono i grandi esclusi: serve un disegno che ribalti la selettività attuale.

## LE LEVE sul TERRITORIO

- **Wellgranda come infrastruttura**  
Hub provinciale del welfare già attivo, gruppo di lavoro su bisogni e conciliazione.
- **Sistema integrato pubblico x terzo settore**  
Mettere a sistema servizi pubblici, welfare aziendale e privato sociale.
- **Partire dalle reti esistenti**  
Rafforzare associazioni, cooperative, sindacati, sanità territoriale.

*Da una mappatura dei bisogni a un sistema di risposte integrate.*



## TALK

### ***BISOGNI EMERGENTI E WELFARE TERRITORIALI***

**DANIELA CUSAN**

Area Attività istituzionale - Fondazione CRC

**ALBERTO PLANTAMURA**

Reward, Wellbeing & People Experience - Sky Italia

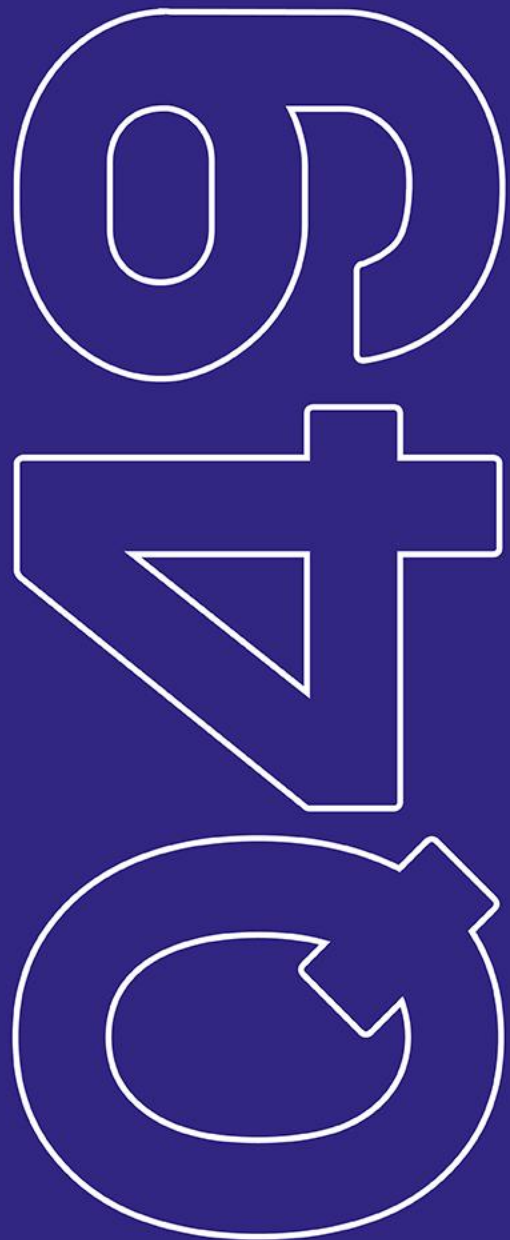
**GIOVANNA MONTIGLIO**

Area Business Development e Relazioni esterne - Fedabo

**VALENTINA SALIS**

Unità Mercato del lavoro - Comune di Milano

Modera **ELENA BOTTASSO**



**FRANCA MAINO**

Università degli Studi di Milano  
Laboratorio Percorsi di Secondo Welfare