LA SFIDA

Il futuro del welfare non si misura soltanto in valore economico, ma in qualità della vita, sicurezza e serenità nella quotidianità del lavoratore.

Evitare la distanza tra grandi aziende e piccole imprese.

Un elemento di qualificazione del lavoro, non un privilegio legato alla dimensione dell'azienda.

Cinque direttrici per il welfare del futuro

1. Invecchiamento e nuovi bisogni assistenziali
2. Flessibilità e work-life balance
3. Personalizzazione del welfare
4. Attrattività e fidelizzazione
5. Contrattazione collettiva e bilateralità

PRIMA DIRETTRICE

1. Invecchiamento e cura: la sandwich generation

34,5%

la quota di over 65 sulla popolazione italiana nel 2050, con una popolazione in età lavorativa in progressiva riduzione

Domanda crescente di

Sostegno ai caregiver familiari

Assistenza sanitaria e servizi sociosanitari

Assistenza domiciliare e prevenzione

Protezione della non autosufficienza

Fonte: dati demografici ISTAT

SECONDA DIRETTRICE

2. Flessibilità e work-life balance

Lavoro agile (non per tutte le attività)

Flessibilità oraria

Banca delle ore

Migliore organizzazione dei turni

La flessibilità non è un beneficio riservato a chi svolge attività d'ufficio: anche in una piccola azienda manifatturiera, artigiana o commerciale, compatibilmente con le esigenze produttive.

TERZA DIRETTRICE

3. Personalizzazione: quattro generazioni al lavoro

Baby Boomers	Generazione X	Generazione Y (Millennials)	Generazione Z
1946 - 1964	1965 - 1980	1981 - 1996	1997 - 2012

Da un welfare uguale per tutti a un welfare con maggiore possibilità di scelta.

Non moltiplicare gli strumenti, ma renderli più coerenti con i bisogni effettivi.

QUARTA DIRETTRICE

4. Attrattività e fidelizzazione

70,4%

delle imprese che cercano personale incontra difficoltà di reperimento

Una politica complessiva

Trattenere le persone ha valore strategico.

Il welfare costruisce un rapporto più stabile, ma va inserito in una politica che comprenda:

retribuzione, formazione, crescita professionale, qualità dell'ambiente di lavoro.

Fonte: Indagine Confindustria sul lavoro 2026

QUINTA DIRETTRICE

5. Contrattazione, bilateralità e formazione

Bilateralità

Forme di tutela condivise e accessibili anche a chi ha pochi dipendenti, senza costi organizzativi eccessivi.

Semplificare

Meno complessità amministrativa, più chiarezza sugli strumenti, più facilità di accesso ai servizi.

Formazione continua

Intelligenza artificiale e trasformazione tecnologica cambieranno profondamente il lavoro. Il welfare del futuro non dovrà solo proteggere dai rischi sociali, ma accompagnare i cambiamenti professionali con formazione e aggiornamento delle competenze.

IN CONCLUSIONE

Dalla prestazione

all'accompagnamento

della persona lungo tutta la vita lavorativa

- **Ingresso nel lavoro**
- **Famiglia**
- **Cura dei genitori**
- **Nuove competenze**
- **Avvicinamento alla pensione**

Un welfare accessibile a tutti, anche nella propria piccola impresa. Grazie.