

OCCUPAZIONE FEMMINILE IN ITALIA, PARITÀ DI GENERE, CONCILIAZIONE VITA-LAVORO E WELFARE AZIENDALE NELLE COOPERATIVE

STUDI & RICERCHE N° 299 - Settembre 2025

FONDO
SVILUPPO

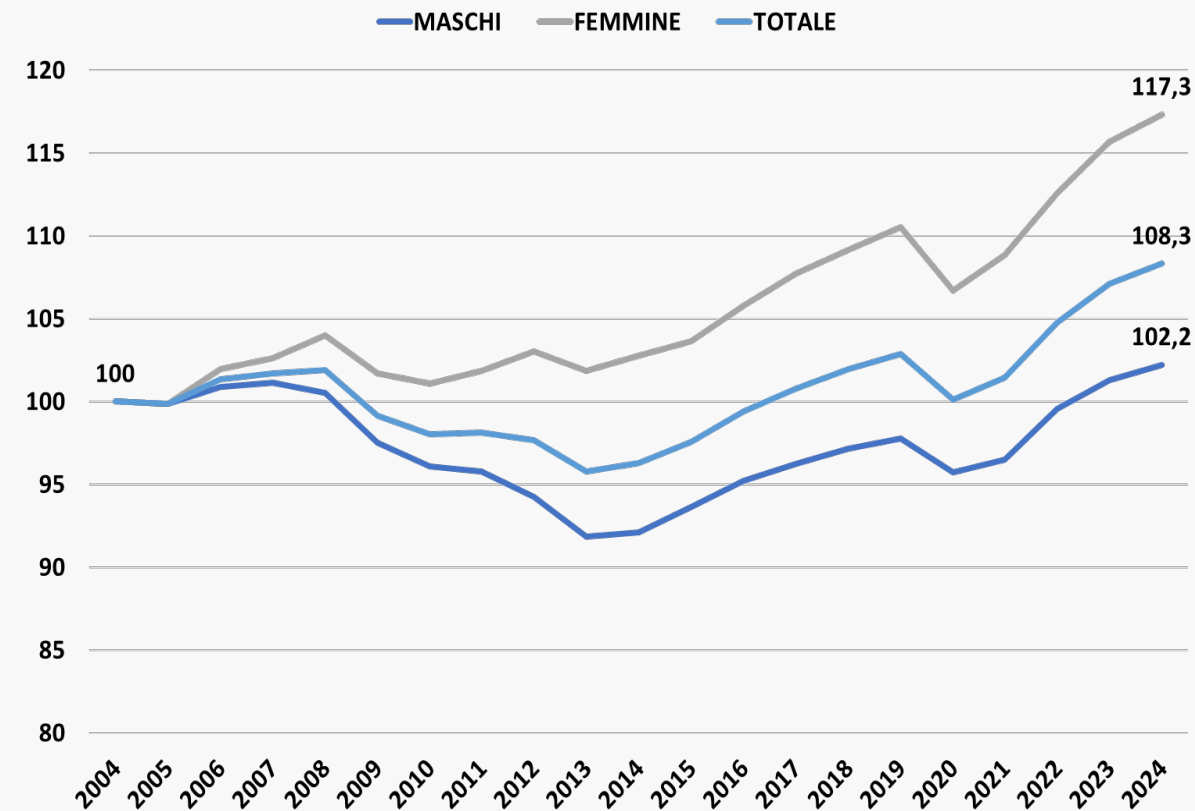


Il contesto: il tasso di occupazione femminile, maschile e totale in Italia (2004-2024)

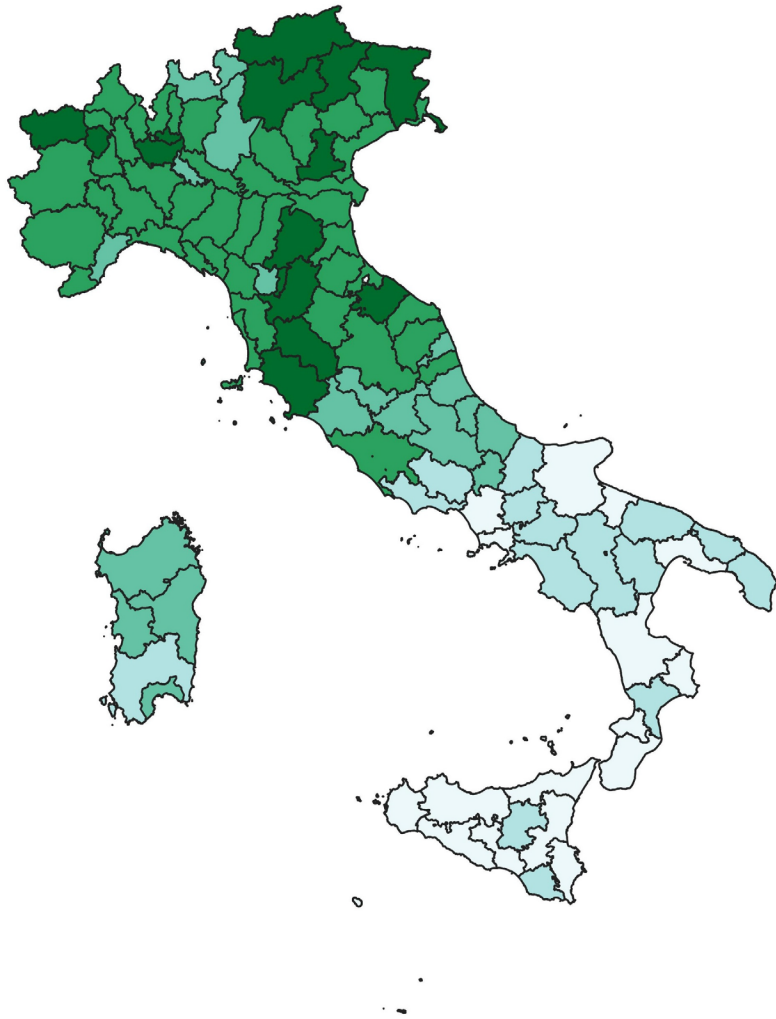


Nel 2024 si conferma la tendenza alla crescita dell'occupazione femminile in Italia. In particolare, secondo i dati Istat, il tasso di occupazione femminile nella fascia di età 15-64 anni si attesta al 53,3% (in aumento di +0,8 punti percentuali rispetto al 2023), mentre quello di disoccupazione cala di -0,8 punti (dinamica simile a quella registrata nel 2023). Si attenua, inoltre, la riduzione del tasso di inattività 15-64 anni (-0,5 punti rispetto a valori compresi tra -0,8 e -1,7 punti nel 2023). In termini assoluti, il numero di donne occupate nel 2024 ha raggiunto 9,8 milioni di unità, registrando una crescita pari a +1,1 milioni di unità rispetto al 2004. Nonostante ciò, permane l'ampio divario nel confronto con gli altri paesi europei. Nel 2024, infatti, il tasso di occupazione femminile in Italia risulta inferiore di -12,9 punti percentuali rispetto alla media dei paesi dell'Unione Europea (27), con uno scarto di -20,8 punti percentuali rispetto alla Germania e di -13,1 punti percentuali nei confronti della Francia. La crescita dell'occupazione dal 2008 (+6,0 punti percentuali) è risultata inferiore alla media europea (+8,6 punti percentuali), ampliando il divario. Il *gap* occupazionale di genere (ovvero la differenza tra il tasso di occupazione femminile e quello maschile) in Italia (-17,4 punti percentuali) è quasi doppio rispetto alla media UE (-9,1 punti percentuali), il più elevato tra i 27 paesi membri.

CONFRONTO TRA IL TASSO DI OCCUPAZIONE FEMMINILE, MASCHILE E TOTALE IN ITALIA (2004-2024) - NUMERI INDICE BASE=2004-
(Fonte: elaborazione propria su dati Istat, estrazione 03/09/2025)



Il contesto: il tasso di occupazione femminile per provincia/città metropolitana in Italia (2024)



Tasso di occupazione femminile

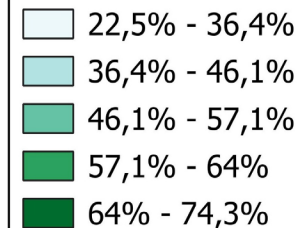


TAVOLA CARTOGRAFICA 1: RIPARTIZIONE DELLE PROVINCE/CITTÀ METROPOLITANE IN CLASSI* PER TASSO DI OCCUPAZIONE FEMMINILE (2024) -%-

(Fonte: elaborazione propria su dati Istat, estrazione 03/09/2025)

*Classi individuate tramite algoritmo statistico che definisce una varianza massima tra le singole classi e una minima varianza all'interno di ciascuna classe

Ad ampliare ulteriormente i divari con gli altri paesi dell'Unione Europea (27) in merito alla partecipazione femminile al mercato del lavoro si aggiungono le marcate disparità territoriali, che si sommano a quelle generazionali, per cittadinanza e per livello di istruzione. In particolare, il divario nel tasso di occupazione femminile tra le province/città metropolitane italiane è piuttosto netto: i livelli del tasso di occupazione femminile in Italia variano dal valore più alto registrato nella provincia di Bolzano, pari al 74,3% nel 2024, al valore più basso registrato nella provincia di Taranto, pari al 22,5% (una differenza pari a - 51,8 punti percentuali). Le prime tre province/città metropolitane che evidenziano il tasso di occupazione femminile più elevato in Italia sono nell'ordine: Bolzano, con il 74,3%, Trento, con il 71,2% e Prato, con il 69,5%.

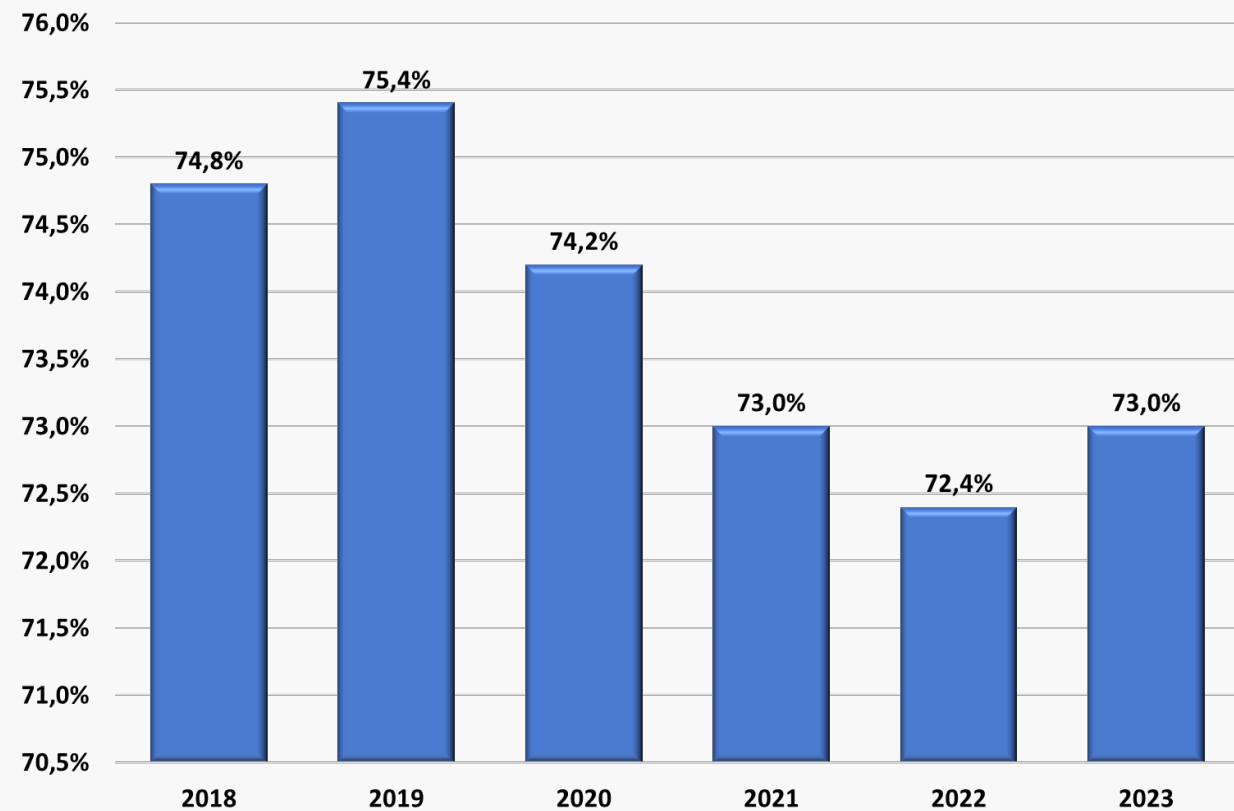
Il contesto: il rapporto tra i tassi di occupazione (25-49 anni) delle donne con figli in età prescolare e quello delle donne senza figli in Italia (2018-2023)

L'ampio divario territoriale rilevato nel tasso di occupazione femminile in Italia si conferma ulteriormente osservando il fenomeno dell'occupazione delle donne con figli in età prescolare. In particolare, nel 2023, il rapporto tra i tassi di occupazione (25-49 anni) delle donne con figli in età prescolare e quello delle donne senza figli* è pari al 73%, evidenziando una lieve ripresa rispetto al calo registrato a partire dal 2019. Nello specifico, al netto della crescita registrata nel biennio 2018-2019, il divario dell'occupazione delle donne con figli in età prescolare rispetto alle donne senza figli si è ampliato. Tra il 2023 e il 2018 il rapporto tra i tassi di occupazione (25-49 anni) delle donne con figli in età prescolare e quello delle donne senza figli si è ridotto di -1,8 punti percentuali, confermando una dinamica in calo della partecipazione al mercato delle donne con figli in età prescolare rispetto alle donne senza figli.

*Più il valore del rapporto è elevato più risultano simili tra di loro il livello dell'occupazione delle donne con figli in età prescolare e quello delle donne senza figli. Al contrario, più è basso tale valore più i livelli di occupazione tra le donne con figli in età prescolare e le donne senza figli sono distanti tra di loro.

IL RAPPORTO TRA I TASSI DI OCCUPAZIONE (25-49 ANNI) DELLE DONNE CON FIGLI IN ETÀ PRESCOLARE E QUELLO DELLE DONNE SENZA FIGLI IN ITALIA (2018-2023) -%-

(Fonte: elaborazione propria su dati Istat, estrazione 03/09/2025)





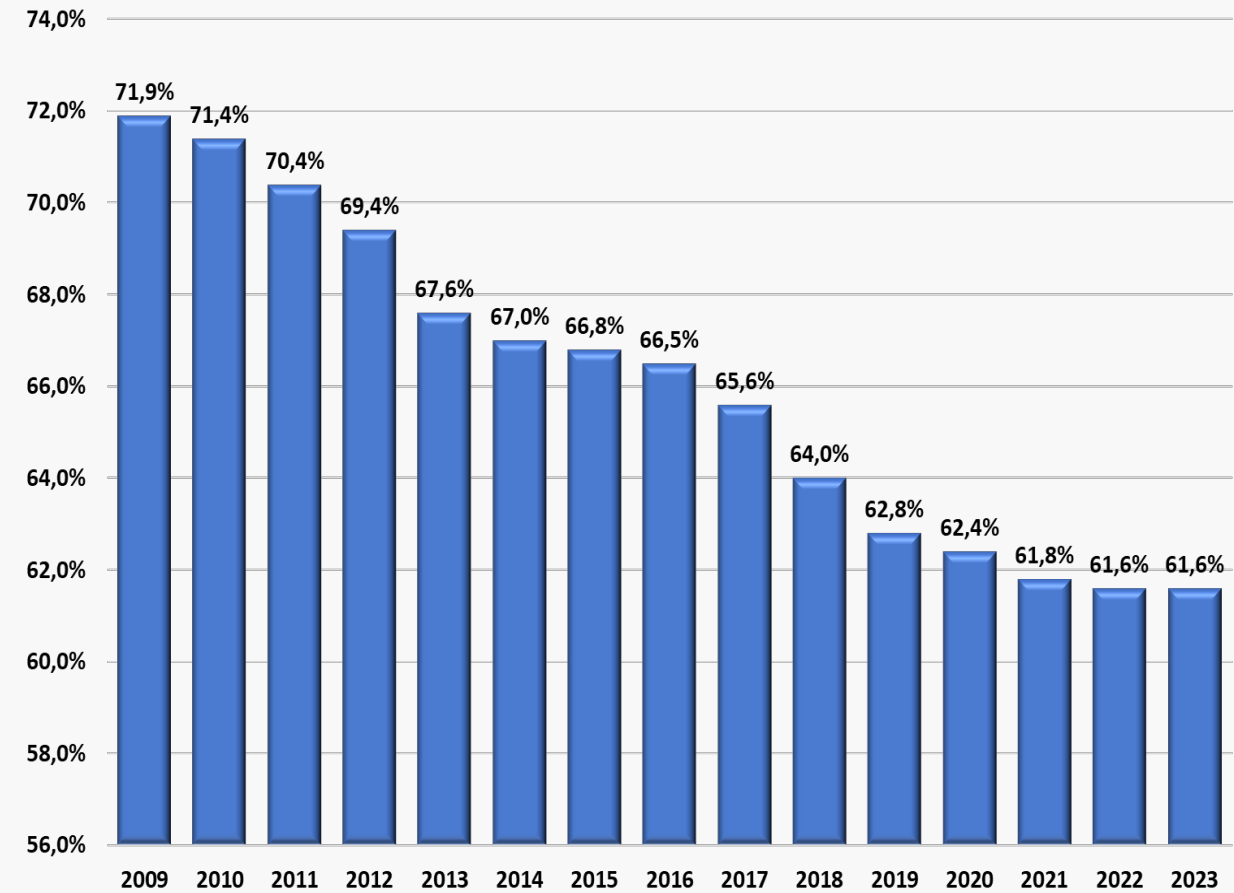
Il contesto: l'asimmetria nel lavoro familiare in Italia (2009-2023)

Nel periodo 2009-2023 si evidenzia un significativo calo del valore dell'indicatore che misura l'asimmetria nel lavoro familiare*. In particolare, il decremento del valore dell'indicatore segnala una riduzione della differenza nel tempo dedicato al lavoro familiare da parte di entrambi i partner (con un maggior coinvolgimento degli uomini nel lavoro familiare e/o un minor coinvolgimento della donna). Nello specifico, l'indicatore di asimmetria nel lavoro familiare è pari al 61,6% nel 2023, mostrando una dinamica stazionaria rispetto al 2022 ma una consistente diminuzione rispetto al 2009 (pari a -10,3 punti percentuali).

*L'asimmetria nel lavoro familiare è un indicatore che misura il tempo dedicato al lavoro familiare dalla donna di 25-44 anni sul totale del tempo dedicato al lavoro familiare da entrambi i partner, moltiplicato per 100. L'indicatore è calcolato dall'Istat per le coppie con entrambi i partner occupati in cui la donna ha un'età tra i 25 e i 44 anni. Più il valore dell'indicatore è basso e più si riduce l'asimmetria nel lavoro familiare (con un maggior coinvolgimento degli uomini nel lavoro familiare).

L'ASIMMETRIA NEL LAVORO FAMILIARE IN ITALIA -%-

(Fonte: elaborazione propria su dati Istat, estrazione 03/09/2025)





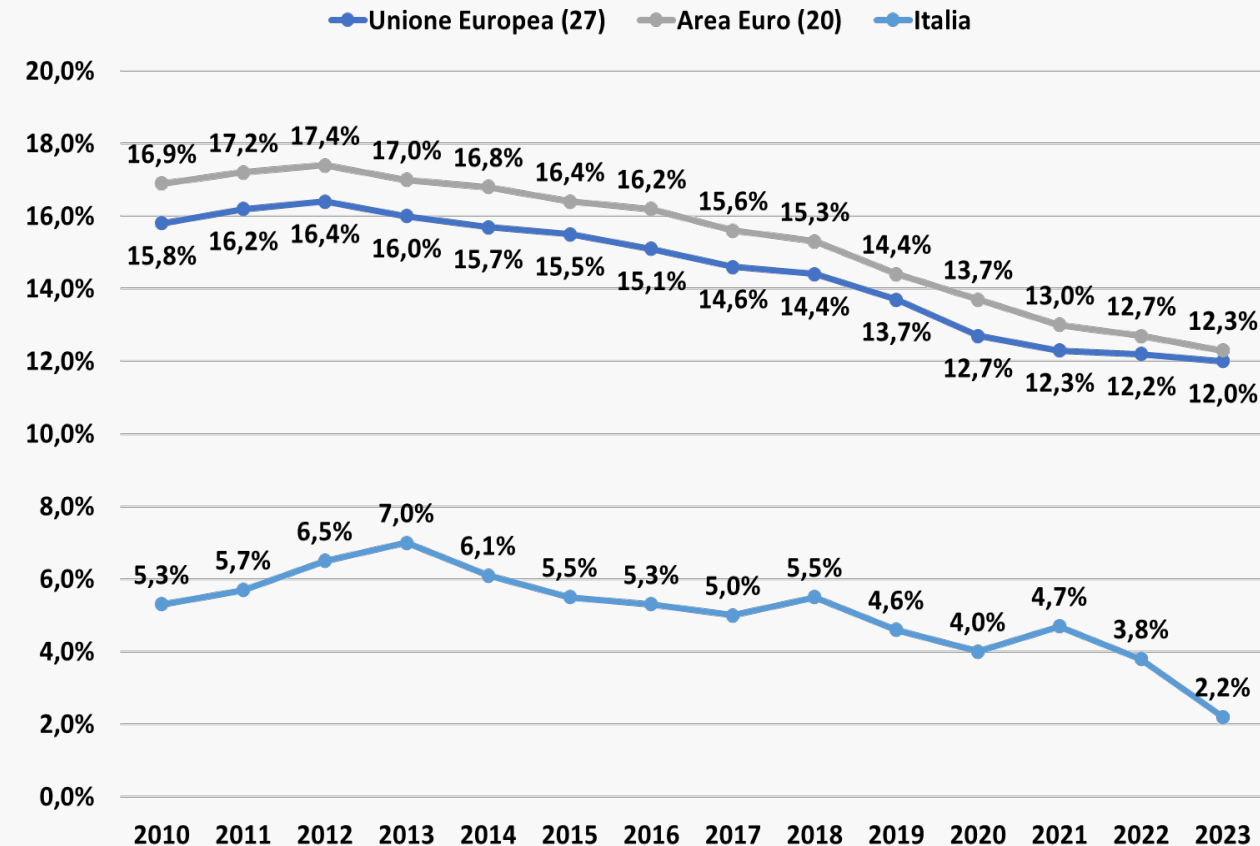
Il contesto: i divari retributivi per genere dei lavoratori dipendenti in Italia e in Europa (2010-2023)

Nell'ambito della struttura delle retribuzioni e, nello specifico, dei divari retributivi di genere (il cosiddetto *Gender Pay Gap*), si evidenzia come l'Italia mostri un differenziale retributivo percentuale tra la retribuzione oraria delle donne e quella degli uomini ampiamente inferiore alla media dell'Unione Europea e dei paesi dell'Area dell'Euro. In particolare, i divari retributivi di genere in Italia si attestano al 2,2% nel 2023, in calo sia rispetto al 2022 (pari a -1,6 punti percentuali rispetto al 2022) sia nei confronti del 2009 (pari a -3,1 punti percentuali). In Italia si segnala un maggior equilibrio di genere nella struttura delle retribuzioni rispetto a quanto rilevato nei paesi dell'Unione Europea. In particolare, secondo i dati Eurostat, il *Gender Pay Gap* nel 2023 è pari al 12% nei paesi dell'Unione Europea (+9,8 punti percentuali rispetto al valore evidenziato per l'Italia) e pari al 12,3% nei paesi dell'Area dell'Euro (+10,1 punti percentuali rispetto al valore registrato per l'Italia).

*Il *Gender Pay Gap* rappresenta il differenziale retributivo di genere calcolato come differenza percentuale tra la retribuzione oraria di uomini e donne rapportata a quella maschile. Il termine fa riferimento a specifici standard internazionali.

IL DIFFERENZIALE RETRIBUTIVO TRA LA RETRIBUZIONE ORARIA LORDA MEDIA FEMMINILE E QUELLA MASCHILE IN ITALIA E IN EUROPA -%

(Fonte: elaborazione propria su dati Eurostat, estrazione 03/09/2025)

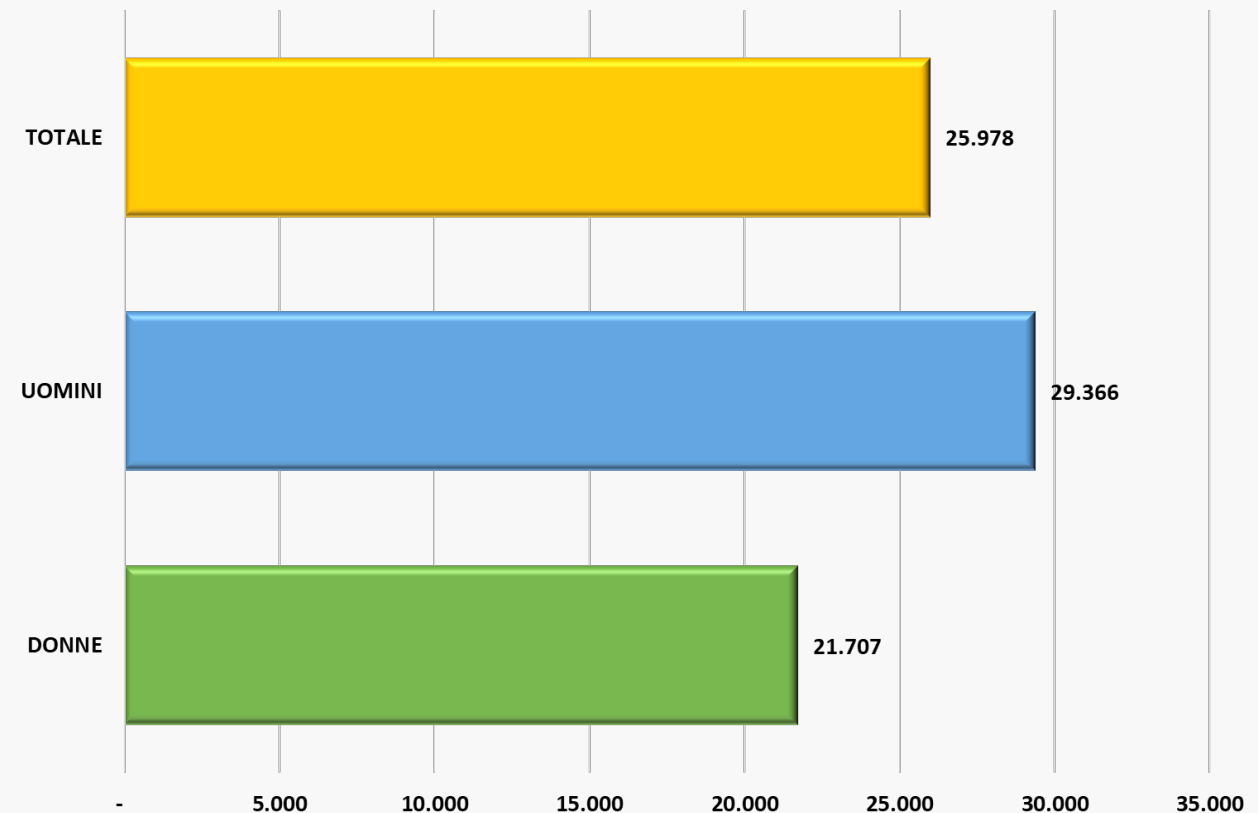


Il contesto: i divari retributivi per genere dei lavoratori dipendenti in Italia (2023)



Sebbene il divario retributivo in Italia, secondo i dati Eurostat, sia ampiamente inferiore alla media dei paesi dell'Unione Europea, osservando il fenomeno dal punto di vista della retribuzione annua lorda dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato *full-time* (esclusi gli operai agricoli) si rileva una differenza più marcata nelle strutture retributive per genere. In particolare, nel 2023, secondo i dati INPS (rif. Osservatorio Statistico Lavoratori Dipendenti e Indipendenti), il reddito annuo medio per i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato *full-time* (esclusi gli operai agricoli) è pari a 25.978 euro. Gli uomini mostrano una retribuzione annua lorda superiore alla media nazionale, pari a 29.366 euro, mentre per le donne la retribuzione annua lorda si attesta a 21.707. In tal senso, il *Gender Pay Gap*, ovvero il differenziale retributivo di genere, è molto più ampio e segnala un divario pari al +26,1% tra le retribuzioni maschili e quelle femminili. Nelle cooperative aderenti al 31/12/2024 a Confcooperative tale divario nel 2023 è pari al 20,2%, ovvero 5,1 punti percentuali in meno rispetto al dato nazionale (rif. Studi & Ricerche n. 290 - giugno 2025).

LA RETRIBUZIONE ANNUA LORDA (IMPONIBILE PREVIDENZIALE) DEI LAVORATORI DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO *FULL-TIME* (ESCLUSI GLI OPERAI AGRICOLI) PER GENERE (2023) -valori assoluti-
(Fonte: elaborazione propria su dati Inps, estrazione 18/09/2025)





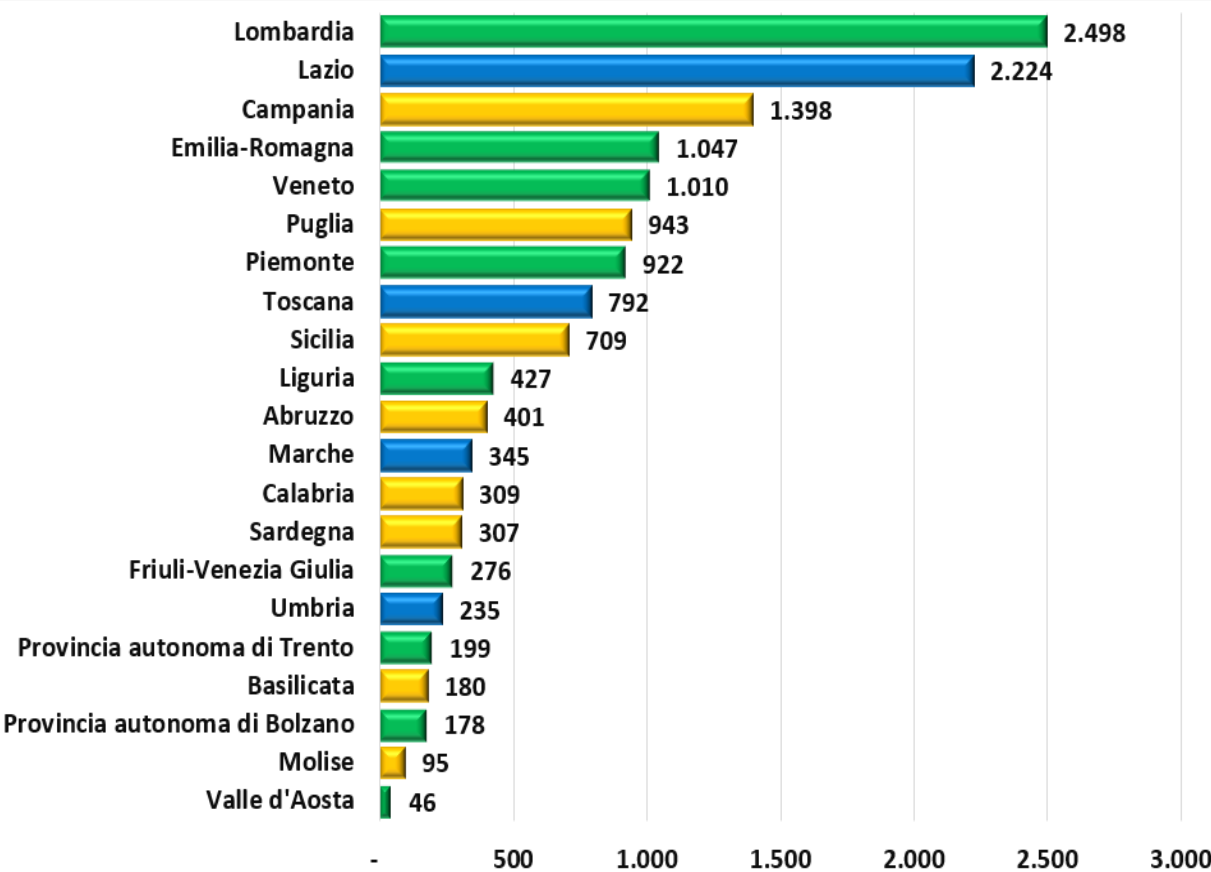
Parità di genere: il numero di aziende italiane con certificazione UNI/PdR 125 per regione (aprile 2025)

Sul fronte della parità di genere, sulla base dei dati provenienti da Accredia (l'ente italiano per l'accreditamento, designato dal governo, che attesta la competenza, l'indipendenza e l'imparzialità degli organismi e laboratori che verificano la conformità di beni e servizi agli standard), in Italia risultano presenti, ad aprile 2025, un totale di 8.960 aziende in possesso della certificazione UNI/PdR 125* (erano 3.558 ad aprile 2024). Disaggregando l'analisi a livello regionale, in Lombardia detiene il primato con 2.498 aziende in possesso della certificazione sulla parità di genere ad aprile 2025 (ad aprile del 2024 si attestavano a 1.050 unità). Seguono il Lazio, con 2.224 aziende in possesso di certificazione UNI/PdR 125 alla stessa data (erano 889 ad aprile 2024) e la Campania, che conta 1.398 aziende in possesso di certificazione sulla parità di genere (non superavano le 553 unità ad aprile 2024).

* La certificazione UNI/PdR 125:2022, relativa alla parità di genere, è un sistema di gestione per le organizzazioni che intendono promuovere e garantire l'equità tra i generi sul luogo di lavoro. Si tratta di una certificazione volontaria che attesta la conformità dell'azienda ai principi di parità, come l'equità salariale, politiche di formazione e avanzamento di carriera, attenzione alla genitorialità e la promozione di un ambiente di lavoro inclusivo. L'introduzione di un Sistema di certificazione della parità di genere, che rientra nella Missione 5 "Inclusione e Coesione", Componente 1 "Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione" del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e disciplinato dalla legge n. 162 del 2021 e dalla legge n. 234 del 2021, mira a promuovere una maggiore inclusione delle donne nel mercato del lavoro: strumento essenziale per migliorare la coesione sociale e territoriale, nonché di fondamentale importanza per la crescita economica del nostro Paese.

NUMERO DI AZIENDE CERTIFICATE (UNI/PdR 125) AD APRILE 2025 PER REGIONE -valori assoluti (dati disaggregati)-

(Fonte: elaborazione propria su dati Accredia – estrazione agosto 2025)

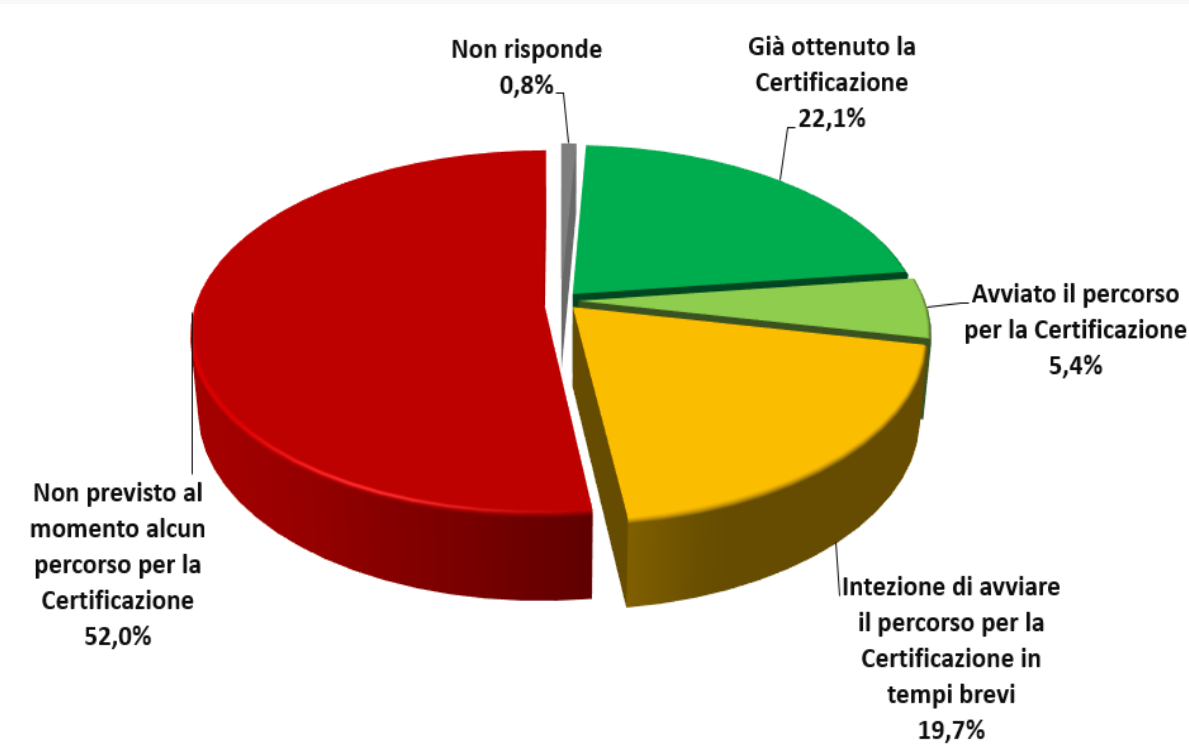


Certificazione della parità di genere tra le cooperative aderenti a Confcooperative (maggio 2025)



Con riferimento alle cooperative aderenti a Confcooperative, il percorso di certificazione della parità di genere, a maggio 2025, si segnala in parte già avviato e strutturato. In particolare, il 22,1% delle cooperative (con una decisa crescita rispetto all'8,8% segnalato nella precedente rilevazione di maggio 2024) ha già ottenuto la certificazione della parità di genere. Il 5,4%, invece, ha avviato il percorso della certificazione, mentre il 19,7% ha intenzione di avviare il percorso per la certificazione nel breve termine. Il 52% delle cooperative, per contro, non ha ancora previsto alcun percorso per la certificazione. Infine, lo 0,8% delle cooperative non ha indicato alcuna risposta.*

CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE TRA LE COOPERATIVE -%-
(Fonte: elaborazione propria su dati rilevazione congiunturale Confcooperative – maggio/giugno 2025)



*Il report fa riferimento alle analisi prodotte a partire dall'osservazione delle risposte fornite da un panel di intervistati rappresentativo del Sistema Confcooperative. Le interviste relative a 371 cooperative sono state realizzate tra il 16 maggio e il 13 giugno 2025, da Cristoforo soc. coop. onlus, per conto dell'Area Statistica Economica e Ricerche di Mercato di Fondosviluppo S.p.A..

Certificazione della parità di genere tra le cooperative aderenti a Confcooperative (maggio 2025) - settore

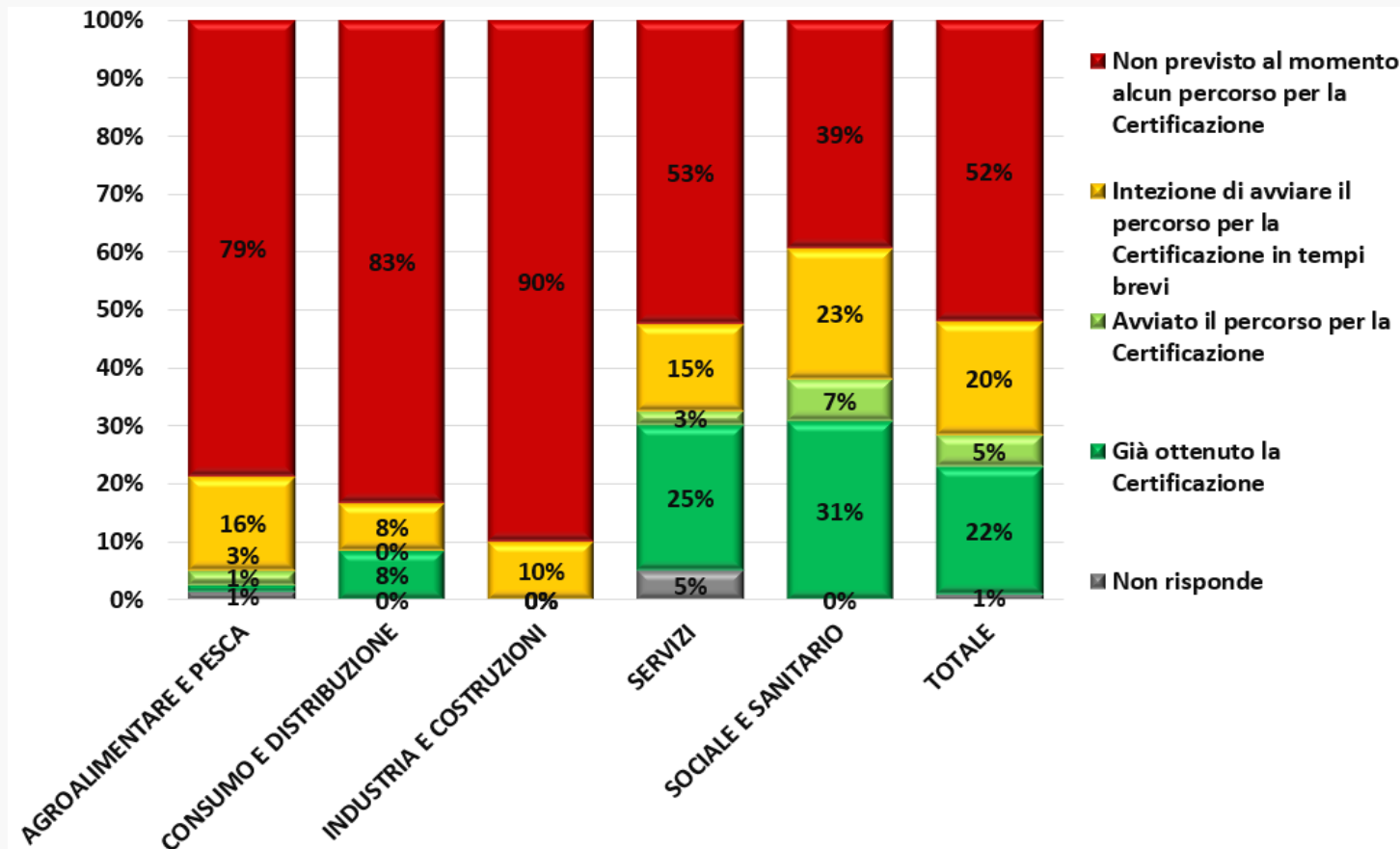


A livello settoriale, così come rilevato a maggio 2024, la cooperazione sociale e sanitaria segnala ancora una vocazione e una sensibilità più elevata rispetto agli altri ambiti nel percorso della certificazione della parità di genere. In particolare, a maggio 2025, solamente una quota pari al 39% del totale delle cooperative sociali non ha ancora previsto alcun percorso per la certificazione della parità di genere, contro il 53% delle cooperative di servizi (non sociali), il 79% delle cooperative agroalimentari, l'83% delle cooperative di consumo e distribuzione e il 90% delle cooperative dell'industria e delle costruzioni. Inoltre, sempre nell'ambito della cooperazione sociale e sanitaria, si segnala una quota di cooperative, superiore alla media nazionale, che ha già ottenuto la certificazione della parità di genere (il 31% del totale, contro il 22% medio nazionale). Di contro, le cooperative dell'agroalimentare e pesca segnalano la quota più bassa di cooperative che hanno già ottenuto la certificazione, pari solamente all'1% del totale.

CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE TRA LE COOPERATIVE

-%- SETTORE

(Fonte: elaborazione propria su dati rilevazione congiunturale Confcooperative – maggio/giugno 2025)



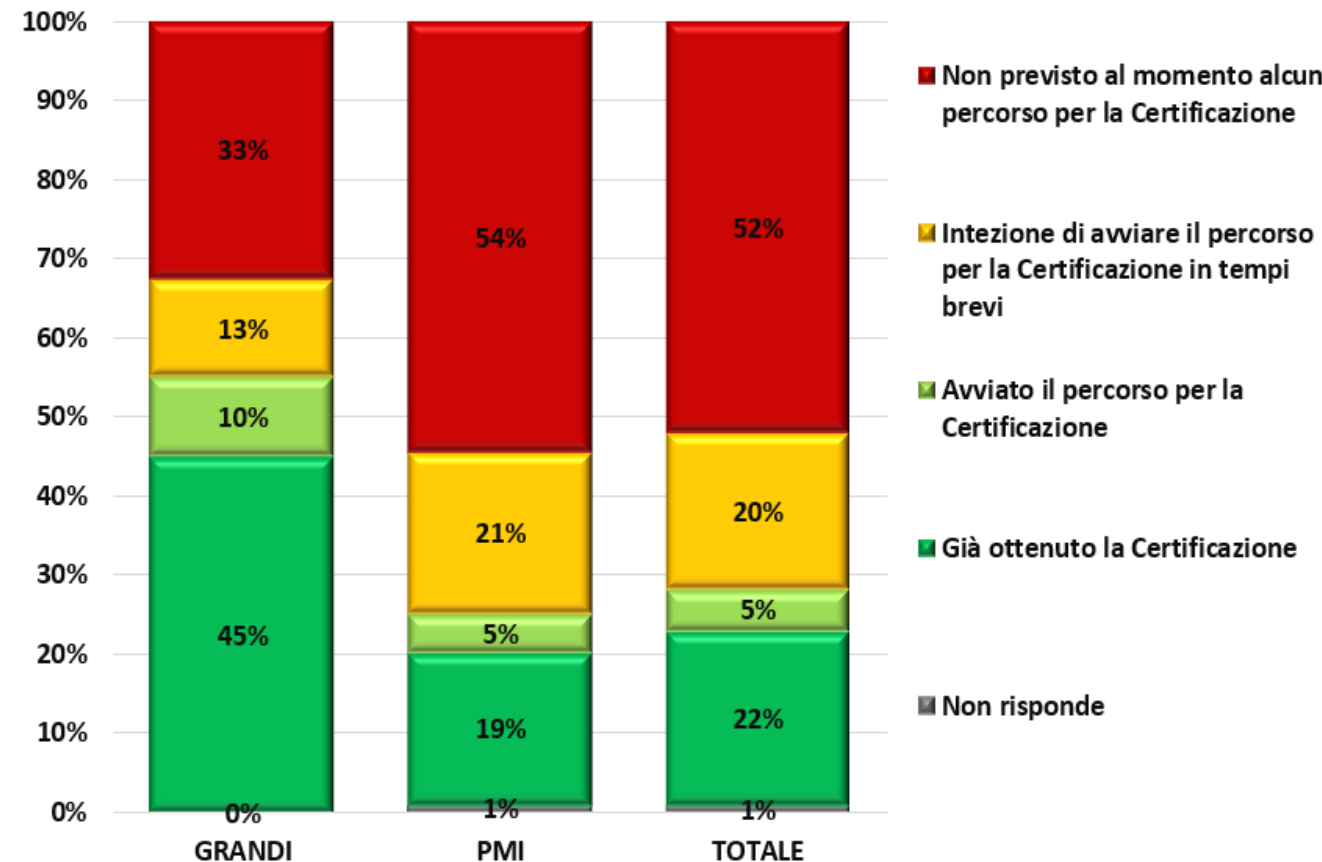


Certificazione della parità di genere tra le cooperative aderenti a Confcooperative (maggio 2025) - dimensione aziendale

La dicotomia tra grandi imprese e PMI (rif.: parametri U.E. per le PMI vigenti nel 2024), già rilevata sia nell'ambito della certificazione dei sistemi di gestione sia nell'ambito delle procedure documentate, si evidenzia anche nell'ambito della certificazione della parità di genere. In particolare, la quota di grandi cooperative che ha già ottenuto la certificazione della parità di genere raggiunge il 45% del totale (non superava il 24% a maggio 2024), contro il 19% del totale delle PMI (si attestava al 7% nella precedente rilevazione). La quota di grandi cooperative che ha avviato il percorso per la certificazione si attesta al 10%, contro il 5% delle PMI. Tra le PMI, invece, risulta più alta la quota di cooperative, pari al 21% del totale, che ha intenzione di avviare il percorso per la certificazione della parità di genere in tempi brevi, mentre tale quota non supera il 13% nelle cooperative di grandi dimensioni. Nel complesso, solo il 33% delle grandi cooperative (in linea con quanto rilevato a maggio 2024) non ha ancora previsto alcun percorso per la certificazione della parità di genere, contro il 54% delle PMI (era il 61% a maggio 2024). Si segnala, infine, una quota pari all'1% di PMI che non ha fornito alcuna indicazione.

CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE TRA LE COOPERATIVE -%- DIMENSIONE AZIENDALE

(Fonte: elaborazione propria su dati rilevazione congiunturale Confcooperative – maggio/giugno 2025)

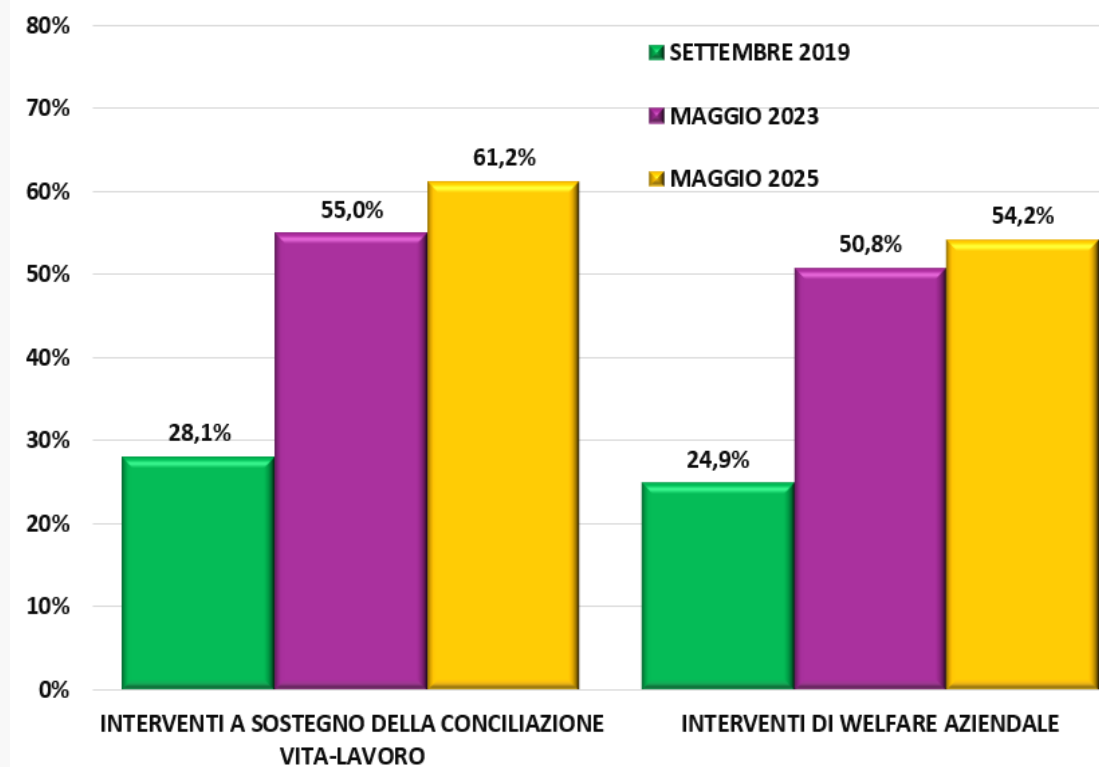


Conciliazione vita-lavoro e welfare aziendale tra le cooperative aderenti a Confcooperative (maggio 2025 - maggio 2023 - settembre 2019)



Le politiche a sostegno della conciliazione vita-lavoro, da una parte, e l'estensione degli interventi di welfare aziendale, dall'altra, rappresentano due ambiti innovativi nei modelli sociali, economici e culturali. La pandemia da Covid-19, le normative previste per fronteggiarne l'impatto e la tematica sempre più attuale della parità di genere hanno contribuito a rafforzare gli interventi promossi dalle imprese e, in particolare, dalle cooperative, sia sul fronte della conciliazione vita-lavoro sia su quello del welfare aziendale. Dalle risultanze dell'indagine condotta nel mese di maggio 2025 su un panel di cooperative aderenti a Confcooperative, si evidenzia una crescita molto consistente, rispetto a settembre 2019, della quota di imprese che ha attivato o programmato misure e servizi a favore dei lavoratori. In particolare, la quota di cooperative che a maggio 2025 ha avviato e/o programmato interventi a sostegno della conciliazione vita-lavoro è pari al 61,2% del totale, mentre a settembre 2019 la quota non superava il 28,1% (raggiungeva il 55% nel 2023). Sul fronte dei servizi di welfare aziendali la quota di cooperative che ha attivato interventi a maggio 2025 si attesta al 54,2%, mentre a settembre 2019 non superava il 24,9% del totale (non superava il 50,8% nel 2023). Di fatto, anche a distanza di due anni (maggio 2023) dalla rilevazione precedente sul tema si osserva una crescita ulteriore delle cooperative interessate sia di interventi a sostegno della conciliazione vita lavoro sia interventi di welfare aziendale.

INTERVENTI A SOSTEGNO DELLA CONCILIAZIONE VITA-LAVORO E INTERVENTI DI WELFARE AZIENDALE TRA LE COOPERATIVE -%-
(Fonte: elaborazione propria su dati rilevazione congiunturale Confcooperative – maggio/giugno 2025, maggio 2023 e settembre 2019)

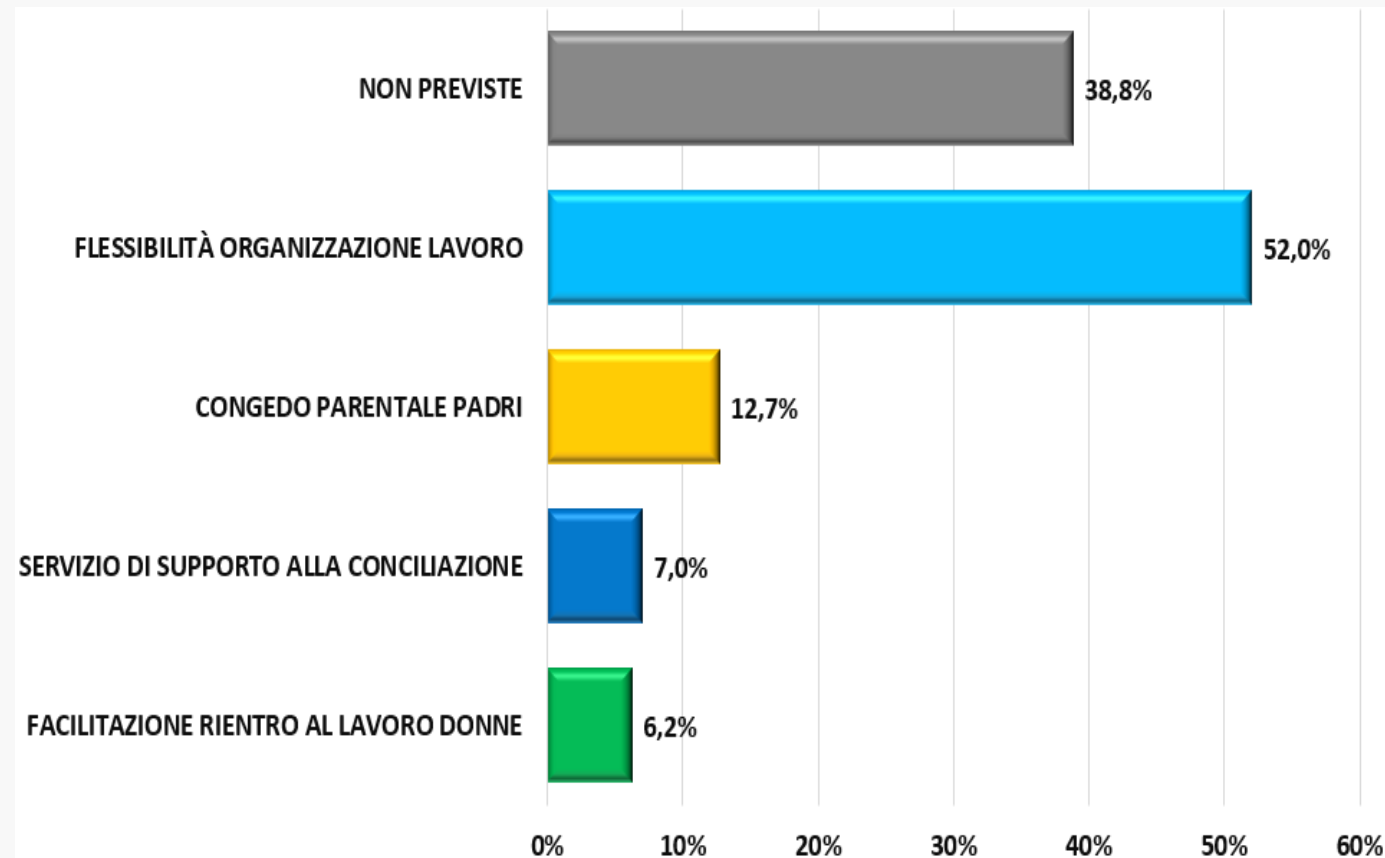


Interventi a sostegno della conciliazione vita-lavoro tra le cooperative aderenti a Confcooperative (maggio 2025)



Con riferimento alle politiche a sostegno della conciliazione tra vita privata e vita professionale, tra le cooperative aderenti che hanno avviato interventi (e che rappresentano il 61,2% del totale a maggio 2025), il 52% ha investito in processi e modalità flessibili di organizzazione del lavoro (la quota non superava il 21,3% nel 2019). Il 12,7% delle cooperative ha promosso interventi per favorire l'utilizzo del congedo parentale da parte dei padri (quota più che raddoppiata rispetto al 2019, dove non andava oltre al 4%, mentre si attestava all'8,5% nel 2023). Il 7% ha avviato politiche di sostegno alla creazione di servizi a supporto della conciliazione (era il 4,7% nel 2019 mentre si confermava al 7% nel 2023). Infine, il 6,2% delle cooperative (era il 3,1% due anni fa) ha intrapreso azioni finalizzate all'aggiornamento continuo delle donne assenti dal lavoro per periodi medio/lunghi, legate ad esigenze di conciliazione e alla facilitazione del loro rientro al lavoro.

**INTERVENTI A SOSTEGNO DELLA CONCILIAZIONE VITA-LAVORO
AVVIATI E/O PROGRAMMATI TRA LE COOPERATIVE -%- (risposta multipla)**
(Fonte: elaborazione propria su dati rilevazione congiunturale Confcooperative – maggio/giugno 2025)

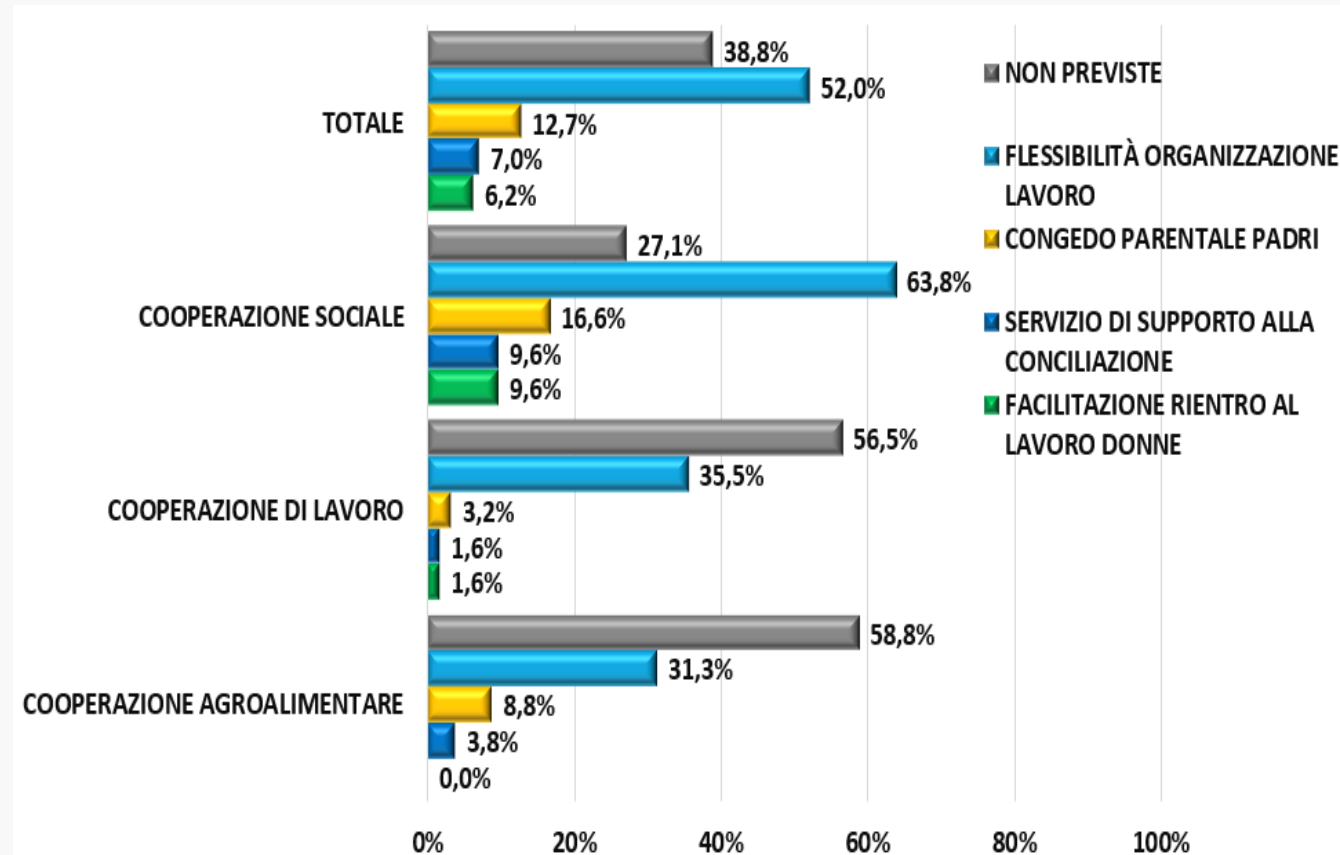




Interventi a sostegno della conciliazione vita-lavoro tra le cooperative aderenti a Confcooperative (maggio 2025) - settore

Come rilevato sia a settembre 2019 che a maggio 2023, la cooperazione sociale si configura come l'ambito settoriale che segnala la quota più elevata di cooperative che ha promosso politiche a sostegno della conciliazione vita-lavoro. La quota di cooperative sociali che ha avviato e/o programmato interventi in tal senso si attesta, infatti, al 72,9% (era il 46,6% nel 2019 e il 69,3% nel 2023), mentre il valore si attesta al 43,5% nella cooperazione di lavoro e al 41,2% in quella agroalimentare. Sempre nell'ambito della cooperazione sociale, il 63,8% delle aderenti ha intrapreso percorsi volti a garantire flessibilità nell'organizzazione del lavoro. Il 16,6% ha previsto interventi per favorire l'utilizzo del congedo parentale da parte dei padri, mentre il 9,6% ha avviato politiche di sostegno alla creazione di servizi a supporto della conciliazione (stessa quota per le azioni finalizzate all'aggiornamento continuo delle donne assenti dal lavoro per periodi medio/lunghi, legate ad esigenze di conciliazione e alla facilitazione del loro rientro al lavoro).

**INTERVENTI A SOSTEGNO DELLA CONCILIAZIONE VITA-LAVORO
AVVIATI E/O PROGRAMMATI TRA LE COOPERATIVE -%- SETTORE (risposta multipla)**
(Fonte: elaborazione propria su dati rilevazione congiunturale Confcooperative – maggio/giugno 2025)



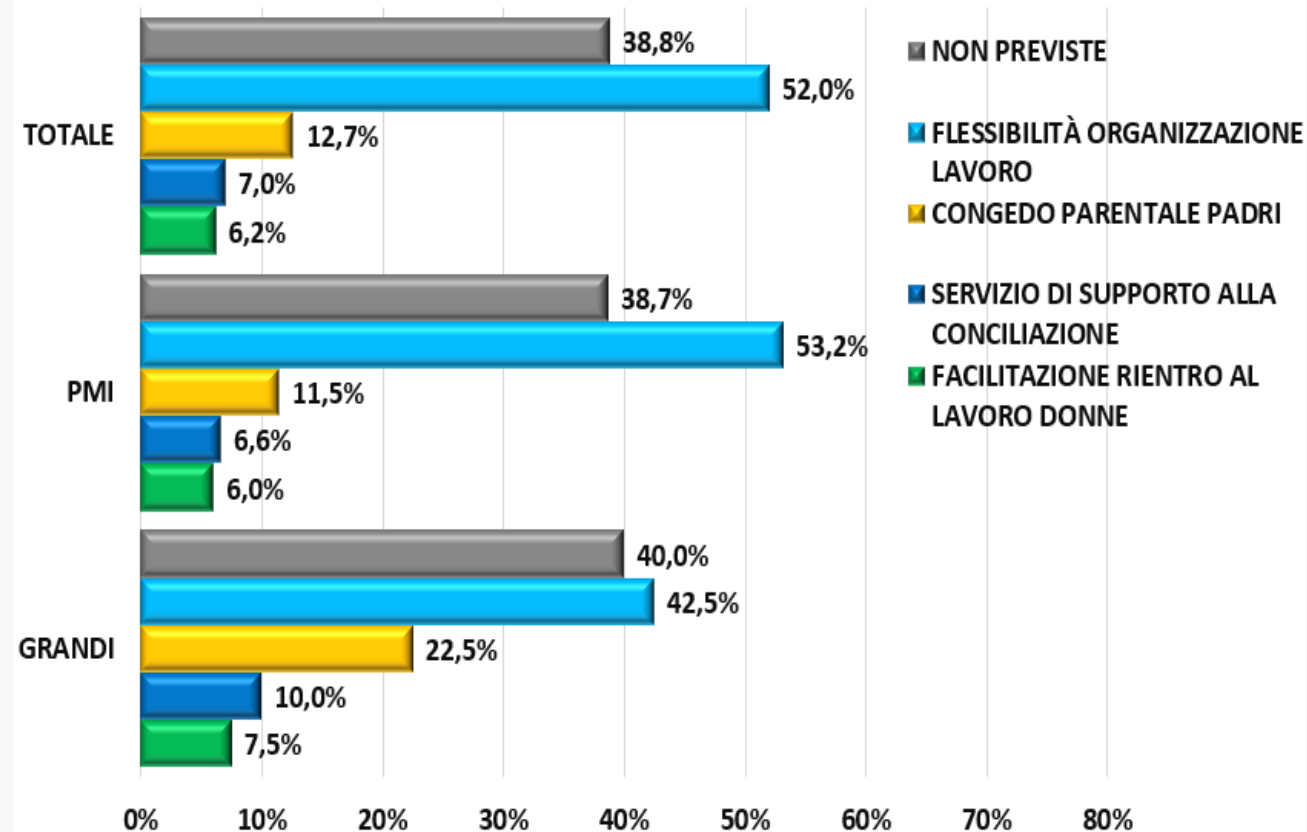
Interventi a sostegno della conciliazione vita-lavoro tra le cooperative aderenti a Confcooperative (maggio 2025) - dimensione aziendale



Per quanto riguarda la dimensione aziendale, sia tra le grandi imprese sia tra le PMI cresce la quota di cooperative che ha avviato e/o programmato interventi a sostegno della conciliazione vita-lavoro. Rispetto alla precedente rilevazione si riduce notevolmente il divario tra grandi cooperative e PMI. La quota si attesta, infatti, al 60% tra le prime (era pari al 57,1% a maggio 2023), contro il 61,3% delle seconde (la quota era pari al 54,7% a maggio 2023). Nelle PMI, comunque, rimane più alta, rispetto alle grandi imprese, solo la quota di cooperative che ha investito in modalità flessibili di organizzazione del lavoro (il 53,2%, contro il 42,5%). Con riferimento alle cooperative che hanno promosso interventi per favorire l'utilizzo del congedo parentale da parte dei padri la quota si attesta al 22,5% nelle grandi imprese mentre non supera l'11,5% nelle PMI. La quota di cooperative di grandi dimensioni che ha avviato politiche di sostegno alla creazione di servizi a supporto della conciliazione si attesta al 10%, mentre non supera il 6,6% nelle PMI. Infine, nell'ambito degli interventi tesi a facilitare il rientro al lavoro delle donne dopo periodi di assenza medio/lunghi, la quota si attesta al 7,5% nelle grandi cooperative contro il 6% delle PMI.

INTERVENTI A SOSTEGNO DELLA CONCILIAZIONE VITA-LAVORO AVVIATI E/O PROGRAMMATI TRA LE COOPERATIVE -%- DIMENSIONE AZIENDALE (risposta multipla)

(Fonte: elaborazione propria su dati rilevazione congiunturale Confcooperative – maggio/giugno 2025)



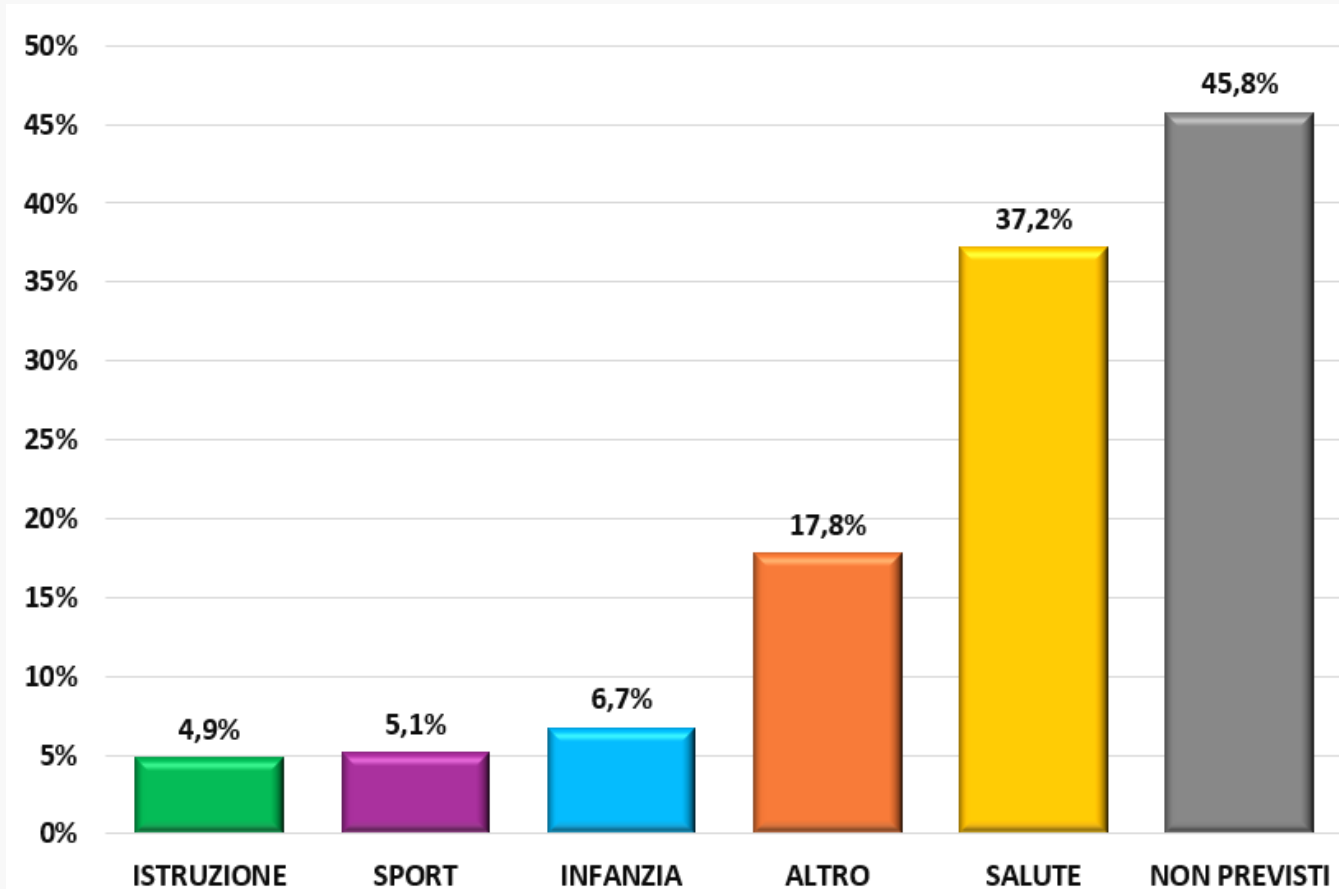


Interventi di welfare aziendale tra le cooperative aderenti a Confcooperative (maggio 2025)

Con riferimento ai servizi di welfare aziendale, tra le cooperative che hanno avviato interventi (e che rappresentano la maggioranza assoluta delle aderenti, con il 54,2% del totale, a maggio 2025), il 37,2% (era il 36,8% nella precedente rilevazione) ha segnalato l'attivazione di servizi alla salute, tra cui le cure mediche. Il 6,7% (era l'8,1% nel 2023) ha indicato i servizi all'infanzia, tra cui gli asili nido. Il 5,1% (in crescita rispetto al 4,7% segnalato nella precedente rilevazione) ha evidenziato i servizi allo sport, tra cui le convenzioni con centri sportivi e palestre. Il 4,9% (valore leggermente in crescita rispetto al 4,7% di maggio 2023) ha promosso anche servizi all'istruzione, tra cui l'attivazione di borse di studio. Una quota pari al 17,8% (in crescita rispetto al 15,1% segnalato a maggio 2023), infine, ha indicato altre tipologie di servizi di welfare, in particolare in ambito turistico-ricreativo, della ristorazione, finanziario-assicurativo, del «dopo scuola», psicopedagogico, della mediazione culturale, oltre a convenzioni di varia natura, comprese quelle con singoli esercizi commerciali (es.: buoni acquisto e/o buoni pasto).

INTERVENTI DI WELFARE AZIENDALE TRA LE COOPERATIVE -%- (risposta multipla)

(Fonte: elaborazione propria su dati rilevazione congiunturale Confcooperative – maggio/giugno 2025)

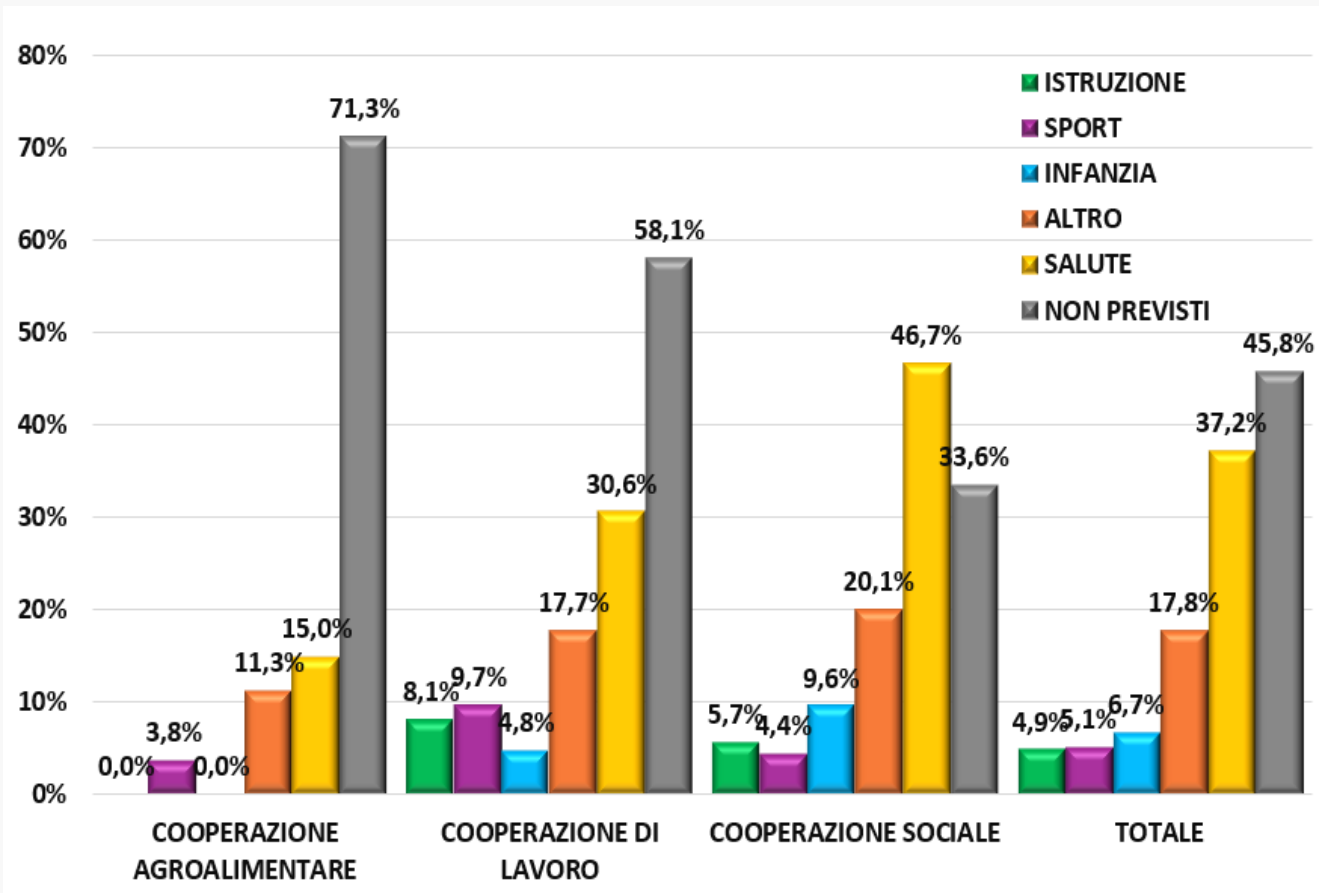


Interventi di welfare aziendale tra le cooperative aderenti a Confcooperative (maggio 2025) - settore



Su base settoriale la cooperazione sociale, come rilevato per le politiche a sostegno della conciliazione tra vita privata e vita professionale, detiene il primato con la quota più alta di imprese con servizi di welfare aziendale a favore del personale e delle loro famiglie. In particolare, il 66,4% (era il 65,3% a maggio 2023) delle cooperative sociali ha investito in almeno un servizio dei welfare, contro il 41,9% delle cooperative di produzione e lavoro e il 28,7% (la quota si attestava al 22,2% nella precedente rilevazione) delle cooperative dei produttori del settore primario (cooperazione agroalimentare). Di fatto, nella cooperazione sociale, tra le imprese che hanno promosso servizi di welfare aziendale, il 46,2% ha segnalato l'attivazione di servizi alla salute, tra cui le cure mediche (la quota non superava il 6,8% del totale a settembre 2019). La cooperazione sociale conferma, quindi, un'alta vocazione e sensibilità all'offerta di servizi di sanità integrativa che porta valore aggiunto alle cooperative e un incremento di benessere ai soci e ai lavoratori.

INTERVENTI DI WELFARE AZIENDALE TRA LE COOPERATIVE -%- SETTORE (risposta multipla)
(Fonte: elaborazione propria su dati rilevazione congiunturale Confcooperative – maggio/giugno 2025)



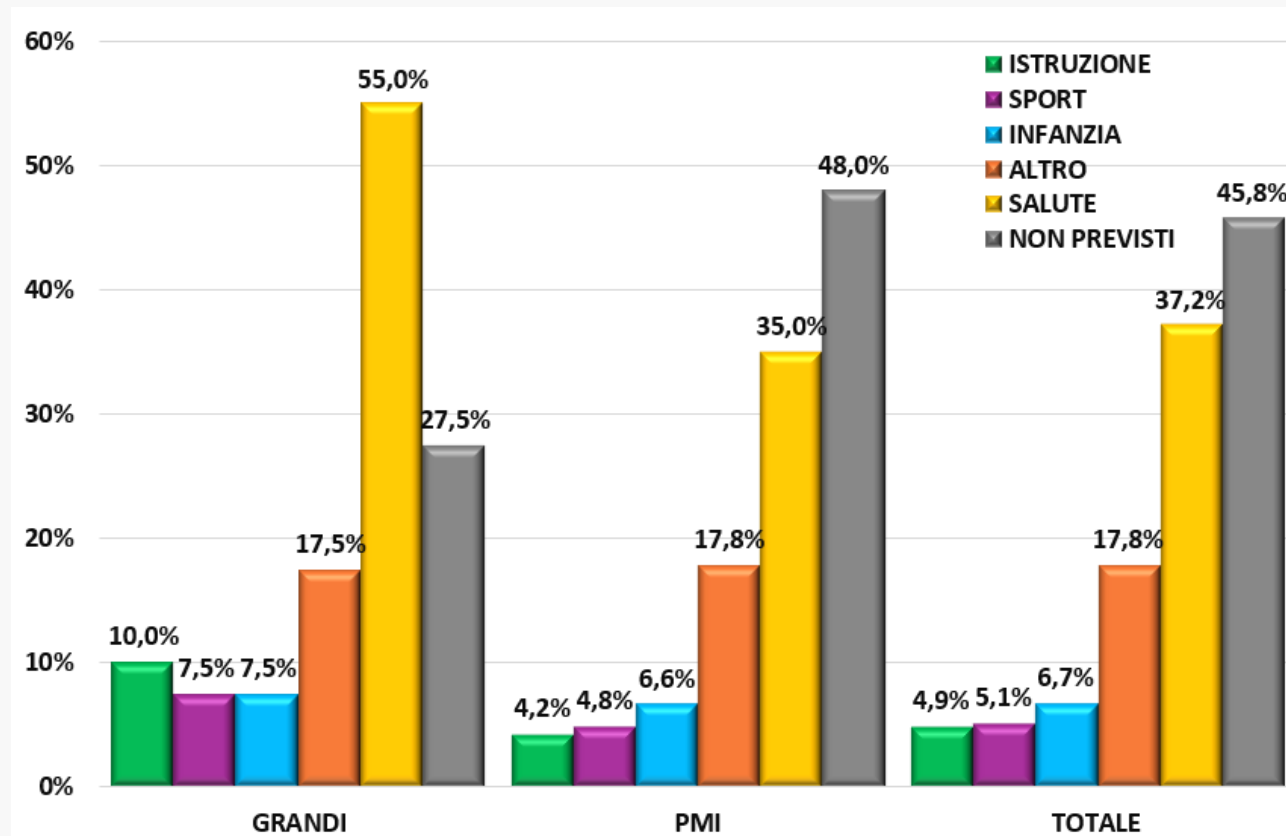
Interventi di welfare aziendale tra le cooperative aderenti a Confcooperative (maggio 2025) - dimensione aziendale



A livello di dimensione d'impresa, nelle grandi cooperative si segnala, anche a maggio 2025, come rilevato nelle indagini precedenti, oltre a una maggiore sensibilità a investire in servizi di welfare aziendale rispetto alle PMI, anche una più ampia tipologia di servizi di welfare erogati a favore dei soci e degli addetti. Da una parte, infatti, a maggio 2025, il 72,5% delle grandi imprese (erano il 65,7% a maggio 2023) ha attivato almeno un servizio di welfare aziendale, contro il 52% (la quota si attestava al 48,4% nella precedente rilevazione) delle PMI. Dall'altra, si attesta al 55% la quota di grandi imprese che ha segnalato l'attivazione di servizi alla salute, contro il 35% delle PMI. Raggiunge il 7,5% sia la quota di grandi cooperative che ha promosso servizi all'infanzia (la quota si attesta al 6,6% per le PMI a maggio 2025) sia la quota di cooperative che ha investito in servizi allo sport (il valore non supera il 4,8% nelle PMI a maggio 2025). Si attesta, inoltre, al 10% la quota di grandi imprese che ha investito in istruzione, contro il 4,2% delle PMI. Sale, infine, al 17,8% la quota di PMI che ha indicato l'attivazione di altri servizi di welfare aziendale, contro il 17,5% delle PMI (di fatto, solo in questo ambito si segnala una quota superiore tra le PMI nei confronti delle grandi imprese).

INTERVENTI DI WELFARE AZIENDALE TRA LE COOPERATIVE -%- DIMENSIONE AZIENDALE (risposta multipla)

(Fonte: elaborazione propria su dati rilevazione congiunturale Confcooperative – maggio/giugno 2025)





STUDI & RICERCHE è un prodotto di:

Fondosviluppo S.p.A.

Area Statistica Economica e Ricerche di Mercato

Responsabile: Pierpaolo Prandi - prandi.p@confcooperative.it

Hanno collaborato: Fabrizio Colantoni e Lorenzo Di Giulio

