

Adapt, VIII Rapporto sul Welfare, focus sul tema casa (2)

Conciliare 'vita e lavoro' è diventato un benefits e il 63% degli accordi aziendali prevede almeno una delle misure contenute nella categoria "soluzioni per la conciliazione e flessibilità organizzativa" (congedi, permessi, aspettative, flessibilità dell'o... (ANSA)

Indagine in collaborazione con Intesa Sanpaolo Conciliare 'vita e lavoro' è

diventato un benefits e il 63% degli accordi aziendali prevede

almeno una delle misure contenute nella categoria "soluzioni per

la conciliazione e flessibilità organizzativa" (congedi,

permessi, aspettative, flessibilità dell'orario, lavoro agile,

banca ore solidale, particolari disposizioni per la

trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale).

Sempre di più le aziende usano il welfare come "leva per incidere sulla produttività e sull'organizzazione del lavoro".

"Intesa Sanpaolo svolge un ruolo pionieristico nel welfare

integrativo, sia verso i propri dipendenti attraverso fondi

pensione, fondi sanitari e strumenti innovativi in grado di

armonizzare il tempo lavorativo con la vita privata sia verso le

aziende clienti, mettendo a disposizione una piattaforma,

Welfare Hub, di relazione digitale e multicanale per favorire

programmi di welfare per il personale.

Inoltre, la Divisione

Banca dei Territori in collaborazione con la Divisione Insurance

del Gruppo, propone soluzioni di previdenza complementare e

coperture collettive per rischio infortuni e salute alle

aziende" sottolinea Tiziana Lamberti, responsabile Wealth

[Management & Protection](#) della Banca dei Territori Intesa
Sanpaolo.

