

INTESA  **SANPAOLO**

Le azioni di welfare e di conciliazione della vita privata e professionale per agevolare la genitorialità

Direzione Studi e Ricerche
12 giugno 2023

Agenda

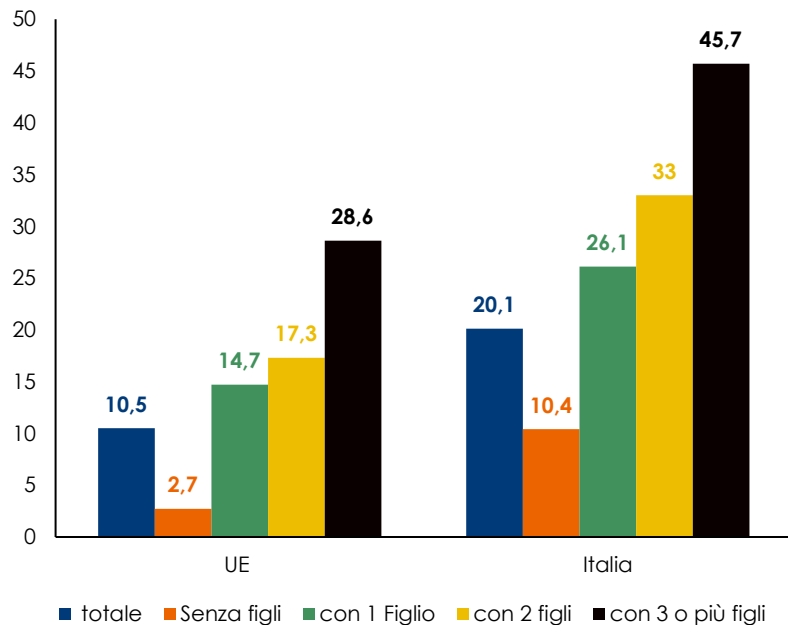
1 Occupazione femminile e genitorialità: un confronto con l'Europa

2 Primi risultati di un campione di 1.622 imprese

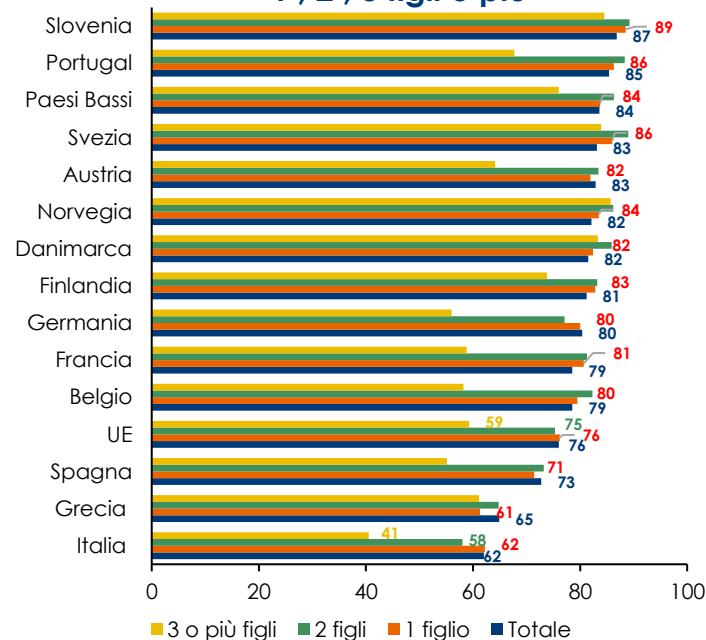
La genitorialità aumenta il divario tra l'occupazione femminile e quella maschile: in Italia più che in Europa

Differenza tra il tasso di occupazione maschile e femminile in età 25-49 anni secondo il numero di figli (2022; punti percentuali)

Italia vs UE

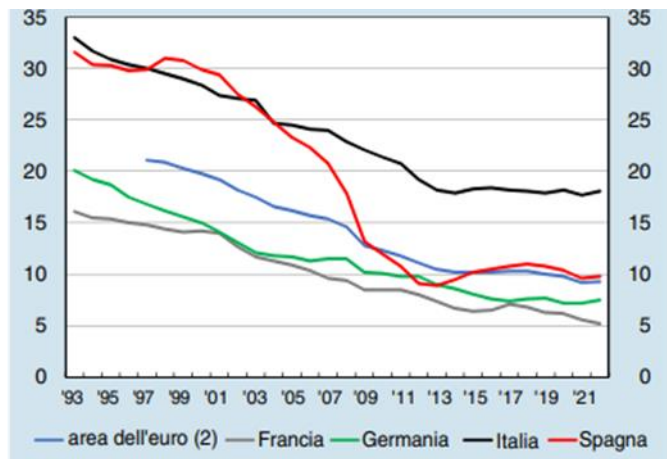


Occupazione femminile Totale vs con 1, 2, 3 figli o più

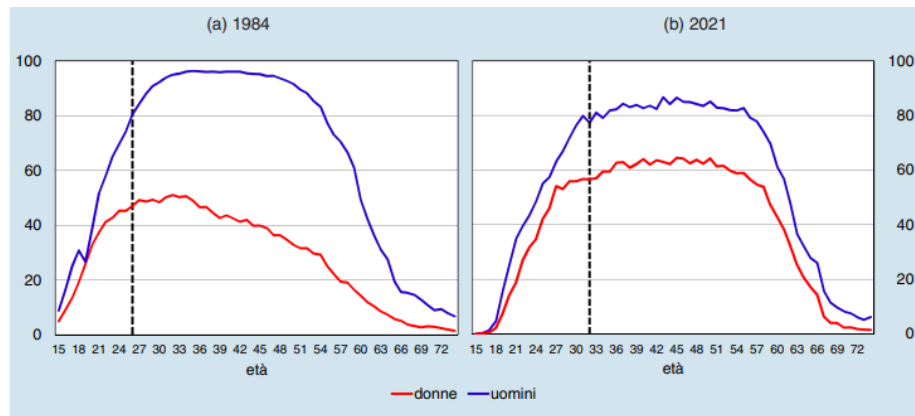


Il gap si è ridotto negli ultimi decenni ma rimane consistente intorno alla nascita del primo figlio

Divario di genere nel tasso di occupazione* (dati annuali; punti percentuali)



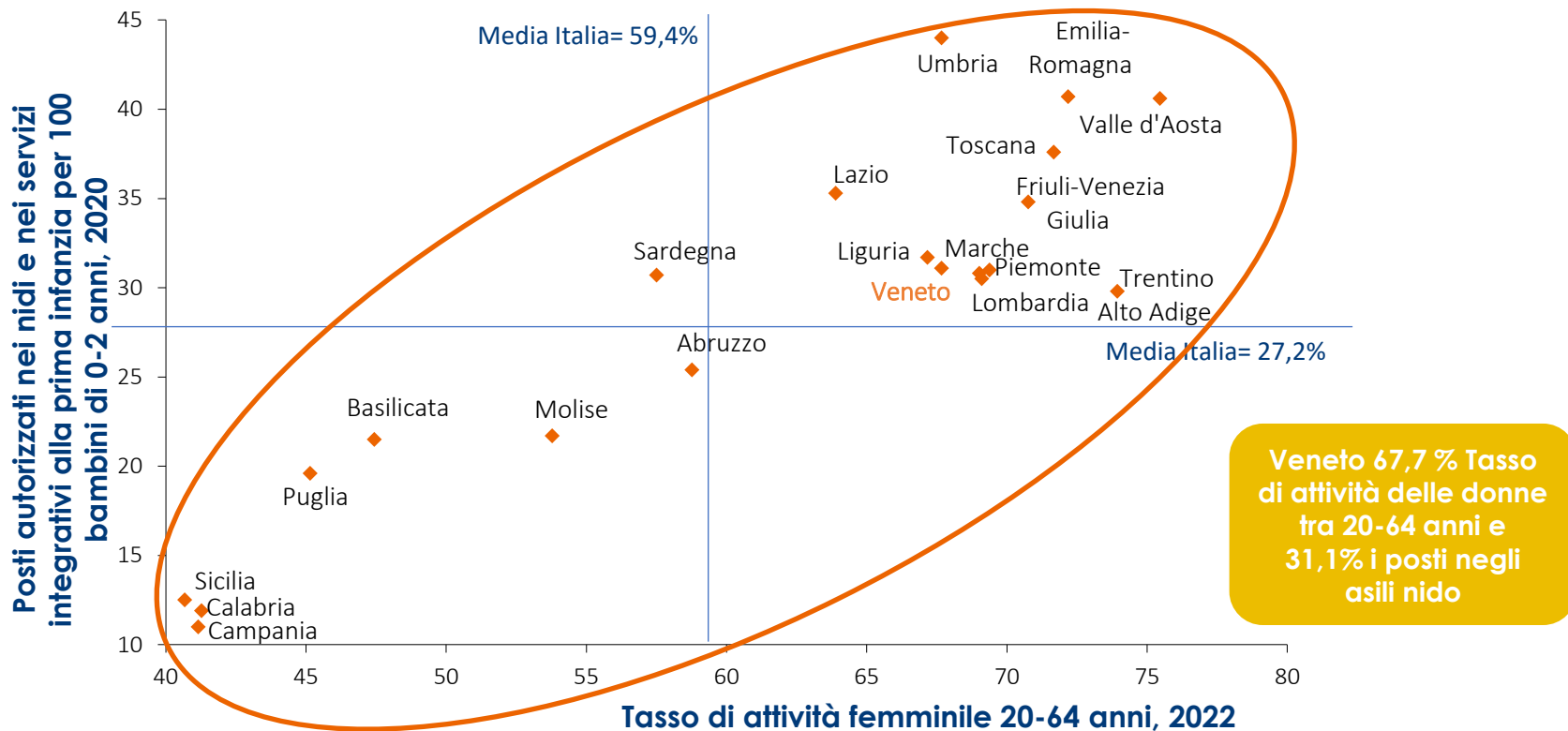
Tassi di occupazione e genere in Italia: confronto tra il 1984 e il 2021



Nota: il tasso di occupazione è calcolato nella popolazione tra 15-64 anni Fonte: Banca d'Italia Relazione annuale 2022

I servizi all'infanzia contribuiscono alla partecipazione delle donne al lavoro

Welfare e partecipazione al mondo del lavoro delle donne in alcune regioni del nord Italia



Agenda

1 Occupazione femminile e genitorialità: un confronto con l'Europa

2 Primi risultati di un campione di 1.622 imprese

Un'analisi ad hoc su un campione di PMI imprese italiane ⁶

Obiettivi: valutare su un campione di imprese italiane le misure di benessere messe in atto per i propri dipendenti e in particolare per la conciliazione della vita professionale con la vita privata delle donne e delle cure per i figli e per i familiari.



Il campione

- Il campione è composto da **1.622 imprese che hanno partecipato tra il 2019 e il 2022 a un'iniziativa** della Fondazione Belisario e Intesa Sanpaolo (Women Value Company) **per premiare le aziende che si distinguono nel campo dell'innovazione, della sostenibilità, della digitalizzazione e della parità di genere.**



Dimensione aziendale

- **Nel campione prevalgono le imprese più piccole.** Il campione è composto da: **35,2% imprese micro (da 1-9 addetti); 30,6% piccole (da 10-24 addetti); 17,2% medie imprese (da 25-49 addetti); 17,0% grandi imprese (più di 50 addetti).**

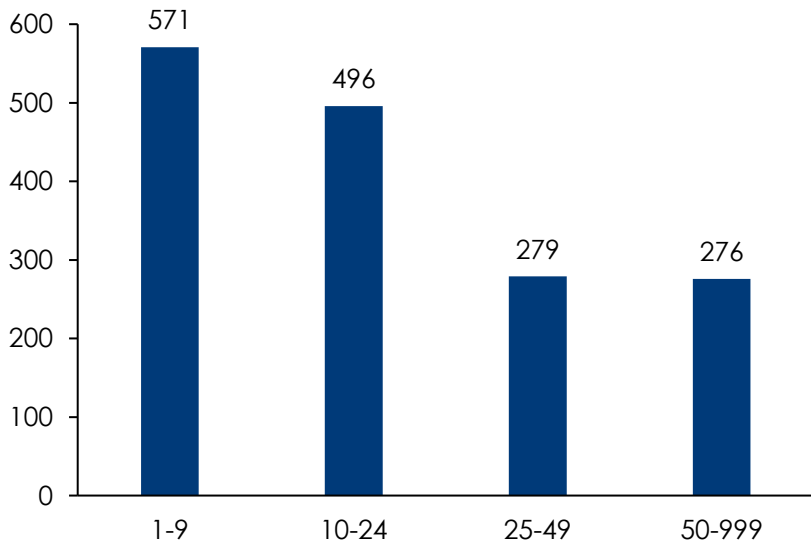


Classe d'età e guida dell'azienda

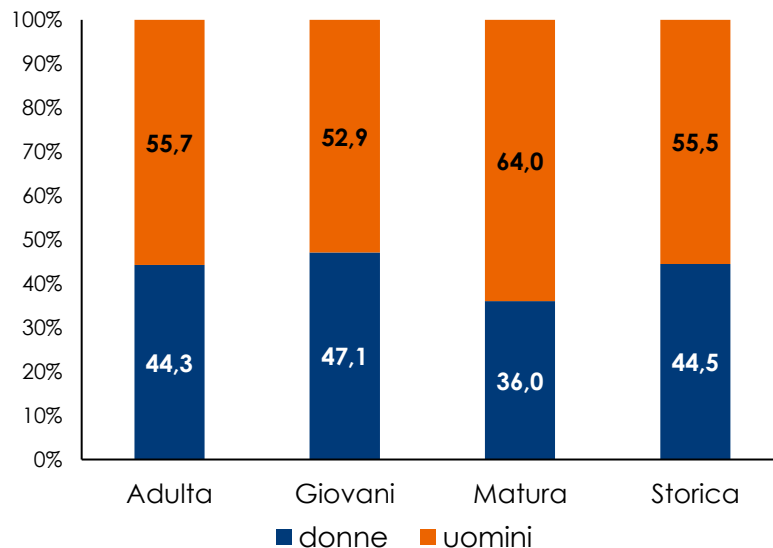
- Le imprese si distribuiscono in modo **uniforme rispetto alle classi di età dall'anno di costituzione** (dalle storiche con più di 36 anni di età alle giovani con meno di 12 anni d'età); si osserva una **maggiore concentrazione per le imprese a guida maschile nell'età matura** (tra 36 e 23 anni), mentre per le imprese a **guida femminile la classe modale** si colloca **nell'età giovane** (meno di 12 anni di attività).

Nel campione di 1.622 imprese prevalgono le imprese micro e piccole (66%); più donne nelle imprese giovani

Numero imprese per classi di addetti



Quota per genere dell'imprenditore/amministratore nelle classi di età dell'impresa (valori %)

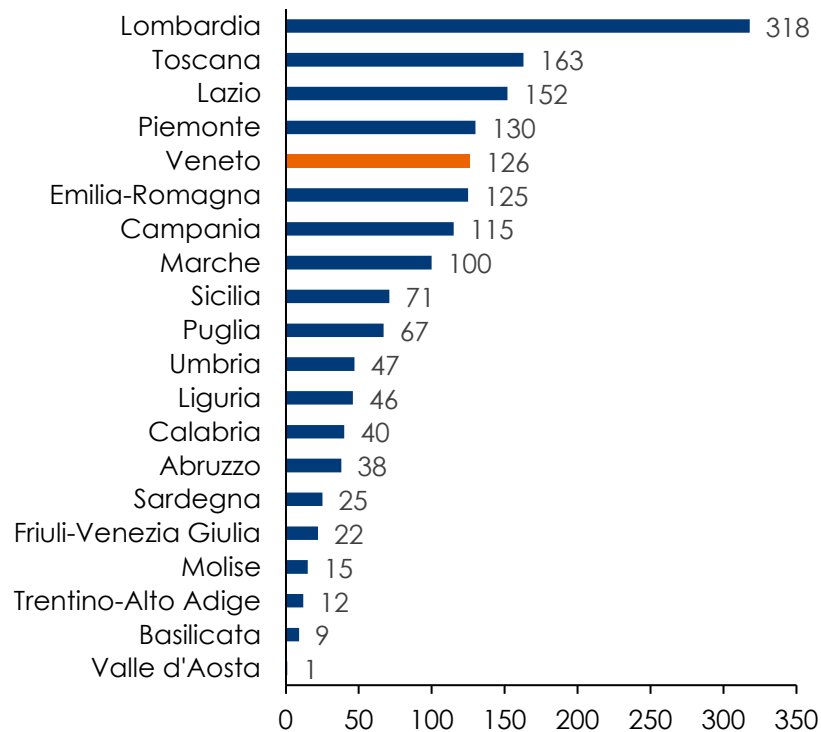


Nota: le imprese giovani sono costituite dal 2010 in poi, quelle adulte tra il 2000 e il 2009, quelle mature quelle costituite tra il 1986 e il 1999 e quelle storiche costituite prima del 1986

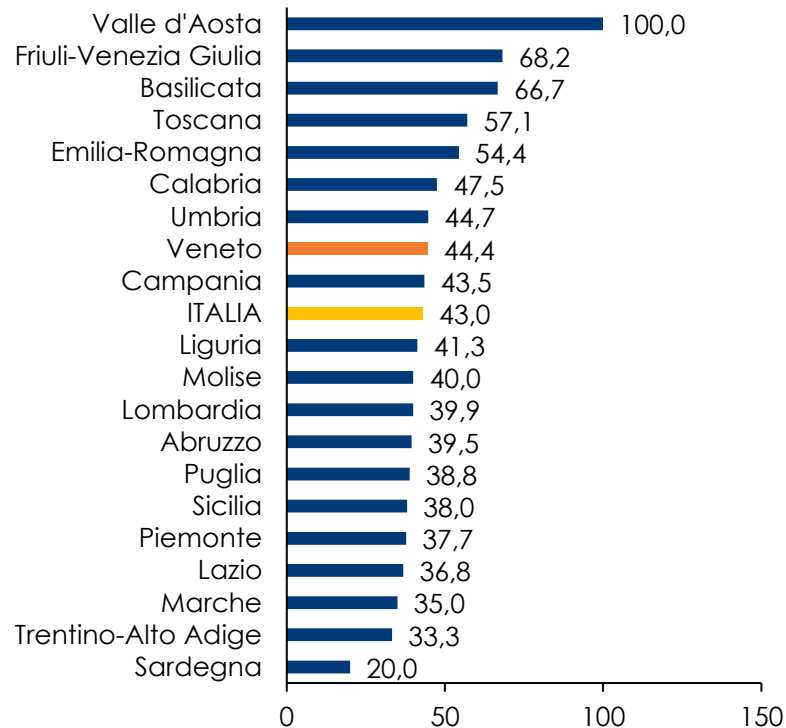
Fonte: Elaborazioni Intesa Sanpaolo su Women Value Company 2019-2022

126 le imprese venete, di cui il 44,4% a guida femminile ⁸

Numero imprese per regione

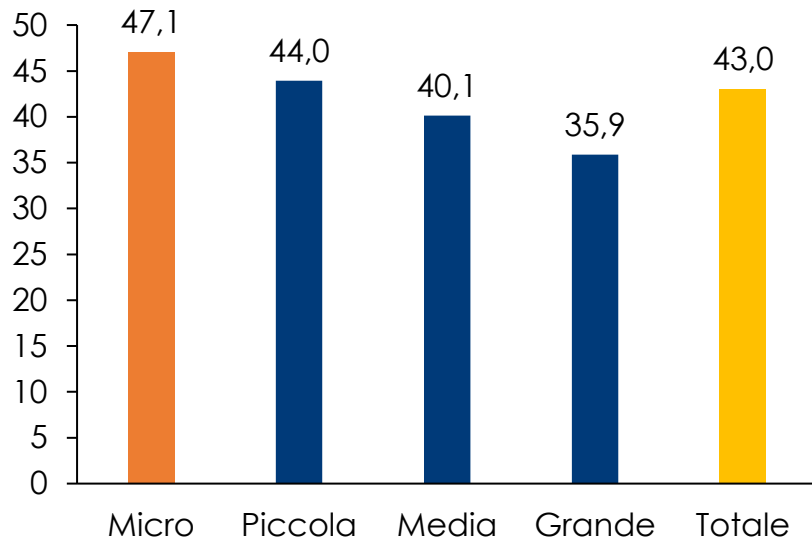


% delle imprese a guida femminile per regione

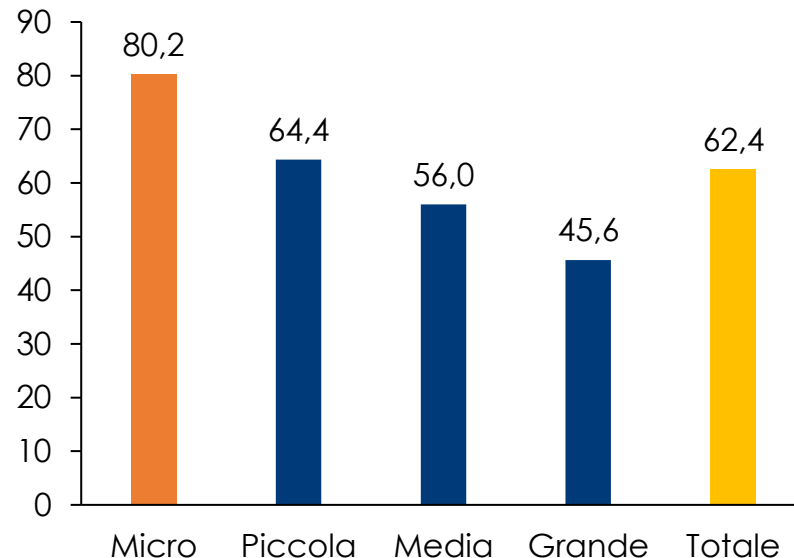


Nelle imprese più piccole più ruoli di responsabilità per le donne

Quota imprese con Imprenditore/amministratore donna per dimensione aziendale (%)



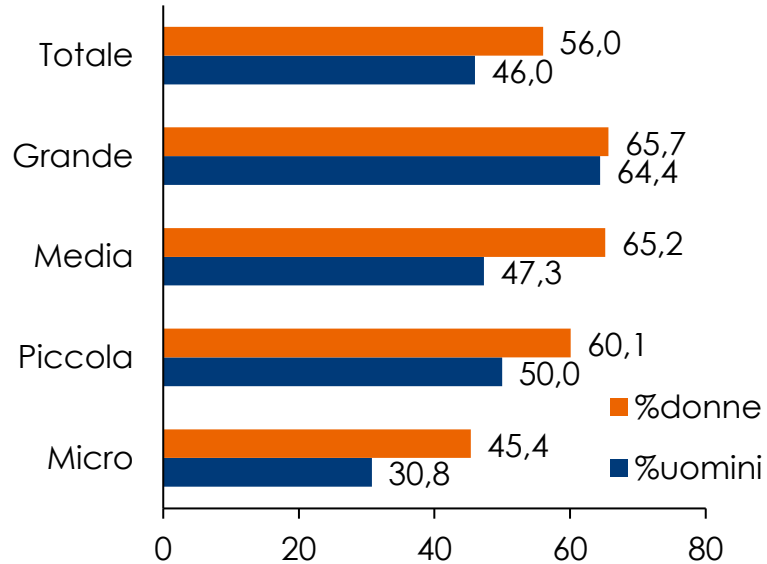
Quota donne in ruoli di responsabilità per impresa nelle classi dimensionali (%)



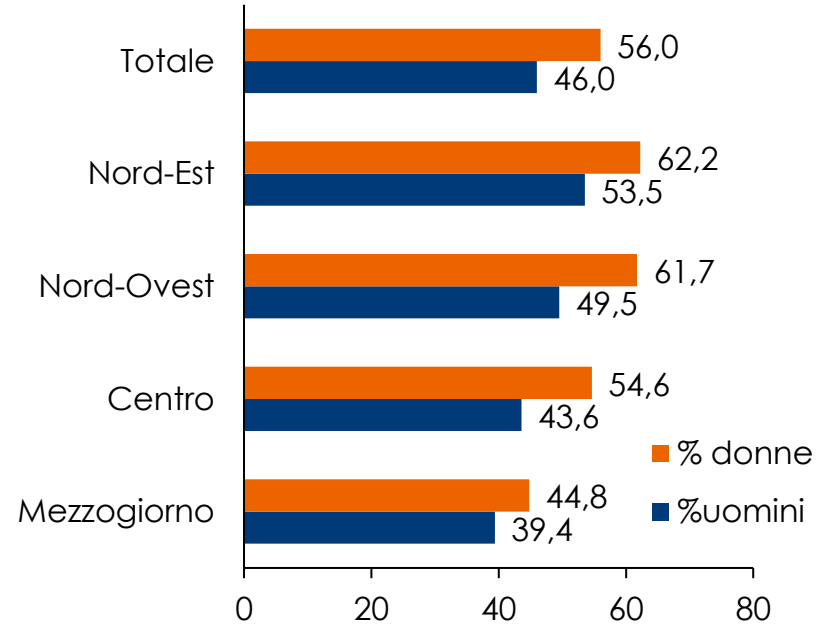
Azioni di conciliazione tra vita professionale e privata più diffuse nelle imprese più grandi e nel Nord-Est...

Azioni di conciliazione tra vita professionale e privata secondo il genere dell'imprenditore/amministratore dell'impresa (Italia, valori %)

Per dimensione aziendale

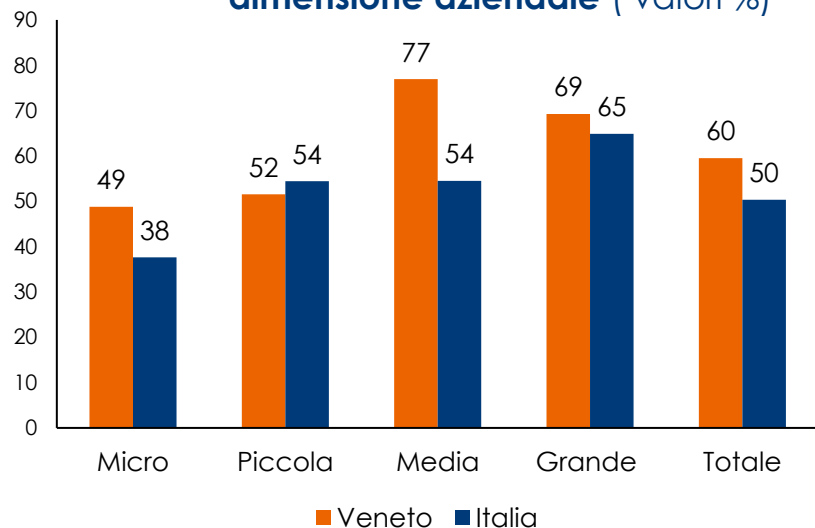


Per area geografica

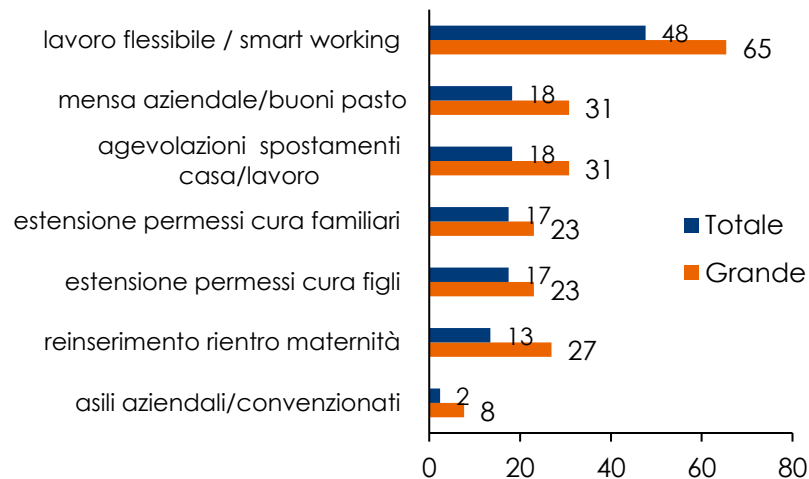


...e in particolare nel Veneto: flessibilità e smart working in una impresa su due

Imprese che hanno adottato azioni di riconciliazione vita professionale e privata per dimensione aziendale (valori %)



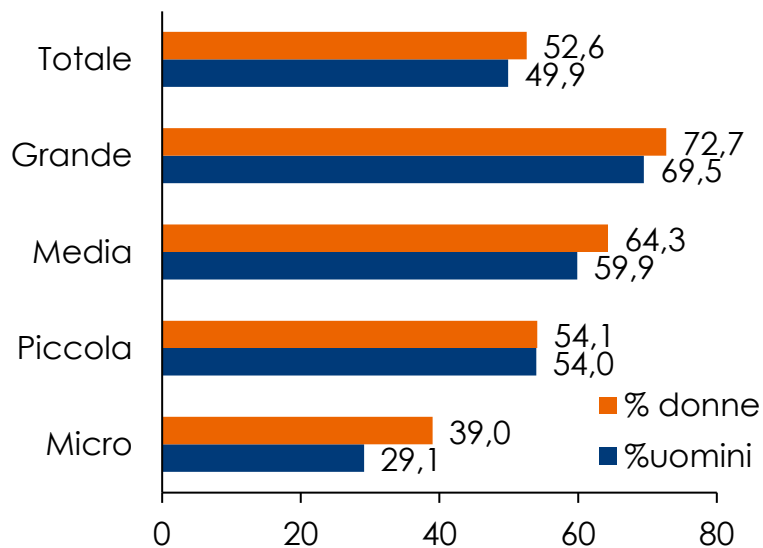
Veneto: Dettaglio delle azioni di riconciliazione vita professionale e privata (%imprese; totale vs grandi imprese)



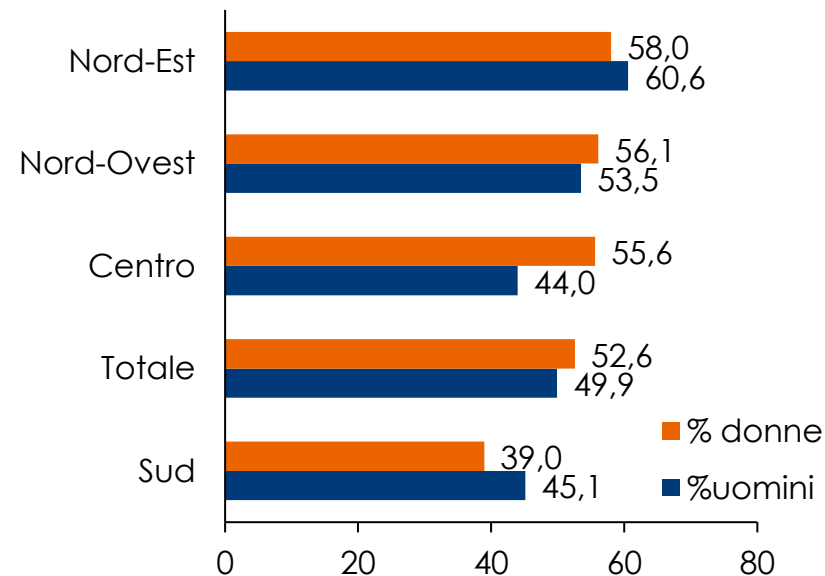
La dimensione aziendale conta anche nelle misure di welfare adottate ...

Iniziative per incrementare benessere dei dipendenti secondo il genere dell'imprenditore/amministratore dell'impresa (Italia, valori %)

Per dimensione aziendale

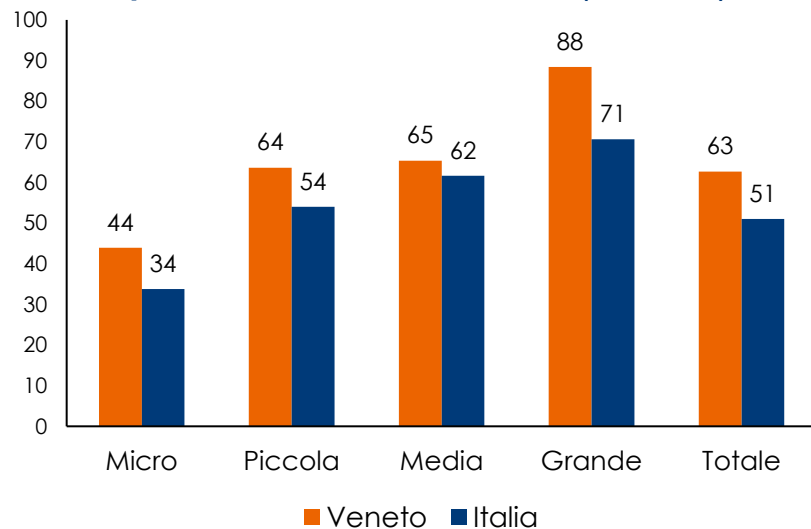


Per area geografica

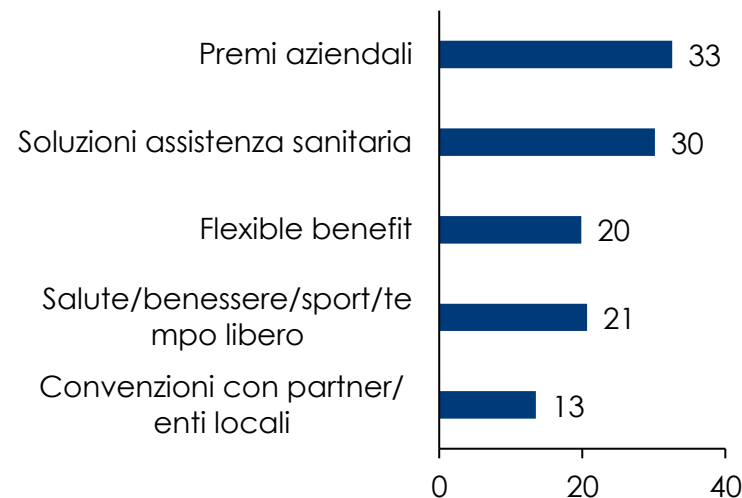


... quasi 9 su 10 grandi imprese venete applicano misure di benessere per i propri dipendenti

Imprese che hanno adottato iniziative di benessere per i dipendenti negli ultimi 3 anni per dimensione aziendale (valori %)



Veneto: Dettaglio delle iniziative di welfare adottate (% imprese)

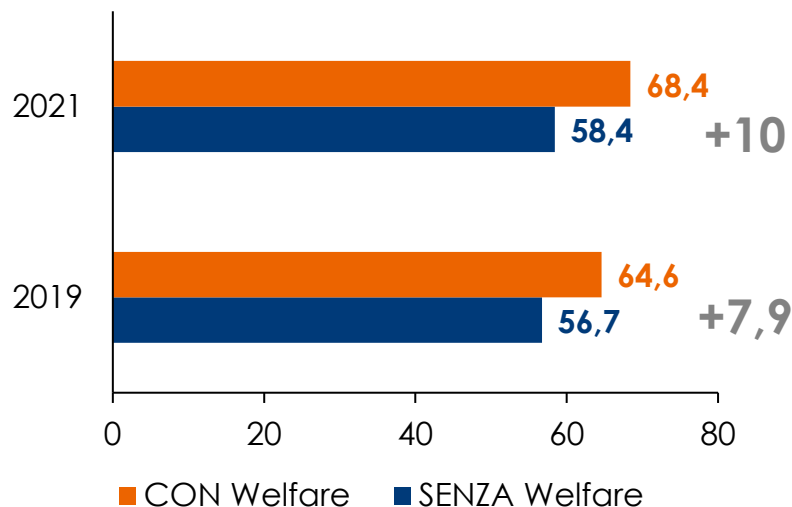


Fonte: elaborazioni su questionari imprese partecipanti al premio Women Value Company di Intesa Sanpaolo: (campione di 126 imprese venete su 1622)

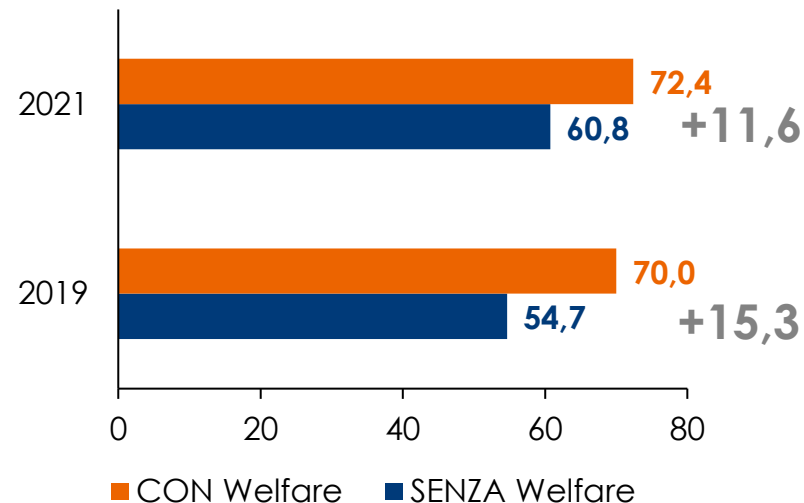
Le misure di benessere per i dipendenti hanno un impatto positivo sulla produttività¹⁴

Produttività delle imprese con welfare vs senza welfare
(valore Aggiunto per addetto- valori migliaia di euro mediani)

Italia

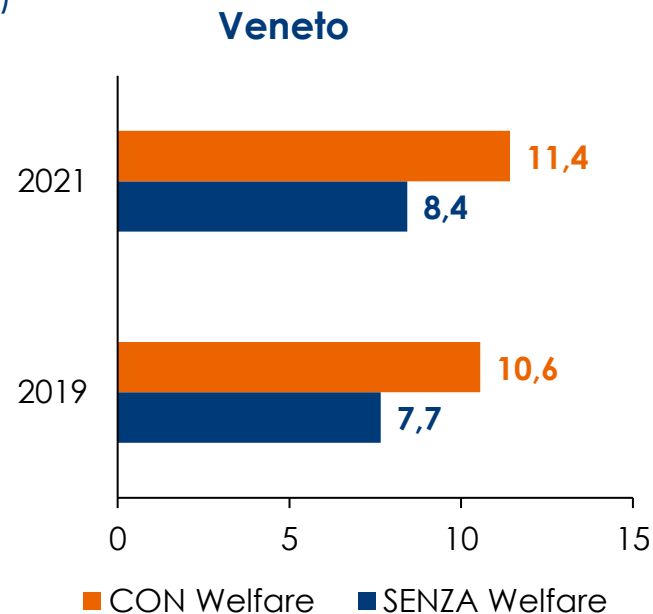
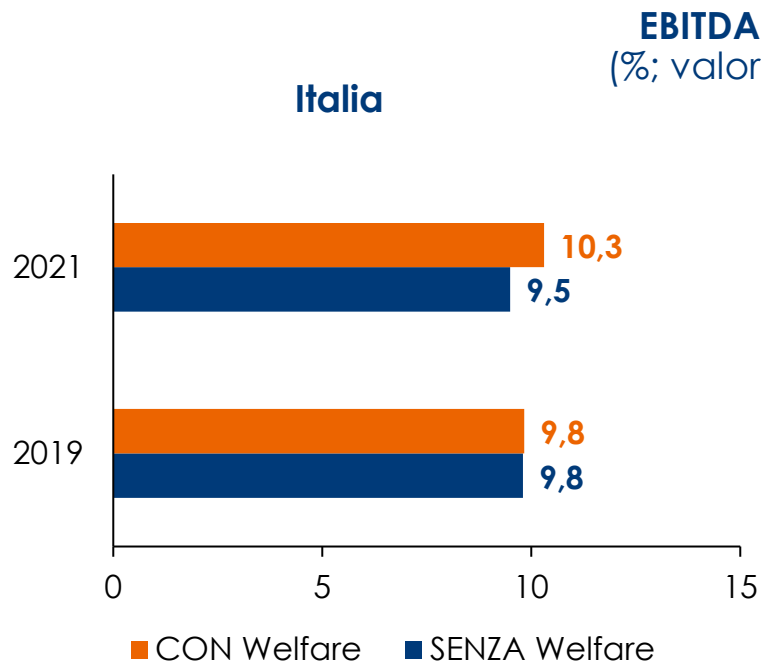


Veneto



Nota: analizzati i questionari di 1.949 imprese manifatturiere (di cui 228 venete) che si sono candidate tra il 2019 e il 2022 al premio di Intesa Sanpaolo "Imprese Vincenti" e al premio "Women Value Company" di Intesa Sanpaolo. Fonte: elaborazioni Intesa Sanpaolo su questionari Imprese Vincenti e Women Value Company 2019-2022

... e sulla redditività



Importanti comunicazioni

Gli economisti che hanno redatto il presente documento dichiarano che le opinioni, previsioni o stime contenute nel documento stesso sono il risultato di un autonomo e soggettivo apprezzamento dei dati, degli elementi e delle informazioni acquisite e che nessuna parte del proprio compenso è stata, è o sarà, direttamente o indirettamente, collegata alle opinioni espresse.

La presente pubblicazione è stata redatta da Intesa Sanpaolo S.p.A. Le informazioni qui contenute sono state ricavate da fonti ritenute da Intesa Sanpaolo S.p.A. affidabili, ma non sono necessariamente complete, e l'accuratezza delle stesse non può essere in alcun modo garantita. La presente pubblicazione viene a Voi fornita per meri fini di informazione ed illustrazione, ed a titolo meramente indicativo, non costituendo pertanto la stessa in alcun modo una proposta di conclusione di contratto o una sollecitazione all'acquisto o alla vendita di qualsiasi strumento finanziario. Il documento può essere riprodotto in tutto o in parte solo citando il nome Intesa Sanpaolo S.p.A.

La presente pubblicazione non si propone di sostituire il giudizio personale dei soggetti ai quali si rivolge. Intesa Sanpaolo S.p.A. e le rispettive controllate e/o qualsiasi altro soggetto ad esse collegato hanno la facoltà di agire in base a/ovvero di servirsi di qualsiasi materiale sopra esposto e/o di qualsiasi informazione a cui tale materiale si ispira prima che lo stesso venga pubblicato e messo a disposizione della clientela.

Comunicazione dei potenziali conflitti di interesse

Intesa Sanpaolo S.p.A. e le altre società del Gruppo Bancario Intesa Sanpaolo (di seguito anche solo "Gruppo Bancario Intesa Sanpaolo") si sono dotate del "Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231" (disponibile sul sito internet di Intesa Sanpaolo, all'indirizzo: <https://group.intesasnpaolo.com/it/governance/dlgs-231-2001>) che, in conformità alle normative italiane vigenti ed alle migliori pratiche internazionali, prevede, tra le altre, misure organizzative e procedurali per la gestione delle informazioni privilegiate e dei conflitti di interesse, che comprendono adeguati meccanismi di separazione organizzativa, noti come Barriere informative, atti a prevenire un utilizzo illecito di dette informazioni nonché a evitare che gli eventuali conflitti di interesse che possono insorgere, vista la vasta gamma di attività svolte dal Gruppo Bancario Intesa Sanpaolo, incidano negativamente sugli interessi della clientela.

In particolare le misure poste in essere per la gestione dei conflitti di interesse tra il Gruppo Bancario Intesa Sanpaolo e gli Emittenti di strumenti finanziari, ivi incluse le società del loro gruppo, nella produzione di documenti da parte degli economisti di Intesa Sanpaolo S.p.A. sono disponibili nelle "Regole per Studi e Ricerche" e nell'estratto del "Modello aziendale per la gestione delle informazioni privilegiate e dei conflitti di interesse", pubblicato sul sito internet di Intesa Sanpaolo S.p.A. all'indirizzo <https://group.intesasnpaolo.com/it/research/RegulatoryDisclosures>. Tale documentazione è disponibile per il destinatario dello studio anche previa richiesta scritta al Servizio Conflitti di interesse, Informazioni privilegiate ed Operazioni personali di Intesa Sanpaolo S.p.A., Via Hoepli, 10 – 20121 Milano – Italia.

Inoltre, in conformità con i suddetti regolamenti, le disclosure sugli interessi e sui conflitti di interesse del Gruppo Bancario Intesa Sanpaolo sono disponibili all'indirizzo <https://group.intesasnpaolo.com/it/research/RegulatoryDisclosures/archivio-dei-conflitti-di-interesse> ed aggiornate almeno al giorno prima della data di pubblicazione del presente studio. Si evidenzia che le disclosure sono disponibili per il destinatario dello studio anche previa richiesta scritta a Intesa Sanpaolo S.p.A. – Industry & Banking Research, Via Romagnosi, 5 - 20121 Milano - Italia.

A cura di

Anna Maria Moressa, *Direzione Studi e Ricerche, Intesa Sanpaolo*