

Il welfare aziendale: il sentiment dei giovani imprenditori

Ufficio Economia delle Imprese e del Territorio SRM
Autilia COZZOLINO

13 aprile 2016

Agenda

- L'evoluzione della domanda sociale e le differenze territoriali
- L'orientamento del modello assistenziale: il ruolo delle imprese
- l'Osservatorio Giovani Imprenditori di SRM: alcuni risultati sul *sentiment* dei giovani imprenditori

Cresce e si trasforma la domanda sociale

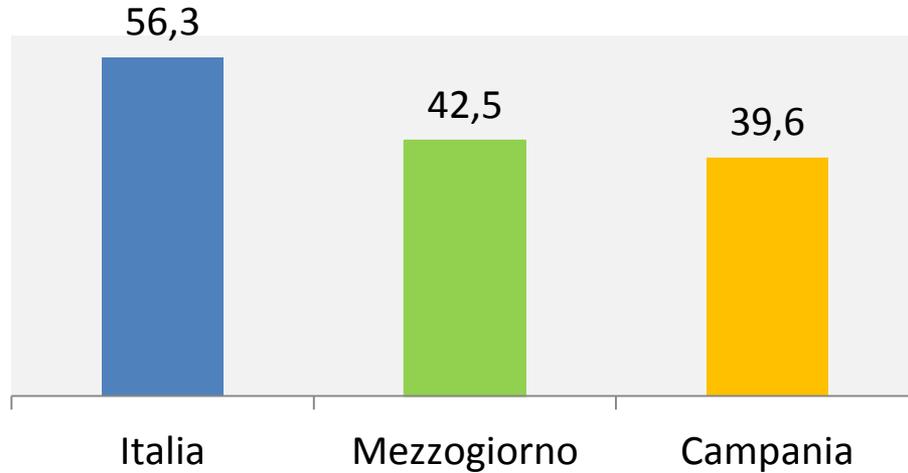
- L'evoluzione dei costumi e i profondi cambiamenti della realtà sociale, economica e culturale stanno modificando il bisogno di welfare in Italia: nuovi rischi e nuovi bisogni di sicurezza sociale

Alcuni indicatori sulla popolazione e sull'occupazione

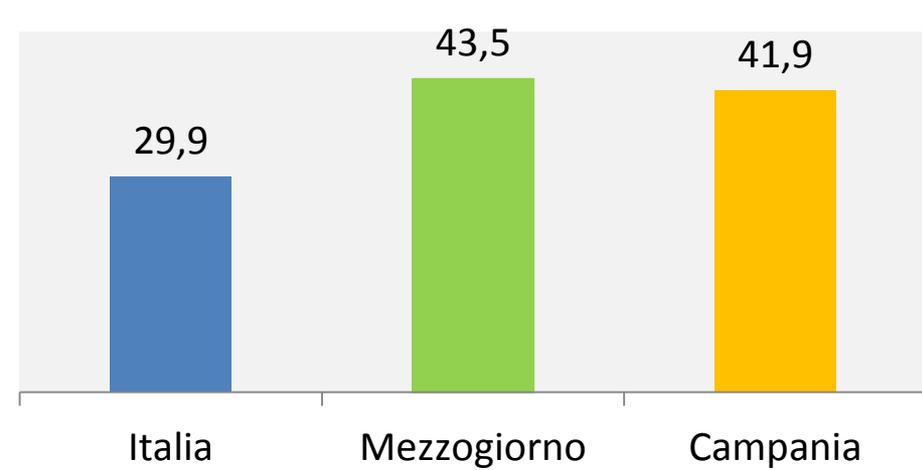
	2004	Oggi
Speranza di vita alla nascita – maschi (n.medio di anni)	77,9	80,1
Speranza di vita alla nascita – femmine (n.medio di anni)	83,6	84,7
Età media della popolazione	42,3	44,6
Tasso di occupazione	57,6	56,3
Tasso di disoccupazione giovanile	17,5	29,9
Tasso di disoccupazione femminile	10,5	12,8
Neet	19,6	25,7
Indice di dipendenza	50,1	55,5
Incidenza della povertà relativa (su 100 famiglie residenti)	11,7	12,6

Resta ampio il gap sociale sul territorio

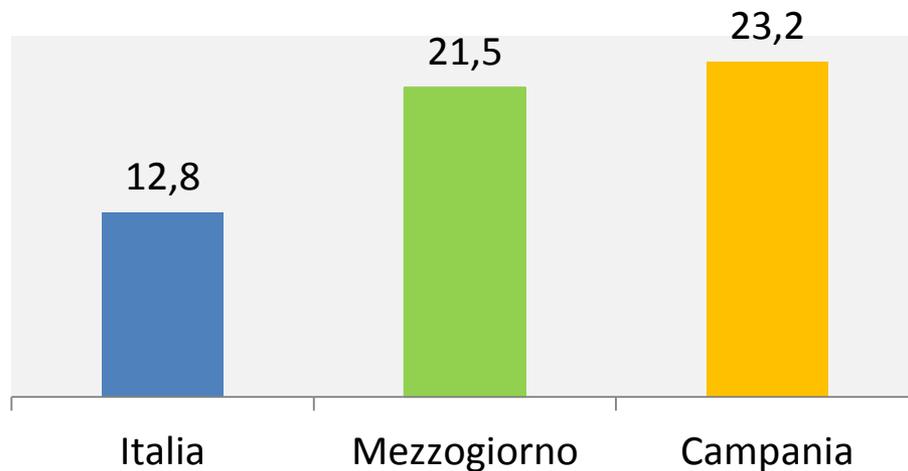
Tasso di occupazione



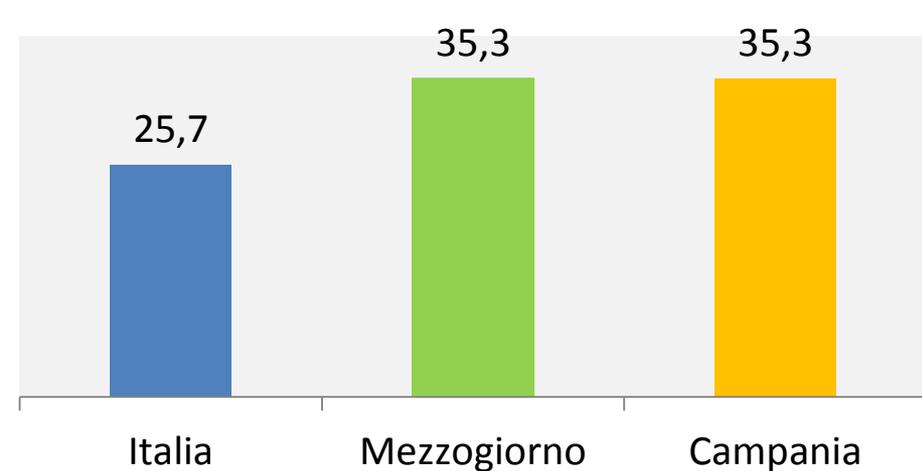
Tasso di disoccupazione giovanile



Tasso di disoccupazione femminile



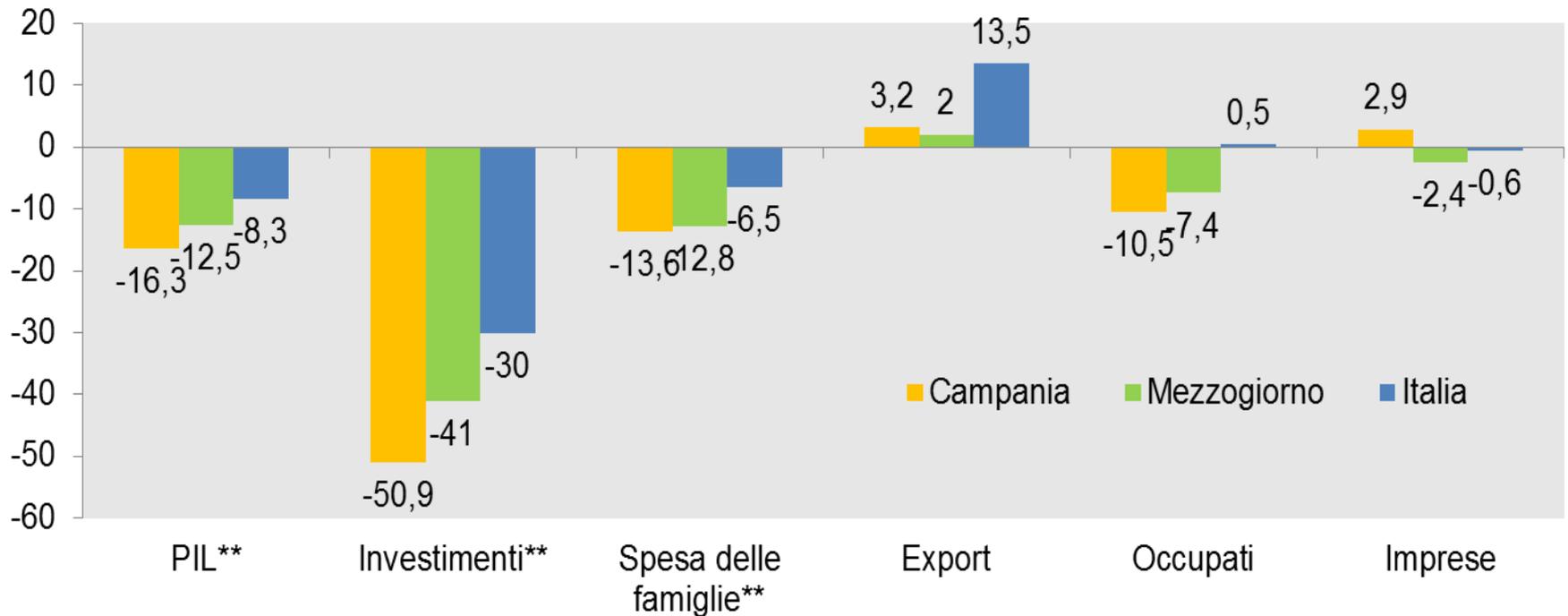
Neet



A causa anche della crisi economica che ha inciso soprattutto sul Mezzogiorno

- Il Pil, gli investimenti, la spesa delle famiglie e l'occupazione sono calati in misura maggiore nel Mezzogiorno ed ancor di più in Campania rispetto all'Italia.
- In controtendenza solo l'export e la numerosità delle imprese.

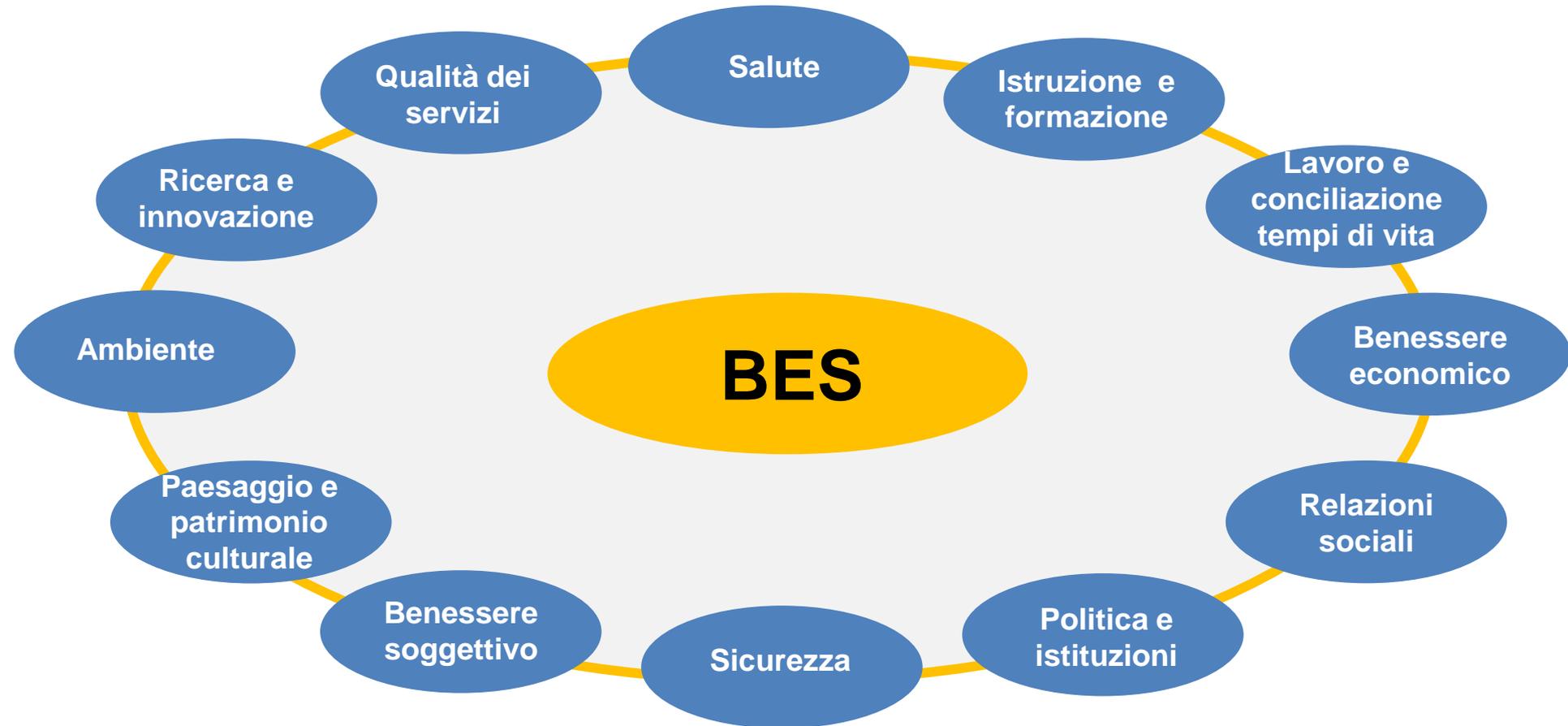
Trend delle principali variabili economiche e sociali (Var. % 2007-2015)



Matura la consapevolezza di un benessere «multidimensionale»

- Multidimensionalità del benessere: sono diversi gli aspetti che concorrono alla qualità della vita dei cittadini

Le 12 dimensioni del benessere:



Che coinvolge sempre più «attori» per la sua salvaguardia

- **L'impegno finanziario per sostenere il welfare state è divenuto sempre più rilevante** e insostenibile a causa anche del rispetto a livello europeo del Patto di Stabilità da un lato e la crisi economica dall'altro
- Conseguenza: imminente il collasso dello stato sociale, con gli **ingenti tagli di spesa che stanno incidendo** proprio sui settori che tradizionalmente costituiscono il **cuore del welfare**: previdenza, assistenza, istruzione e sanità.
- Negli ultimi anni si segnalano numerose iniziative e programmi miranti ad un sempre più marcato coinvolgimento di soggetti del privato for profit e del Terzo settore nel finanziamento e nell'erogazione di prestazioni e servizi di welfare



- **Tra i protagonisti un ruolo di rilievo è rivestito dalle imprese**

LE IMPRESE HANNO L'OBIETTIVO DI CREARE VALORE NON SOLO ECONOMICO MA ANCHE SOCIALE

- **La responsabilità sociale delle imprese:** Un'impresa è socialmente responsabile ogniqualvolta si dota di approcci e strumenti per integrare nella propria gestione gli aspetti relativi a tematiche ambientali, di etica, del rispetto dei diritti umani e dei diritti dei consumatori, con il duplice obiettivo di massimizzare la creazione di valore condiviso con gli stakeholders e di prevenire o mitigare gli impatti negativi della propria attività.
- **Welfare aziendale e responsabilità sociale.** Le imprese dispongono di potenzialità in termini di risorse economiche e organizzative per implementare politiche aziendali a favore della sostenibilità sociale e aziendale

Il welfare aziendale: un welfare su misura per i dipendenti

- Il welfare aziendale si connota come uno **strumento bivalente**, benefico per l'impresa, poiché potenzialmente capace di incrementare i risultati economici, ma desiderabile anche per i dipendenti, poiché sostitutivo di servizi e forme di tutela altrimenti assenti.
- Che il welfare sussidiario sia un **bisogno fortemente sentito dai lavoratori** è dimostrato dal valore economico intrinseco da loro riconosciuto ai servizi offerti rispetto al costo effettivo di produzione di tali servizi.

L'offerta di welfare genera nel dipendente un valore percepito superiore al costo sostenuto dall'azienda (ricerca di McKinsey & Company)



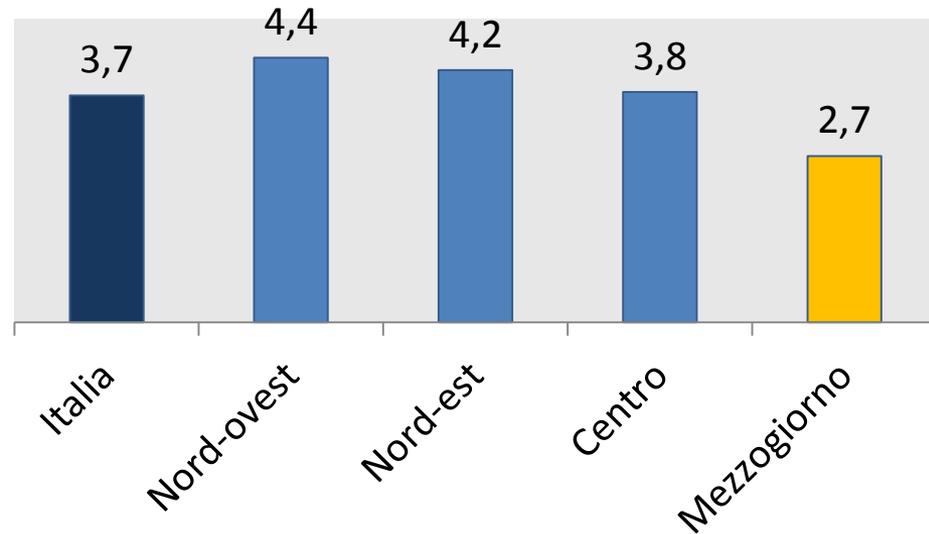
- L'impresa deve però essere in grado di **conoscere con precisione le necessità e le esigenze dei propri lavoratori**. Tra le aree maggiormente considerate dal welfare c'è la **tutela pensionistica complementare e l'assistenza sanitaria integrativa**.

Il tessuto imprenditoriale italiano e meridionale

PMI: vantaggi e svantaggi

- Le PMI occupano un ruolo rilevante nel tessuto economico italiano: rappresentano il 99% delle aziende sul territorio e offrono lavoro al 79% degli addetti. La dimensione media è bassa soprattutto nel Mezzogiorno.

Numero di addetti per impresa



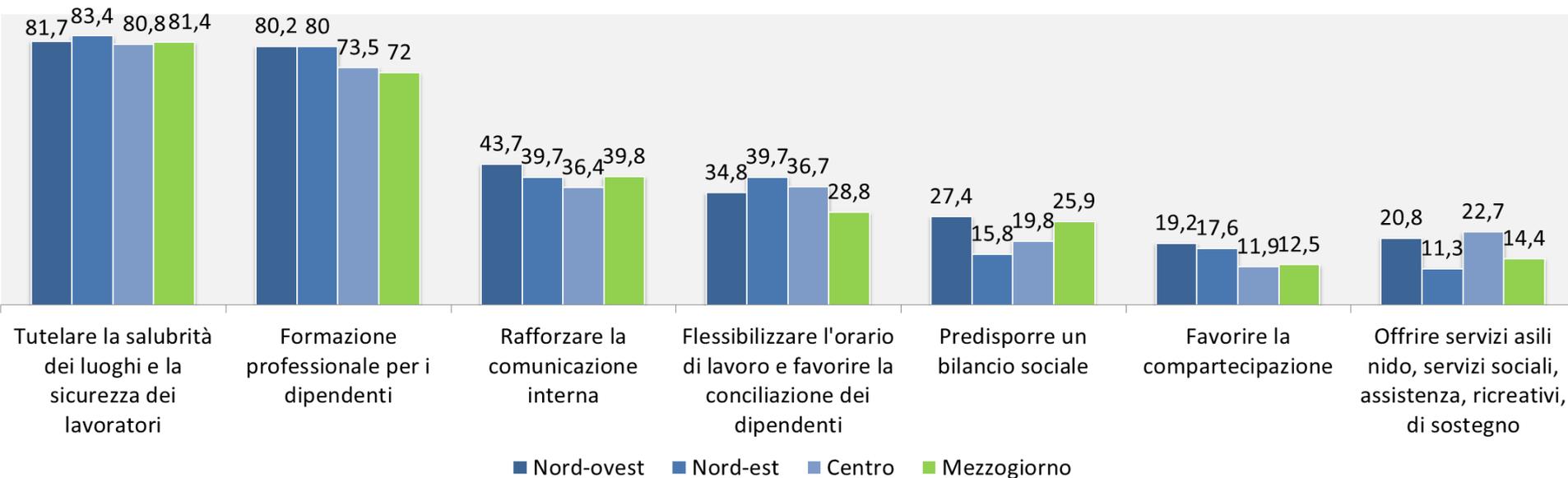
+ Il numero contenuto degli addetti, può rivelarsi un valore aggiunto perché permette di realizzare piani di welfare privato adatti alle esigenze e ai bisogni dei singoli lavoratori.

- La limitata disponibilità di risorse maggiori e la scarsa presenza di sistemi organizzativi più strutturati, possono disincentivare le PMI a maggiori investimenti nel welfare aziendale.

Come si comportano le imprese?

- Tra le iniziative intraprese nell'ambito del welfare aziendale, la tutela della **salubrità del posto di lavoro e della sicurezza dei lavoratori** è la pratica più diffusa: oltre l'80% delle imprese della manifattura.
- L'analisi per ripartizione territoriale mostra che le pratiche di welfare aziendale sono **meno diffuse nel Mezzogiorno**

Imprese manifatturiere che hanno adottato iniziative di welfare aziendale per area geografica.
Anno 2014.



Ma il Mezzogiorno ha una maggiore vivacità imprenditoriale

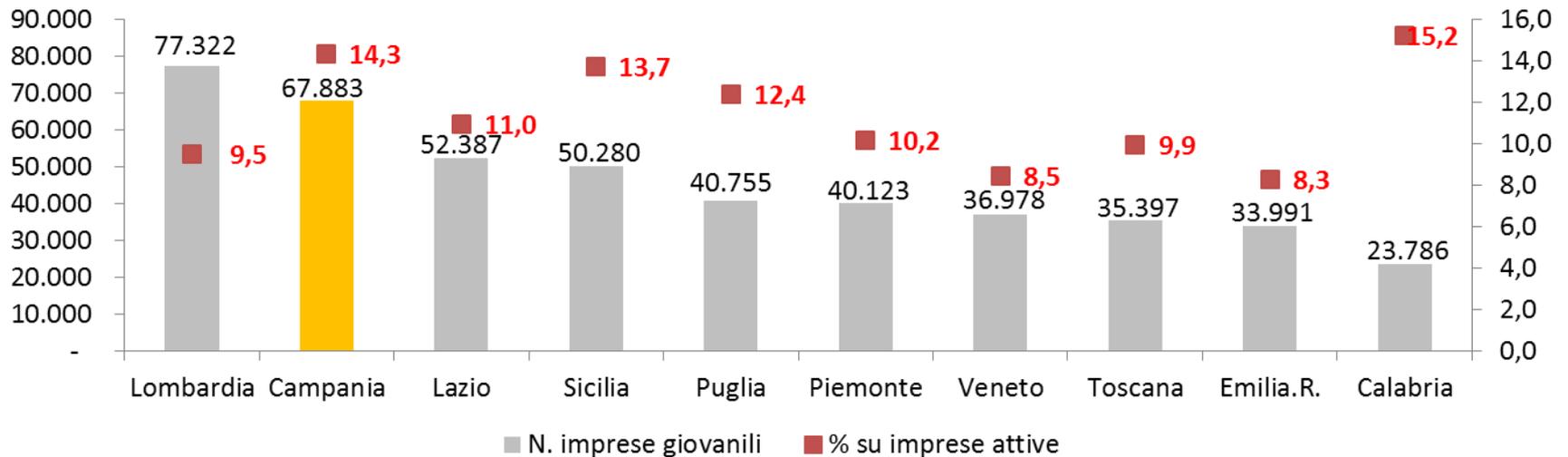
- Nel Mezzogiorno si concentra **la più alta quota di imprese italiane**: il 32,6% pari a 1.678.908.
- E' **maggiore la crescita delle imprese attive nel periodo 2014-2015**, in particolare delle società di capitale +5,51%. Si riduce, quindi, il gap del livello di capitalizzazione della struttura imprenditoriale meridionale rispetto all'Italia.

	Imprese attive 2015	crescita 2014- 2015	Peso società di capitale	Crescita società di capitale 2014/2015
Nord ovest	1.356.241	-0,28	22,61	2,39
Nord est	1.040.807	-0,49	19,38	2,34
Centro	1.068.427	0,14	24,59	3,70
Mezzogiorno	1.678.908	0,20	16,24	5,51
<i>Italia</i>	<i>5.144.383</i>	<i>-0,08</i>	<i>20,29</i>	<i>3,51</i>

Voglia di impresa alimentata soprattutto dagli under 35

- La Campania è la 2° regione d'Italia per numero di imprese giovanili, 67.883 nel 2015 (1° Lombardia: 77322) e per peso sulle imprese attive 14,33% (1° Calabria 15,21%).

Imprese giovanili. Anno 2015



- I giovani imprenditori presentano una maggiore vitalità: Senza l'apporto degli under 35, lo stock complessivo delle imprese nel 2015 avrebbe fatto registrare una perdita di 21mila unità
- E' stato stimato che un aumento del 10% della quota dei giovani imprenditori produrrebbe un aumento della produttività del lavoro (il PIL per lavoratore) dello 0,2%

Cosa ne pensano le imprese giovanili?

Osservatorio sull'imprenditoria giovanile di SRM

- Il progetto sui giovani imprenditori di SRM si compone di due strumenti:
un'indagine congiunturale ed un'indagine a tipo strutturale.

ANALISI CONGIUNTURALE

un nucleo stabile volto a monitorare il *sentiment* economico dei Giovani Imprenditori

La percezione economica dei giovani imprenditori

L'indice di fiducia

L'andamento dell'economia e le condizioni di accesso al credito

ANALISI STRUTTURALE

un nucleo variabile di domande volto ad analizzare le **caratteristiche strutturali ed operative delle imprese giovanili**

Il rapporto con il territorio: i servizi reali e le infrastrutture

Il grado di interazione della supply chain nazionale

I fattori di competitività

Il fattore occupazionale

Il fattore innovazione

Il fattore internazionalizzazione

I passi per una ripresa economica



Con questo studio, all'interno **dell'Osservatorio Giovani Imprenditori**, si è voluto indagare sull'importanza riservata dai giovani imprenditori ad alcuni temi del **welfare aziendale**

Diverse sono le aree del welfare aziendale analizzate

- L'analisi con **periodicità semestrale**, si riferisce **all'intero territorio italiano** (diviso nelle classiche quattro macroregioni), **con elevati livelli di significatività statistica anche nelle otto regioni del Mezzogiorno** (grazie ad un sovra campionamento effettuato rispetto a tali regioni); le indagini si riferiscono esclusivamente alle **imprese manifatturiere**.

E' stato chiesto ai giovani imprenditori come ritengono che si posizioni la propria azienda rispetto alle altre imprese del settore :

Capacità di gestire e di coinvolgere il personale nell'attività d'impresa e di prestare attenzione alla formazione.

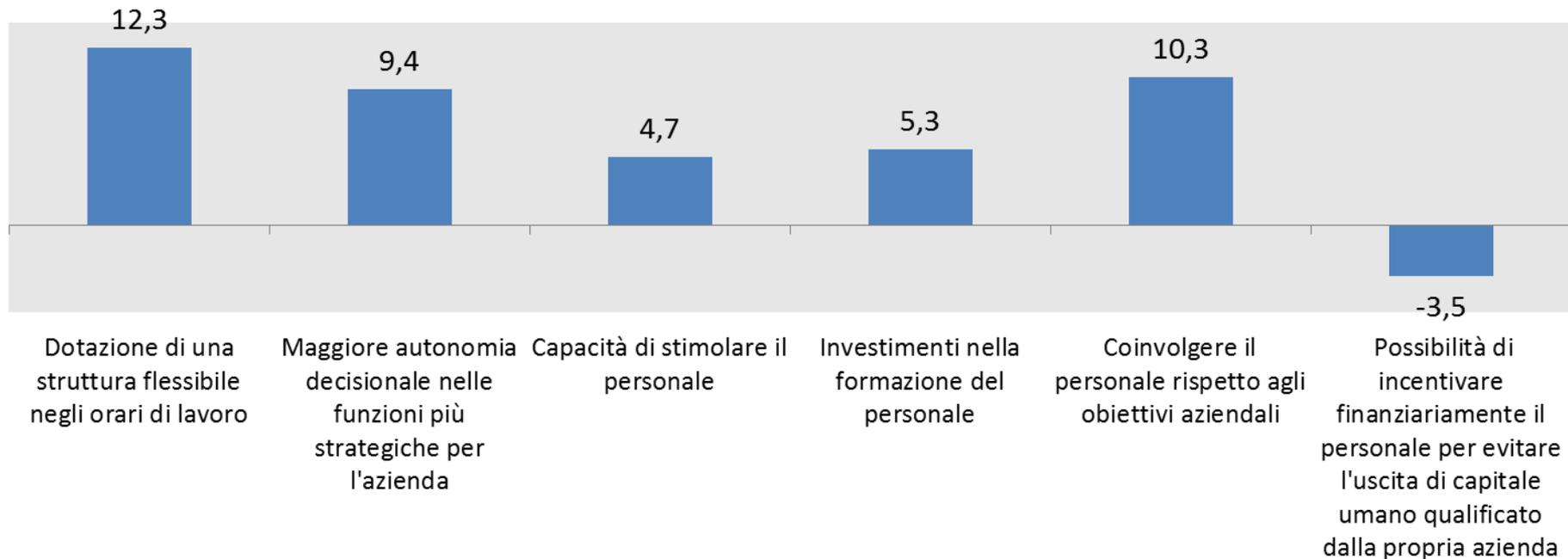
Sul tema della previdenza obbligatoria ed integrativa e sulla sensibilità nel gestire la previdenza, come quella sanitaria (sia propria che dei dipendenti).

- In particolare si è voluto verificare qual è stato il giudizio (molto migliore, migliore, uguale, peggiore, molto peggiore) degli imprenditori giovani rispetto al resto delle imprese sui suddetti aspetti.

Risultati interessanti per i giovani imprenditori sul tema dell'Occupazione

- I giovani imprenditori hanno espresso un giudizio mediamente positivo nella capacità di far evolvere il capitale umano, conferendogli maggiore flessibilità, autonomia, stimolandolo, formandolo e coinvolgendolo negli obiettivi aziendali. Negativo è invece l'incentivo finanziario per evitare l'abbandono da parte di personale qualificato

L'Autovalutazione dei giovani imprenditori rispetto all'Occupazione, saldi medi ponderati



Maggiore interessamento al capitale umano soprattutto nel Sud

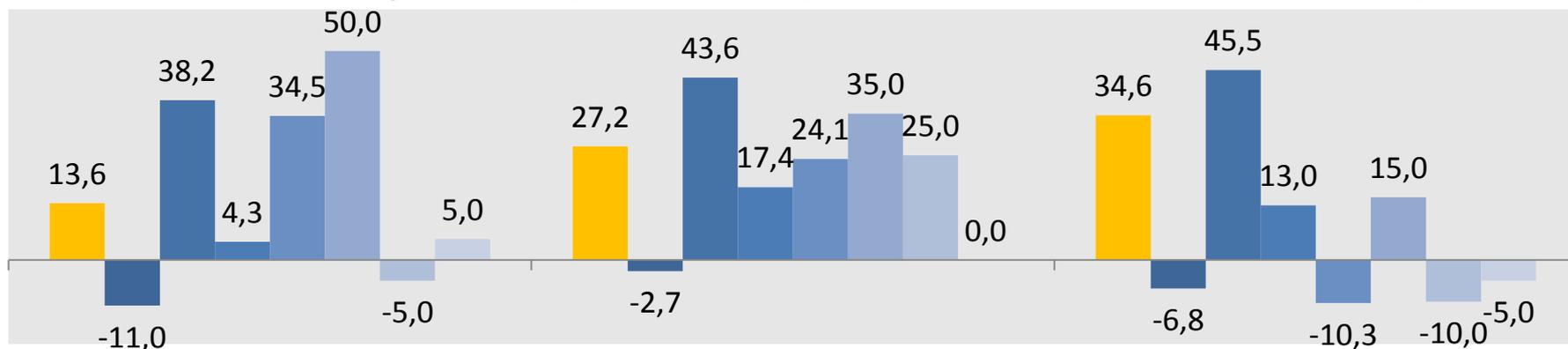
- Nel Mezzogiorno giudizi medi positivi e migliori del dato nazionale in riferimento alla dotazione di una struttura flessibile negli orari di lavoro (14,0), **alla concessione di maggiore autonomia decisionale (20,9), alla capacità di stimolare il personale (15), agli investimenti nella formazione per il personale (14,6), al coinvolgimento del personale rispetto agli obiettivi aziendali (22,1)**. Positivo anche l'incentivo finanziario per evitare l'abbandono da parte di personale qualificato

L'Autovalutazione dei giovani imprenditori rispetto all'Occupazione, saldi medi ponderati

	Italia	Nord ovest	Nord est	Centro	Mezzogiorno
Dotazione di una struttura flessibile negli orari di lavoro	12,3	9,0	10,3	14,3	14,0
Maggiore autonomia decisionale nelle funzioni più strategiche per l'azienda	9,4	-6,5	10,3	7,7	20,9
Capacità di stimolare il personale	4,7	-12,5	5,1	3,6	15,0
Investimenti nella formazione del personale	5,3	-6,5	-3,7	6,0	14,6
Coinvolgere il personale rispetto agli obiettivi aziendali	10,3	-3,5	8,1	5,4	22,1
Possibilità di incentivare finanziariamente il personale per evitare l'uscita di capitale umano qualificato dalla propria azienda	-3,5	-19,5	-15,4	0,0	9,7

Un confronto regionale

L'Autovalutazione dei giovani imprenditori rispetto all'Occupazione. Saldi medi ponderati

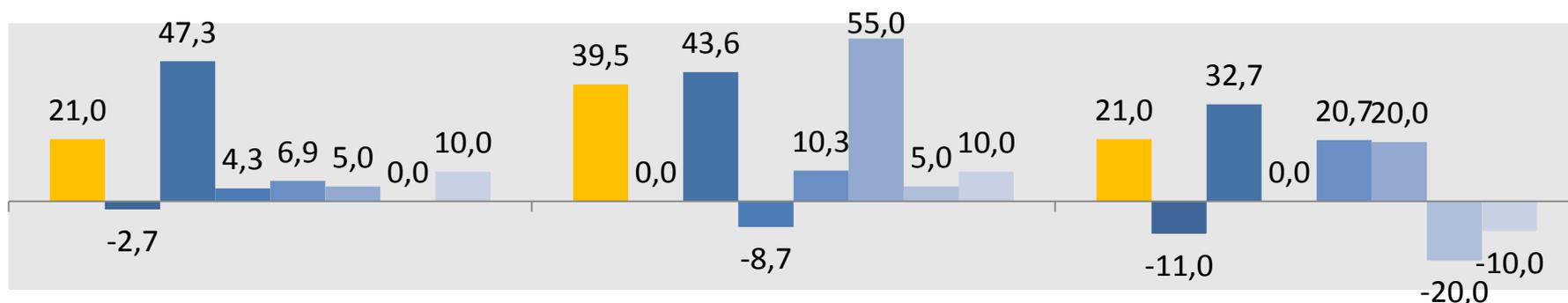


Dotazione di una struttura flessibile negli orari di lavoro

Maggiore autonomia decisionale nelle funzioni più strategiche per l'azienda

Capacità di stimolare il personale

Campania Sicilia Puglia Calabria Sardegna Basilicata Abruzzo Molise



Investimenti nella formazione del personale

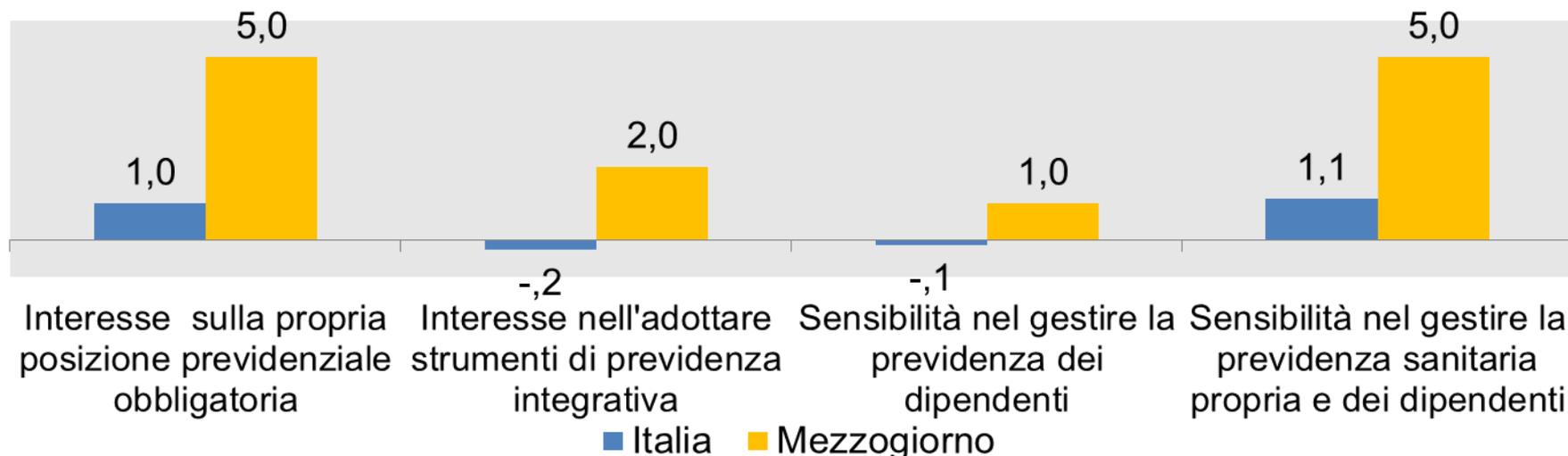
Coinvolgere il personale rispetto agli obiettivi aziendali

Possibilità di incentivare finanziariamente il personale per evitare l'uscita di capitale umano qualificato dalla propria azienda

Rilevante anche il valore della previdenza nella nuova imprenditoria

- Dall'analisi risulta che i giovani imprenditori italiani mostrano un interesse che tutto sommato non si discosta molto da quello dei loro colleghi più "anziani". Il problema è che la classe imprenditoriale, come dimostrano alcune indagini, si contraddistingue ancora per una scarsa cultura previdenziale ed una sottovalutazione dei rischi legati alla continuità aziendale e quindi delle relative formule assicurative.
- Rispetto all'Italia, i giovani imprenditori meridionali dichiarano un maggiore interesse verso la posizione obbligatoria (giudizio medio 5,0 contro 1) ed integrativa (2,0 contro -2,0) ed una maggiore sensibilità nel gestire la previdenza dei dipendenti (1,0 contro -1) e la previdenza sanitaria propria e dei dipendenti (5,0 contro 1,1).

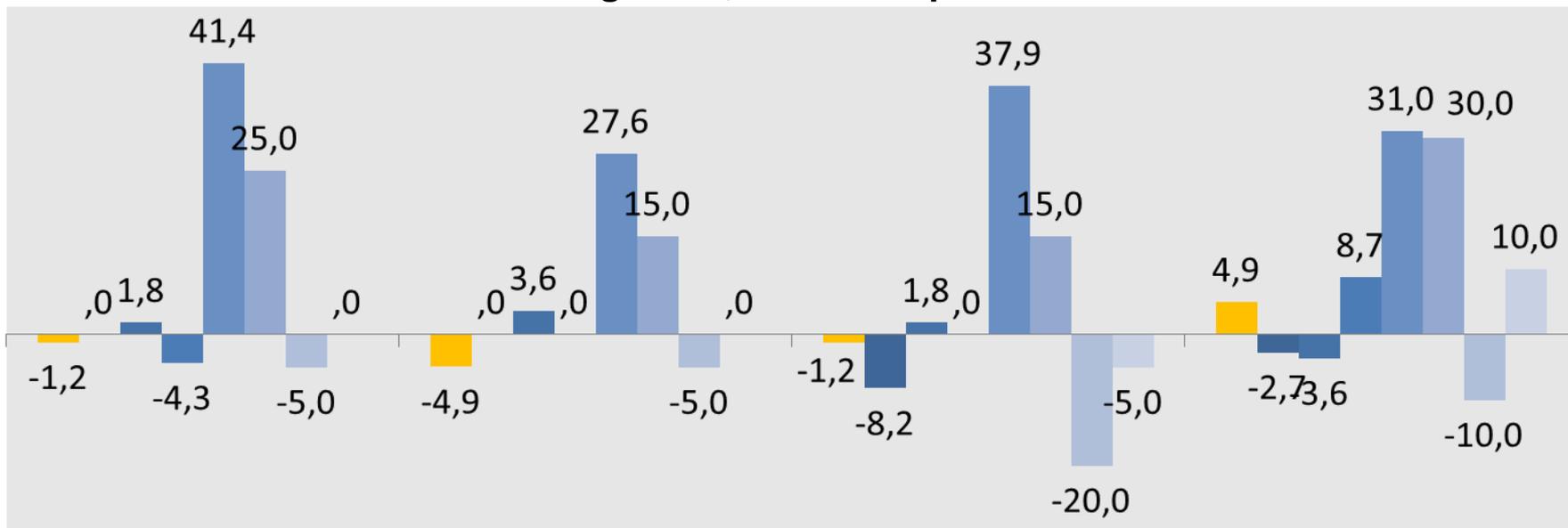
Giudizio dei giovani imprenditori sul tema della previdenza, confronto tra le macroregioni, saldi medi ponderati



Un giudizio «differenziato» nelle regioni del Sud

- I giovani imprenditori della Sardegna e della Basilicata sono in media quelli che esprimono una maggiore sensibilità sul tema della previdenza

Giudizio dei giovani imprenditori sul tema della previdenza, confronto regionale, saldi medi ponderati



Interesse sulla propria posizione previdenziale obbligatoria

Interesse nell'adottare strumenti di previdenza integrativa

Sensibilità nel gestire la previdenza dei dipendenti

Sensibilità nel gestire la previdenza sanitaria propria e dei dipendenti

Campania Sicilia Puglia Calabria Sardegna Basilicata Abruzzo Molise

Ma scarsa è la diffusione sul territorio delle misure di welfare aziendale. Più Sensibilizzazione

- **Ambito di misure ancora poco conosciute sia dagli esperti di welfare che dagli stessi operatori aziendali.**

Gli operatori anche quando introducono innovazioni rilevanti all'interno delle imprese, possiedono poche informazioni sulle alternative possibili e sui relativi costi e benefici. Il che riduce la possibilità di ottimizzare le scelte e di progettare di nuove. Per i suddetti motivi in Italia, tranne poche virtuose eccezioni, le pratiche di welfare aziendale sono poco sviluppate e limitate a grandi realtà aziendali.

- **Attenta e consapevole è la visione dei giovani imprenditori sul tema del welfare aziendale.**

Ciò è un buon punto di partenza, data l'importanza che la classe imprenditoriale giovanile può rappresentare sia come volano per lo sviluppo dell'economia italiana sia per il ruolo che può avere come ammortizzatore sociale

- **C'è quindi la necessità di ampliare la diffusione sul territorio di una corretta cultura del welfare aziendale, tra gli imprenditori**

La Legge di Stabilità 2016 ha potenziato le agevolazioni fiscali per le aziende che concedono servizi e prestazioni di welfare aziendale ai dipendenti (asili nido, buoni pasto, assistenza integrativa...); allo stesso tempo ha reintrodotta la detassazione dei premi produttività e delle altre voci di salario legate agli incrementi di performance.

Alcuni Spunti conclusivi

Occorre puntare sui giovani che rappresentano la linfa vitale della società meridionale e rafforzare e proteggere il loro ruolo economico e sociale sul territorio. A tal fine occorre agire su due driver: più informazione e più formazione.

- *SRM, con l'Osservatorio Giovani Imprenditori, continuerà ad approfondire la conoscenza del sistema imprenditoriale giovanile e quindi a monitorare le caratteristiche economiche e comportamentali dei giovani imprenditori*

L'ultimo numero dell'Osservatorio Giovani Imprenditori è disponibile *on line* sul sito

<http://www.sr-m.it>

Prossimo numero a luglio