

FAMILY MANAGEMENT, DIGITALIZZAZIONE E DOMANDA DI SKILL MANAGERIALI

INDICE

PARTE I

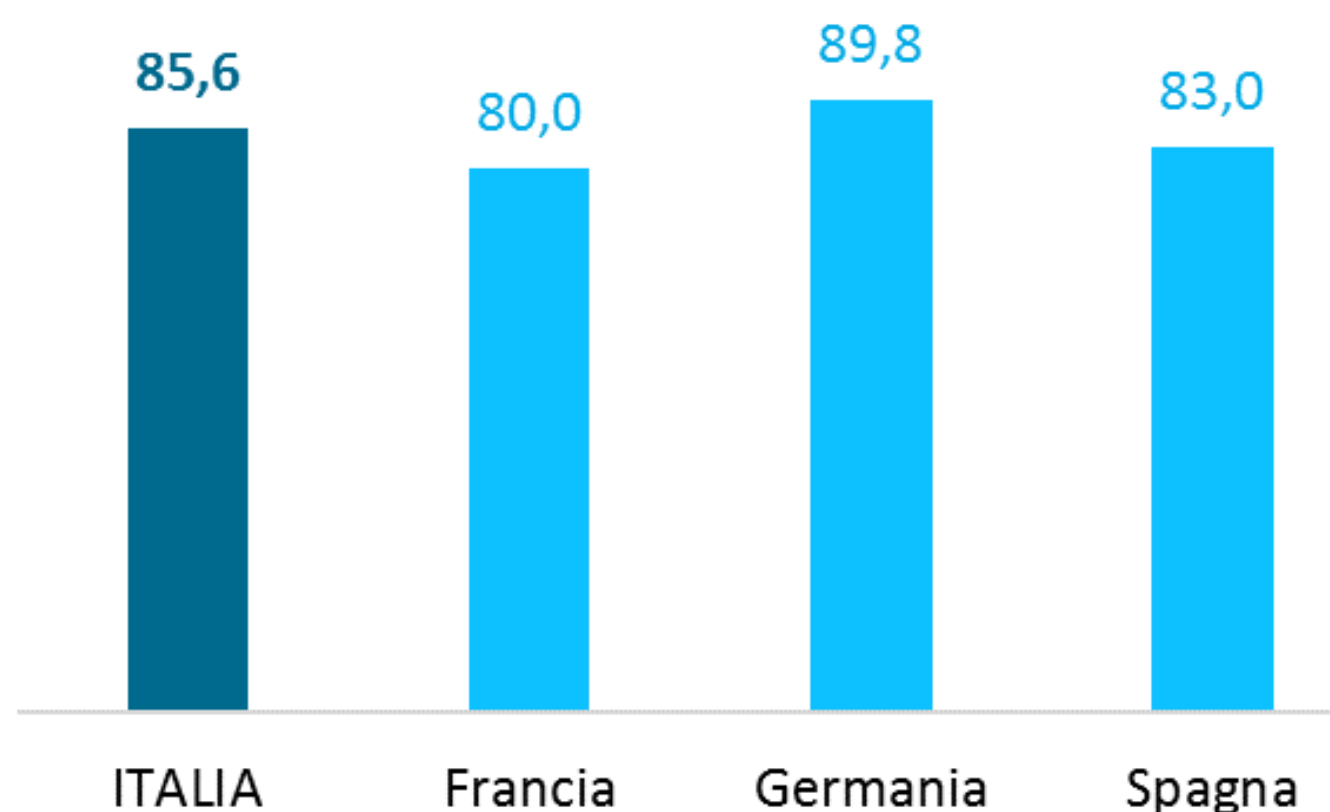
- Il capitalismo familiare italiano
- Le nostre domande
- La base dati
- Proprietà familiare e Industry 4.0
- Management familiare e Industry 4.0
- Il ciclo di vita del management familiare
- Il ruolo delle Istituzioni e dell'Università
- Conclusioni

Il capitalismo familiare italiano

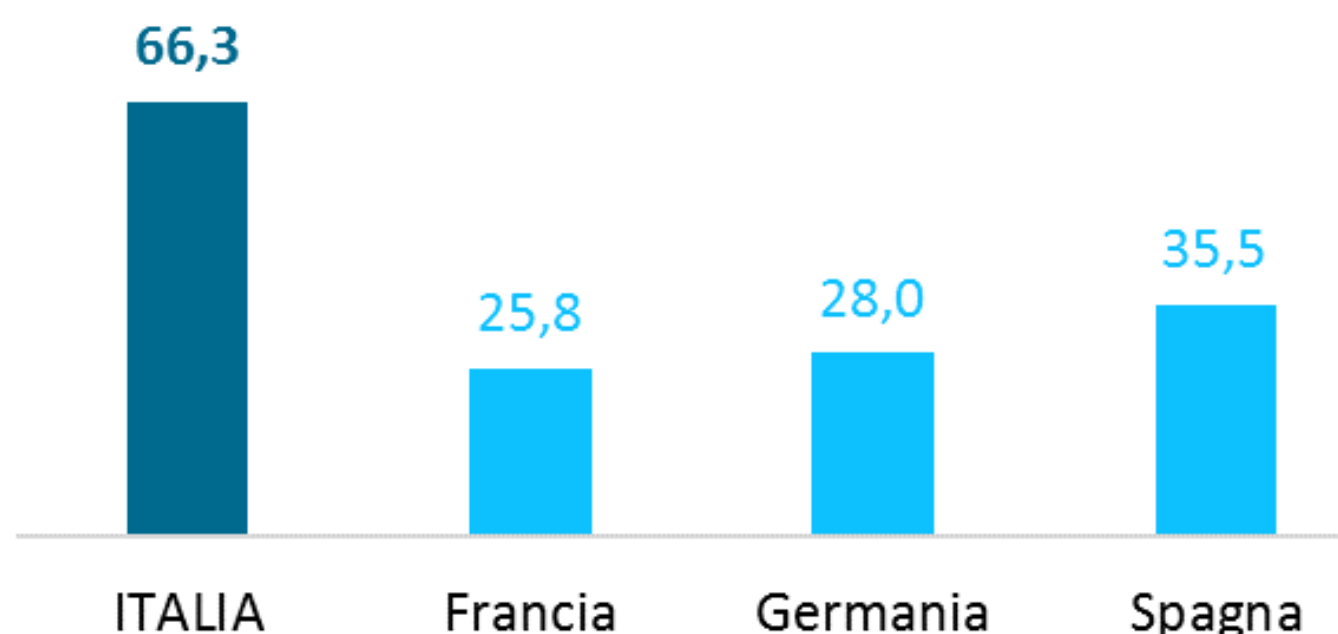
Il tratto distintivo del management familiare

L'Italia a confronto
con i principali
paesi europei

Imprese a proprietà familiare
quota % su totale imprese



**Imprese a proprietà familiare con
management familiare***
quota % su totale imprese di proprietà familiare



* Il management dell'impresa familiare è costituito per intero da membri della famiglia proprietaria.

L'Italia si contraddistingue non tanto per un'ampia diffusione di imprese di proprietà familiare, ma per la forte diffusione tra queste di quelle con management familiare (66,3% vs valori al di sotto del 40% e 30% in Francia, Germania e Spagna)

Le nostre domande

Imprese familiari, Industry 4.0 e Relazionalità

- Le imprese a **proprietà familiare** hanno una propensione ad investire in **Industry 4.0** maggiore o minore rispetto a quelle non familiari?
- All'interno delle imprese a proprietà familiare, quelle con **management familiare** hanno una propensione ad investire in **Industry 4.0** maggiore o minore rispetto a quelle con management esterno?
- La **relazionalità con le Istituzioni, l'Università e il Sistema di alta formazione** da parte delle imprese in ritardo aiuta ad aumentare la loro propensione ad investire in **Industry 4.0**?

La base dati

L'indagine Centro Studi Tagliacarne-Unioncamere

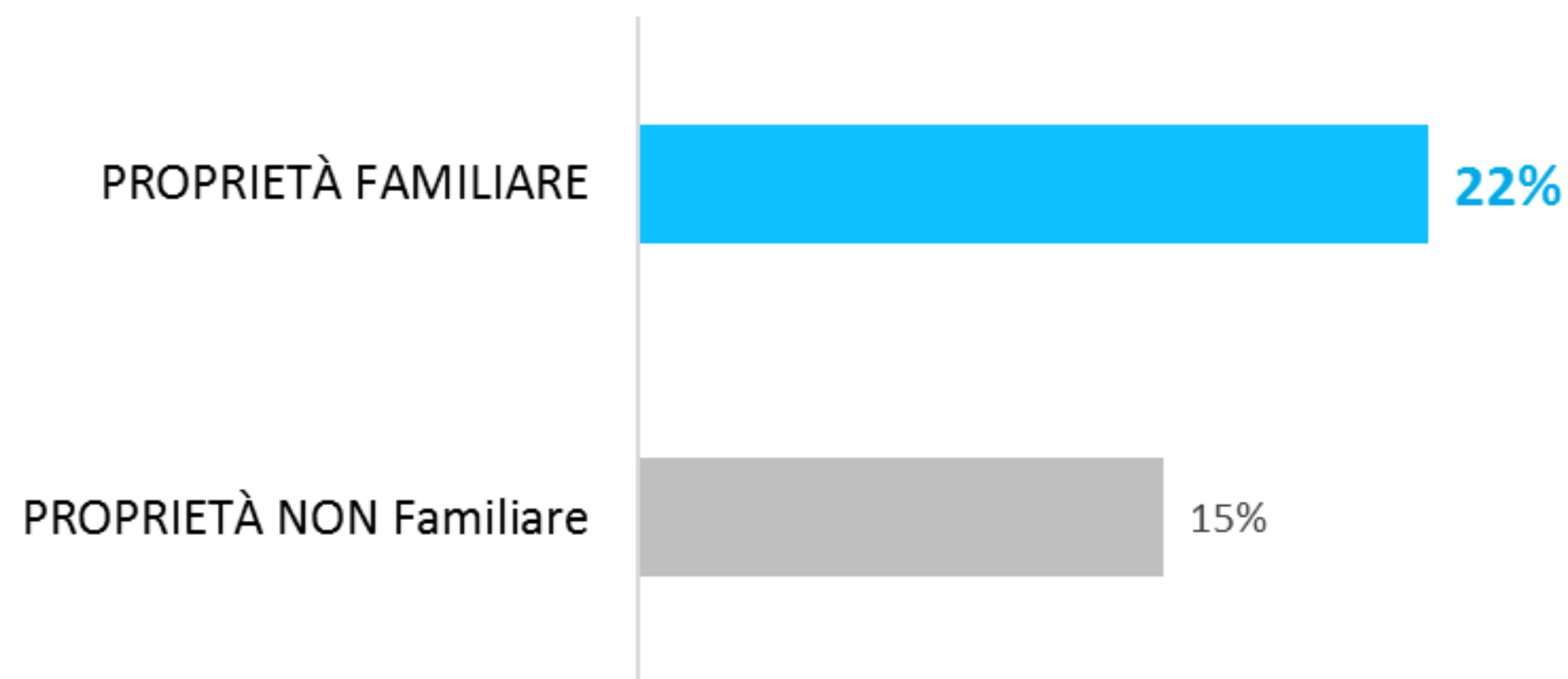
Indagine Centro Studi Guglielmo Tagliacarne-Unioncamere svolta nel 2020 su un campione statisticamente rappresentativo di 3.000 imprese manifatturiere 5-499 addetti.

Proprietà familiare e Industry 4.0

Esiste un effetto “proprietà familiare”?

“Effetto proprietà familiare”

Proprietà familiare vs non familiare
quota % di imprese che investono in Industry 4.0



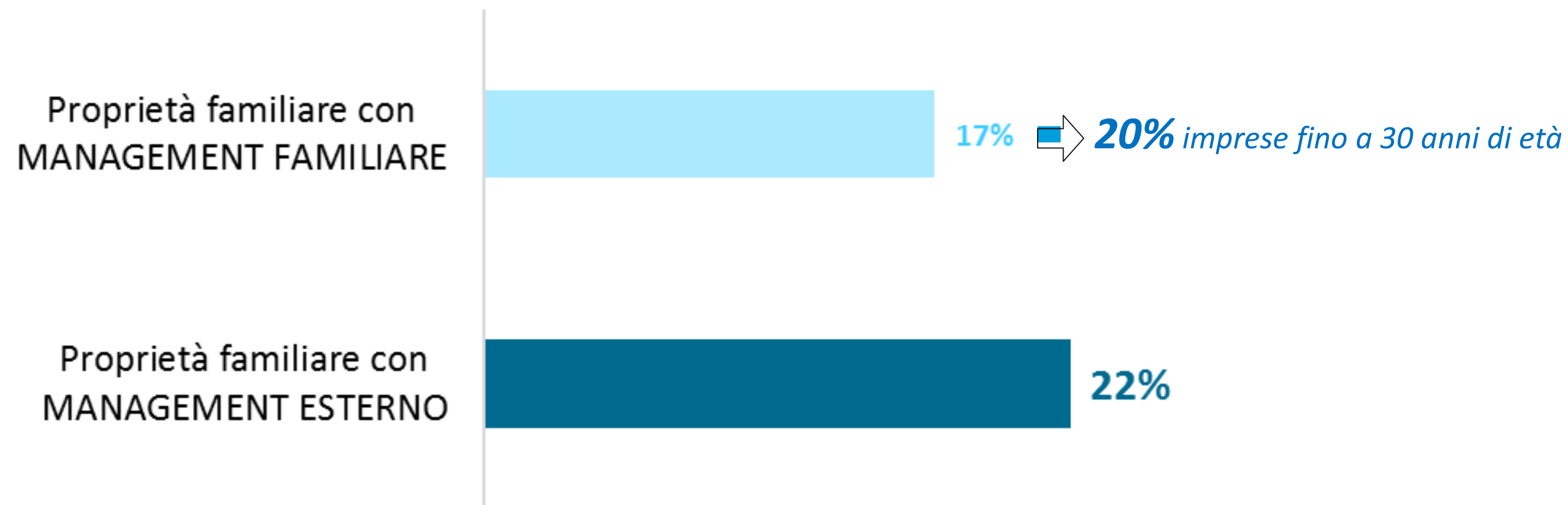
La quota delle imprese che investono in Industry 4.0 è **maggiore tra quelle a proprietà familiare** rispetto a quelle non familiari: **22% vs 15%**

Per isolare l'effetto “proprietà familiare” il confronto è stato effettuato a parità di tipologia di management (non familiare), tale per cui la differenza tra le due tipologie di imprese analizzate risiede solo nella proprietà: **Proprietà familiare vs non familiare**

Management familiare e Industry 4.0

Esiste un effetto “management familiare”?

Management familiare vs non familiare
quota % di imprese che investono in Industry 4.0



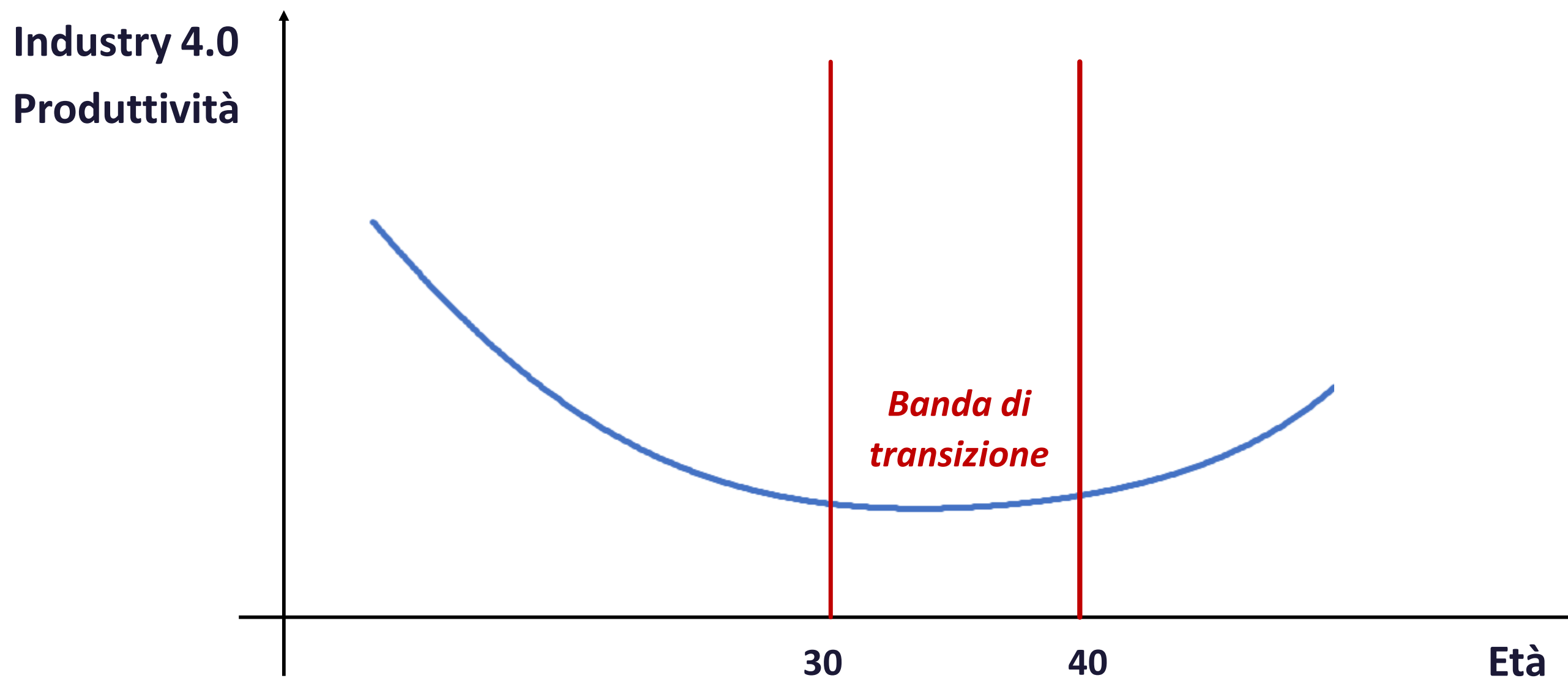
“Effetto
management
familiare”

Tra le imprese a proprietà familiare la quota di quelle che investono in Industry 4.0 è **maggiore tra quelle con manager esterni** rispetto a quelle con manager membri della famiglia: **22% vs 17%**

Per isolare l’effetto “management familiare” il confronto è stato effettuato a parità di tipologia di proprietà (familiare), tale per cui la differenza tra le due tipologie di imprese analizzate risiede solo nel management: **Management familiare vs non familiare**

Il ciclo di vita del Management familiare

Digitalizzazione e produttività



“Effetto passaggio generazionale”

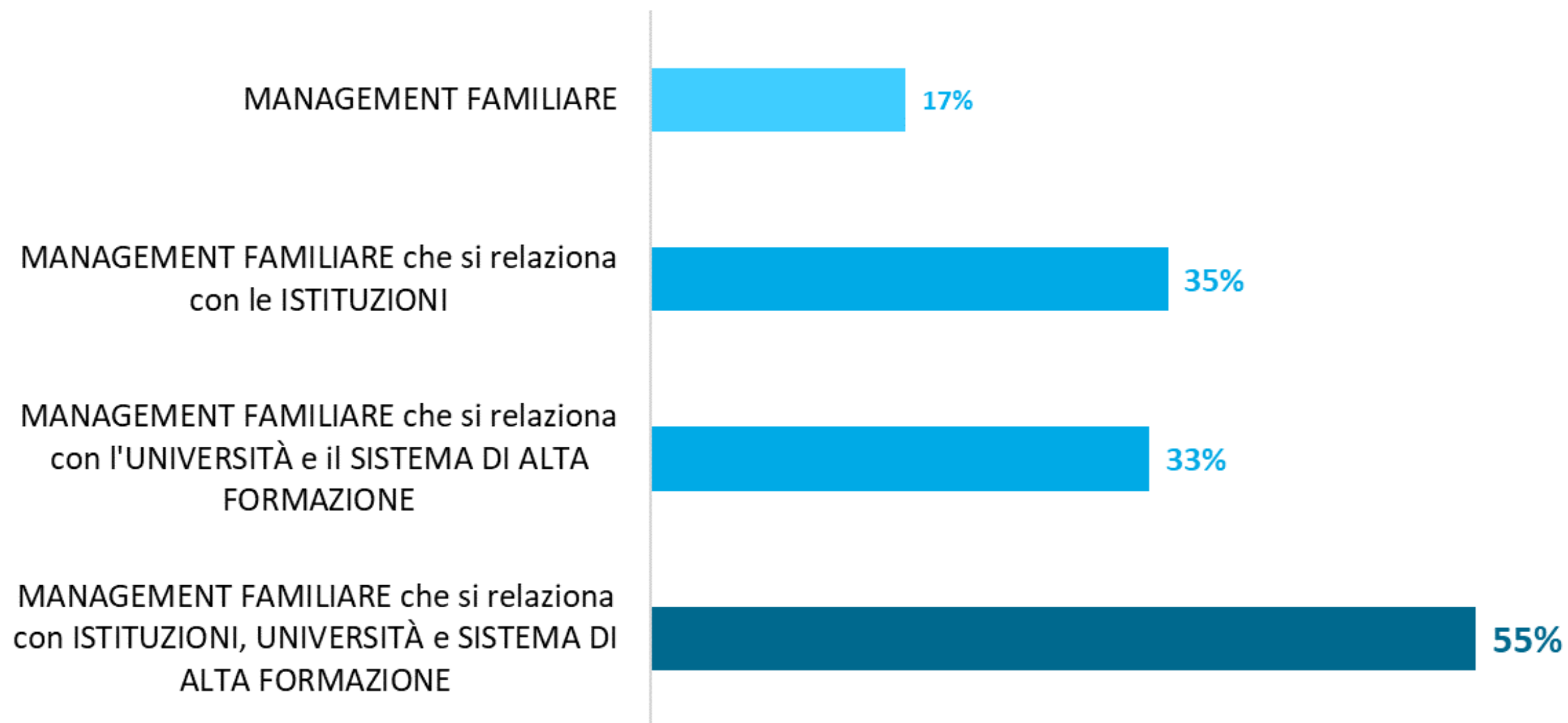
Secondo analisi preliminari sulle imprese con **management familiare** si evidenzia un **area di minimo** in termini sia di propensione ad investire in **Industry 4.0** sia di **produttività** nella fascia di età dell'impresa **tra i 30 e i 40 anni**

Il ruolo delle Istituzioni, dell'Università e del Sistema di alta formazione

La relazionalità riesce a ridurre i gap di management?

Imprese a proprietà familiare con Management familiare: il ruolo della Relazionalità

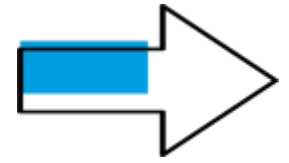
quota % di imprese che investono in Industry 4.0



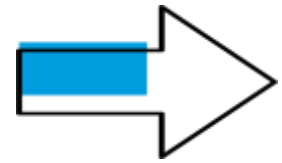
“Effetto relazionalità”

Quando le imprese a proprietà familiare con manager di famiglia si relazionano contemporaneamente con le Istituzioni, l'Università e il Sistema di alta formazione, **aumenta la propensione ad investire in Industry 4.0: 55%**

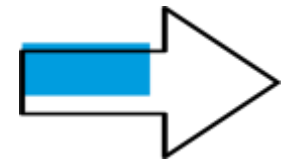
... e quindi?



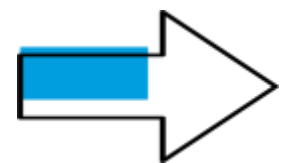
Non è vero che il family business è meno competitivo...



... potrebbe diventarlo se c'è un'eccessiva "familizzazione" del management...



... anche se l'apertura relazionale favorisce la competitività del family management



Resta il problema della transizione generazionale

GRAZIE PER L'ATTENZIONE!

Marco Pini
marco.pini@tagliacarne.it



CENTRO STUDI DELLE
CAMERE DI COMMERCIO
GUGLIELMO TAGLIACARNE



@IstTagliacarne



Centro Studi G. Tagliacarne- WWW.TAGLIACARNE.IT

INDICE

PARTE II

- La componente manageriale della domanda di lavoro
- Analisi qualitativa della domanda
- Le competenze: un indice di sintesi
- Formazione e mismatch
- L'effetto COVID: il crollo della domanda di formazione manageriale
- L'evoluzione della domanda di formazione per classe dimensionale
- Conclusioni

La componente manageriale della domanda di lavoro

I fabbisogni professionali delle imprese italiane, con riferimento alla componente manageriale

La componente **manageriale** è quella che discrimina, in termini di performance economiche, nell'ambito dell'impresa familiare



Analisi dei dati del **Progetto Excelsior**

Indagine Unioncamere sui fabbisogni professionali delle imprese private italiane dei settori industriali e dei servizi

La domanda di manager

Analisi della domanda di figure professionali di livello manageriale dal punto di vista quantitativo e qualitativo, tenendo conto delle richieste delle imprese in termini di formazione, esperienza, competenze e difficoltà incontrate nel reperire tali figure.

Analisi qualitativa della domanda

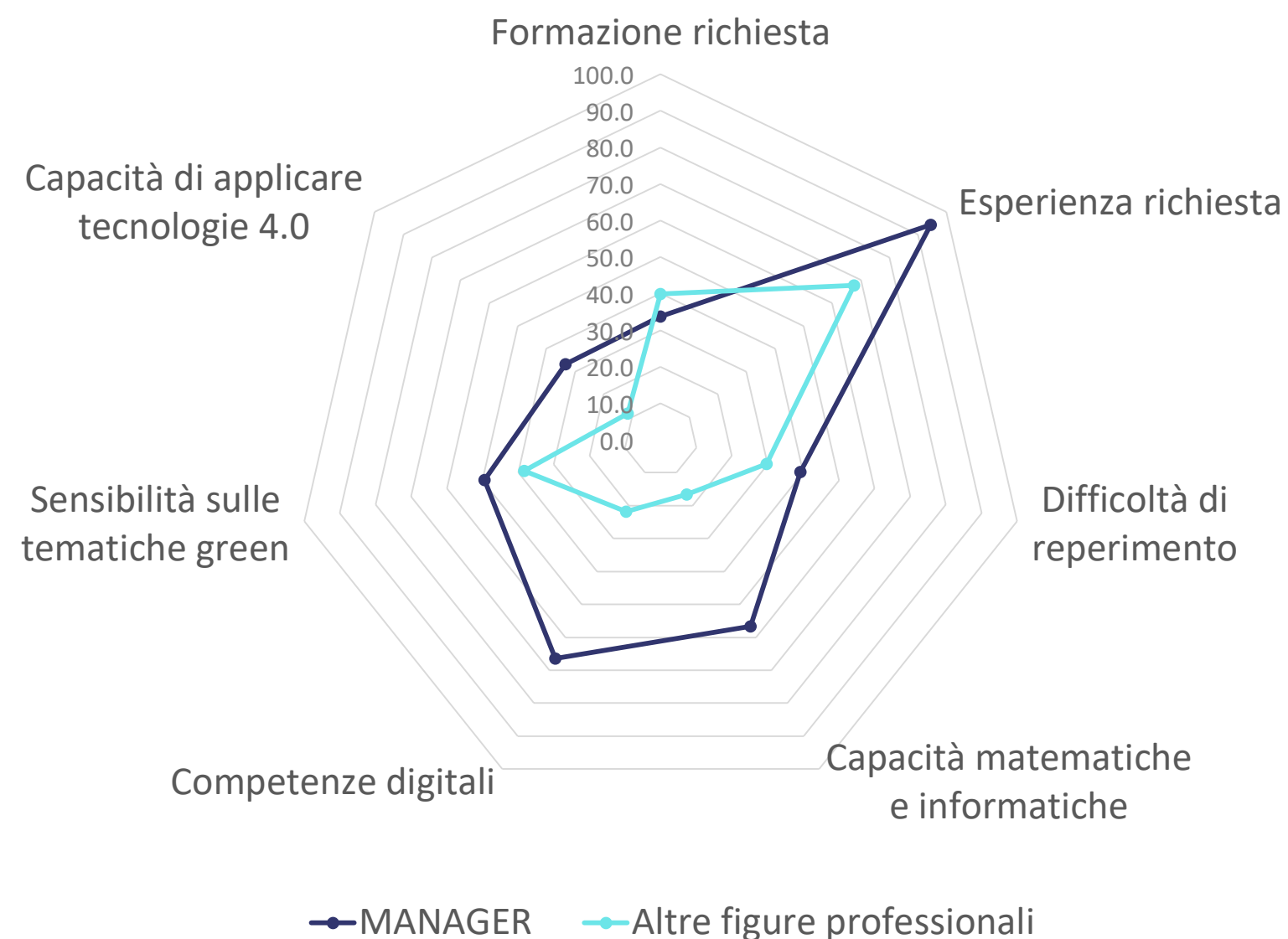
Formazione, competenze ed esperienza: cosa cercano le imprese

Le aspettative delle imprese

Caratteristiche associate alle figure professionali che le imprese prevedono di assumere. La formazione indica la necessità di effettuare attività di ulteriore formazione a favore della figura professionale da inserire in organico, attraverso corsi interni o esterni all'impresa o con altre modalità, incluso l'affiancamento.

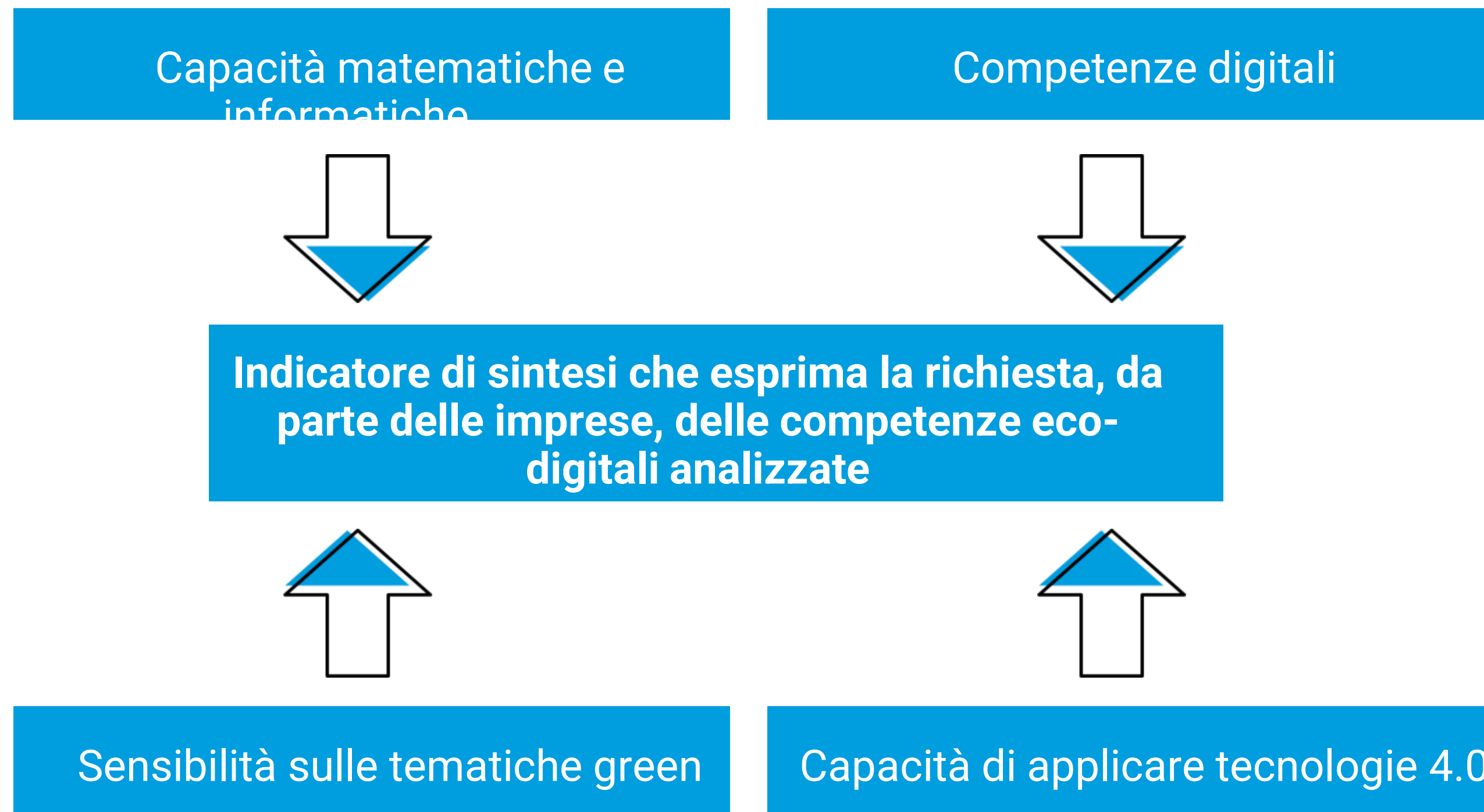
Principali caratteristiche delle entrate previste dalle imprese, per tipologia di figura professionale

Quote % sul totale delle entrate



Le competenze: un indice di sintesi

La costruzione di un unico indicatore per esprimere le competenze eco-digitali richieste dalle imprese



Competenze eco-digitali

Utilizzando il metodo degli indici relativi, sono stati **normalizzati** tramite riproporzionamento i valori calcolati per ciascuna combinazione tra livello professionale e dimensione d'impresa in modo da oscillare tra 0 e 1, facendo ricorso all'intervallo di variazione e potendo, così, mediare gli stessi ottenendo un unico indicatore.

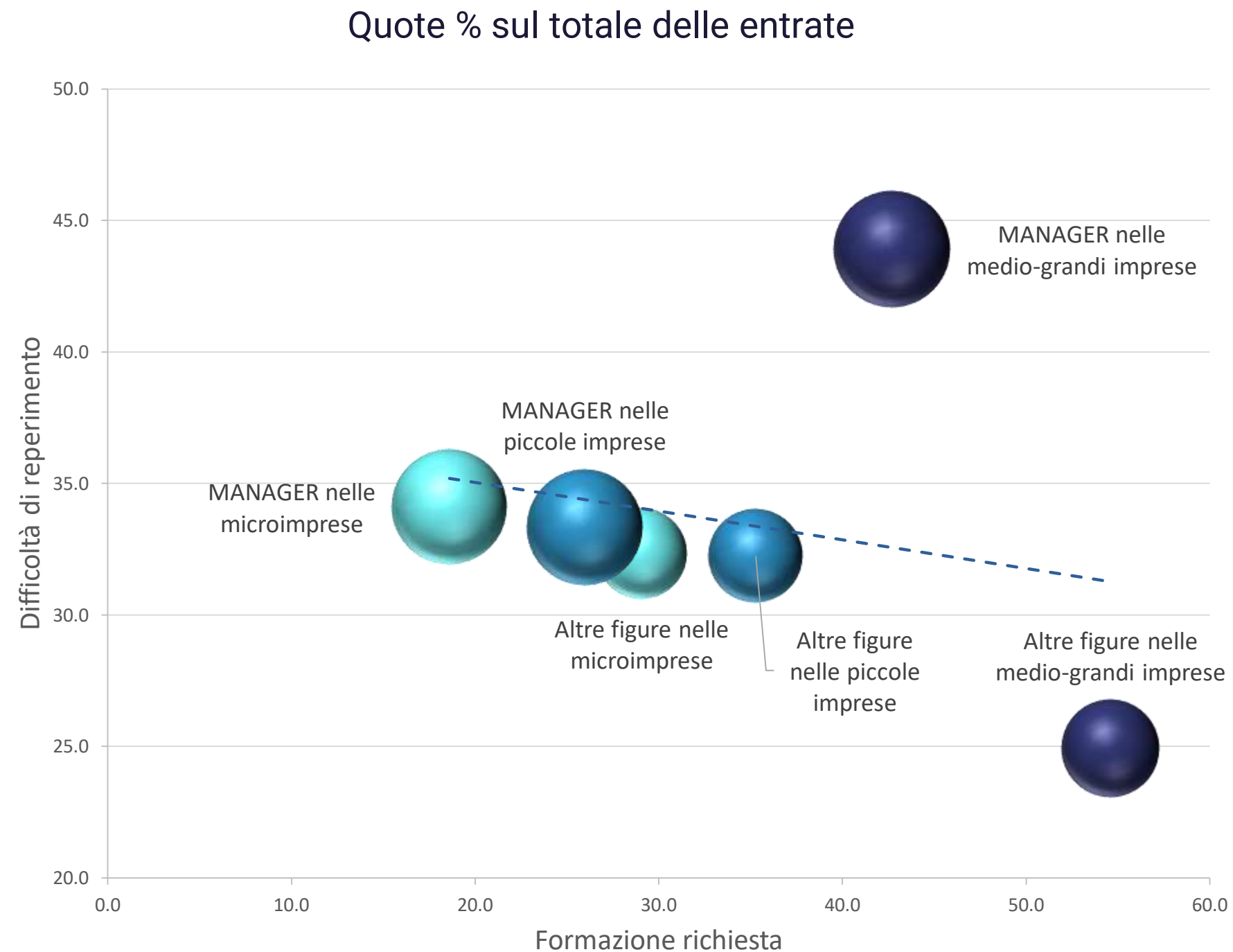
Formazione e mismatch

Come colmare il gap tra domanda e offerta di lavoro

Le dimensioni dell'analisi

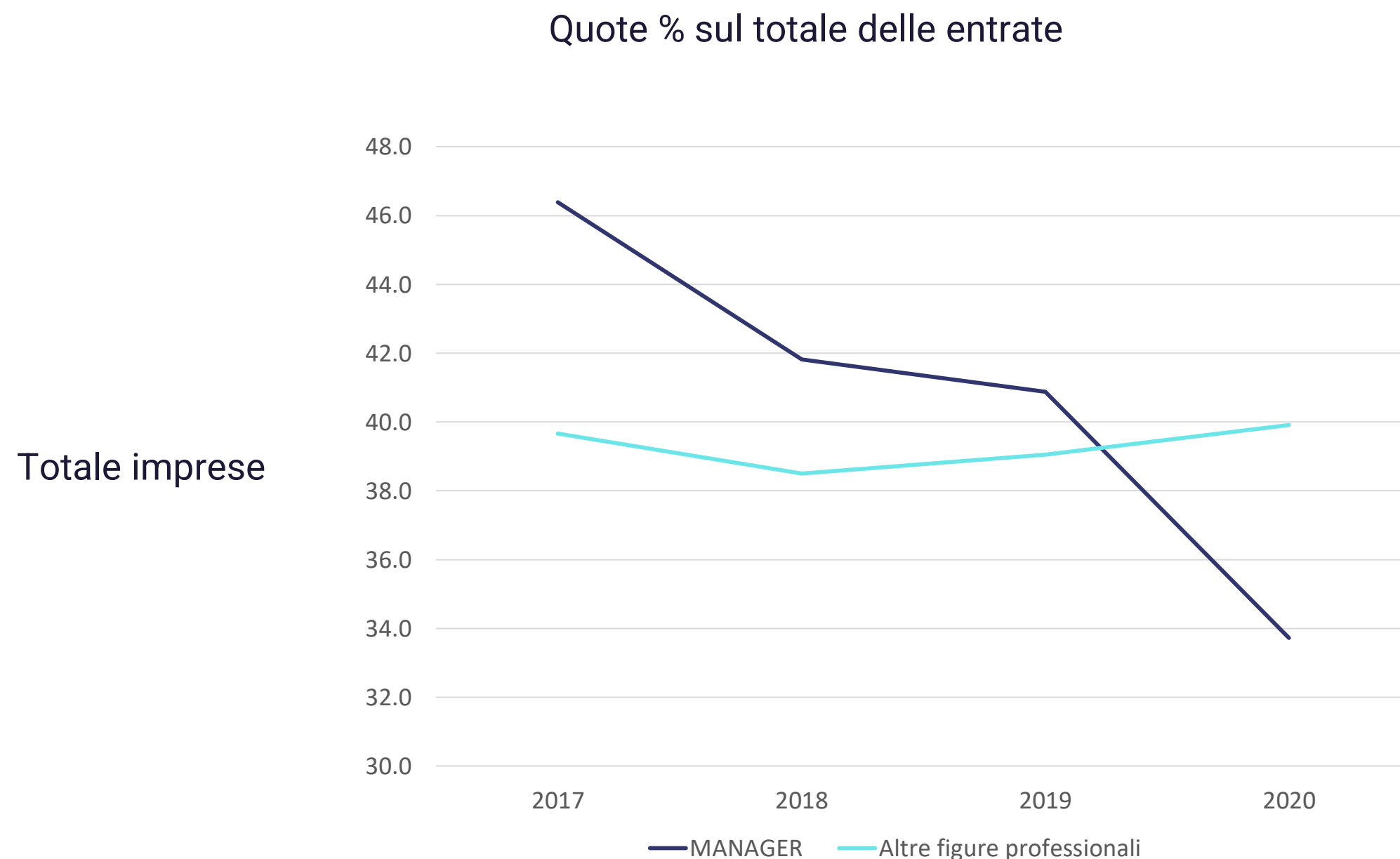
Al crescere delle richieste di formazione in entrata decrescono le difficoltà di reperimento, proxy del **mismatch**. Introducendo la dimensione aziendale, si riscontra che la necessità di formazione è correlata positivamente con la dimensione (negativamente con il livello professionale); le medio-grandi hanno maggiori difficoltà nel reperire i manager.

Difficoltà di reperimento, formazione in entrata e competenze eco-digitali richieste dalle imprese, per tipologia di figura professionale e classe dimensionale d'impresa



L'effetto COVID: il crollo della domanda di formazione manageriale

La domanda di formazione da parte delle imprese, per tipologia di figura professionale.
Anni 2017-2020



L'effetto COVID

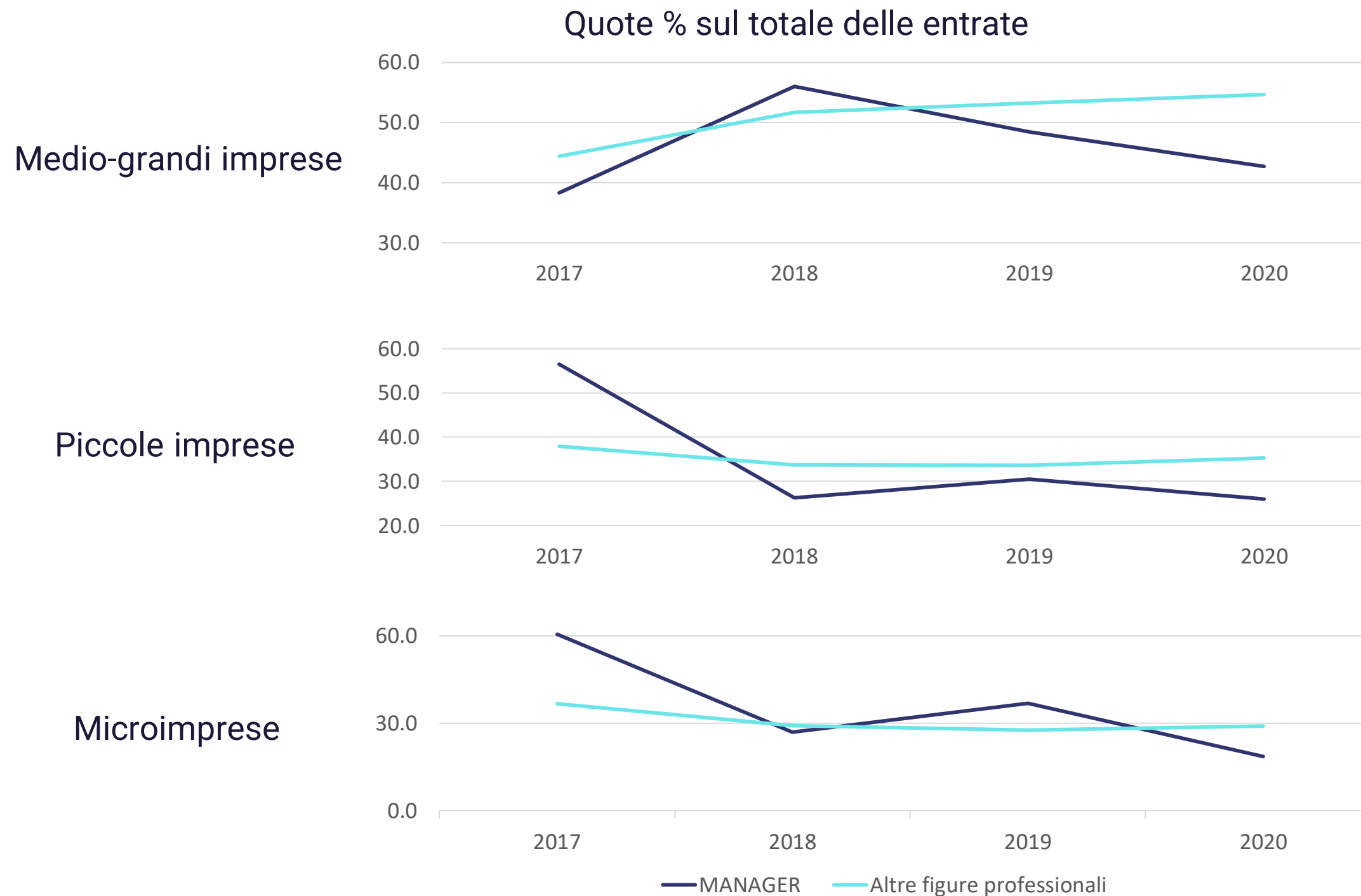
La domanda di formazione manageriale ha subito una **significativa riduzione** negli ultimi 4 anni, con particolare riferimento all'anno 2020 (dal 40,9% del 2019 al 33,7%), sul quale grava in maniera rilevante l'effetto COVID, che pare, invece, non aver impattato particolarmente sulla formazione rivolta alle altre figure professionali.

L'evoluzione della domanda di formazione per classe dimensionale

Il trend dimensionale

L'effetto COVID sulla domanda di formazione è la risultante delle flessioni sperimentate in tutte le classi dimensionali, tra il 2019 e il 2020, con particolare riferimento alle piccole imprese, che lo hanno subito maggiormente. Più resilienti le medie e grandi aziende, che hanno mostrato l'intenzione e la capacità di organizzare percorsi formativi anche in modalità remota.

La domanda di formazione da parte delle imprese, per tipologia di figura professionale e classe dimensionale d'impresa. Anni 2017-2020

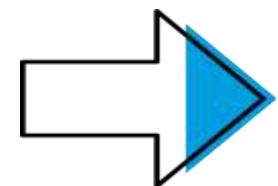


... e quindi?

le micro e piccole imprese



Meno esigenti nella richiesta di skills professionali

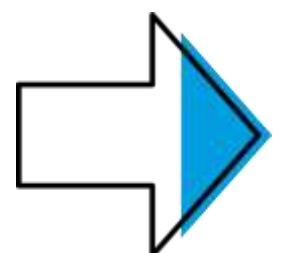


Minori difficoltà a trovare i manager

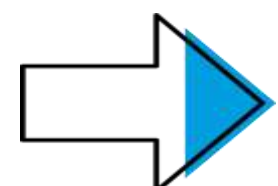


Meno orientate a fare formazione

le medio-grandi imprese



più esigenti nella richiesta di skills professionali



Maggiori difficoltà a trovare i manager



più orientate a fare formazione

In conclusione

Nel 2020 si registra un crollo della domanda di formazione manageriale, in controtendenza rispetto a quella rivolta alle altre figure professionali e in gran parte determinato dalla rilevanza dell'effetto COVID sulla microimpresa; maggiormente resilienti le medio-grandi, più strutturate e pronte a predisporre percorsi formativi alternativi.

GRAZIE PER L'ATTENZIONE!

Fabio Di Sebastiano
fabio.disebastiano@tagliacarne.it



CENTRO STUDI DELLE
CAMERE DI COMMERCIO
GUGLIELMO TAGLIACARNE



@IstTagliacarne



Centro Studi G. Tagliacarne- WWW.TAGLIACARNE.IT