

AZIENDE & COMPETITIVITÀ

00118 La formazione va
a più velocità: giovani
imprenditori più
inclinati ad investire

Longo a pag. 14

Lo scenario delineato da Asfor, **Centro studi Guglielmo Tagliacarne** e **Cuoa business school**

La formazione va a più velocità

Giovani imprenditori più inclini a investire. Il Pnrr è traino

Pagina a cura

DI ANTONIO LONGO

La formazione? Non tutti ci credono in egual misura. Tra le imprese familiari, per esempio, che hanno già una buona propensione a far crescere le risorse umane (7 su 10 stanno investendo in formazione tra il 2022 e il 2024, e lo hanno già fatto nel triennio pre-Covid), i giovani imprenditori sono quelli che dimostrano maggiore inclinazione a puntare sulla formazione. Al contrario, le imprese di piccole dimensioni faticano di più. Ma non è finita. Un grande slancio arriva dal Pnrr. Le imprese familiari che si sono attivate o che hanno in programma di attivarsi sul fronte Pnrr manifestano una maggiore propensione a investire, nel triennio 2022-24, nella formazione a favore dei dipendenti. In particolare, gli investimenti riguardano le cosiddette attività di up-skilling, ossia il miglioramento delle competenze (85% contro il 66% nel caso delle imprese che non si attiveranno sul Pnrr); re-skilling, ovvero il conseguimento di nuove competenze (74% contro 53%); intrapreneurship, cioè il miglioramento delle competenze “imprenditoriali” dei dipendenti (54% contro 36%) e nella formazione manageriale per nuovi modelli di business (44% contro 28%). È quanto emerge dal rapporto “Strategie e politiche di formazione nelle imprese familiari”, realizzato da **Asfor**, **Centro studi Guglielmo Tagliacarne** e **Cuoa business school** (edito da Franco Angeli) presentato a Roma, insieme a **Unioncamere**, nel corso

dell'evento “Il capitale umano e strategie nelle imprese familiari”. Tale “effetto pervasivo”, come evidenziano gli analisti, conferma gli obiettivi del Pnrr che riconoscono nella formazione un fattore fondamentale per supportare tanto la transizione digitale e green del sistema imprenditoriale quanto favorire l'inclusione sociale. In particolare, il Pnrr identifica l'acquisizione delle competenze digitali, tecniche e scientifiche, attraverso attività formative di up-skilling, re-skilling e riqualificazione manageriale, come strumento utile ai lavoratori per farsi trovare pronti alle sfide del mercato del lavoro e alle imprese, soprattutto alle Pmi, per aumentare la propria competitività.

«Le imprese familiari, che rappresentano l'89% del nostro tessuto produttivo, hanno già dimostrato di essere un motore di sviluppo essenziale per il Paese», evidenzia il presidente del **Centro studi Tagliacarne**, **Giuseppe Molinari**. «Per favorirne la crescita diventa, perciò, centrale investire nel capitale umano anche attraverso percorsi di formazione in grado di fare elevare le competenze necessarie a gestire, se non anticipare, i cambiamenti. Occorre, dunque, supportare questo processo, soprattutto in questo momento in cui osserviamo una flessione della quota delle imprese di famiglia disposte a fare investimenti nella crescita e nello sviluppo professionale del personale».

La spinta del Pnrr. Il focus individua altri tre effetti del Pnrr in tema di formazione aziendale. In riferimento al primo, quello trasformativo per l'innovazione dei mo-

delli di business, si evidenzia come il 28% delle imprese che investiranno nella formazione manageriale lo farà per la prima volta grazie alle risorse del Pnrr, mentre la quota delle imprese che investiranno per la prima volta nelle altre tipologie di formazione grazie al Pnrr oscilla tra il 6% e il 15%. L'effetto inclusivo del Pnrr a sostegno delle piccole imprese, invece, contribuirà a colmare parte dei gap che dividono le imprese differenti dal punto di vista dimensionale. Infine, il Pnrr esercita un effetto apertura, rispetto alla sola organizzazione di corsi interni, in quanto favorisce la formazione effettuata da soggetti esterni alle imprese, come le società di formazione professionale, a cui fa ricorso il 72% delle imprese che si sono attivate o si attiveranno sul Pnrr contro il 56% di quelle che non si attiveranno, e le istituzioni territoriali/associazioni di categoria (37% contro 21%).

Up-skilling l'attività formativa più gettonata. In base agli esiti della ricerca, il 66% delle imprese familiari ha investito tra il 2017-19 e investirà tra il 2022 e il 2024 in up-skilling, ovvero nella formazione del personale dipendente per fare crescere le attuali competenze tecnico-professionali (contro il 75% delle imprese non familiari). Mentre il 52% punterà



Superficie 102 %



sul re-skilling, cioè sullo sviluppo di nuove competenze tecnico-professionali (contro il 66%). Ma solo il 35%, come evidenziano gli analisti, sta programmando corsi per aumentare la responsabilizzazione, la capacità di iniziativa e di innovazione delle proprie risorse umane, ovvero l'intrapreneurship (contro il 53%) e il 25% per migliorare la capacità manageriale di gestire nuovi modelli di business idonei ad affrontare la duplice transizione digitale e green (contro il 43%). Nel report si sottolinea che il titolo di studio dell'imprenditore sembra incidere sulle attività formative; infatti, la quota di quelle che investono (2017-19 e 2022-24) in formazione è pari al 55% se l'imprenditore ha al massimo la licenza media e sale al 68% se ha il diploma, fino ad arrivare a toccare il 78% se è laureato. L'autofinanziamento è il principale canale al quale ricorrerà l'80% delle imprese per finanziare i percorsi formativi programmati, mentre solo il 29% usufruirà dei fondi regionali e il 23% dei fondi interprofessionali.

Al Sud crescono i corsi per cambiare il modo di fare impresa. Le imprese familiari del Mezzogiorno e gli imprenditori under 35 sembrano manifestare una maggiore consapevolezza rispetto ai profondi mutamenti in atto, infatti, numeri del report alla mano, investono di più nell'intrapreneurship rispetto a quelle del Centro-Nord (il 39% delle imprese del Mezzogiorno investirà nel 2022-24 e vi ha investito nel periodo 2017-19, contro il 34% di quelle del Centro-Nord) e nella formazione manageriale per nuovi modelli di business (30% contro il 24%).

«La valorizzazione del capitale umano è oggi la vera sfida competitiva per le imprese familiari», osserva **Marco**

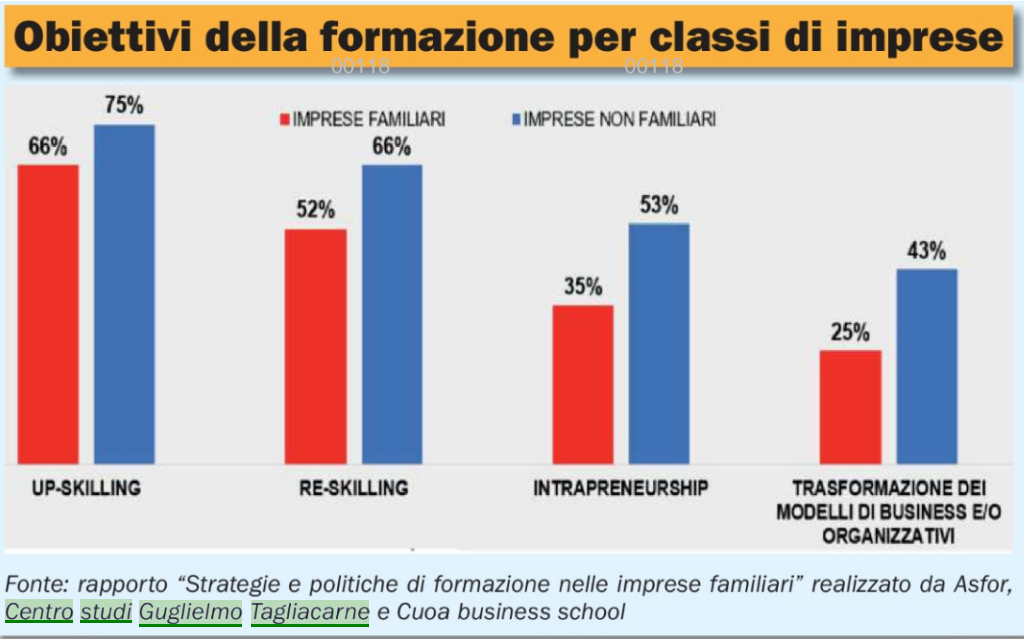
Vergeat, presidente di Asfor. «La formazione deve, perciò, aiutare le persone e le aziende ad adattarsi di più e meglio a una realtà sempre più complessa, senza perdere di vista il proprio ruolo trasformativo per fare crescere l'eccellenza e l'innovazione. Ciò comporta il superamento della tradizionale idea di efficienza della prestazione lavorativa per ricomprendere anche gli importanti aspetti intangibili. Serve una formazione che consolidi il valore del fare impresa con la partecipazione attiva delle persone, generando nuova appartenenza e un positivo approccio al lavoro».

Le difficoltà delle imprese più piccole. Gli analisti pongono all'attenzione un alert in quanto le politiche di formazione del personale fanno fatica ad affermarsi tra le aziende familiari più piccole, ossia quelle con meno di 50 addetti, che più di altre avrebbero, invece, bisogno di sviluppare il bagaglio di conoscenze del proprio personale per accompagnare i processi di sviluppo. Solo il 65% di tali realtà investirà nel triennio 2022-24 e lo ha fatto nel periodo 2017-19, contro l'86% di quelle medio-grandi. Tale trend appare più marcato per la formazione in re-skilling, segmento in cui le imprese che investiranno sono il 47% tra le piccole e il 71% nel caso delle medio-grandi, e in orientamento intra-imprenditoriale (30% contro il 54%). In generale, sette imprese familiari su dieci stanno investendo in formazione tra il 2022 e il 2024 e lo hanno già fatto nel triennio pre-Covid per fare crescere le competenze del personale impiegato ed affrontare al meglio le sfide dei cambiamenti. Nel complesso, la quota delle imprese che hanno investito nel 2017-2019 e continuerà a farlo nel 2022-2024 resta più

bassa rispetto a quella delle non familiari (69% contro 77%).

La formazione piace alle imprese giovanili. Il 73% delle imprese familiari giovanili ha investito in attività formative nel periodo 2017-19 e continuerà a farlo anche nel triennio 2022-24 in almeno una delle tipologie di formazione (contro il 68% delle imprese familiari non giovanili). Invece, nelle imprese familiari guidate da donne solo il 66% ha investito nel periodo 2017-19 e proseguirà anche nel triennio 2022-24, contro il 70% delle imprese familiari non femminili. Tuttavia, sia le aziende familiari under 35 sia quelle femminili mostrano una maggiore propensione a investire nella formazione orientata a produrre cambiamento rispetto alle altre. Il 30% delle imprese giovanili che ha investito nel 2017-19 continuerà ad investire nel 2022-24 in corsi manageriali per nuovi modelli di business, contro il 24% nel caso delle imprese non giovanili, una quota che scende al 28% nelle imprese familiari femminili ma che resta più levata di 3 punti percentuali rispetto a quelle dei loro colleghi maschi (25%). «Abbiamo delle vere eccellenze imprenditoriali, molte delle quali sono a conduzione familiare che vanno preservate e tutelate, per farlo è necessario lavorare da un lato su solidi percorsi di formazione e sviluppo delle competenze interne alle imprese e dall'altro su progetti volti ad aumentare le dimensioni delle imprese stesse», afferma **Federico Visentin**, presidente di Cuo business school. «In una competizione globale, infatti, per le imprese crescere è l'unico modo per fare un salto di qualità, che veda l'Italia come sistema economico ancora più competitivo sui mercati internazionali».

— © Riproduzione riservata — ■



ARTICOLO NON CEDIBILE AD ALTRI AD USO ESCLUSIVO DEL CLIENTE CHE LO RICEVE - 118 - L.1601 - T.1675