



COMUNICATO STAMPA

IL CAPITALE MANAGERIALE IN EUROPA

Managerializzazione e competenze per rispondere alla crisi.

La ricerca dell'Osservatorio 4.Manager presentata in un webinar in collaborazione con Confindustria Bruxelles e Federmanager.

Roma, 14 luglio 2020 – Sono stati diffusi oggi, in un webinar organizzato da 4.Manager in collaborazione con la Delegazione di Confindustria presso l'Unione europea e Federmanager, i risultati della ricerca sulla managerialità in Europa condotta dall'Osservatorio 4.Manager.

La crisi sanitaria ha investito i paesi europei in una fase di significativa trasformazione dello scenario economico, sociale, tecnologico e competitivo, impattando in modo determinante sulle politiche comunitarie. Il progetto Next Generation UE, presentato a fine maggio per stimolare la ripresa, accelerare la transizione ecologica e digitale e rafforzare competitività e resilienza della produzione europea prevede una dotazione iniziale di 750 miliardi di euro con l'obiettivo di mobilitare, a regime, almeno 1,85 trilioni di euro e intervenendo principalmente su 14 ecosistemi produttivi.

Una strategia così ambiziosa, la cui efficacia dipenderà molto dalla capacità delle singole nazioni di riformare i propri apparati burocratici e fiscali, di risolvere i limiti strutturali e di rilanciare gli investimenti verso le infrastrutture, l'economia reale e, soprattutto, le competenze manageriali.

«La ripresa economica dell'Europa - ha dichiarato **Matteo Borsani, Direttore della delegazione di Confindustria presso l'Ue** - dipenderà anche dalla capacità e dalla volontà di investire sulle competenze. Con questo progetto abbiamo voluto dare un segnale concreto dell'importanza di coinvolgere in questo percorso anche i manager».

Nella sola Italia, secondo il Cerved Industry Forecast (maggio 2020) a seguito della crisi le imprese potrebbero perdere tra 509 e 671 miliardi di fatturato nel biennio 2020-2021. Il mercato del lavoro è senza dubbio l'ambito economico che la crisi innescata dal COVID-19 colpirà con più durezza. Tuttavia, la pandemia ha innescato trasformazioni che potrebbero anche incrementare la domanda di professionalità con competenze elevate e innovative.

In tale prospettiva, un aspetto critico è rappresentato dagli skillgap del mercato del lavoro. Il disallineamento tra competenze offerte e richieste diventa ancora più evidente anche considerando solo la trasformazione digitale, ulteriormente accelerata dalla pandemia e che sta cambiando profondamente i modelli di business di intere filiere.

Milioni di imprese, in poche settimane, hanno radicalmente modificato i modelli organizzativi, diversificato prodotti e servizi offerti, aperto o rafforzato canali commerciali online, esternalizzato interi processi produttivi verso aree geografiche meno colpite dal virus, modificato le catene di approvvigionamento, internalizzato lavorazioni che venivano affidate all'esterno.

Nella discontinuità epocale determinata dal Covid, e più in generale in una fase storica caratterizzata dal susseguirsi di "cigni neri" (si pensi alla Brexit) le competenze manageriali assumono un'importanza fondamentale per garantire resilienza, reattività e capacità di cambiamento e in tale ottica rappresentano una infrastruttura fondamentale per la tenuta e lo sviluppo della produzione e dell'occupazione, per la competitività delle imprese sui rispettivi mercati e per la competitività internazionale dei Paesi.

«Il management è infrastruttura, intangibile ma fondamentale, del sistema produttivo - ha dichiarato **Fulvio D'Alvia, Direttore Generale di 4.Manager** - la sua crescita va pianificata; necessita di politiche dedicate, a livello europeo e nazionale; abilita e accelera la crescita di tutto il capitale umano delle imprese; consente di stare al passo con l'accelerazione tecnologica (digitalizzazione, innovazione, IOT, smart working, e-commerce, economia circolare, learning agility Vs. obsolescenza delle competenze), aiuta a colmare gli skill gap nel mercato del lavoro».

Secondo l'Osservatorio 4.Manager, l'importanza della competenza manageriale quale fattore di competitività non sembra essere ancora sufficientemente considerata dalle istituzioni comunitarie che producono "visioni" e politiche di lungo periodo (es: transizione energetica, green deal, gender equality) ma trascurano la promozione, lo sviluppo e la diffusione della managerializzazione a tutti i livelli.

Che ci sia necessità di porre maggiore attenzione alle figure manageriali in Europa, sembra essere confermato anche dai dati sull'occupazione. Dal 2005 al 2019, mentre in Europa l'occupazione totale è aumentata del 9%, la popolazione manageriale si è ridotta del 20%, passando dall'8% al 6% attuale della popolazione occupata, pari a 13,5 milioni.

Un patrimonio di competenze, penalizzato anche sotto il profilo del gender gap. Nella categoria sono le donne il 35% del totale dei manager europei e in Italia appena 27,5%. Sotto il profilo retributivo in Europa le manager guadagnano in media il 30% in meno rispetto ai loro colleghi maschi, in Italia il 36% in meno.

Tra le esperienze più significative analizzate dallo studio, Francia e Italia esprimono best practice nella promozione della managerializzazione: la prima con APEC - Association Pour l'Emploi des Cadres - che promuove le competenze manageriali, la seconda con 4.Manager - ente bilaterale creato da Confindustria e Federmanager - che promuove competenze manageriali, gender equality e politiche attive del lavoro, con un focus particolare sulle PMI.

I gap di managerializzazione sono infatti evidenti soprattutto nel segmento PMI e quindi particolarmente evidenti in Italia che ha in questo segmento l'asse portante della sua economia. Le PMI italiane brillano per capacità imprenditoriali ma diventano vulnerabili nei momenti di forte discontinuità e nei passaggi generazionali a causa di una insufficiente struttura manageriale.

Sul mercato italiano delle competenze manageriali, l'Osservatorio 4.Manager ha stimato che quasi un terzo dei manager industriali è attualmente impiegato in filiere sulle quali il lockdown ha prodotto effetti significativi, severi o addirittura catastrofici e che nel 18% dei casi la crisi avrà un impatto negativo in termini occupazionali e remunerativi.