



Imprenditori e Dirigenti:
attori centrali per lo sviluppo
innovativo e sostenibile del
Mezzogiorno

Executive Summary

Roma, Settembre 2023

SOMMARIO

OSSERVATORIO 4.MANAGER.....	2
TAG.....	3
Premessa	4
Executive Summary	7
Imprese attive	7
Forza lavoro	8
Settori ATECO.....	11
Indice di managerialità.....	12
Entrate e Assunzioni	15
Difficoltà di reperimento	17
PMI Innovative	19
Start-Up Innovative.....	21
Piattaforme di networking professionale	25
METODOLOGIA	27

OSSERVATORIO 4.MANAGER

L'Osservatorio 4.Manager è uno strumento voluto da Confindustria e Federmanager con l'obiettivo di individuare e analizzare i trend economici, di mercato, tecnologici, normativi e socio-culturali che condizionano l'evolvere delle competenze manageriali nel nostro Paese. Ha inoltre l'obiettivo di monitorare e individuare le buone pratiche nel campo del welfare aziendale e dei rapporti tra imprese e manager.

Dal punto di vista operativo, l'Osservatorio raccoglie, aggrega ed elabora dati e ispira e fornisce suggerimenti di policy orientate al cambiamento della cultura industriale. Tutto ciò si traduce anche in una mappatura continuativa sia della domanda e dell'offerta di competenze manageriali, sia dei gap e dei fattori di attrito all'incontro tra domanda e offerta.

L'Osservatorio coordina un Network di organismi istituzionali, università e centri-studi al fine di condividere informazioni, confrontarsi sui temi delle Politiche Attive e costruire possibili sinergie e progetti comuni; inoltre, attiva focus su aree tematiche di particolare rilievo per lo sviluppo delle PMI e del capitale manageriale, monitora le best practices e le iniziative pubbliche per la crescita e la diffusione delle competenze manageriali, attiva iniziative di open innovation nell'ambito delle policy per incentivare la diffusione delle competenze manageriali nelle imprese italiane.

Il presente Rapporto è stato elaborato dall'Osservatorio 4.Manager con il coordinamento scientifico di Giuseppe Torre e l'indirizzo generale di Fulvio D'Alvia, Direttore Generale di 4.Manager.

Il lavoro è stato condotto dall'Osservatorio 4.Manager con la partecipazione di Simona De Quattro e Ciro Ascione di 4.Manager.

Lo studio è stato realizzato da: Anna Gigante (Direzione di ricerca); Marco Cilli (Project Management); Eleonora Destro Castaniti (Ricerca); Simona Palladino (Ricerca); Angelina De Marco (Consulenza di ricerca); Angela Geracitano (Data Analysis).

TAG

Manager, Dirigenti, Imprese, Meridione, PMI Innovative, Start-up Innovative, Movimprese, INPS, Unioncamere-Excelsior, Camere di Commercio.

PREMESSA

Nell'ultimo Rapporto sulle imprese dell'ISTAT¹ sulla struttura, sui comportamenti e sulle performance delle imprese si evidenzia come **le differenze economiche tra Centro, Nord e Mezzogiorno in Italia siano direttamente riconducibili a quelle relative al numero di imprese sul territorio, alla dimensione delle imprese esistenti e all'orientamento di queste in settori a produttività più o meno elevata.**

Il Rapporto mette in evidenza, innanzitutto, **la densità di imprese in relazione alla popolazione in età di lavoro** (a livello nazionale pari a 121 per mille residenti tra i 20 e i 65 anni), che raggiunge il suo picco di 135 per mille in alcune regioni del Nord e Centro Italia, mentre in altre del Mezzogiorno si assesta intorno o sotto al 100%. Si osserva, inoltre, una differenza in termini di addetti: si va da valori prossimi o superiori al 700% in Lombardia, nelle province emiliane, a Bolzano e Prato, fino a 1.081 nella città metropolitana di Milano, a valori sotto i 250 in Calabria e Sicilia. Tale scenario risulta correlato a una **minore presenza di imprese industriali e nei servizi non commerciali**. Inoltre, nel Mezzogiorno le imprese sono caratterizzate da **dimensioni medie più piccole rispetto al Centro e al Nord**: di quasi il 35% per il complesso delle attività, nel commercio e nella logistica e di circa il 50% nell'Industria in senso stretto e nei Servizi ICT.

Le caratteristiche degli assetti proprietari e di gestione delle imprese, d'altra parte, costituiscono un ulteriore aspetto rilevante dal punto di vista economico, per le implicazioni che esse hanno sulla capacità competitiva del sistema produttivo. In particolare, proprio le dimensioni ridotte delle imprese italiane, come anche le problematiche di crescita e di riallocazione settoriale, sono spesso associate alla presenza di strutture organizzative che presentano un modello di controllo e gestione a carattere personale o familiare. Nel 2018, il 75,2% delle imprese con almeno 3 addetti risultava controllato, direttamente o indirettamente, da una persona fisica o una famiglia. Tale incidenza, sfiora l'80% nelle microimprese (tra i 3 e i 9 addetti), scende al 51% nelle medie imprese (da 50 a 249 addetti) e fino al 37% in quelle di dimensioni maggiori. Tali indicatori di densità, di dimensione e di assetto proprietario e gestionale sono maggiormente diffusi nei sistemi produttivi delle regioni del Mezzogiorno e potrebbero essere ricondotti a variabili **strutturali/comportamentali che potrebbero concorrere ad un rallentamento nel passaggio generazionale** all'interno delle imprese.

¹ ISTAT (2021) *Rapporto sulle Imprese 2021 Struttura, Comportamenti e performance dal censimento permanente*.

Anche in un recente lavoro condotto dalla **Banca d'Italia**² si evidenzia come nelle regioni meridionali siano accentuati i tratti tipici del sistema produttivo nazionale, tra i quali il ruolo preponderante di micro imprese e di attività a controllo familiare, il cui impiego richiede una maggiore complementarità tra capitale umano e capacità organizzative e tecnologiche. **Le regioni del Sud, inoltre, risultano specializzate in comparti che presentano minori investimenti in ricerca e sviluppo rispetto al Centro e al Nord, fatta eccezione per le nuove attività di impresa come, ad esempio, le Start-up.**

Il lavoro della Banca d'Italia richiama anche i risultati di due studi condotti nel 2022. Il primo, «Demography and entrepreneurship in Italy (1961-2011)» di Barbiellini Amidei et al., dimostra **l'esistenza di una differenza strutturale nel profilo demografico degli imprenditori del comparto industriale tra Mezzogiorno e Centro Nord.** Al Sud la probabilità di essere imprenditore risulta sistematicamente più alta nelle aree con una popolazione più anziana, mentre è inferiore per le classi di età più giovane. Tale fenomeno è in parte ricollegabile ai maggiori ostacoli all'uscita delle imprese meridionali, soprattutto quelle più anziane, con l'esistenza di **processi di selezione e riallocazione meno intensi e frequenti.**

Nel secondo studio, «*Ownership, governance, management and firm performance: evidence from Italian firms*» di Baltrunaite et al. si sottolineano le **differenze tra macro-aree nelle dotazioni di capitale umano degli imprenditori e dei manager.** La percentuale di imprenditori laureati nel Centro e al Nord è superiore di quasi due punti percentuali rispetto al Meridione e di circa 14 punti percentuali per i manager. Tra le due aree del Paese, emergono differenze anche nei campi di studio degli imprenditori e dei manager laureati; titoli di studio in economia e, tra i manager, in materie STEM (Scienze, Tecnologie, Ingegneria o Matematica) sono relativamente più diffusi al Centro Nord rispetto al Mezzogiorno, in cui invece prevalgono, soprattutto tra gli imprenditori, le lauree in materie giuridiche.

Le differenze nella dotazione di capitale umano potrebbero giocare un ruolo importante per il successo delle imprese e per la loro resilienza di fronte a shock avversi. Un imprenditore con un titolo di studio universitario, infatti, può tendere ad adottare **pratiche manageriali di migliore qualità che si riflettono in tassi di innovazione più elevati e nell'adozione di tecnologie digitali**³. Come mostrato da diversi studi, a parità di caratteristiche, **le imprese guidate da imprenditori**

² Banca d'Italia (2022), *Il divario Nord-Sud: sviluppo economico e intervento pubblico*.

³ Calvino F., S. De Santis, I. Desnoyers-James, S. Formai, I. Goretti, S. Lombardi, F. Manaresi, G. Perani (2022), *Closing the Italian digital gap. The role of skills, intangibles, and policies*. OECD Science, Technology and Industry Policy papers, n. 126.

e manager laureati tendono a loro volta ad assumere una più alta quota di dipendenti laureati. Nel report precedentemente citato di Baltrunaite et al., si stima che il minore capitale umano degli imprenditori meridionali spieghi circa un decimo del differenziale nelle dimensioni delle unità produttive tra le due aree del Paese. La minore dimensione di impresa potrebbe, tuttavia, essere anche il frutto di una scelta consapevole. In un contesto caratterizzato da una serie di problematiche complesse, gli imprenditori potrebbero essere indotti a preferire un'organizzazione dell'attività a livello familiare, unita a dimensioni aziendali più ridotte, al fine di diminuire il ricorso a manager esterni o nuovi soci, con la conseguenza di una **maggior presenza di imprese familiari nel Mezzogiorno, anche a parità di composizione settoriale.** Difatti, rispetto alle altre aree geografiche considerate, le imprese familiari meridionali fanno minore ricorso a manager esterni.

EXECUTIVE SUMMARY

IMPRESE ATTIVE

I risultati dei lavori sopra richiamati contribuiscono a costruire un quadro all'interno del quale dare una chiave di lettura più strutturata dei dati osservati ed esaminati per la redazione del presente Rapporto di ricerca.

La lettura dei dati Movimprese mette in evidenza, per il periodo 2018-2022, **una contrazione delle imprese attive su tutto il territorio nazionale**, ad eccezione del **Mezzogiorno**, in cui si evidenzia una **crescita** pari al **+2,2%**.

L'andamento complessivo evidenziato per il totale delle imprese attive si conferma **anche per il settore manifatturiero**, con la differenza che, seppur in misura minore rispetto alle altre aree geografiche considerate, anche nel **Mezzogiorno** si assiste a una **contrazione delle imprese attive (-2,9%)**.

IMPRESE ATTIVE | TREND AREA GEOGRAFICA | 2018-2022

IMPRESE ATTIVE TOTALI					IMPRESE ATTIVE MANIFATTURIERO				
	NORD	CENTRO	SUD E ISOLE	TOTALE ITALIA		NORD	CENTRO	SUD E ISOLE	TOTALE ITALIA
2018	2.375.186	1.075.425	1.700.132	5.150.743	2018	253.185	101.117	131.341	485.643
2019	2.362.639	1.075.558	1.699.481	5.137.678	2019	249.149	100.025	130.031	479.205
2020	2.352.665	1.078.555	1.716.294	5.147.514	2020	244.301	99.046	129.961	473.308
2021	2.367.275	1.055.888	1.741.668	5.164.831	2021	241.876	95.944	129.638	467.458
2022	2.352.512	1.039.560	1.737.263	5.129.335	2022	236.663	92.792	127.545	457.000
Var.% 22-18	-1,0%	-3,3%	2,2%	-0,4%	Var.% 22-18	-6,5%	-8,2%	-2,9%	-5,9%

Fonte dati | Movimprese

FORZA LAVORO

Per quanto riguarda il **grado di capitalizzazione manageriale delle imprese del Mezzogiorno** è possibile esaminare il fenomeno pre e post pandemia, evidenziando una situazione in **leggera evoluzione** e che presenta ancora ampi margini di miglioramento.

Per il complesso dei rapporti di lavoro dipendente con qualifica dirigenziale (monitorati attraverso dati INPS) ciò che emerge è che i dipendenti con posizioni dirigenziali passano da 121.363 a 131.910 unità (+8,7%), ascrivibile solo in minima parte (+0,7%) al comparto manifatturiero.

Isolando i soli **contratti dirigenziali a tempo indeterminato**, si osserva un trend di crescita del +4,1%, con il numero di posizioni che passano dai 118.047 del 2019 a 122.839 del 2021, raggiungendo il nuovo massimo storico.

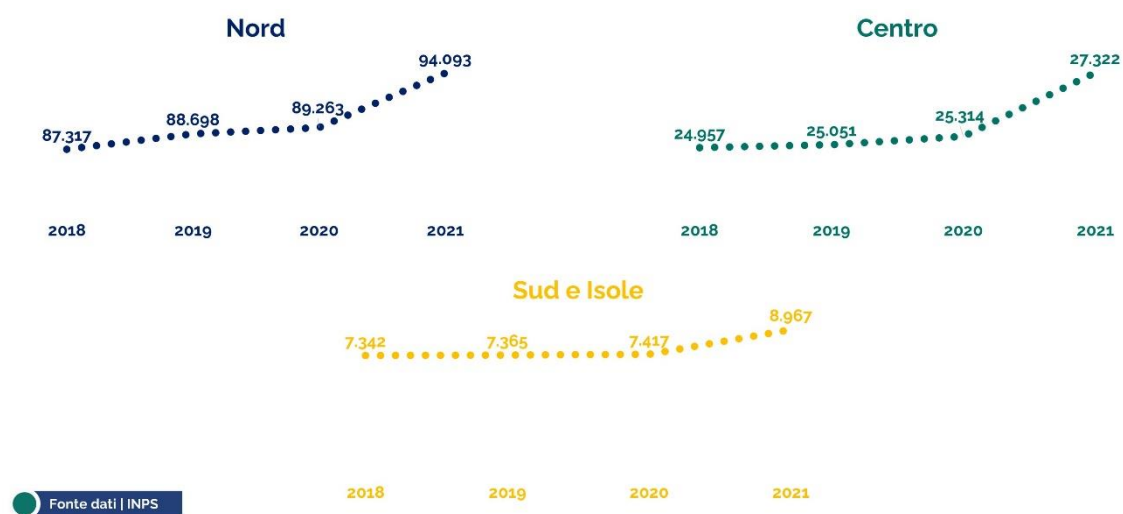
Solo nel periodo 2020-2021 è stato registrato un aumento di 8.344 unità di posizioni dirigenziali che, in larga parte, rappresentano il recupero di quanto si era perso nel periodo delle restrizioni alle attività economica correlate al diffondersi della pandemia da Covid-19.

Nello specifico, per le regioni del Mezzogiorno per il periodo 2018-2021, il numero dei dirigenti è cresciuto del 22,1%, passando da 7.342 a 8.967 unità.

Nel periodo osservato, tuttavia, non si evidenziano particolari recuperi strutturali per le aree del Mezzogiorno: difatti, la distribuzione dei dirigenti per aree geografiche rimane invariata. **La quota dei dirigenti nelle regioni del Mezzogiorno, per il 2021, si attesta al 6,8%, oltre al 20% nel Centro Italia e oltre il 70% al Nord.**

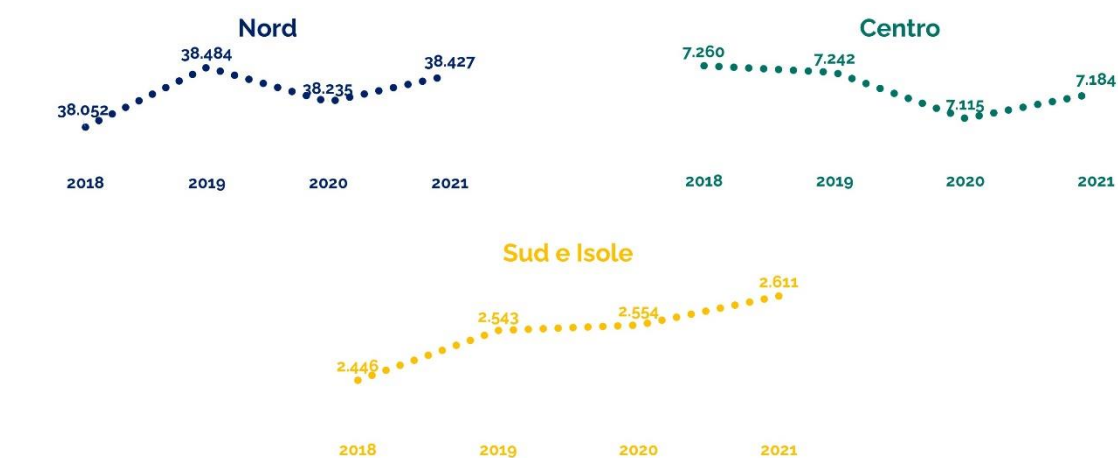
La debolezza strutturale del tasso di managerialità nel Mezzogiorno è resa ancora più evidente se si osserva l'incidenza dirigenziale (numero di dirigenti dipendenti per 1.000 dipendenti) che per sistema "Paese" si assesta nel 2021 a 8,1, mentre nelle regioni del Mezzogiorno per il 2021 è pari a 2,3.

DIRIGENTI | TREND AREA GEOGRAFICA | 2018-2021



NOTA: I Dati sono stati analizzati al netto della sezione Estero.

DIRIGENTI | TREND | MANIFATTURIERO AREA GEOGRAFICA | 2018-2021



NOTA: I Dati sono stati analizzati al netto della sezione Estero.

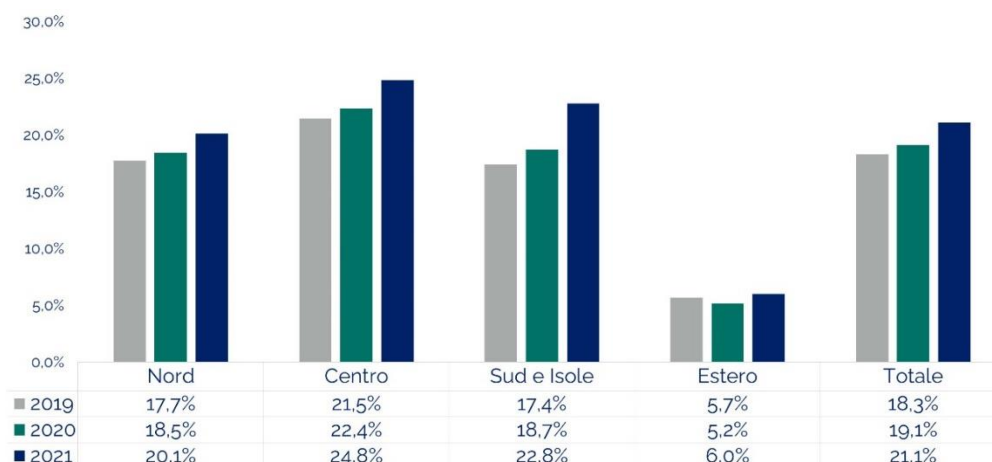
DIRIGENTI | TREND | TEMPO INDETERMINATO REGIONE | 2019-2021

	2019 (N)	2020 (N)	2021 (N)	Var. 2021-2019	Var. % 2021-2019
Lombardia	51.661	52.367	54.381	2.720	5,3%
Lazio	17.998	18.144	19.086	1.088	6,0%
Piemonte	9.879	9.853	10.290	411	4,2%
Emilia-Romagna	10.119	10.069	10.162	43	0,4%
Veneto	8.058	8.090	8.309	251	3,1%
Toscana	4.133	4.139	4.316	183	4,4%
Liguria	2.603	2.628	2.658	55	2,1%
Campania	2.270	2.285	2.415	145	6,4%
Friuli-Venezia Giulia	1.740	1.724	1.751	11	0,6%
Trentino-Alto Adige	1.435	1.426	1.464	29	2,0%
Puglia	1.353	1.362	1.403	50	3,7%
Sicilia	1.320	1.309	1.333	13	1,0%
Marche	1.188	1.191	1.185	-3	-0,3%
Abruzzo	888	869	876	-12	-1,4%
Umbria	649	653	660	11	1,7%
Sardegna	395	401	406	11	2,8%
Calabria	256	231	248	-8	-3,1%
Basilicata	136	141	167	31	22,8%
Molise	129	132	131	2	1,6%
Valle d'Aosta	95	94	93	-2	-2,1%
Esterio	1.742	1.557	1.505	-237	-13,6%
Totale ITALIA	118.047	118.665	122.839	4.792	4,1%

Fonte: Elaborazione Osservatorio 4.Manager su dati INPS. Riferimento Report «22 203 A1 Dirigenti Impresa INPS 2021: Focus distribuzione territoriale».

Con riferimento all'aspetto della **presenza femminile nelle posizioni dirigenziali**, le regioni del **Mezzogiorno ottengono performance migliori degli altri contesti geografici osservati**, nel 2021 la quota di dirigenti donna nel Mezzogiorno si attesta al 22,8%, collocandosi subito dopo le regioni del Centro (24,8%). Le regioni del Mezzogiorno sono anche quelle più dinamiche, presentando una crescita più alta in termini variazione di punti percentuali della quota di dirigenti donne, che passa dal 17,4% del 2019 al 22,8% del 2021.

DIRIGENTI DONNE | TREND INCIDENZA * AREA GEOGRAFICA | 2019-2021



Fonte: Elaborazione Osservatorio 4.Manager su dati INPS. Riferimento Report «22 203 A1 Dirigenti Impresa INPS 2021».

SETTORI ATECO

Dall'analisi dei dati relativi alla distribuzione delle posizioni dirigenziali per settore di attività economica, emerge che il **settore ATECO «Attività manifatturiere»** assorba la **quota relativamente più consistente di dirigenti in tutti i contesti geografici** osservati. Nelle regioni del Mezzogiorno, il settore vale poco meno di un terzo di tutte le posizioni dirigenziali. Una concentrazione più elevata si registra al Nord (40,8%), mentre al Centro la densità dirigenziale del manifatturiero si ferma al 26,3%.

Sempre in tema di distribuzione manageriale all'interno dell'area geografica considerata, si osservano concentrazioni maggiormente significative per le attività di Noleggio ed in alcuni settori delle *public utilities*, quali il settore della Sanità e assistenza sociale, quello della Fornitura di acqua, reti fognarie e attività di gestione rifiuti e risanamento.

DIRIGENTI

SETTORI ATECO * AREA GEOGRAFICA | ANNO 2021

	NORD	CENTRO	SUD E ISOLE	ESTERO
Attività manifatturiere	40,8%	26,3%	29,1%	43,6%
Attività finanziarie e assicurative	11,8%	8,8%	4,9%	12,3%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli	10,3%	6,1%	4,6%	4,3%
Servizi di informazione e comunicazione	8,8%	14,7%	5,6%	2,2%
Attività professionali, scientifiche e tecniche	7,7%	6,1%	3,8%	2,7%
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	5,1%	6,5%	17,1%	1,2%
Sanità e assistenza sociale	5,0%	10,6%	15,9%	0,0%
Trasporto e magazzinaggio	2,6%	6,3%	5,9%	1,6%
Costruzioni	1,6%	2,4%	3,5%	15,5%
Altre attività di servizi	1,6%	3,0%	2,3%	0,1%
Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	1,0%	3,0%	1,8%	0,8%
Estrazione di minerali da cave e miniere	0,8%	1,0%	0,6%	15,4%
Attività immobiliari	0,8%	0,8%	0,2%	0,1%
Fornitura di acqua, reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	0,7%	0,8%	2,1%	0,1%
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	0,5%	1,2%	0,7%	0,3%
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	0,5%	0,5%	1,0%	0,1%
Istruzione	0,2%	2,0%	0,8%	0,0%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte dati | INPS

INDICE DI MANAGERIALITÀ

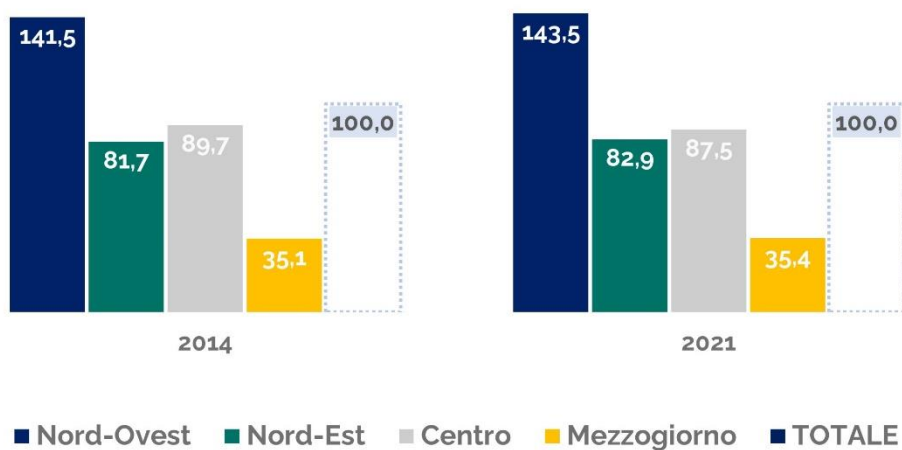
La locuzione **“Indice di managerialità”** indica, in questa sede, strumenti statistici volti a sintetizzare l’andamento temporale e a effettuare confronti territoriali, temporali e settoriali, in termini di incidenza della presenza manageriale all’interno di attività produttive. In questa elaborazione gli indici riportati sono stati costruiti a partire da tre variabili ricavate dai dati forniti dall’“Osservatorio sul lavoro dipendente delle imprese private non agricole” dell’INPS: numero annuale di lavoratori; numero delle giornate retribuite; monte retribuzioni.

L’indice territoriale di managerialità elaborato dall’Osservatorio 4.Manager restituisce l’immagine di un sistema produttivo manifatturiero che, dal punto di vista manageriale, è articolato in tre grandi aree molto diverse:

- nel Nord-Ovest l’indice di managerialità nel 2021 raggiunge un valore di oltre 43 punti centesimali superiore alla media nazionale
- i valori dell’indice nel Nord-Est e nel Centro sono abbastanza simili (rispettivamente 82,9 e 87,5), anche se il Centro, rispetto al 2014, è l’unica area geografica in cui si osserva un decremento dell’indice di managerialità
- **nel Mezzogiorno l’indice aumenta rispetto al 2014 (35,1 nel 2014 e 35,4 nel 2021), pur mantenendo un valore pari a un quarto di quello del Nord-Ovest.**

In relazione al **Mezzogiorno**, le province che presentano i valori dell’indice più alti sono **Pescara (81,6)**, **L’Aquila (76,4)**, **Catania (58,6)**, **Chieti (56,6)** e **Siracusa (50,7)**, seppur collocandosi nella fascia di valori classificati «bassi», ovvero compresi tra 50 e 90.

INDICE DI MANAGERIALITÀ | ATTIVITÀ MANIFATTURIERE AREA GEOGRAFICA SU BASE 2021 | 2014-2021



Fonte: Elaborazione Osservatorio 4.Manager su dati INPS - Osservatorio sui lavoratori dipendenti (dati di calcolo annuali) Riferimento Report «22 203 A2.4 Indice di managerialità».

INDICE DI MANAGERIALITÀ | PROVINCE ^{1/2} ANNO 2021

Totale ITALIA	100,00	BASSI (50-90)	MOLTO BASSI (<50)		
		Reggio Emilia	89,9	Caserta	48,8
		Biella	88,5	Sondrio	46,8
Estero	1.318,2	Ravenna	86,8	Imperia	46,1
Milano	258,8	Verona	85,7	Rovigo	45,6
Roma	248,9	Siena	85,1	Napoli	44,0
Trieste	177,8	Pescara	81,6	Pistoia	37,6
Genova	167,4	Cremona	79,8	Ascoli Piceno	37,6
Torino	150,4	Forlì -Cesena	78,7	Arezzo	36,5
Varese	146,3	Livorno	78,3	Pesaro e Urbino	35,7
Bologna	134,8	Lecco	77,1	Benevento	34,7
		L'Aquila	76,4	Cagliari	33,6
		La Spezia	75,9	Salerno	33,2
Parma	127,7	Asti	75,7	Messina	32,9
Savona	125,8	Belluno	74,3	Viterbo	32,2
Vercelli	118,3	Provi. Autonoma di Trento	72,8	Brindisi	32,1
Lodi	114,0	Padova	71,2	Bari	31,6
		Rieti	69,7	Avellino	29,7
		Pordenone	68,1	Teramo	29,7
Bergamo	107,3	Vicenza	67,7	Matera	28,9
		Prov. Autonoma di			
Novara	105,7	Bolzano	67,6	Vibo Valentia	27,7

Nota: Le unità territoriali sono state suddivise in cinque classi in ragione del valore assunto dall'indice territoriale (Italia=100): Molto alto (>130), Alto (110-130), Intermedio (90-110), Basso (50-90), Molto basso (<50).

Fonte: Elaborazione Osservatorio 4.Manager su dati INPS - Osservatorio sui lavoratori dipendenti (dati di calcolo annuali) Riferimento Report «22 203 Az.4 Indice di managerialità».

INDICE DI MANAGERIALITÀ | PROVINCE ^{2/2} ANNO 2021

Totale ITALIA	100,00	BASSI (50-90)		MOLTO BASSI (<50)	
Lucca	104,1	Ferrara	65,3	Isernia	27,6
Alessandria	103,3	Treviso	63,0	Macerata	27,0
Modena	100,5	Udine	62,9	Campobasso	26,3
Cuneo	98,2	Rimini	61,6	Taranto	24,3
Como	94,9	Perugia	60,4	Grosseto	24,2
Firenze	94,8	Pisa	59,7	Trapani	21,9
Latina	94,7	Catania	58,6	Catanzaro	21,7
Pavia	91,7	Verbano -Cusio-Ossola	58,4	Caltanissetta	20,9
Piacenza	90,3	Brescia	57,2	Palermo	20,2
		Aosta	57,0	Agrigento	18,5
		Chieti	56,6	Reggio Calabria	17,8
		Massa -Carrara	56,3	Potenza	17,3
		Mantova	56,2	Foggia	17,1
		Ancona	55,5	Oristano	15,9
		Terni	53,2	Lecce	14,9
		Venezia	53,0	Cosenza	12,3
		Frosinone	52,9	Ragusa	11,8
		Gorizia	52,5	Enna	11,0
		Siracusa	50,7	Prato	10,8
				Sassari	10,5
				Crotone	4,0
				Nuoro	3,9

Nota: Le unità territoriali sono state suddivise in cinque classi in ragione del valore assunto dall'indice territoriale (Italia=100): Molto alto (>130), Alto (110-130), Intermedio (90-110), Basso (50-90), Molto basso (<50).

Fonte: Elaborazione Osservatorio 4.Manager su dati INPS - Osservatorio sui lavoratori dipendenti (dati di calcolo annuali) Riferimento Report «22 203 Az.4 Indice di managerialità».

ENTRATE E ASSUNZIONI

L'osservazione dei dati Unioncamere-Excelsior consente di prendere in considerazione le **assunzioni effettuate nell'anno 2022**, dalle quali emerge che le assunzioni di dirigenti, per oltre la metà, hanno interessato le regioni del Nord (7.890 unità). **Nelle regioni del Mezzogiorno il valore assoluto delle assunzioni non supera le 700 unità**, con un'incidenza pari a 0,6 dirigenti per ogni mille dipendenti.

Con riferimento al solo macrosettore "Industria", l'incidenza passa dal 7,2 per 1.000 nel Nord (3.090 assunzioni) all'1,3 per 1.000 nel Mezzogiorno (190 assunzioni).

Per quanto riguarda le entrate, si osserva un flusso che raggiunge le 6.690 unità nel Nord, 2.570 al Centro e 1.880 nel Mezzogiorno. La variazione percentuale 2018-2022 risulta positiva nel Nord (+3,9%) e nel Centro (+39,7%); **variazione percentuale negativa**, invece, nel Mezzogiorno (-8,3%).

DIRIGENTI | TREND | ENTRATE E ASSUNZIONI ATTESE ANNO * AREA GEOGRAFICA | 2018-2022

v.a.

	ENTRATE ATTESE			
	NORD	CENTRO	SUD E ISOLE	TOTALE
2018	6.440	1.840	2.050	10.320
2019	6.100	1.470	1.690	9.270
2020	4.600	1.100	1.060	6.760
2021	6.090	1.820	1.920	9.820
2022	6.690	2.570	1.880	11.130
Var.% 22-18	3,9%	39,7%	-8,3%	7,8%

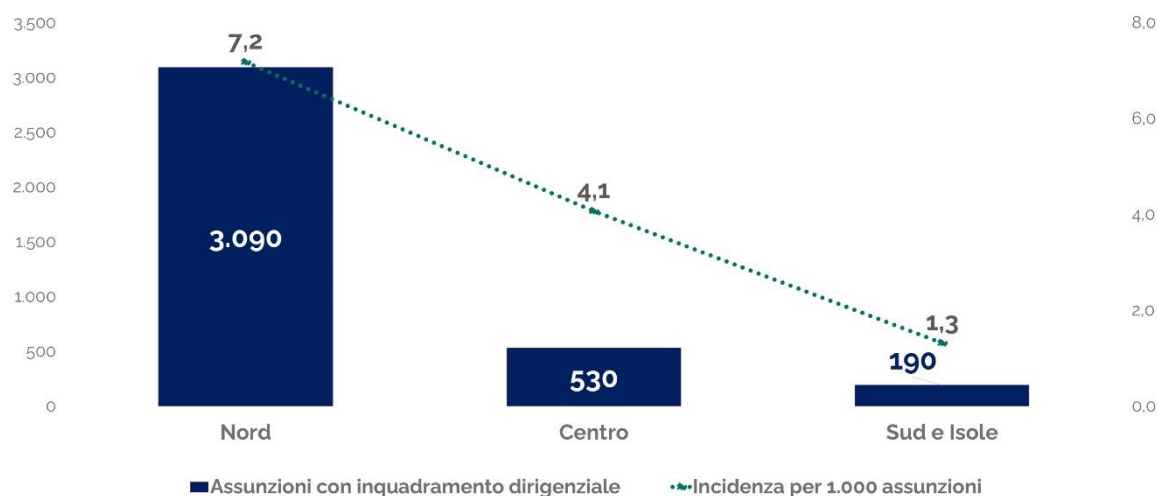
	ASSUNZIONI ATTESE			
	NORD	CENTRO	SUD E ISOLE	TOTALE
2018	5.820	1.310	480	7.620
2019	7.100	1.550	570	9.220
2020	5.430	1.580	420	7.430
2021	6.580	1.780	560	8.910
2022	7.890	2.060	700	10.650
Var.% 22-18	35,6%	57,3%	45,8%	39,8%

NOTA: Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.

Fonte dati | ANPAL, Sistema Informativo Excelsior-Unioncamere

DIRIGENTI | ASSUNZIONI | INDUSTRIA*

ASSUNZIONI * AREA GEOGRAFICA | ANNO 2022



**Nota: Per i propri fini di rilevazione, elaborazione ed esposizione, l'indagine Excelsior da sempre si è dotata di una propria classificazione dei settori economici riferenziata alla classificazione ATECO dell'ISTAT che espone in modo snello e articolato le attività fino a un livello pari a un incrocio tra le divisioni e i gruppi ATECO. Tale classificazione è organizzata su 6 livelli gerarchici, dal più aggregato distinto in 5 settori (Industria, Costruzioni, Commercio, Turismo e servizi) fino a un massimo di 98 sub-settori.*

Fonte: Elaborazioni Osservatorio 4.Manager su dati Unioncamere-ANPAL, Sistema Informativo Excelsior. Riferimento Report «22 203 A1 Assunzioni dirigenziali Excelsior 2022».

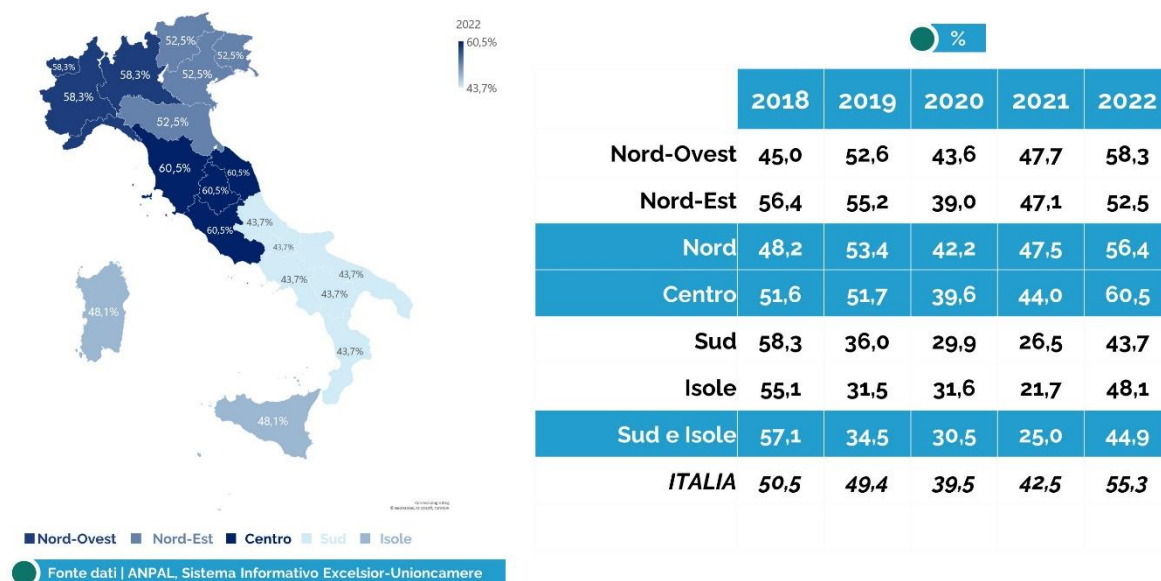
DIFFICOLTÀ DI REPERIMENTO

La ricerca di figure dirigenziali, secondo i dati ANPAL, Sistema Informativo Excelsior-Unioncamere elaborati dall'Osservatorio 4.Manager, presenta una situazione di crescita nel tempo della difficoltà di reperire tali figure. Nel periodo osservato (2018-2022), con un'interruzione registrata nel 2020, molto probabilmente associata agli impatti delle restrizioni relative alla diffusione della pandemia da Covid-19, si osservano difficoltà crescenti nel reperimento delle figure dirigenziali da parte delle aziende.

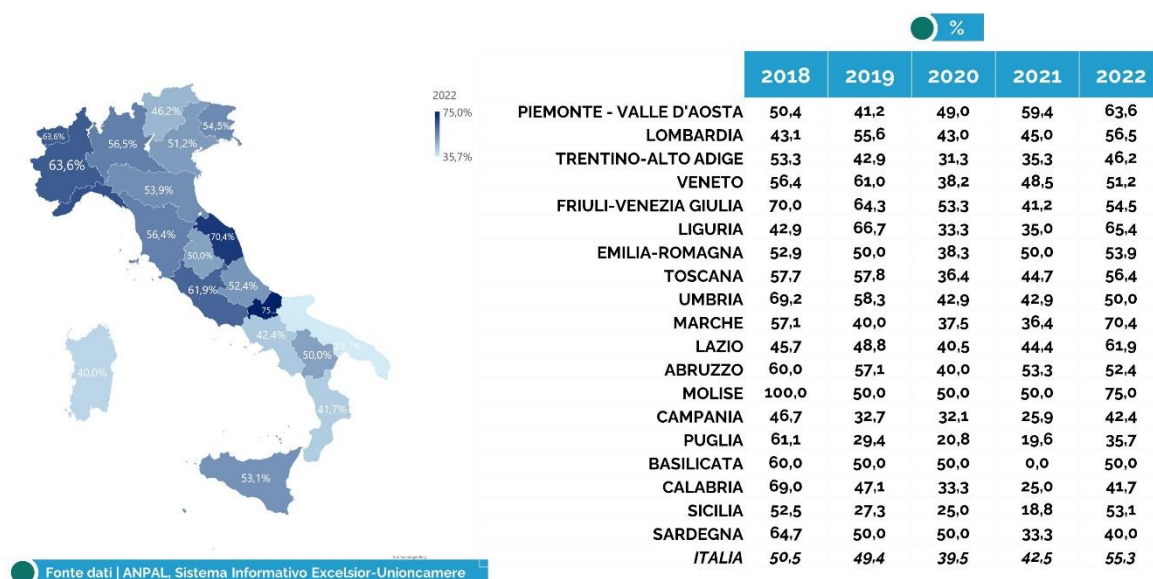
Il dato nazionale, mantenendosi sempre su livelli particolarmente elevati (intorno o superiore al 50%) passa da un grado di difficoltà dichiarato dalle aziende del 50,5% del 2018 al 55,3% del 2022. Questo dato è, tuttavia, frutto di due dinamiche differenti sul territorio e di un'inversione di tendenza che si registra a livello delle tre macro-aree geografiche. Infatti, mentre il grado di difficoltà di reperimento nelle regioni del Nord cresce, passando dal 48,2% al 56,4% e quello delle regioni del Centro cresce passando dal 51,6% al 60,5%, nelle regioni meridionali si riduce dal 57,1 al 44,9%.

Sul piano regionale, i valori più bassi di difficoltà di reperimento delle figure dirigenziali si evidenziano in Puglia (35,7%), con una riduzione significativa rispetto al 2018, in cui era pari al 61,1%; i più alti, invece, si riscontrano in Molise (75,0%).

DIRIGENTI | TREND | DIFFICOLTÀ DI REPERIMENTO AREA GEOGRAFICA | 2018-2022



DIRIGENTI | TREND | DIFFICOLTÀ DI REPERIMENTO REGIONI | 2018-2022



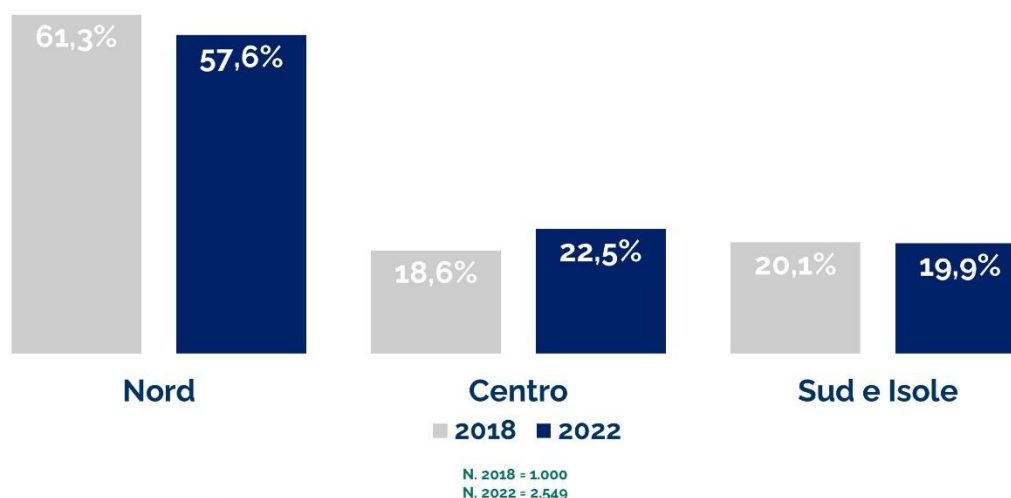
PMI INNOVATIVE

Il focus dedicato alle **PMI e Start-up innovative** registrate sul sistema delle Camera di Commercio ha messo in rilievo che **il carattere e le caratteristiche di innovatività delle stesse, hanno determinato una sorta di “parità geografica”**. Le stesse, fatta eccezione per differenze non sostanziali sul grado di capitalizzazione delle PMI delle regioni del Nord, presentano caratteristiche settoriali, di dimensione in termini di classe economica e di addetti e di organizzazione-gestione simili.

Complessivamente risultano attualmente iscritte alla sezione delle **PMI innovative 2.549 imprese, di cui 542 appartenenti al settore Industria**. Rispetto alla rilevazione del 2018, quando risultavano iscritte 1.000 PMI innovative, le imprese si sono quasi triplicate. **L’incremento è frutto di una significativa crescita nelle regioni del Nord (+1.283) e una più contenuta crescita sostenuta nelle regioni del Mezzogiorno (+306)**. Nelle regioni del Centro, invece, si registra una riduzione di 40 unità.

La distribuzione geografica delle attuali 2.549 PMI innovative le vede allocate per il 57,6% al Nord, 19,9% al Sud e 22,5% al Centro. Per quanto riguarda le 542 PMI appartenenti al settore industriale, la prevalenza, anche in questo caso, è al Nord (60,5%); il Mezzogiorno presenta valori più elevati del Centro, rispettivamente 20,1% e 19,4%.

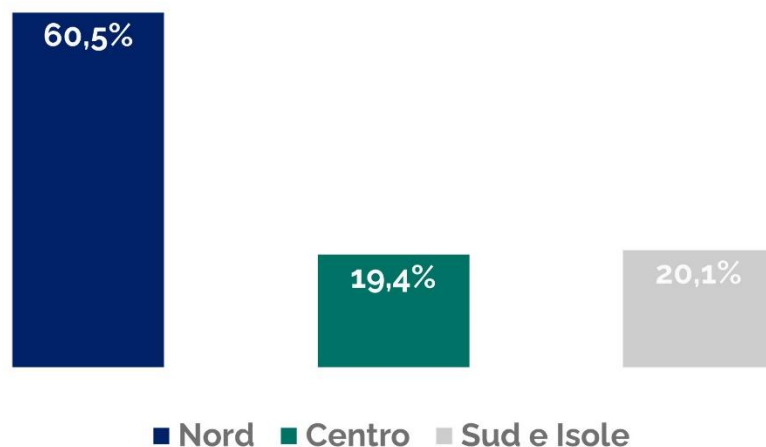
PMI INNOVATIVE AREA GEOGRAFICA | 2018-2022



Fonte dati | Camera di Commercio

PMI INNOVATIVE | FOCUS INDUSTRIA AREA GEOGRAFICA | ANNO 2022

4



N. 542

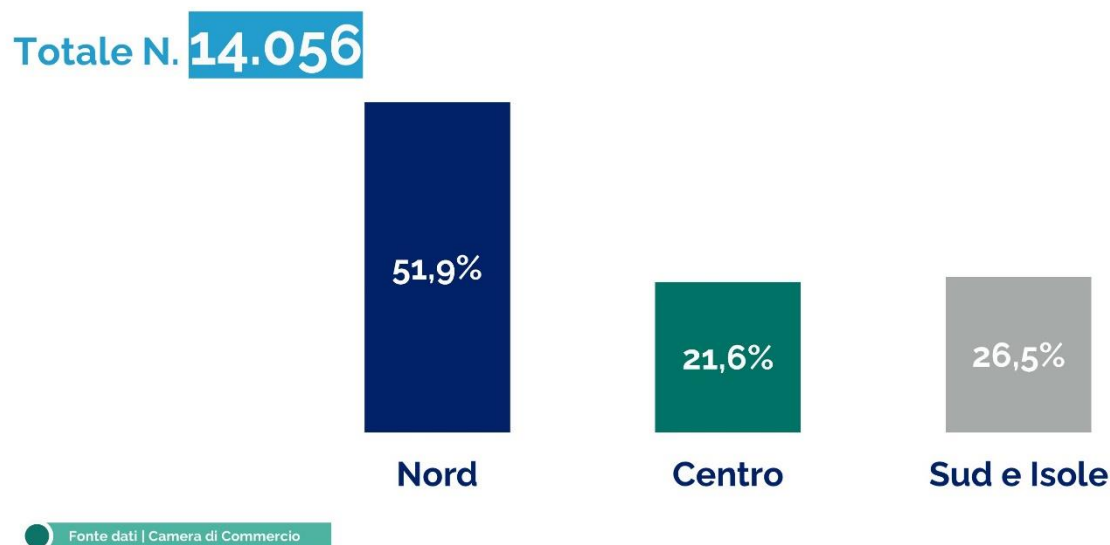
Fonte dati | Camera di Commercio

⁴ Nel Focus Industria sono state considerate solo le imprese appartenenti al settore «Industria/Artigianato».

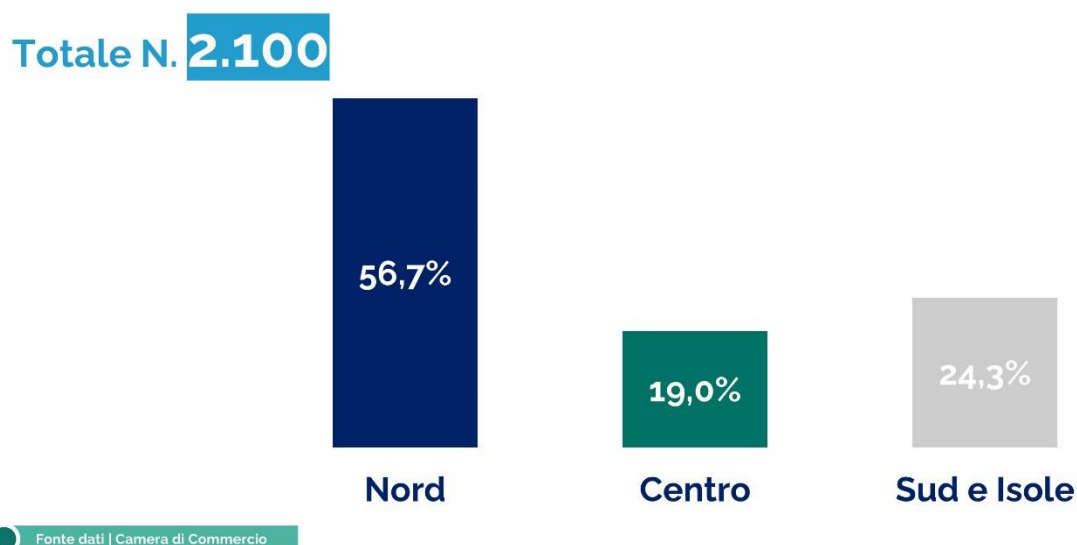
START-UP INNOVATIVE

Complessivamente risultano iscritte alla speciale sezione dedicata delle Camere di Commercio **14.056 Start-up innovative**, così suddivise per area territoriale: **51,9% Nord**, **21,6% Centro** e **26,5% Sud**. Le Start-up appartenenti al settore industriale sono 2.100 di cui il **56,7%** al Nord, il **19,0%** al Centro e il **24,3%** al Sud e Isole.

START-UP INNOVATIVE AREA GEOGRAFICA | ANNO 2022

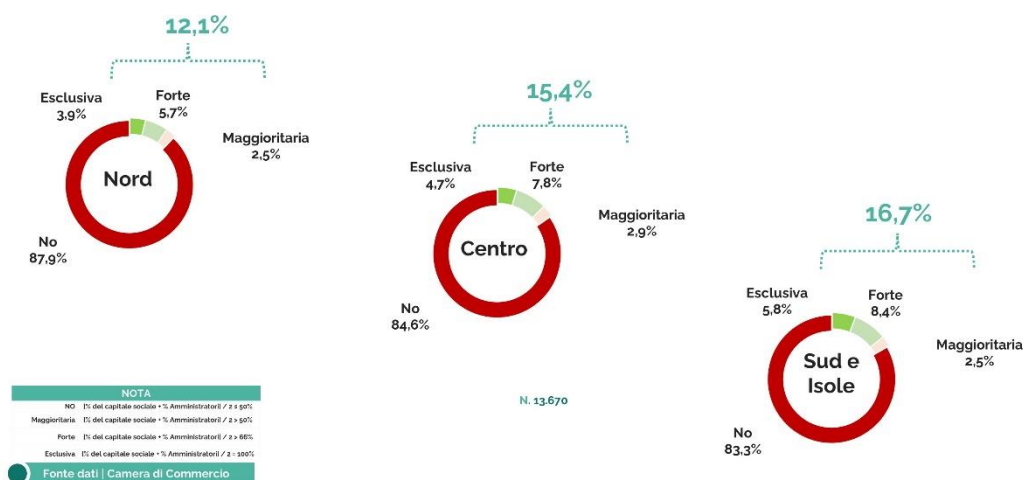


START-UP INNOVATIVE | FOCUS INDUSTRIA AREA GEOGRAFICA | ANNO 2022

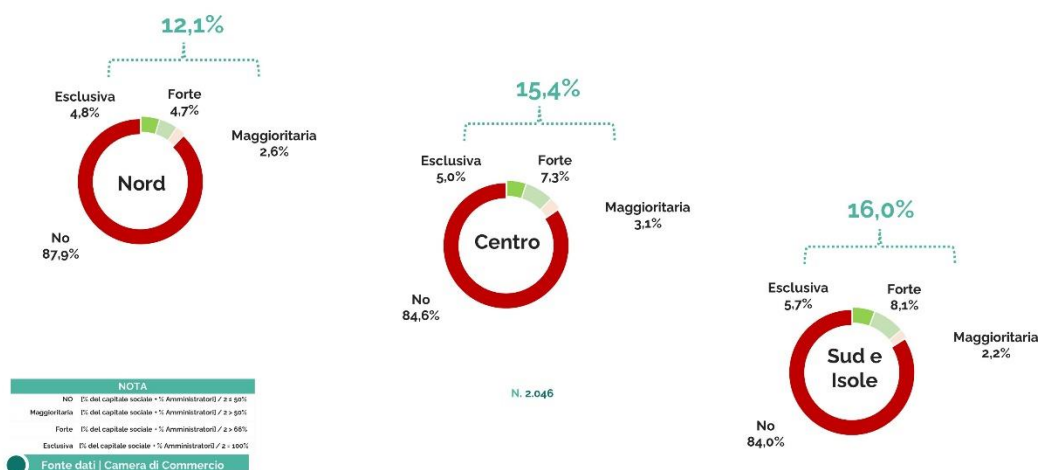


Con riferimento alla prevalenza in azienda di donne e giovani, le **Start-up femminili** sono **maggiormente concentrate al Sud**, dove arrivano a rappresentare il 16,7% del totale, seguite da Centro (15,4%) e Nord (12,1%). Per il settore Industria si evidenziano gli stessi valori del totale dei settori (ad eccezione del 16,0% al Mezzogiorno).

START-UP INNOVATIVE PRESENZA FEMMINILE * AREA GEOGRAFICA | ANNO 2022

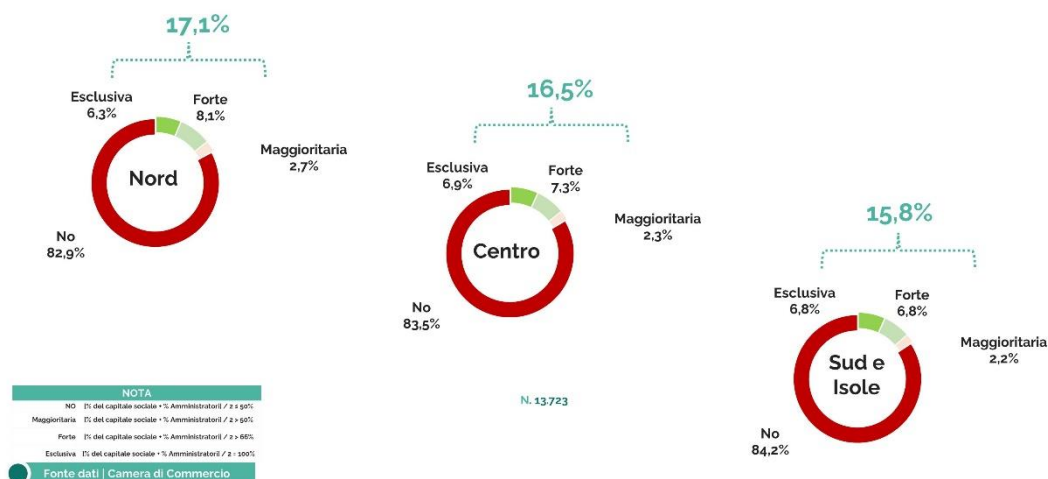


START-UP INNOVATIVE | FOCUS INDUSTRIA PRESENZA FEMMINILE * AREA GEOGRAFICA | ANNO 2022

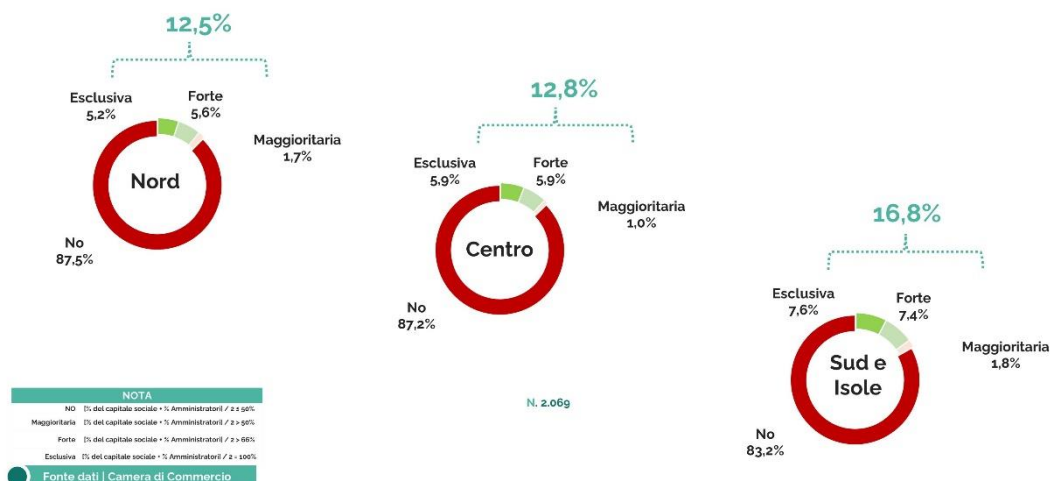


Le Start-up giovanili rappresentano il 17,1% nell'area Nord, il 16,5% nell'area Centro e il 15,8% nell'area Sud. Per il settore industriale i valori scendono rispettivamente al 12,5% per il Nord e all'12,8% per il Centro, mentre sale al 16,8% nel Mezzogiorno.

START-UP INNOVATIVE PRESENZA GIOVANILE * AREA GEOGRAFICA | ANNO 2022



START-UP INNOVATIVE | FOCUS INDUSTRIA PRESENZA GIOVANILE * AREA GEOGRAFICA | ANNO 2022

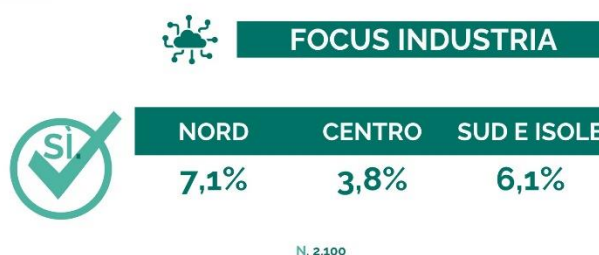
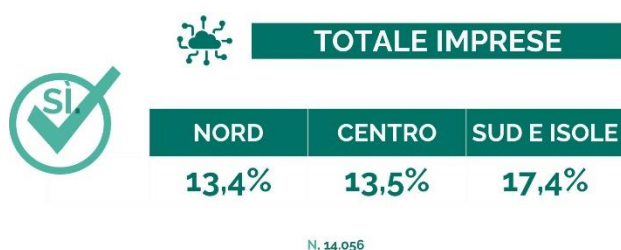


Con riferimento alle specifiche "vocazioni" che possono essere associate alle Start-up al momento dell'iscrizione alla Sezione dedicata delle Camere di Commercio, mentre la vocazione sociale è poco associata (dall'1,2% al 2,1%), il possesso delle caratteristiche per

essere classificata come “impresa ad alto valore tecnologico in ambito energetico, ossia se sviluppa e commercializza esclusivamente prodotti o servizi innovativi ad alto valore tecnologico in ambito energetico”, vede il prevalere di tali imprese innovative nell’ambito territoriale Sud, dove rappresentano il 17,4% del totale, contro valori più bassi sia al Nord (13,4%) che nelle regioni del Centro (13,5%).

Per quanto concerne il **settore Industria**, il valore tecnologico, invece, risulta essere pari a 7,1% per il Nord, 3,8% per il Centro e 6,1% per il Sud.

START-UP INNOVATIVE VALORE TECNOLOGICO | ANNO 2022



Fonte dati | Camera di Commercio

PIATTAFORME DI NETWORKING PROFESSIONALE

Al fine di comprendere meglio l'**evoluzione della domanda e dell'offerta di competenze manageriali** prestate al di fuori del rapporto di lavoro di dipendenza, è stata effettuata un'analisi esplorativa sulle **principali piattaforme di networking professionale**. In particolare, sono state prese in considerazione le competenze legate gli ambiti del **Management** e della **Consulenza manageriale** in Italia, evidenziandone le differenze rilevate tra i contesti geografici di **Nord, Sud e Centro Italia**.

Tra le principali evidenze, si osservano alcuni interessanti dati relativi alle «**qualifiche**» a cui è associato il maggior numero di offerte di lavoro e alle «**competenze**» maggiormente in crescita nell'ultimo anno.

Per quanto riguarda le **qualifiche**, il maggior numero di offerte di lavoro al Nord si evidenzia per **Consulente aziendale, Business Analyst e Project Manager**; al Centro, il maggior numero di offerte di lavoro si evidenzia per **Business Analyst e Risorse umane**; al Sud, il più alto numero di offerte di lavoro è associato alla qualifica **Risorse Umane**.

QUALIFICHE | OFFERTE DI LAVORO



Fonte: Elaborazione Osservatorio 4.Manager su dati LinkedIn

Le principali **competenze** per le quali, nell'ultimo anno, si è assistito ad una **maggiore crescita**, per tutte le aree geografiche considerate, sono: **Responsabilità sociale d'impresa**, **Miglioramento processi aziendali** e **Analisi dei dati**. Seguono, con tassi di crescita minori, ma comunque osservabili in tutte le aree geografiche: Competenze analitiche, Approvvigionamento, Acquisti, Soddisfazione del cliente, Supporto tecnico, Miglioramento dei processi, Copywriting.

Nel Mezzogiorno, in particolare, tra le competenze in crescita sono indicate anche: **Vendita diretta**, **B2B** e **Lavoro di gruppo**.

COMPETENZE | CRESCITA IN UN ANNO



Fonte: Elaborazione Osservatorio 4.Manager su dati LinkedIn

METODOLOGIA

Analisi di scenario | Fonte Dati:

- Movimprese | Anno 2018-2022
- INPS | Anno 2018-2021
- UNIONCAMERE Excelsior | Anno 2018-2022.

PMI INNOVATIVE | N. 2.549 PMI iscritte | Fonte Dati:

- Elaborazione Osservatorio 4.Manager su dati delle Camere di Commercio d'Italia | Riepilogo sulle società iscritte alla sezione delle PMI innovative
Aggiornamento Anno 2022.

START-UP INNOVATIVE | N. 14.056 Start-up | Fonte Dati:

- Elaborazione Osservatorio 4.Manager su dati delle Camere di Commercio d'Italia | Riepilogo sulle società iscritte alla sezione delle Start-up
Aggiornamento Anno 2022.

PIATTAFORME DI NETWORKING PROFESSIONALE

- Periodo di rilevazione: Aprile/Maggio 2023.



CONTATTI

Viale dell'Astronomia, 30 | 00144 Roma

Telefono | 06 5903718

E-mail | osservatorio@4manager.org

Sito Web | www.4manager.org