

Comunicato Stampa

PROGRAMMA «IMPRESE VINCENTI 2021»

**SETTIMA TAPPA DEL DIGITAL TOUR “IMPRESE VINCENTI”
DEDICATA A PERSONE E CAPITALE UMANO**

STEFANO BARRESE: “La pandemia ha contribuito a riposizionare l’assoluta centralità del capitale umano nelle strategie imprenditoriali, ma da sempre la competitività dell’industria italiana è connessa al saper fare e al know how delle persone. Oggi stiamo assistendo ad una crescente presa di coscienza sulla necessità di essere preparati ad affrontare il cambiamento ed a saper utilizzare prontamente strumenti innovativi e digitali, per garantire all’impresa proprio competitività e sviluppo. Questo però comporta il miglioramento delle politiche sulla qualità del capitale umano, che la crisi pandemica ha evidenziato essere lo strumento-chiave per capacità di creare valore aggiunto e influire positivamente sulla crescita economica. La domanda di nuove competenze e quindi nuovi set di fabbisogni formativi è continua e riguarda tutti i settori, a prescindere dalle dimensioni del business e dall’industry di riferimento.”

- Il programma di valorizzazione di Intesa Sanpaolo dedica la settima tappa del digital tour alle PMI ‘vincenti’ per la centralità del capitale umano nelle proprie politiche di sviluppo: Astelav (Torino), Aton (Treviso), Beantech (Udine), Bending Spoons (Milano), Bonomi Industries (Brescia), Fapim (Lucca), Irion (Torino), Metaltecnica (Novara), Minifaber (Bergamo), Sogedim (Milano), Steel Tech (Bari), Telebit (Pordenone), Walter Tosto (Chieti), Zeta Service (Milano).
- La competitività dell’industria italiana è strettamente legata al saper fare e al know-how del capitale umano
- Partner di progetto Bain&Company, ELITE, Gambero Rosso, Cerved e Microsoft Italia, oltre a Nativa, Circularity e Coldiretti

Milano, 4 novembre 2021 – Competitive prima e dopo la pandemia grazie al know how delle proprie persone, al mix di tecnologia e formazione, agli investimenti per mantenere e sviluppare il proprio capitale umano. Queste le Imprese Vincenti presentate durante la tappa “**Persone e Capitale Umano**”, la settima del digital tour “**Imprese Vincenti 2021**” che Intesa Sanpaolo dedica alla valorizzazione delle piccole e medie imprese italiane.

Giunto alla terza edizione, il programma Imprese Vincenti ha selezionato quest’anno 112 aziende concentrando l’attenzione sui fattori di successo delle PMI nel particolare contesto economico segnato dagli effetti della pandemia. La tappa “**Persone e Capitale Umano**” ha visto la partecipazione di **14 PMI vincenti**: Astelav (Torino), Aton (Treviso), Beantech (Udine), Bending Spoons (Milano), Bonomi Industries (Brescia), Fapim (Lucca), Irion (Torino), Metaltecnica (Novara), Minifaber (Bergamo), Sogedim (Milano), Steel Tech (Bari), Telebit (Pordenone), Walter Tosto (Chieti), Zeta Service (Milano).

La competitività italiana è da sempre connessa al saper fare e al know-how del **capitale umano**, oggi ancora più importante alla luce delle discontinuità legate alla trasformazione digitale e alla transizione ambientale, che richiedono flessibilità e multidisciplinarietà. Le aziende che hanno saputo meglio affrontare l’emergenza Covid hanno come tratto comune quello di aver fatto scelte strategiche ed investimenti già prima della pandemia, essenziali poi nel resistere e reagire alla crisi. Si tratta molto spesso interventi su innovazione, digitalizzazione, internazionalizzazione, sostenibilità e **che vedono costantemente al centro una variabile essenziale, le persone.**

Nel 2020 la pandemia ha accelerato il processo di digitalizzazione già in atto nel mondo delle imprese, facendo adottare ed estendere lo smart working a molti ambiti lavorativi, amplificando il commercio online e in generale la digitalizzazione e la connessione delle diverse funzioni aziendali e dei servizi a clienti e fornitori. Un processo che si è esteso al 2021, con aziende che hanno continuato a puntare su qualità e sostenibilità o a rispondere alla crisi con iniziative di profonda trasformazione, tanto da rappresentare uno stimolo al rilancio dell’economia italiana. Per tutte, è emersa con estrema evidenza **l’importanza di investire sul proprio capitale**

umano: la flessibilità necessaria ad adattamenti impreveduti e la trasformazione digitale in atto implicano importanti cambiamenti sia nelle attività industriali che nei servizi, le competenze digitali sono diventate basilari per tutti i lavoratori, **la velocità dei processi in corso necessita della massima attenzione alle persone proprio per assicurarsi un vantaggio competitivo.**

E' però necessario **migliorare le politiche sulla qualità del capitale umano**, oggi la domanda di nuove competenze è continua e riguarda tutti i settori, molte aziende lamentano l'assenza dei profili lavorativi ricercati. **Le PMI sono chiamate a focalizzarsi maggiormente sulla capacità manageriale**, il loro rafforzamento per affrontare il domani passa dalla capacità di ripensare completamente il proprio modo di operare, mettendo in discussione non solo le logiche di funzionamento e organizzative, ma anche le strategie di crescita e di sviluppo.

La Divisione Banca dei Territori, insieme a Intesa Sanpaolo Formazione, ha promosso nel primo semestre di quest'anno **22 corsi di alta formazione**, con circa 500 aziende coinvolte, per oltre 2500 ore di formazione erogate, con l'obiettivo di cogliere le esigenze specifiche dei diversi territori e offrire alle imprese l'opportunità di migliorare la qualità del capitale umano. **Intesa Sanpaolo Formazione e Luiss Business School** hanno inoltre siglato una partnership per offrire alle imprese percorsi di alta formazione focalizzati su temi di gestione d'impresa, innovazione e sostenibilità. L'*Executive programme in gestione e innovazione d'impresa* si rivolge infatti a imprenditori, manager e responsabili di funzioni aziendali che desiderano aggiornare e rafforzare le proprie competenze per una gestione innovativa e sostenibile dell'azienda, a fronte di uno scenario di mercato completamente trasformato dalla pandemia.

Dall'avvio di Imprese Vincenti, nel 2019, **sono state quasi 10.000 le imprese coinvolte nelle candidature**, con un trend crescente di adesione, a conferma della vivacità delle PMI e della voglia di partecipazione nonostante la fase di difficoltà connessa alla pandemia. Imprese Vincenti 2021 si concentra **sul tema del rilancio** e punta alla centralità del sistema delle imprese come motore della ripartenza del Paese, evidenziando quei **fattori intangibili che rappresentano i driver della crescita del Paese**, in linea con il Programma Motore Italia lanciato da Intesa Sanpaolo a marzo di quest'anno e riconducibili alle missioni del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza: capacità di innovare, digitalizzazione, sviluppo del capitale umano, progetti di transizione sostenibile, vocazione internazionale, legame con il territorio e capacità di sviluppare rapporti di filiera. A questi fattori si aggiungono i settori delle imprese non profit – sempre più fattore di coesione sul territorio e veicolo della finanza di impatto - e dell'agroalimentare, comparto prioritario sul PIL del Paese e la cui centralità nell'equilibrio socio-economico è apparsa ancor più determinante durante la crisi pandemica.

Il programma Imprese Vincenti si preoccupa di fornire strumenti per la crescita delle imprese. La Banca insieme ai propri partner di programma - **Bain&Company, ELITE, Gambero Rosso, Cerved e Microsoft Italia, Nativa, Circularity e Coldiretti** - mette a disposizione percorsi che aiutano ulteriormente le PMI ad affermarsi nel mercato interno e in quello internazionale, agendo su formazione, innovazione e digitalizzazione. Nella tappa dedicata a Persone e Capitale Umano, in particolare, hanno partecipato due i partner di progetto. **ELITE**, che metterà a disposizione delle aziende di Imprese Vincenti strumenti di advisory dedicati al reperimento di fonti di finanza alternativa a supporto della crescita e all'identificazione di possibili linee guida per lo sviluppo strategico tramite il continuo confronto su best practice internazionali con la community degli imprenditori e investitori ELITE.

NATIVA, una Regenerative Design Company che supporta aziende leader in una radicale evoluzione attraverso l'integrazione di paradigmi rigenerativi nel proprio modello di business. È una delle aziende fondatrici del movimento B Corp in Europa e ha collaborato con il Senato per l'introduzione della legge per le Società Benefit. In particolare, la collaborazione con Intesa Sanpaolo, che ha consentito anche la messa a punto delle linee di finanziamento S-Loan, consente alle imprese di essere guidate nella misurazione del proprio impatto sociale e ambientale tramite il Benefit Impact Assessment, robusto strumento utilizzato dalle B Corp e da più di 150.000 aziende su scala globale, e nell'adozione di modelli di innovazione sostenibile, come la certificazione B Corp e l'adozione dello status giuridico di Società Benefit, nell'ottica di un miglioramento delle performance di business.

Stefano Barrese, Responsabile Divisione Banca dei Territori Intesa Sanpaolo: *«La pandemia ha contribuito a riposizionare l'assoluta centralità del capitale umano nelle strategie imprenditoriali, ma da sempre la competitività dell'industria italiana è connessa al saper fare e al know how delle persone. Oggi stiamo assistendo ad una crescente presa di coscienza sulla necessità di essere preparati ad affrontare il cambiamento ed a saper utilizzare prontamente strumenti innovativi e digitali, per garantire all'impresa proprio competitività e sviluppo. Questo però comporta il miglioramento delle politiche sulla qualità del capitale umano, che la crisi pandemica ha evidenziato essere lo strumento-chiave per capacità di creare valore aggiunto e influire positivamente sulla crescita economica. La domanda di nuove competenze e quindi nuovi set di fabbisogni formativi è continua e riguarda tutti i settori, a prescindere dalle dimensioni del business e dall'industry di riferimento».*

LA CENTRALITÀ DEL CAPITALE UMANO – NOTA DELLA DIREZIONE STUDI E RICERCHE INTESA SANPAOLO

La competitività dell'industria italiana è strettamente legata al saper fare e al know-how del capitale umano. Per questo il tema del passaggio generazionale ha un'importanza strategica per la conservazione e il futuro del patrimonio industriale italiano. In Italia l'8% dei lavoratori ha più di 60 anni e il 12% delle imprese ha un consiglio di amministrazione composto da persone con almeno 65 anni, con punte del 15% nel Mezzogiorno. Una sfida così complessa, se non affrontata con efficacia e nei tempi dovuti, può mettere a rischio intere filiere produttive composte da innumerevoli PMI familiari e compromettere la vocazione industriale del nostro Paese. Tale obiettivo diventa ancor più importante alla luce delle discontinuità legate alla trasformazione digitale e alla transizione ambientale, che richiedono flessibilità e multidisciplinarietà proprie delle nuove generazioni.

Nel 2020 la pandemia ha attivato un'accelerazione del processo di digitalizzazione già in atto nel mondo delle imprese, con effetto di un esteso utilizzo dello smart working, dell'amplificazione del commercio online e in generale della digitalizzazione e della connessione delle diverse funzioni aziendali e dei servizi ai clienti e ai fornitori in ottica 4.0. Le competenze digitali come l'uso di internet e della comunicazione visuale e multimediale sono diventate competenze base che tutti i lavoratori devono possedere: secondo le stime dell'indagine Excelsior di Unioncamere¹, nel prossimo quinquennio più della metà dei profili ricercati dovrà avere almeno competenze digitali di livello intermedio e circa un quarto apparterrà a figure "e-skill mix" con competenze più evolute rispetto a quelle base, cioè con capacità di utilizzare linguaggi informatici e metodi matematici e/o gestire soluzioni innovative.

La trasformazione digitale in atto implica importanti cambiamenti sia nelle attività industriali che nei servizi indotti dall'introduzione di nuove tecnologie 4.0 (Intelligenza Artificiale, Internet delle cose, robotica avanzata, stampa 3D, Blockchain per citarne alcune), di nuovi materiali (bio e/o nano materiali, ecc.) e di nuovi processi. L'effetto finale che ne deriverà, tra ambiti lavorativi che potrebbero scomparire e nuovi lavori che potrebbero nascere, dipenderà dalla capacità e dalla velocità con cui il mercato del lavoro riuscirà a sviluppare le e-skills per riadattarsi alla nuova configurazione technology-driven della struttura occupazionale. La domanda di competenze digitali interesserà sia figure professionali già esistenti quanto nuove professioni emergenti, come data scientist, big data analyst, cloud computing expert, cyber security expert, business intelligence analyst e artificial intelligence system engineer, con un complessivo innalzamento della ricerca di figure tecniche e specialistiche con livelli formativi elevati di diploma e laurea.

Secondo quanto emerge da recenti indagini, vi è da parte delle aziende la consapevolezza che la professionalità dei lavoratori sia un fattore rilevante di competitività che viene citato come secondo per importanza solo alla qualità dei prodotti e dei servizi offerti. Ciononostante, rimane ancora alto il divario tra i profili ricercati dalle imprese e quelli offerti dai giovani in cerca di occupazione e si rileva da parte delle imprese una scarsa attitudine a investire in formazione interna, accompagnata dalla preoccupazione di riuscire a trattenere le risorse migliori.

Il mismatch tra domanda e offerta di lavoro

Sono notevoli le difficoltà da parte delle imprese nel reperire sul mercato del lavoro tecnici e operai specializzati e in generale personale con le competenze necessarie per utilizzare al meglio le nuove tecnologie digitali e supportare il processo di innovazione e di crescita dell'economia sostenibile. Gli ultimi dati disponibili da Excelsior-Anpal² segnalano come delle 505mila entrate previste a ottobre 2021, il 36% sia di difficile reperimento, con punte del 51,5% per gli operai specializzati, il 41,8% per le professioni tecniche, il 40,6% per i dirigenti, le professioni intellettuali, scientifiche e con elevata specializzazione. Se ci si focalizza sui giovani, le difficoltà sono addirittura maggiori: delle 145mila entrate attese a ottobre (il 29% del totale), il 38% sono di difficile reperimento, con difficoltà soprattutto nel trovare specialisti in scienze informatiche, fisiche e chimiche (75%), operai specializzati nelle industrie del legno e della carta (54%), operai nelle attività metalmeccaniche ed elettromeccaniche (54%), tecnici in campo informatico, ingegneristico e della produzione (53%), operai specializzati nell'edilizia (51%), operai specializzati nel sistema moda (48%).

Si assiste dall'altra parte all'aumento dei disoccupati: tra il 2008 e il 2019 è cresciuto il numero di disoccupati in età giovanile tra 15 e 34 anni (+233 mila) (Fonte Istat³). A preoccupare è anche l'aumento dei disoccupati con titoli elevati di istruzione: nel 2019 l'incidenza dei diplomati in fascia di età 15-34 anni sul totale dei disoccupati della stessa età era del 51,2% (+3,9% rispetto al 2008), mentre l'incidenza dei laureati tra 15 e 34 anni sui disoccupati era del 15,9% (+1,3% in più rispetto al 2008), a conferma di un mancato incontro tra le aspettative dei giovani e le proposte di lavoro delle aziende.

¹ Sistema Informativo Excelsior (2020); Previsione dei fabbisogni occupazionali e professionali in Italia a Medio termine (2020-2024).

² Unioncamere-ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, Bollettino Mensile, ottobre 2021.

³ Disoccupati, Capitale Umano.Stat di ISTAT.

Le motivazioni del disallineamento tra domanda e offerta del mercato del lavoro italiano sono molteplici; tra queste la più evidente è che i percorsi di laurea scelti dai giovani non risultano in linea con i profili cercati dalle imprese. Prendendo in esame i laureati per area di studio nell'anno 2017/2018⁴ si nota che prevalgono i laureati in indirizzi economico, giuridico e sociale (35,7%), seguiti dai laureati in STEM (Scienze, Tecnologia, Ingegneria e Matematica con il 27,2%) e da quelli in area Artistica, Letteraria ed Educazione, e Sanitaria e Agro-Veterinaria. Nonostante la maggiore probabilità di entrare nel mercato del lavoro delle lauree a più elevato contenuto tecnologico e scientifico, tra il 2005 e il 2018 si sono raddoppiati i laureati in area STEM (+108%), ma i laureati in materie artistiche, letterarie e dell'educazione sono aumentati in misura ancora maggiore (+117,8%).

Se si confronta invece quanto dichiarato dalle imprese nello stesso anno (2018) sulle entrate di laureati previste⁵ si nota come le lauree STEM siano quelle più ricercate (38,2%), con un peso leggermente superiore a quelle economiche, giuridiche e sociali (+37,3%) e come soprattutto i laureati STEM sono risultati di difficile reperimento per poco meno della metà delle posizioni ricercate (45,8%). La tendenza è confermata anche nei livelli di formazione secondaria e post secondaria (Indagine Excelsior 2018) dove gli indirizzi di formazione assimilabili all'Area tecnologica (Meccanica, meccatronica ed energia, Elettronica ed elettrotecnica e Informatica e telecomunicazioni) ricercati dalle imprese coprono da soli più di un terzo delle entrate previste (34,5%) e confermano il processo di digitalizzazione in corso nell'industria e nei servizi. Il problema anche per la formazione di tipo secondario è che le imprese faticano a trovare profili nell'ambito tecnologico (il 42,5% risulta di difficile reperimento), dichiarando la mancanza di candidati come causa maggiore per gli indirizzi di Meccanica, meccatronica ed energia, Elettronica ed elettrotecnica e di un livello di preparazione considerato non adeguato alle esigenze dell'azienda nel caso di Informatica e telecomunicazioni.

A peggiorare la mancanza di candidati con percorsi formativi adeguati, si aggiunge il problema della dispersione scolastica che avviene immediatamente dopo la scuola dell'obbligo, dove la quota di giovani stimata in Italia tra i 18 e i 24 anni che possiede al più un titolo secondario inferiore ed è fuori dal sistema di istruzione e formazione (abbandono degli studi prima del completamento del sistema secondario superiore o della formazione professionale) è del 13,1%, (pari a 543 mila giovani) tra le più alte dell'Ue (in media, nell'Ue27 la quota Early Leavers from Education and Training, ELET è del 9,9%)⁶, con punte del 16,3% nel Mezzogiorno. In particolare, Sicilia, Campania, Calabria e Puglia hanno le maggiori incidenze di abbandoni (19,4%, 17,3%, 16,6% e 15,6% rispettivamente). Il tema della dispersione scolastica è anche connesso al fenomeno dei NEET (Neither in Education nor in Employment or Training). Il confronto dell'incidenza dei NEET tra i 15 e i 29 anni in Italia (22,2%) con quella media europea (12,5%) mette in evidenza il grande divario che ci separa dai paesi più virtuosi, tra questi la Germania .

Quale via per non disperdere capitale umano?

Per migliorare l'entrata nel mondo del lavoro dei giovani sono state attivate una serie di iniziative dal Piano di Garanzia Giovani che vanno dal tirocinio extracurricolare, ai percorsi di apprendistato, al potenziamento dei percorsi Istituti Tecnici Superiori (ITS) a cui si affiancano sul territorio le scuole professionali distrettuali e le Academy aziendali. A livello nazionale, il numero dei tirocini avviati nel quinquennio 2014-2018, ha coinvolto un totale di 1 milione 158 mila individui, il 51% dei quali sono giovani tra i 15 e i 29 anni alla loro prima esperienza nel mercato del lavoro. A un anno dal termine dell'esperienza, il tasso di inserimento nel mondo del lavoro si avvicina al 60%.

Gli ITS sono il primo esempio di formazione terziaria professionalizzante in Italia: sono attivi già da più di 10 anni e si ispirano a modelli europei già affermati come quello tedesco, per dare una risposta concreta ai bisogni dalle imprese nel trovare candidati con competenze non solo tecniche, ma anche con competenze nelle nuove tecnologie digitali e dotati di capacità di problem solving, team working e, più in generale, con soft skills di comunicazione. Sono stati finora coinvolti circa 41 mila studenti, ma i numeri sono esigui se confrontati con il bacino di diplomati di secondo grado: nel 2019 hanno concluso il diploma 3.761 studenti, contro i circa 486 mila diplomati nella scuola secondaria di secondo grado. Sono circa 200 percorsi biennali avviati ogni anno da 112 fondazioni presenti nel territorio nazionale, sviluppati in 6 aree tecnologiche (Nuove Tecnologie per il Made in Italy, Mobilità sostenibile, Tecnologie dell'informazione e comunicazione, Tecnologie innovative per il Turismo e beni culturali, Efficienza energetica, Nuove tecnologie della vita), con stage in azienda che coprono il 30% delle ore totali e tassi di occupazione che superano l'80% a 12 mesi dalla conclusione del diploma (quasi 1 su 3 a tempo determinato). Grazie all'elevata partecipazione delle imprese nella proposta formativa, sia nel partneriato (43% di imprese e associazioni di imprese nelle fondazioni), sia come ospiti di

⁴ Anagrafe MIUR, data base on line.

⁵ Unioncamere-ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, Bollettino Annuale 2018.

⁶ Audizione Istat luglio 2021-Dispersione dopo la scuola dell'obbligo (ELET).

stage, sia nella docenza (70% dei docenti proviene dal mondo del lavoro), gli ITS riescono a rispondere al meglio alle esigenze formative dei vari settori economici fornendo ai loro corsisti esperienze con le tecnologie abilitanti 4.0 (55% dei corsi del 2019 ne ha utilizzato almeno una e di questi l'84% più di una) e apprendimento di tecniche trasversali di comunicazione e lavoro di gruppo. E' in corso una riforma strutturale e organizzativa degli ITS e il Governo li ha inseriti in un capitolo di spesa dedicato (missione numero 4) nel nuovo Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza con l'obiettivo di raddoppiarne i diplomati entro il 2026, ma occorre un salto culturale di giovani e di famiglie che faccia capire come i percorsi professionalizzanti possono essere considerati una formazione terziaria di livello equiparabile alla formazione universitaria, come insegna l'esempio tedesco (different but equal merit), che apre percorsi di carriera altrettanto promettenti.

E' poi fondamentale avvicinare ulteriormente il mondo del lavoro e le Università: è, infatti, ancora troppo bassa la quota di imprese che cerca personale attraverso un canale diretto con il mondo universitario. Il problema tende ad accentuarsi soprattutto tra le imprese più piccole. Inoltre, le aziende italiane incontrano difficoltà nel trattenere i migliori talenti, altamente qualificati, offrendo attività che richiedono alte competenze e restituendo in cambio retribuzioni adeguate e prospettive di crescita di carriera. La migrazione dei talenti è un fenomeno di una certa intensità in Italia, soprattutto è elevata la migrazione interna di personale altamente qualificato con titolo di studio terziario tra periferia e centro, tra provincia e provincia, e soprattutto il trasferimento di residenza all'estero che assume spesso carattere di irreversibilità. Nel 2019 si è registrata una mobilità interna di 120mila cittadini italiani con 25 anni o più in possesso di almeno il titolo di laurea. A questi vanno aggiunti oltre 28mila italiani laureati con almeno 25 anni (al netto dei rimpatri, si contano circa 14mila unità in meno). A differenza delle migrazioni interne, questi rappresentano una perdita netta per il nostro Paese, e un segnale del mercato del lavoro italiano, che induce i giovani più qualificati a investire con maggior facilità il proprio talento nei paesi esteri in cui sono maggiori le opportunità di carriera e di retribuzione.

Negli ultimi 9 anni sono aumentati i livelli di istruzione richiesti dalle imprese per le nuove assunzioni, privilegiando le posizioni più qualificate rispetto alle candidature senza una specifica formazione. Questa tendenza ha caratterizzato tutte le dimensioni aziendali: nelle micro e piccole imprese verso posizioni con qualifica professionale a sfavore dei candidati senza formazione specifica, nelle imprese medie verso qualifiche professionali e diplomi secondari e post secondari, nelle grandi verso lauree e diplomi secondari e post secondari a scapito di qualifiche professionali e di posizioni senza titolo. In media nell'industria in senso stretto le assunzioni previste nel 2019 sono state per il 34% rivolte a figure professionali, sempre al 34% a diplomati e per il 13% a laureati. Il grado di istruzione richiesto dalle imprese è influenzato non solo dalla complessità dell'organizzazione aziendale ma anche dall'intensità tecnologica richiesta dallo specifico settore industriale di appartenenza: nell'industria chimica e farmaceutica la ricerca di personale si rivolge per il 75% a laureati e diplomati, la quota rimane rilevante anche in quella elettrotecnica ed elettronica (69%), mentre scende al 36% per l'industria del mobile.

Nonostante la crescente quota di posizioni più qualificate inserite in azienda, resta un ampio divario rispetto ai principali paesi europei in termini di occupati con competenze elevate, la cui incidenza nel 2017 in Italia era pari al 20% contro il 29% della Germania e il 37% della Francia (fonte: progetto europeo EUKLEMS). Se poi si considerano anche le quote di reddito per i lavori ad alta competenza, il divario si amplia ulteriormente, con una percentuale per l'Italia del 22% contro il 35,8% della Germania e il 46,7% della Francia.

L'Italia poi si posiziona all'ultimo posto tra gli stati europei esaminati per evoluzione delle competenze di alto livello: tra il 2008 e il 2007 ha guadagnato solo 2 punti percentuali sul peso totale dell'occupazione e si è addirittura lievemente ridotta la quota dei redditi (-0,3%). La Germania ha registrato un aumento degli occupati con livelli alti di competenze, ma una riduzione della quota di reddito, che peraltro è molto alta rispetto a quella italiana. La difficoltà in Italia a far crescere il lavoro altamente qualificato è in parte bilanciata dall'aumento di occupazione e reddito nelle professioni con livello medio di competenza, dove l'Italia si colloca al primo posto per crescita tra il 2008 e il 2017 della quota di reddito (+7,9%) e di occupazione (+2,4%) e si trova ai primi posti per incidenza di occupazione (47,4%).

Queste evidenze sembrano confermare l'esistenza in Italia di un circolo vizioso nel mercato del lavoro: a fronte di una minore propensione delle imprese a impiegare e soprattutto a valorizzare con retribuzioni adeguate le figure professionali a maggiori competenze non vi è l'incentivo da parte dei giovani a investire in percorsi educativi più lunghi e onerosi. Al tempo stesso la mancanza di tali figure sul mercato del lavoro non incentiva le imprese a modificare le proprie modalità operative.

I prossimi anni saranno decisivi per l'economia italiana. Per aumentare strutturalmente il nostro potenziale di crescita è necessario ridare slancio alla domanda interna, sbloccando i risparmi accumulati da famiglie e imprese. Il PNRR dovrà attuare un intenso processo di riforme per poter rilanciare investimenti in digitale, transizione green, infrastrutture, formazione e ricerca, con un'attenzione particolare ai giovani, le donne e al

Mezzogiorno. Gli investimenti delle imprese andranno accompagnati dallo sviluppo di un solido ed efficiente sistema di formazione e innovazione composto da imprese, scuola (Università e ITS in primis) e istituti di ricerca (tra i quali anche i Competence Centre e gli Innovation hub), con l'obiettivo di favorire la formazione, lo scambio di competenze e il trasferimento tecnologico. Solo così si potrà innescare un circolo virtuoso tra domanda di capitale umano qualificato (da parte delle imprese) e offerta di alte competenze (da parte dei lavoratori), con ricadute positive sulla competitività del nostro paese.

Le Imprese Vincenti della tappa Persone e Capitale Umano

Nella settima tappa del digital tour dedicata a **Persone e Capitale Umano** vengono presentate **14 PMI vincenti: Astelav** (Torino), **Aton** (Treviso), **Beantech** (Udine), **Bending Spoons** (Milano), **Bonomi Industries** (Brescia), **Fapim** (Lucca), **Irion** (Torino), **Metaltecnica** (Novara), **Minifaber** (Bergamo), **Sogedim** (Milano), **Steel Tech** (Bari), **Telebit** (Pordenone), **Walter Tosto** (Chieti), **Zeta Service** (Milano).

ASTELAV Srl - Astelav è uno dei principali distributori europei di accessori e ricambi per elettrodomestici che esporta in più di 80 Paesi nel mondo e serve 2.000 clienti tecnici riparatori in Italia grazie all'innovazione tecnologica, alla logistica all'avanguardia e alla qualità dei ricambi e dei servizi offerti.

Sede: Vinovo (Torino) – Sito www.astelav.com

ATON SpA - Società Benefit – Aton S.p.A. Società Benefit si affianca ad imprese ed organizzazioni italiane ed internazionali come partner nella trasformazione digitale sostenibile delle vendite in ottica omnichannel. Le soluzioni ed i servizi IT di Aton abbracciano tutti i processi legati alle vendite con un focus particolare nella distribuzione nei diversi canali e sono specializzati per mercati verticali: consumer packaged goods, che comprende alimentare, beni di largo consumo, prodotti per la cura della persona, retail fashion e GDO, energy&industrials, che include il mondo dell'industria, del GPL e dei gas tecnici.

Sede: Villorba (Treviso) – Sito www.aton.com

BEANTECH Srl - BeanTech è una PMI innovativa che, da venti anni, affianca le aziende nelle sfide della digital transformation e le aiuta a cogliere le opportunità dell'industry 4.0. L'azienda supporta le imprese di medie e grandi dimensioni a gestire l'intera filiera del dato sia nell'azienda che nella fabbrica con un'offerta di soluzioni che vanno dall'acquisizione dati all'architettura IT, dagli sviluppi software personalizzati alla gestione dei processi interni, dall'analisi del business all'implementazione di sofisticati algoritmi di intelligenza artificiale.

Sede: Udine – Sito www.beantech.it

BENDING SPOONS SpA - Fondata nel 2013, con sede a Milano, Bending Spoons crea e distribuisce app mobili. È il publisher n.1 in Europa e nella Top 10 globale per download giornalieri su App Store. I suoi pilastri sono: persone, tecnologia e analisi dei dati. Bending Spoons seleziona giovani talenti a cui mette a disposizione un contesto dinamico e motivante dove diventare professionisti di livello. I grandi investimenti in R&S, AI e machine learning consentono lo sviluppo di soluzioni ad alto valore tecnologico, mentre avanzati modelli matematici e strumenti di analisi dei dati ne guidano il vantaggio competitivo.

Sede: Milano – Sito <https://bendingspoons.com/index.html>

BONOMI INDUSTRIES Srl – Bonomi Industries è un produttore italiano di valvole a sfera in leghe di rame per basse pressioni e attuatori focalizzato su prodotti specialistici che distribuisce nei cinque continenti. Progetta e costruisce in massa prodotti che vengono garantiti a vita, grazie alla cura che pone in ogni fase dell'attività, alla tecnologia che assicura ripetibilità dei processi e all'esperienza e competenza dei suoi professionisti. La consolidata solidità finanziaria e la pianificazione e gestione del prossimo passaggio generazionale consentono di guardare al futuro con ottimismo.

Sede: Mazzano (Brescia) – Sito www.rubvalves.com

FAPIM SpA - Fapim, industria metalmeccanica italiana leader mondiale per la produzione di soluzioni e accessori per serramenti in alluminio di altissima qualità, 100% made in Italy, dal 1974 propone soluzioni ideali per porte, finestre e uscite di sicurezza. Con un catalogo di oltre 20.000 articoli, una superficie industriale superiore a 100.000 mq su due stabilimenti e 500 dipendenti, Fapim è un marchio a valenza mondiale, presente in oltre 100 paesi del mondo, dove esporta il 90% della produzione.

Sede: Altopascio (Lucca) – Sito www.fapim.it

IRION Srl - Irion dal 2004 sviluppa Irion EDM, piattaforma di Enterprise Data Management leader nel settore finanziario e in crescita negli altri mercati. Ha 145 dipendenti e sedi a Torino, Milano e Madrid. Irion è molto attiva per il benessere dei dipendenti e delle loro famiglie con un piano di smart welfare. La Mission è rivoluzionare il tradizionale approccio ai dati, renderli accessibili, parlanti e di valore. Irion EDM ha ricevuto

a fine agosto 2021 l'Honorable Mention Gartner nei Magic Quadrant per i Data Integration Tools, la ricerca che segnala i migliori software per la data integration.

Sede: Torino – Sito www.irion-edm.com

METALTECNICA Srl - Fondata nel 1963 da Zanolo Piero, Metaltecnica si è affermata negli anni nel settore Zootecnico/Ecologico, sempre reattiva alle nuove esigenze della propria clientela. Oggi lo stesso fondatore ed i suoi figli - Giovanni, Marco e Lisa – con uno staff qualificato di 60 persone ne portano avanti in chiave moderna “i valori di una volta”, che l’hanno sempre contraddistinta: qualità, innovazione ed assistenza. Il prodotto Metaltecnica interamente progettato, prodotto e testato internamente è conosciuto a livello internazionale, divenendo negli anni sinonimo della qualità made in Italy.

Sede: Prato Sesia (Novara) – Sito www.metaltecnicazanolo.it

MINIFABER SpA - In Minifaber vi è custodito un patrimonio di conoscenza, innovazione e tecnologia nel campo dello stampaggio a freddo dei metalli che consente al cliente di vedere soddisfatta ogni specifica esigenza, anche la più complessa. Grazie a cinquant’anni di know-how nella deformazione a freddo delle lamiere, a continui investimenti in tecnologie e a un approccio orientato all’ascolto del cliente, è in grado oggi di realizzare pezzi complessi finiti e assiemati che nessun'altra azienda è in grado di fare.

Sede: Seriate (Bergamo) – Sito <https://www.minifaber.it/>

SOGEDIM Srl - Sogedim è una società di spedizioni indipendente attiva nel settore logistico nazionale e internazionale con base nell’ hinterland milanese. Nel tempo si è evoluta con l’aggiunta di nuove sedi e un’offerta servizi ancora più ampia e diversificata per il cliente, che può contare in ogni istante su un team esperto. Dall’headquarter sono raggiungibili direttamente tutte le destinazioni italiane, europee o mondiali per ogni merce, anche ADR e a temperatura controllata. Regolari partenze settimanali assicurano collegamenti veloci e sicuri su tutte le tratte, comprese destinazioni medio-lunghe.

Sede: Mesero (Milano) – Sito www.sogedim.it

STEEL TECH Srl - Steel Tech srl ha una storia di oltre 50 anni, realizza serbatoi e impianti di piccole e grandi dimensioni per diversi settori industriali: agroalimentare (per lo stoccaggio di cereali e farine e conservazione di liquidi), enologico (per la fermentazione delle uve, lo stoccaggio e la conservazione dei vini), chimico farmaceutico (contenimento di granuli di qualsiasi dimensione e peso specifico e per lo stoccaggio di carburanti) e bioenergetico-ambientale (per il contenimento di acque e fanghi industriali e percolati di discarica. Reattori con agitatori, serpentine e valvole di controllo).

Sede: Corato (Bari) – Sito www.steeltechitalia.com

TELEBIT Srl - Telebit è un gruppo che opera nelle telecomunicazioni, nell’ICT e nell’impiantistica tecnologica. È una squadra di professionisti con esperienza, competenza, mentalità innovativa ed intraprendenza alla ricerca continua di soluzioni per risolvere problemi complessi e per raggiungere obiettivi sfidanti. L’azienda è caratterizzata da una radice imprenditoriale, base per lo sviluppo di un progetto industriale nel quale l’essere umano è al centro così come l’ecosistema di relazioni serie e affidabili, è un’impresa solida con più di 30 anni di storia basata su uno sviluppo sostenibile duraturo.

Sede: Chions (Pordenone) – www.telebit.it

WALTER TOSTO SpA - Walter Tosto SpA è riconosciuta in tutto il mondo come eccellenza tecnologica nella realizzazione di apparecchi in pressione di altissima qualità per l’industria di processo, in particolare Chimica, Petrolchimica, Oil & Gas ed Energia, nonché apparecchiature tecnologiche ed innovative per il comparto del nucleare a fusione e Big Science.

Sede: Chieti – Sito www.waltertosto.it

ZETA SERVICE - Zeta Service è stata fondata nel 2003 da Silvia Bolzoni che oggi ne è CEO e Presidente e la guida con i figli Debora e Ivan Moretti. Da piccola realtà specializzata in paghe e amministrazione in outsourcing è cresciuta fino a fornire servizi per l’intera area HR, anche attraverso Lumina, Eleva e Individua, i tre brand del gruppo dedicati alla consulenza del Lavoro, allo sviluppo delle risorse e alla ricerca dei talenti. Oggi l’azienda ha 1300 Clienti, 8 sedi e 300 collaboratori ed è nota per essere una delle realtà con il migliore ambiente lavorativo in Italia.

Sede: Milano - Sito <https://www.zetaservice.com>

Per vedere le tappe del digital tour Imprese Vincenti 2021 e per approfondimenti è disponibile il link:

<https://group.intesasanpaolo.com/it/sezione-editoriale/eventi-progetti/tutti-i-progetti/economia/impresе-vincenti>

Per informazioni:

Gruppo Intesa Sanpaolo - Ufficio Media Banca dei Territori e Media Locali - stampa@intesasampaolo.com

Bain & Company – lara.visini@bain.com

ELITE – mediarelations@elite-network.com

Gambero Rosso – ufficio.stampa@gamberorosso.it

Cerved – media@cerved.com

Microsoft Italia – Chiara Mizzi, chiaram@microsoft.com - **Burson Cohn & Wolfe** - Cristina Gobbo, cristina.gobbo@bcw-global.com

Nativa – Francesco Carra, media@nativelab.com

Circularity – camilla.colucci@circularity.com; valerio.verderio@circularity.com - **ufficio stampa Be Media** - circularity@bemedi.it

Coldiretti - relazioniesterne@coldiretti.it – 06/4682487

Intesa Sanpaolo - Intesa Sanpaolo è la principale Banca in Italia e una delle più solide e profittevoli banche europee. Offre servizi bancari commerciali, di corporate investment banking, gestione del risparmio, asset management e assicurativi. Il Gruppo Intesa Sanpaolo conta circa 13,5 milioni di clienti in Italia, serviti attraverso i suoi canali digitali e tradizionali, e 7,2 milioni di clienti all'estero, dove è presente con banche controllate operanti nel commercial banking in 12 Paesi in Europa centro-orientale, Medio Oriente e Nord Africa e con una rete internazionale specializzata nel supporto alla clientela corporate in 25 Paesi. Intesa Sanpaolo è riconosciuta come una delle banche più sostenibili al mondo. Per il Gruppo creare valore significa essere motore di crescita per la società e l'economia. In campo ambientale, ha creato un fondo di 6 miliardi di euro destinato all'economia circolare. Promuove progetti rilevanti di inclusione economica e riduzione della povertà, tra cui un fondo di impatto per 1,5 miliardi di euro di finanziamenti a categorie di soggetti con difficoltà di accesso al credito. Intesa Sanpaolo è fortemente impegnata in attività culturali proprie e in collaborazione con altri soggetti in Italia e all'estero, incluse esposizioni permanenti e temporanee del suo vasto patrimonio artistico presso le Gallerie d'Italia, i musei del Gruppo a Milano, Napoli, Vicenza e prossimamente Torino.

Sito internet: group.intesasampaolo.com | News: <https://group.intesasampaolo.com/it/sala-stampa/news> | Twitter: [@intesasampaolo](https://twitter.com/intesasampaolo) | Facebook: [@intesasampaolo](https://www.facebook.com/intesasampaolo) | LinkedIn: <https://www.linkedin.com/company/intesa-sanpaolo> | Instagram: [@intesasampaolo](https://www.instagram.com/intesasampaolo)

Bain&Company è l'azienda di consulenza globale che aiuta le aziende change-makers più ambiziose a definire il proprio futuro. Con 63 uffici in 38 paesi, lavoriamo insieme ai nostri clienti come un unico team con un obiettivo condiviso: raggiungere risultati straordinari che superino i concorrenti e ridefiniscano gli standard del settore. L'approccio consulenziale di Bain è altamente personalizzato e integrato e, grazie alla creazione di un ecosistema di innovatori digitali, assicura ai clienti risultati migliori e più duraturi, in tempi più brevi. Il nostro impegno a investire oltre 1 miliardo di dollari in 10 anni in servizi pro bono mette il nostro talento, la nostra competenza e le nostre conoscenze a disposizione delle organizzazioni che affrontano le sfide di oggi in materia di istruzione, equità razziale, giustizia sociale, sviluppo economico e ambiente. Abbiamo di recente ottenuto il rating gold di EcoVadis, piattaforma leader nelle valutazioni delle performance ambientali, sociali ed etiche per le catene di approvvigionamento globali, posizionandoci nel miglior 2% delle società di consulenza. Fondata nel 1973 a Boston, in Italia ha celebrato il trentennale nel 2019: la sua approfondita competenza e il portafoglio di clienti si estendono a ogni settore industriale ed economico e in Italia la rendono leader di mercato.

ELITE | Connecting companies with capital - ELITE è il private market che connette le imprese a diverse fonti di capitale per accelerarne la crescita. Un network internazionale di imprenditori, partner, broker e investitori di successo focalizzati sull'aiutare le migliori aziende di tutto il mondo a trasformare la loro visione in piani strategici e risultati concreti. ELITE offre alle aziende selezionate un set di strumenti e servizi pensati per prepararsi al reperimento dei capitali e cogliere nuove opportunità di visibilità e networking facilitando così la crescita e l'avvicinamento culturale delle imprese alle forme di funding disponibili, compresi i mercati dei capitali, pubblici e privati. Oggi ELITE è una storia di successo globale, capace di attrarre pool di liquidità da investitori istituzionali anche attraverso intermediari finanziari, per avere impatto sulla crescita delle aziende clienti nel mondo. www.elitenetwork.com

Gambero Rosso è la piattaforma leader per contenuti, formazione, promozione e consulenza nel settore del Wine Travel Food italiani. Offre una completa gamma di servizi integrati per il settore agricolo, agroalimentare, della ristorazione e della hospitality italiana. Unico nel suo format di operatore multimediale e multicanale del settore, Gambero Rosso possiede un'offerta di periodici, libri, guide, broadcasting (Sky 133 e 415) e web OTT con cui raggiunge professionisti, canali commerciali distributivi e appassionati in Italia e nel mondo. Gambero Rosso Academy è la più ampia piattaforma formativa professionale e manageriale in Italia e all'estero. Gambero Rosso offre al sistema produttivo italiano un programma esclusivo di eventi di promozione B2B per favorirne il costante sviluppo nazionale e internazionale. www.gamberorosso.it

Cerved supporta imprese, banche, istituzioni e persone a proteggersi dal rischio e a crescere in maniera sostenibile. Grazie a un patrimonio unico di dati e analytics, mette a disposizione dei clienti servizi e piattaforme digitali per gestire i rischi e supportare una crescita data-driven, anche con soluzioni di consulenza. Attraverso Cerved Credit Management aiuta il sistema a smaltire e recuperare i crediti deteriorati e con Cerved Rating Agency offre valutazioni del merito di credito, delle emissioni di debito e rating ESG.

Microsoft (Nasdaq "MSFT" @microsoft) offre un ecosistema di soluzioni e servizi che consentono alle organizzazioni pubbliche e private di qualsiasi dimensione e settore di realizzare progetti di trasformazione digitale in un nuovo mondo di cloud e device, in grado di liberare i benefici dell'intelligenza artificiale con la massima sicurezza e privacy. La missione di Microsoft è aiutare persone e organizzazioni a realizzare il proprio potenziale grazie all'innovazione. Ogni informazione relativa a Microsoft è disponibile al sito <http://www.microsoft.com/it-it>

Nativa è una Regenerative Innovation Company che attraverso le proprie attività di ricerca, innovazione e consulenza strategica accelera l'evoluzione delle aziende verso un paradigma economico sostenibile e rigenerativo. Incorpora la sostenibilità nel DNA delle organizzazioni per migliorarne le performance e creare una prosperità durevole e condivisa per il pianeta, le persone e la società. È co-founder della Regenerative Society Foundation, Country Partner per l'Italia di B Lab e prima Società Benefit e B Corp in Europa.

Circularity è una start up innovativa e società benefit a capitale 100% italiano, partecipata al 20% da Innovatec, azienda leader nel settore clean tech quotata al mercato AIM di Borsa Italiana. La startup, fondata a giugno 2018, è guidata da un tandem femminile: Alessandra Fornasiero e Camilla Colucci, Presidente e CEO della startup. Circularity è una società benefit, integra cioè nel proprio oggetto sociale, oltre agli obiettivi di profitto, lo scopo di avere un impatto positivo sulla società e sull'ambiente. Circularity ha sviluppato la prima e unica piattaforma in Italia che mette in rete gli attori del processo di produzione, trasformazione e gestione dei rifiuti, per avviare percorsi di sostenibilità ed economia circolare. Circularity, grazie al suo team di professionisti esperti di tematiche di sostenibilità e di ingegneria dei materiali e alla sua rete qualificata di partner, sviluppa applicazioni e gestisce progetti di consulenza mirati per accompagnare le aziende nel percorso di integrazione della sostenibilità e della circolarità all'interno del proprio modello di business.

Sito internet: www.circularity.com LinkedIn: <https://www.linkedin.com/company/circularity-be-circular/>

Coldiretti con un milione e mezzo di associati è la principale Organizzazione degli imprenditori agricoli a livello nazionale ed europeo. Con la fondazione Campagna Amica ha promosso la più grande rete mondiale di vendita diretta degli agricoltori mentre in Filiera Italia è nata l'unica alleanza tra agricoltura, industria, distribuzione commerciale e servizi a difesa e sostegno del Made in Italy agroalimentare.