

CENSIMENTO PERMANENTE DELLE IMPRESE 2023: PRIMI RISULTATI DEL FVG

Il report dell'Ufficio di statistica del Servizio programmazione, pianificazione strategica, controllo di gestione e statistica della Direzione generale della Regione Autonoma FVG (di seguito SPPS RAFVG) illustra i primi risultati regionali della seconda edizione della Rilevazione multiscopo sulle imprese, parte integrante del Censimento permanente delle imprese.

La Rilevazione multiscopo condotta dall'ISTAT consente di definire, con cadenza triennale, il quadro delle principali caratteristiche che contraddistinguono i profili delle imprese italiane. Le informazioni raccolte, riferite al 2022 o al biennio 2021-22, sono prevalentemente di tipo qualitativo, relative a strategie e comportamenti messi in campo dalle imprese su numerosi aspetti di gestione, organizzazione e sviluppo della propria attività economica.

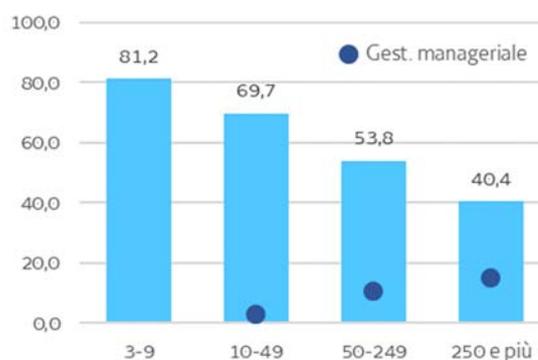
Il campo di osservazione della Rilevazione è costituito dalle imprese residenti nel territorio nazionale operanti nell'industria e nei servizi con almeno 2,5 addetti medi nell'anno. In particolare, la sottopopolazione di imprese con un numero medio di addetti pari o superiore a 19,5 è censita, la sottopopolazione rimanente è campionata.

Proprietà, controllo, gestione

Nel 2022 si conferma tra le imprese regionali, così come a livello nazionale, la forte presenza di unità controllate da una persona fisica o una famiglia: tale dato riguarda il 78,0% (l'80,9% in Italia) del totale delle imprese attive con almeno 3 addetti (nel 2018 era pari al 76,0%). Il fenomeno è particolarmente diffuso tra le micro imprese (81,2% dei casi) e meno frequente tra le piccole (69,7%), le medie (53,8%) e ancor meno tra le grandi unità (40,4%). La presenza di imprese familiari è più diffusa nella manifattura (77,7%), nel commercio (84,8%), nei servizi di alloggio e ristorazione (83,8%), nelle attività immobiliari (80,8%) e nelle altre attività di servizi (89,8%). La gestione dell'impresa è affidata nella maggior parte dei casi all'imprenditore stesso (nel 72,4% dei casi) o a un membro della famiglia proprietaria (21,6%), tuttavia si ricorre a un manager interno o esterno all'impresa soprattutto nelle imprese di medie (nel 10,7% delle unità considerate) e grandi dimensioni (nel 15,0%).

Tra il 2016 e il 2022 1 impresa su 10 ha affrontato almeno un passaggio generazionale (in linea con la media nazionale). Nel caso delle medie e grandi imprese la percentuale sale rispettivamente al 16,1% e al 22,5%. Inoltre, il 10,5% delle unità ritiene di poterlo affrontare tra il 2023 ed il 2025, possibilità indicata più frequentemente dalle medie imprese (21,1%). Nel passaggio generazionale il ruolo della famiglia proprietaria o controllante si è mantenuto in oltre due terzi dei casi e rafforzato in un quinto.

Figura 1 FVG Imprese controllate da una persona fisica o una famiglia e gestione manageriale per classe di addetti (*) (valori % sul totale delle imprese della stessa classe di addetti). Anno 2022



Nota: (*) i dati sulla gestione manageriale sono disponibili per le imprese di 10 addetti e più.

Fonte: ISTAT, elaborazione del SPPS RAFVG

Risorse umane

Nel biennio 2021-2022 1 impresa su 2 (il 52,3% in FVG, il 51,2% in Italia) ha acquisito nuove risorse umane¹. Tale quota aumenta al crescere della dimensione aziendale, passando dal 44,6% delle micro imprese al 75,2% delle piccole e superando il 90% tra le medie e grandi unità. Rispetto a quattro anni prima, la quota di imprese che hanno acquisito nuovo personale è inferiore di quasi 5 punti percentuali tra le micro e piccole unità, mentre è superiore di quasi 3 punti per le grandi unità.

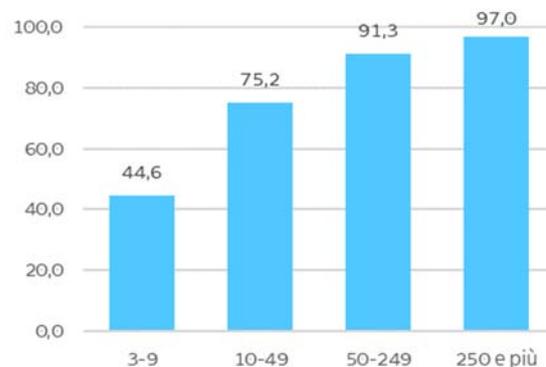
Tra i principali settori di attività economica, le quote di aziende con assunzioni sono più elevate nel settore delle costruzioni (68,4% del totale delle imprese), fornitura di acqua, reti fognarie, gestione dei rifiuti e risanamento (76,3%), attività finanziarie e assicurative (68,6%), istruzione (74,8%) e attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento (71,1%). Al contrario, le percentuali più basse di imprese che hanno acquisito nuove risorse si riscontrano tra le attività immobiliari (22,2%), i servizi di alloggio e ristorazione (40,7%) e le altre attività di servizi (27,0%).

Guardando alla forma contrattuale, tra le micro imprese che hanno acquisito risorse umane, il 55,9% ha assunto dipendenti a tempo indeterminato, il 53,6% a tempo determinato, il 20,7% con rapporto di collaborazione (inclusi i collaboratori esterni con partite IVA) ed il 6,8% con contratto di somministrazione.

Rispetto al 2018, tra le imprese fino a 9 addetti è diminuita la quota di quelle che hanno assunto a tempo indeterminato di 6 punti percentuali ed è aumentata di 2 punti percentuali la quota che ha scelto il tempo determinato; tra le grandi, invece, la percentuale di imprese che hanno acquisito nuove risorse a tempo indeterminato è aumentata di 5 punti, mentre la quota di quelle che hanno assunto a tempo determinato è diminuita di 10 punti. La scelta di un contratto di somministrazione è risultata meno frequente rispetto al 2018 per tutte le classi di addetti e per le collaborazioni è aumentata la frequenza solo tra le imprese con almeno 250 addetti.

Al crescere della dimensione aziendale è più diffusa l'acquisizione di diverse figure professionali e cresce la quota di imprese che ricorrono al lavoro in somministrazione (circa il 60% tra le grandi). A livello settoriale, il lavoro in somministrazione è particolarmente diffuso in tutta l'industria (34,2% nel manifatturiero), nei servizi di supporto alle imprese (30%) e nelle attività immobiliari (20,9%); i rapporti di collaborazione prevalgono nei servizi sanitari e di assistenza sociale (69,6%) e sono molto diffusi anche nelle attività finanziarie e assicurative (43,2%), nelle attività professionali, scientifiche e tecniche (33,3%), nei servizi di informazione e comunicazione (33,1%) e nelle costruzioni (31,2%). Il tempo determinato prevale nelle assunzioni di personale nei servizi di alloggio e ristorazione (82,2% dei casi) e nelle attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento (76,6%).

Figura 2 FVG Imprese che hanno acquisito nuove risorse per classe di addetti (valori % sul totale delle imprese della stessa classe di addetti). Biennio 2021-2022

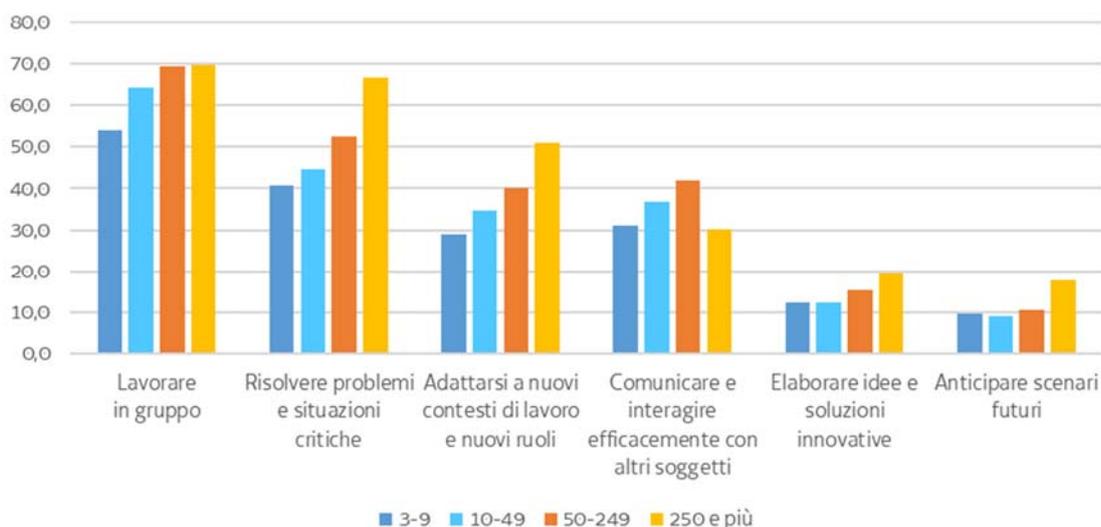


Fonte: ISTAT, elaborazione del SPPS RAFVG

¹ Sono esclusi i lavoratori che, rimanendo nella stessa impresa, hanno solo modificato la tipologia contrattuale (per esempio da tempo determinato a tempo indeterminato).

Le imprese ricercano principalmente persone che sappiano lavorare in gruppo, competenza ritenuta importante dal 54,0% delle micro e da quasi il 70% delle grandi imprese che hanno acquisito nuove risorse. Per le grandi imprese è altrettanto importante acquisire personale in grado di risolvere problemi e situazioni critiche, capacità ricercata invece solo dal 40,7% delle unità più piccole. Anche la capacità di adattarsi a nuovi contesti di lavoro e nuovi ruoli all'interno dell'impresa ha un valore crescente al crescere delle dimensioni aziendali. La capacità di comunicare e interagire efficacemente con altri soggetti è più importante per le medie e piccole imprese, mediamente 1 impresa su 3 la segnala come competenza importante.

Figura 3 FVG Principali competenze trasversali rilevanti nella selezione di nuove risorse umane per classe di addetti (valori % sul totale delle imprese della stessa classe di addetti che hanno acquisito nuove risorse). Biennio 2021-2022



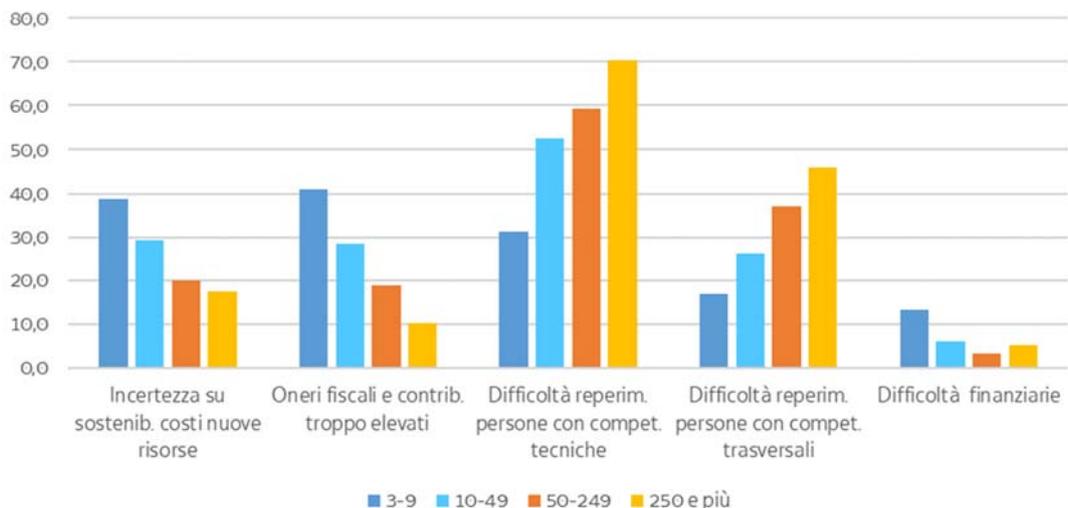
Fonte: ISTAT, elaborazione del SPPS RAFVG

Guardando ai fattori che hanno ostacolato l'acquisizione di nuove risorse nel biennio 2021-2022, tra le imprese che hanno preso in considerazione la possibilità di acquisire personale, il 41,0% delle micro (il 43,2% in Italia) lamenta l'impatto di oneri fiscali e contributivi troppo elevati ed il 38,8% (38,2% in Italia) l'incertezza sulla sostenibilità futura dei costi delle nuove risorse; il 31,3% (28,8% in Italia) asserisce difficoltà nel reperimento di personale con le competenze tecniche richieste ed il 13,2% (15,2% in Italia) la presenza di problemi di natura finanziaria.

Al crescere della dimensione e della complessità organizzativa aziendale diminuiscono le difficoltà finanziarie e le situazioni di incertezza sul futuro e aumenta la quota di imprese che lamentano difficoltà nel reperire personale con adeguate competenze tecniche (52,6% per le piccole imprese, 59,3% per le medie e 70,4% per le grandi) e trasversali, come la capacità di lavorare in gruppo, risolvere problemi e situazioni critiche, adattarsi ai nuovi contesti di lavoro (26,3% per le piccole, 37,1% nelle medie e 45,9% per le grandi).

A livello settoriale, oltre la metà delle imprese dell'industria e delle costruzioni dichiarano problemi nel reperire personale con competenze tecniche adeguate. La ricerca di competenze trasversali, invece, è più complessa per le attività finanziarie e assicurative (44,6%) e le attività professionali, scientifiche e tecniche (31,8%). Gli oneri fiscali e contributivi pesano particolarmente per i servizi di alloggio e ristorazione (48,9%). L'incertezza sulla sostenibilità futura dei costi delle nuove risorse grava maggiormente sui servizi di istruzione (63,3%) e sulle attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento (44,6%).

Figura 4 FVG Principali fattori che hanno ostacolato l'acquisizione di personale per classe di addetti (valori % sul totale delle imprese della stessa classe di addetti che hanno preso in considerazione l'acquisizione di personale). Biennio 2021-2022



Fonte: ISTAT, elaborazione del SPPS RAFVG

Alle imprese con almeno 10 addetti è stato anche chiesto quali pratiche abbiano adottato nel biennio 2021-2022 per attrarre e/o trattenere personale qualificato. Un terzo delle piccole imprese, un quinto delle medie e circa 1 su 10 delle grandi dichiarano di non aver adottato alcuna pratica; a livello settoriale, percentuali più contenute si osservano nei servizi di informazione e comunicazione e nelle attività finanziarie e assicurative (circa l'8%). Tra le piccole imprese, 1 su 3 è stata disposta a concedere incrementi salariali, il 22,9% la garanzia di gradi crescenti di autonomia sul lavoro in relazione a specifiche competenze o mansioni; meno diffusi, tra le piccole, l'accesso a benefit aziendali (13,7%) e gli incentivi per attività di auto-formazione e crescita professionale, anche esterne all'impresa (9,8%).

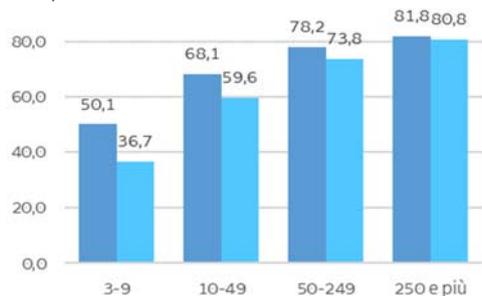
Queste percentuali crescono significativamente tra le medie e soprattutto le grandi imprese: il 60,6% delle unità con 250 addetti e più ha previsto incrementi salariali, il 41,4% l'accesso a benefit (auto aziendale, agevolazioni nella fruizione di servizi, assicurazioni personali, ecc.), il 30,3% incentivi per la formazione e la crescita professionale e la garanzia di gradi crescenti di autonomia sul lavoro.

Relazioni produttive e filiere

Nel 2022 oltre il 40% delle imprese con almeno 3 addetti attive in FVG (come a livello nazionale) dichiara di intrattenere relazioni produttive stabili, di tipo contrattuale o informale, con altre aziende o istituzioni italiane o estere. Il fenomeno risulta in diminuzione rispetto al periodo pre-pandemico: nel 2018 i rapporti di collaborazione produttiva coinvolgevano quasi il 55% delle imprese.

Nel 2022, con valori generalmente più contenuti rispetto al passato, si conferma la maggiore propensione ad attivare accordi produttivi al crescere delle dimensioni aziendali: dichiarano di avere almeno una relazione con altre imprese o istituzioni quasi il 36,7% delle micro imprese, il 59,6% delle piccole, il 73,8% delle medie e

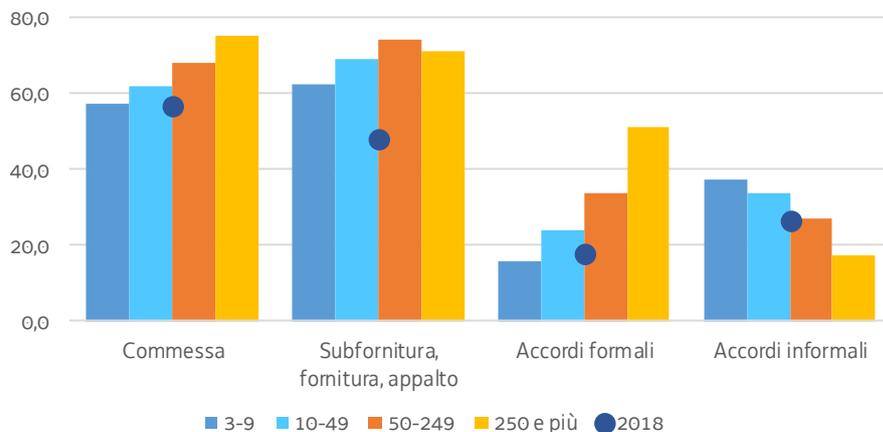
Figura 5 FVG Imprese che dichiarano di avere almeno una relazione per classe di addetti (valori % sul totale delle imprese della stessa classe di addetti). Anni 2018 e 2022



Fonte: ISTAT, elaborazione del SPPS RAFVG

l'80,8% delle grandi. Sul piano settoriale, il ricorso alle relazioni produttive risulta più diffuso tra le imprese del manifatturiero (68,2%), delle costruzioni (69,4%) e, tra i servizi, del trasporto e magazzinaggio (54,8%).

Figura 6 FVG Principali tipologie di relazione tra imprese per classe di addetti (valori % sul totale delle imprese della stessa classe di addetti con almeno una relazione). Anni 2018 e 2022



Fonte: ISTAT, elaborazione del SPPS RAFVG

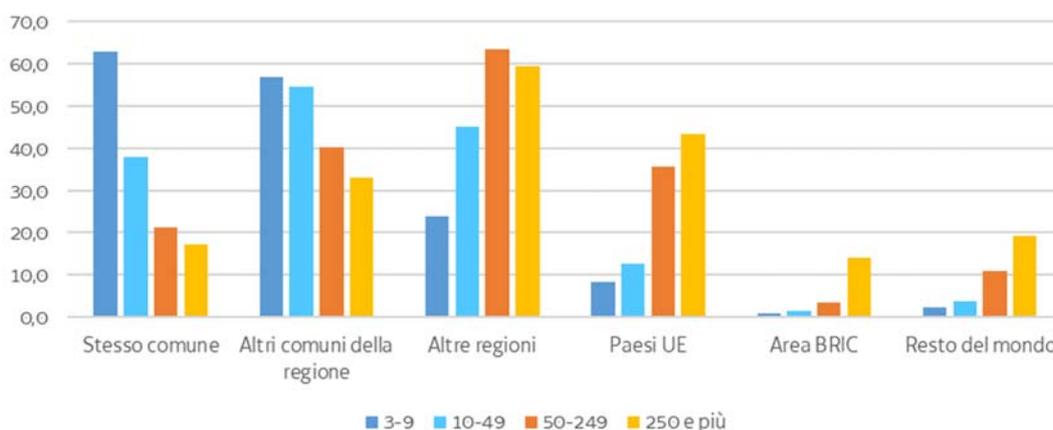
Continuano a prevalere quei rapporti definiti “di filiera”, ovvero di commessa e di subfornitura, a cui ricorrono rispettivamente il 59,2% ed il 64,8% delle imprese con relazioni, mentre meno frequente è l’attivazione di altri tipi di legami, informali (circa il 36% delle imprese li ha attivati) e soprattutto formali (quali consorzi, joint venture, franchising, associazioni temporanee d’impresa, attivi in circa il 19% delle unità con almeno una relazione). Rispetto al 2018, sono nettamente cresciuti i rapporti di subfornitura e gli accordi informali (relazioni che coinvolgono particolarmente le unità di dimensioni più contenute).

I rapporti di commessa e subfornitura sono largamente adottati dalle imprese di tutte le dimensioni. L’attivazione di relazioni governate da strutture formali, invece, è molto legata alla grande dimensione: coinvolge oltre la metà delle grandi imprese e solo circa il 15% delle micro, mentre tra le unità di dimensioni più contenute sono relativamente più frequenti le relazioni produttive gestite da accordi informali (li ha attivati oltre un terzo delle micro e piccole imprese regionali, a fronte del 17,5% di quelle con almeno 250 addetti).

Mercato e concorrenza

Il mercato di riferimento delle imprese del FVG è ancora per lo più locale. Per le micro imprese i concorrenti sono localizzati prevalentemente all'interno del FVG se non nello stesso comune. Per le grandi unità, al contrario, la concorrenza risiede prevalentemente in altre regioni d'Italia (per quasi il 60% delle imprese) o in altri Paesi UE (per il 43,4%), e per 1 impresa su 5 risiede anche in altri Paesi del mondo al di fuori dell'Europa.

Figura 7 FVG Localizzazione dei principali concorrenti dell'impresa per classe di addetti (valori % sul totale delle imprese della stessa classe di addetti). Anno 2022



Nota: le imprese potevano indicare fino a 3 risposte.
Fonte: ISTAT, elaborazione del SPSS RAFVG

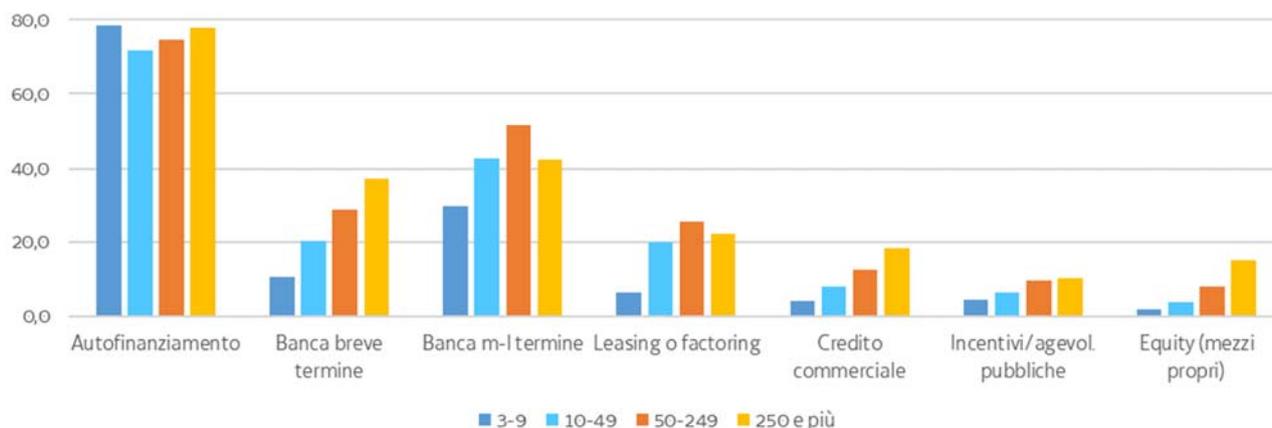
La propensione a superare i confini nazionali con la propria produzione si evidenzia soprattutto nell'industria manifatturiera, dove tra le grandi imprese quasi 3 su 4 (il 73,5%) individuano concorrenti all'interno dell'UE, 1 su 4 (il 24,5%) nell'area Bric (Brasile, Russia, India, Cina) e quasi il 30% deve fronteggiare la concorrenza di industrie localizzate in altri Paesi del mondo.

Fonti di finanziamento

Il periodo post-Covid è stato caratterizzato, in Italia e in tutta Europa, da una forte ripresa dell'inflazione e dal conseguente avvio di una politica restrittiva da parte delle principali banche centrali. La BCE tra novembre 2022 e marzo 2023 (periodo della Rilevazione multiscopo) ha aumentato i tassi di riferimento dall'1,5% al 3% contro lo 0-0,5% di tre anni prima. È in tale contesto che si consolida nel 2022 l'autofinanziamento come strumento di finanziamento dell'attività più diffuso tra le imprese con almeno 3 addetti: vi ricorrono il 77,2% del totale (80,3% a livello nazionale), in crescita di quasi 4 punti percentuali rispetto al 2018. All'autofinanziamento ricorrono in particolare le imprese fino a 9 addetti, tutte le altre tipologie di fonti sono maggiormente diffuse tra le imprese medio-grandi.

Al secondo posto tra le fonti principali per finanziare l'attività di impresa si colloca il credito bancario, distinto in credito a medio-lungo termine, che interessa 1 impresa su 3 in FVG (il 28,2% in Italia), e a breve termine, che interessa il 13,2% (11,5% in Italia), entrambe le fonti risultano in netto calo rispetto al 2018, rispettivamente di 3,8 e di 12,6 punti percentuali.

Figura 8 FVG Principali fonti di finanziamento delle imprese per classe di addetti (valori % sul totale delle imprese della stessa classe di addetti). Anno 2022



Fonte: ISTAT, elaborazione del SPPS RAFVG

L'esposizione bancaria risulta particolarmente elevata nell'industria in senso stretto, dove nel complesso supera il 40% per il medio-lungo termine ed il 22% per il credito a breve termine. Tra le altre forme di finanziamento esterno di particolare diffusione risultano sia leasing e factoring (9,6% in FVG e 9,1% in Italia) sia i crediti commerciali (5,0% in FVG e 5,5% in Italia), anch'essi in tendenziale riduzione rispetto al passato. Anche leasing e factoring sono più diffusi nell'industria in senso stretto.

Nell'ambito delle fonti interne si evidenzia il ricorso all'equity mediante aumento di capitale netto (2,4% tra le imprese regionali, 2,7% a livello nazionale). Complessivamente, l'utilizzo del capitale proprio si riduce di un punto e mezzo percentuale rispetto al periodo pre-pandemico, e resta appannaggio della grande impresa. Dal punto di vista settoriale, vi fanno ricorso soprattutto le imprese del settore estrattivo e dei servizi di informazione e comunicazione.

Rispetto al passato incrementa, invece, il sostegno pubblico: la diffusione di incentivi e agevolazioni pubbliche raddoppia rispetto al 2018, arrivando al 5% (3,5% a livello nazionale) e attestandosi intorno al 10% tra le imprese di medio-grandi dimensioni.

In conclusione, il grado di dipendenza da fonti esterne cresce proporzionalmente alla dimensione aziendale: dichiara un grado nullo o quasi nullo di dipendenza il 40% delle micro imprese, contro il 12,3% delle grandi; di contro, hanno un grado di dipendenza medio o elevato il 32% delle micro e oltre il 60% delle grandi imprese.