

Analisi del contesto economico – A cura della Direzione Studi e Ricerche di Intesa Sanpaolo

L'economia italiana si avvia a chiudere il 2022 con una crescita significativa del PIL, intorno al 3,6%, più del doppio di quanto atteso per la Germania. Sono state premianti la ripresa della filiera del turismo, il traino delle costruzioni e la competitività dell'industria manifatturiera. L'effetto dello shock energetico si farà sentire soprattutto nei mesi finali dell'anno e a inizio 2023, causando un significativo rallentamento dell'economia italiana. Peseranno inflazione e incertezza che penalizzeranno i consumi delle famiglie e la propensione a investire delle imprese. Si tratta di un contesto complesso e difficile, in cui sarà fondamentale non far mancare il sostegno a famiglie e imprese più fragili.

In questo scenario diventano ancora più cruciali gli interventi in innovazione, digitale transizione green e capitale umano. In particolare, l'innovazione, intesa come attività che introduce nuovi modelli e/o processi produttivi, o sviluppa nuove tecnologie, è fondamentale per continuare a crescere ed essere competitivi nel panorama internazionale. L'analisi su un campione di circa 62.800 imprese manifatturiere italiane con un fatturato superiore a 400mila euro nel 2019 conferma, infatti, performance migliori per le imprese con brevetti che hanno mostrato una maggiore tenuta del fatturato nel 2020 (-7,9% la variazione, tre punti percentuali meglio del resto delle imprese) e livelli di EBITDA margin saliti nel 2021 al 10,1% (vs l'8,8% delle aziende senza brevetti). L'aumento della propensione a innovare delle imprese italiane può dunque portare a un innalzamento del potenziale di crescita e della capacità di creare valore della nostra economia. La Lombardia per intensità brevettuale è ben posizionata con 133,1 brevetti registrati allo European Patent Office per milione di abitanti, pari a quasi il doppio rispetto alla media italiana (74,6). Fanno bene anche le province della Direzione Regionale Lombardia Nord: Bergamo 118; Como 131,6; Lecco 158; Varese 171,4. Più indietro Sondrio con 41,4. Inoltre, nel triennio 2018-2020 quasi un'impresa lombarda su due (il 48,5%) tra quelle con almeno 10 addetti ha introdotto innovazioni tecnologiche; questa quota era pari a meno di un terzo nel 2014 (32,7%).

Ci sono però margini di miglioramento: in Lombardia la propensione a investire in R&S è in linea con la media nazionale (circa l'1,5% del PIL), ma distante da Piemonte ed Emilia-Romagna che sono sopra la soglia del 2% e lontana dal dato tedesco che è pari al 3,1%. Gli addetti impiegati in R&S in Lombardia sono 7,4 ogni mille abitanti, un valore superiore alla media nazionale che si colloca a 6, ma inferiore al dato dell'Emilia-Romagna (10,1).

Un contributo al sistema innovativo locale potrà venire dalle startup innovative che possono creare rilevanti spillover nel territorio: al termine del secondo trimestre del 2022 alla sezione speciale del Registro delle Imprese ne risultavano iscritte 14.621, 259 unità in più rispetto al trimestre precedente. Gran parte di queste imprese è attiva in ICT e R&S. In quattro casi su dieci nel board di queste imprese è presente almeno un giovane con meno di 35 anni. La Lombardia si posiziona al primo posto in Italia: conta 3.904 startup innovative, pari al 5,1% delle nuove società di capitale della regione, più della media italiana (3,8%). A livello provinciale al primo posto della classifica nazionale si trova Milano con 2.737 startup innovative. E' ottimo il posizionamento di Bergamo che in Italia occupa il nono posto con 291 startup, seguita da Brescia con 286.

Il rafforzamento della propensione a innovare dell'Italia passa attraverso la valorizzazione del capitale umano, sia con più investimenti in formazione, sia con l'inserimento in azienda di giovani con elevate competenze. Da uno studio realizzato dalla Direzione Studi e Ricerche di Intesa Sanpaolo emerge come le imprese con giovani all'interno del proprio board presentano una propensione a brevettare significativamente più elevata rispetto alle altre.

Il territorio può contare su un discreto livello di scolarizzazione: i residenti tra i 25 e i 64 anni con almeno il diploma in Lombardia sono il 65,6%, contro una media italiana del 63%: fanno meglio Como, Lecco, Sondrio e Varese con percentuali intorno al 67%. Più attardata Bergamo con il 51,4%. Inoltre, in Lombardia i residenti laureati o con formazione terziaria tra i 25 e i 39 anni sono pari a circa il 33%, un dato superiore alla media italiana del 28%. Nelle province della Direzione Regionale Lombardia Nord, però, solo Como riesce a far meglio dell'Italia con quasi il 35%.

Inoltre, ogni anno si perdono laureati che emigrano all'estero. Nel 2020, il saldo interno (differenza tra laureati in arrivo da altre province e laureati in uscita verso altri territori italiani) delle province di Bergamo,

Como, Lecco, Sondrio e Varese è stato positivo e pari a +618; il saldo verso l'estero è stato però negativo e pari a -901. Spiccano in particolare i dati di Bergamo (-327), Varese (-280) e Como (-181).

Si tratta di un tema da affrontare, anche alla luce delle difficoltà che le imprese lombarde incontrano ogni giorno nel trovare sul mercato competenze, sempre più necessarie per affrontare le sfide dell'innovazione. Secondo i Unioncamere-ANPAL, a novembre 2022 nella metà dei casi le imprese delle province di Bergamo, Como, Lecco, Sondrio e Varese prevedono di avere difficoltà nel trovare i profili lavorativi desiderati, con punte superiori al 60% per le aree tecniche e di progettazione (65% nelle province di Bergamo e Como).

Un contributo rilevante per facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro può arrivare dagli Istituti Tecnici Superiori (ITS), dove, oltre all'obiettivo di trasmettere conoscenze tecniche e digitali, ci si focalizza anche sullo sviluppo di adeguate soft skill. I diplomati presso questi istituti, a un anno dal conseguimento del titolo, mostrano un tasso di occupazione pari all'80%. Nel periodo 2010-2021 gli iscritti in Lombardia sono stati 11.201 (il 20,9% del totale nazionale). In prospettiva, questi numeri possono essere significativamente migliorati, anche grazie al sostegno offerto dal PNRR e a una maggiore conoscenza da parte delle famiglie e dei potenziali candidati.

Un possibile strumento per risolvere il mismatch tra domanda e offerta di lavoro può anche essere il welfare aziendale che può contribuire ad attrarre e a trattenere i migliori talenti.