

# Capitale umano, conoscenza, innovazione

## Gli investimenti intangibili delle imprese italiane nei risultati della Intangible Assets Survey

di Roberto Angotti, Vincenza Tersigni\*

**Riassunto:** L'articolo presenta i principali risultati della prima indagine nazionale sugli investimenti intangibili nelle imprese italiane (Intangible Assets Survey, Sistan ISF-00059) realizzata da ISFOL nel quadro delle attività del Gruppo di Ricerca "Studi, analisi e indagini sui sistemi di domanda e offerta di formazione", mirate alla valorizzazione del capitale umano, organizzativo e relazionale delle imprese.

L'analisi dei principali investimenti realizzati dalle imprese in attività mirate allo sviluppo del proprio capitale immateriale mette in evidenza la relazione esistente tra i processi di innovazione e le strategie dirette alla formazione del personale. Tale approccio si basa sull'ipotesi che le attività innovative siano fondate su strategie integrate di investimento in *asset* materiali e immateriali. Tra questi ultimi, un ruolo centrale spetta all'investimento in risorse umane, con effetti diretti sulla competitività e sui risultati economici dell'impresa. Per questo motivo sono stati indagati empiricamente tali effetti e il ruolo degli investimenti in formazione congiuntamente agli altri *asset* intangibili, normalmente associati a processi di innovazione: formazione aziendale, acquisizione di software, investimenti in reputazione aziendale, immagine e marchi, ricerca e sviluppo, design, organizzazione aziendale e miglioramento dei processi gestionali e produttivi e altre attività. La rilevazione ha coinvolto un campione rappresentativo di imprese con almeno 10 addetti (10.600 imprese rispondenti).

Dall'indagine emerge che la configurazione dell'investimento in conoscenza nelle imprese italiane si presenta attraverso due dimensioni principali: la prima è costituita da attività più diffuse (formazione, software e branding) e prevalentemente acquisite

\* Pur condividendo complessivamente i contenuti dell'articolo, si segnala la seguente specifica attribuzione autoriale: R. Angotti è autore dell'"Introduzione: crisi economica e capitale umano" e "La propensione delle imprese italiane all'investimento in formazione aziendale"; V. Tersigni è autrice del par. "La propensione all'investimento intangibile nelle imprese italiane: analisi dei principali indicatori"; entrambi sono coautori dei par. "Intangible Assets Survey: una nuova indagine sugli investimenti intangibili e in capitale umano" e "Conclusioni".

dall'esterno; la seconda raggruppa attività ad alta specializzazione (R&S, design e organizzazione), prevalentemente sviluppate all'interno del contesto produttivo e direttamente collegate alle strategie aziendali. Emerge inoltre la necessità di valorizzare gli sforzi delle imprese che investono nello sviluppo del capitale umano, organizzativo e relazionale. Sarebbe, a tal fine, auspicabile favorire le aggregazioni di rete per sostenere gli sforzi delle piccole e medie imprese che hanno livelli medi di investimento molto limitati, privilegiando le regioni meridionali. Lo sviluppo del capitale umano, organizzativo e relazionale richiede inoltre l'adozione di politiche pubbliche che incoraggino la cooperazione e l'interdipendenza fra l'investimento in formazione e quello in attività e processi innovativi, così come sta avvenendo all'interno del settore privato, dove si registrano alcuni interessanti segnali, a dimostrazione che le imprese iniziano ad assumere consapevolezza della grande rilevanza che gli investimenti intangibili e in capitale umano hanno per la crescita del Paese.

**Parole chiave:** Capitale umano; Impresa; Investimenti

## **Introduzione: crisi economica e capitale umano**

Le drammatiche conseguenze occupazionali prodotte dalla lunga crisi economica rappresentano l'esito, nel nostro paese, di processi di medio-lungo periodo, non imputabili all'attuale congiuntura, ma ad un progressivo indebolimento della capacità di crescere e competere del sistema economico. Nel decennio successivo al 1996 si sono infatti manifestati nella nostra economia alcuni segnali di debolezza strutturale, come la bassa crescita della produttività totale dei fattori e della produttività del lavoro: la prima ha registrato un tasso di crescita medio annuo pari a un terzo dell'area Euro (0,2% contro 0,7%), mentre la seconda è cresciuta, nello stesso periodo, della metà rispetto all'area Euro (0,6% contro 1,3%) - (Visco, 2015).

Pur trattandosi di elementi noti agli analisti, le nostre imprese si sono lasciate cogliere impreparate nell'affrontare il nuovo contesto competitivo imposto dalla globalizzazione, subendone maggiormente i costi piuttosto che riuscendo a coglierne le opportunità di integrazione dei mercati. Il ritardo forse più grave ha riguardato la lentezza nell'introduzione delle innovazioni tecnologiche, specie nel campo delle ICT (*Information and Communications Technology*). Tuttavia, fra i fattori che rischiano di rallentare la ripresa e l'avvio di una crescita economica stabile e sostenuta, uno decisivo è rappresentato dalla carenza nella dotazione di capitale umano. Lo sviluppo del patrimonio di conoscenze, competenze e abilità, di cui le persone sono dotate, è normalmente associato a livelli più elevati di crescita, reddito e benessere, in quanto favorisce la crescita della produttività e delle capacità della forza lavoro, almeno quanto l'innovazione e l'adozione di tecnologie più avanzate da parte delle imprese. Oggi il ritardo in questo ambito è ancora cospicuo, non solo rispetto alle altre economie avanzate ma anche a molte economie emergenti.

In tale contesto un contributo decisivo può essere fornito dai sistemi di istruzione e formazione. Le sfide cui devono far fronte tali sistemi sono molteplici e riguardano

in primo luogo la necessità di equipaggiare giovani e adulti con le “giuste” competenze richieste dal sistema produttivo. È, inoltre, sempre più avvertita la necessità di accrescere l’interazione fra i sistemi di istruzione, formazione e lavoro per creare un ciclo virtuoso finalizzato all’aumento dell’occupabilità e dell’occupazione, così come la necessità di orientare le scelte di finanziamento verso la domanda di formazione piuttosto che sull’offerta<sup>1</sup>.

A fronte di tali esigenze, e nonostante il crescente aumento della partecipazione ai percorsi di IEFP (Istruzione e Formazione Professionale), i giovani presentano tuttora crescenti difficoltà a trovare lavoro e le imprese a reperire personale con le giuste competenze, a causa del *mismatch* fra l’offerta erogata dai sistemi dell’istruzione di base e di quella tecnico-professionale e la domanda che proviene dai territori. Per far fronte alle crisi e alle ondate periodiche dell’innovazione tecnologica, sarebbe necessario intervenire per fronteggiare il processo in atto, che produce una contrazione della richiesta di professioni intellettuali e tecniche e un allargamento dell’occupazione per le professioni *low-skilled*. Il disallineamento tra le competenze acquisite attraverso il percorso educativo e formativo e le richieste delle imprese è alla base del paradosso della *over-education* e della polarizzazione delle professioni.

In questo quadro, l’evoluzione tecnologica introduce profondi mutamenti nella domanda di lavoro, richiedendo una continua capacità di adattamento da parte della forza lavoro. L’innovazione tecnologica influisce non solo sulle attività manuali ripetitive, ma anche sulle funzioni non routinarie o codificabili in procedure standardizzate, e quindi influirà in misura crescente sulla domanda di lavori ad alta qualificazione. Al punto che recenti studi stimano che almeno metà degli attuali posti di lavoro è a rischio di essere automatizzato nei prossimi 20 anni.

Il tasso crescente di innovazione tecnologica richiederà quindi, nei prossimi anni, alla forza lavoro un livello di conoscenza che vada oltre l’applicazione di conoscenze standardizzate. Ciò comporta la necessità di disporre di nuove professionalità e, quindi, l’esigenza di sviluppare le competenze e di introdurre nuove tecnologie e nuovi modelli di organizzazione del lavoro. Per il lavoratore, è necessario sviluppare la propria dotazione di capitale umano accrescendo e mantenendo il bagaglio conoscitivo con ulteriore formazione nell’arco di tutta la vita, la cui applicazione ai contenuti del proprio lavoro sarà sempre meno standardizzata e ripetitiva. Assumono importanza crescente competenze quali l’esercizio del pensiero critico, l’attitudine alla risoluzione dei problemi, la creatività, la disponibilità a innovare, la capacità di comunicare efficacemente, l’apertura alla collaborazione e al lavoro di gruppo. Per incrementare i livelli di partecipazione al *lifelong learning* è però necessario un forte impegno da parte delle aziende, ben maggiore rispetto a quanto finora registrato.

Per questi motivi, il tema del capitale umano è ormai entrato stabilmente nel dibattito politico europeo e internazionale come uno dei principali fattori di sviluppo

<sup>1</sup> Cfr. i risultati dell’Indagine sull’Offerta di Formazione Professionale (ISFOL OFP), coordinata da R. Angotti nell’ambito delle attività del Gruppo di ricerca “Studi, analisi e indagini sui sistemi di domanda e offerta di formazione”, (ISFOL 2015a, 2015b) <<http://goo.gl/EF6zJW>> <<http://goo.gl/UTXIBE>> <<http://goo.gl/xupyMH>> <<http://goo.gl/j1vf6c>> (verificato: 4 novembre 2015).

economico e sociale (Rossi 2015, Visco 2015). La formazione sul posto di lavoro è considerata una priorità in quanto rappresenta una dimensione del *lifelong learning*, elemento chiave per lo sviluppo di una manodopera qualificata e adattabile, che consente il mantenimento e lo sviluppo delle competenze. In particolare, la formazione aziendale accompagna il lavoratore nel percorso di sviluppo professionale sulla base di un investimento deciso e finanziato dal datore di lavoro.

A ciò bisogna aggiungere che, secondo la strategia di Europa 2020, conoscenza e innovazione rappresentano i presupposti di una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva. Il miglioramento della qualità dell'istruzione, il potenziamento della ricerca, la promozione dell'innovazione e del trasferimento tecnologico sono obiettivi che possono essere raggiunti attraverso una strategia integrata, capace di agire contemporaneamente sui fronti dell'innovazione, dell'istruzione e della formazione. È questo il percorso indicato per migliorare i risultati nel settore dell'istruzione, la qualità dell'offerta di formazione professionale e il rendimento degli organismi formativi.

La teoria economica (Antonelli 2014, Rullani 2004 e 2008) ha inoltre da tempo dimostrato che i processi di crescita delle imprese e dei sistemi economici sono determinati, oltre che dall'utilizzo di capitale e lavoro, anche da fattori intangibili, quali lo sviluppo del capitale umano, l'introduzione di innovazioni, l'attività di R&S (Ricerca e sviluppo). L'adozione di una strategia integrata, finalizzata a ridurre la distanza tra i sistemi formativi e il mercato del lavoro, richiede un forte impegno per accompagnare gli sforzi che il nostro sistema produttivo sta intraprendendo per uscire dalla crisi. I processi di riqualificazione del sistema produttivo, attivati a seguito della crisi, hanno infatti avuto come esito una selezione che ha premiato quelle aziende che hanno saputo anticipare il cambiamento e penalizzato quelle che non vi sono riuscite. La conseguenza è stata la crescita dei tassi di mortalità delle imprese e la distruzione di centinaia di migliaia di posti di lavoro.

Sono questi i presupposti che hanno spinto l'ISFOL ad intraprendere un nuovo percorso di indagine, nella convinzione che solo un'analisi attenta e una misurazione rigorosa dell'impegno della parte più innovativa e virtuosa del sistema produttivo potrà consentire di valorizzare tali sforzi e di costruire politiche pubbliche mirate a sostenere la crescita e lo sviluppo a vantaggio dell'intera popolazione di lavoratori e imprese. È questo il motivo per cui è stata avviata la "Rilevazione sugli investimenti intangibili e in capitale umano delle imprese", denominata *Intangible Assets Survey*.

## ***Intangible Assets Survey*: una nuova indagine sugli investimenti intangibili e in capitale umano**

L'esistenza di relazioni, positive e negative, tra investimenti intangibili e capacità di produrre innovazione rappresenta un'evidenza empirica che emerge da diversi studi sulle imprese, che hanno anche messo in evidenza come la creatività spesso scaturisce da una particolare gestione degli elementi alla base degli intangibili. Vi è inoltre evidenza di una forte correlazione e interdipendenza fra l'investimento delle imprese nella formazione del personale e quello in attività e processi innovativi. Analisi con-

dotte su dati CVTS e INDACO (Tersigni, 2014) mostrano la presenza di livelli più alti di formazione nelle imprese che sviluppano processi innovativi. Tali imprese possiedono inoltre un maggior volume di attività formativa, e una più spiccata capacità di internalizzare e diversificare i processi formativi, sviluppando più frequentemente forme di collaborazione e di network sul territorio con università, istituti di ricerca e di trasferimento tecnologico.

La prima indagine nazionale sugli “investimenti intangibili” nelle imprese italiane, denominata *Intangible Assets Survey*<sup>2</sup>, è stata realizzata in Italia avvalendosi di un apparato metodologico testato con successo nell’ambito di una rilevazione pilota. La ricerca nasce dall’interesse congiunto di ISFOL e ISTAT per contribuire a definire un nuovo schema di analisi del sistema produttivo italiano che includa gli investimenti in capitale immateriale delle aziende, attraverso la rilevazione di indicatori statistici che rispecchino i punti di forza e di debolezza del sistema industriale, in modo più ampio e pervasivo rispetto alle fonti disponibili. I tradizionali indicatori sulle attività di ricerca e innovazione realizzate dalle imprese sono, infatti, ancora eccessivamente sbilanciati verso le attività innovative con contenuto tecnologico, tipiche delle imprese manifatturiere, rendendo poco visibili le attività di innovazione, meno formalizzate ma generalmente più diffuse, anche nel settore dei servizi (Angotti, Peraini, 2014).

Il modello di rilevazione pilota è stato definito facendo ricorso all’esperienza britannica dell’ONS (*Office for National Statistics*) che, in collaborazione con l’Imperial College di Londra e il NESTA (*National Endowment for Science Technology and the Arts*), ha realizzato a partire dal 2009 due rilevazioni. I risultati sono stati accolti da un grande interesse internazionale, al punto che ne è stata chiesta la messa a regime nel Regno Unito e, da OECD, la sperimentazione in altri paesi europei<sup>3</sup>. L’edizione italiana rappresenta la seconda realizzata a livello internazionale.

L’indagine ha l’obiettivo di analizzare la spesa delle imprese in attività mirate allo sviluppo del proprio “capitale immateriale”, al fine di studiare la relazione esistente tra i processi di innovazione e le strategie dirette alla formazione del personale. Tale approccio si basa sull’ipotesi che le attività innovative delle imprese siano fondate su strategie integrate di investimento in *asset* materiali e immateriali. Tra questi, un ruolo centrale spetta all’investimento in risorse umane, con effetti sulla competitività e sui risultati economici

<sup>2</sup> La “Intangible Assets Survey. Rilevazione statistica sugli investimenti intangibili e in capitale umano”, prevista nel Piano Statistico Nazionale del Sistan (ISF-00059) [<http://goo.gl/QJLFeh>], è stata sviluppata, a partire dal 2010, nell’ambito delle indagini INDACO sulla conoscenza nelle imprese e sui comportamenti formativi degli adulti [<http://goo.gl/ZkYuir>], con particolare riferimento al progetto INDACO-CVTS (ISF-00039) [<http://goo.gl/IJB1UY>]. La rilevazione 2013 è stata realizzata nell’ambito del Piano di attività ISFOL 2012-2013, finanziato dal PON Conv. Governance e azioni di sistema e dal PON CRO Azioni di sistema 2007-2013 (Ob. spec. 3.1, Tematica 4 - Indagini su offerta di formazione, apprendimento e conoscenza) del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Direzione Generale per le politiche attive, i servizi per il lavoro e la formazione.

<sup>3</sup> Nell’indagine italiana, il modello britannico è stato contestualizzato attraverso un maggior approfondimento sulla tematica della formazione: oltre a ricostruire gli investimenti delle imprese in risorse immateriali, la ricerca intende sviluppare nuove prospettive di analisi studiando il ruolo degli investimenti in formazione congiuntamente a quelli in altri intangibili.

dell'impresa. Per questo motivo si è ritenuto di dover indagare empiricamente tali effetti e il ruolo degli investimenti in formazione congiuntamente agli altri *asset* intangibili.

L'impianto di indagine è molto innovativo in quanto rileva, per la prima volta, e contemporaneamente nella medesima impresa, i diversi livelli di spesa in capitale immateriale e la prospettiva temporale dei benefici prodotti da tali investimenti. Oggetto specifico della rilevazione, che ha coinvolto le imprese italiane con almeno 10 addetti, avendo come anno di riferimento il 2012, sono alcune attività normalmente associate a processi di innovazione: formazione aziendale, acquisizione di software, investimenti in reputazione aziendale, immagine e marchi, ricerca e sviluppo, attività di design, organizzazione aziendale e miglioramento dei processi gestionali e produttivi e altre attività di sviluppo di attività intangibili. La spesa per investimenti è stata rilevata distintamente per ogni diverso *asset* (formazione, software, ecc.) sia per la rilevanza esterna (acquisto e/o commessa) che interna. È stato inoltre, chiesto all'impresa di stimare il tempo rispetto al quale avrebbe tratto benefici dalla spesa sostenuta nell'investimento realizzato.

Unità di rilevazione sono le imprese industriali e di servizi con almeno 10 addetti. La rilevazione ha interessato in maniera censuaria le grandi imprese con almeno 250 addetti e un campione di imprese dai 10 ai 249 addetti, per un totale di 28.321 unità. Nel complesso, l'universo di riferimento è composto da più di 120 mila imprese, presso le quali risultano occupati 5,9 milioni di addetti. Il campo di osservazione è costituito dalle imprese attive che operano nei settori Ateco che hanno una maggiore densità di attività intangibili. La rilevazione, con obbligo di risposta, ha coinvolto 10.631 unità, con una percentuale di rispondenti pari al 37,5%, ed è stata realizzata con tecniche CAWI (*Computer Assisted Web Interview*) e CATI (*Computer Assisted Telephone Interview*) attraverso un questionario strutturato in otto sezioni. Un altro elemento di innovatività è dato dal fatto che la rilevazione è stata una delle prime in assoluto che è avvenuta tramite PEC (Posta Elettronica Certificata), in coerenza con le recenti disposizioni in ambito di Agenda digitale.

Il questionario contiene otto sezioni. La prima è dedicata alla *Formazione aziendale* che, decisa e organizzata dall'impresa e da questa finanziata in tutto o in parte, è finalizzata all'acquisizione di nuove competenze lavorative o allo sviluppo e al miglioramento delle competenze esistenti; è distinta dal tempo di lavoro e svolta mediante l'intervento di un formatore o l'utilizzo di attrezzature. La seconda sezione è dedicata al *Software* (sistemi operativi, applicazioni di *office automation* o specializzate per specifiche funzioni aziendali, progettazione, realizzazione o acquisizione di database). La terza sezione riguarda il *Branding* (investimenti per migliorare la conoscenza e l'apprezzamento dell'impresa e dei propri prodotti/servizi, campagne pubblicitarie, ecc.). La quarta, alla *Ricerca e sviluppo* (R&S), definita come complesso di lavori creativi intrapresi in modo sistematico, sia al fine di accrescere l'insieme delle conoscenze sia per utilizzarle in nuove applicazioni pratiche. La quinta sezione, che riguarda il *Design*, considera le spese per la progettazione tecnica ed estetica di nuovi prodotti, processi o servizi. La sesta sezione rileva gli investimenti in *Organizzazione aziendale e miglioramento dei processi gestionali e produttivi*, per migliorare l'efficienza e l'efficacia dei processi aziendali. La settima sezione rileva informazioni sugli investimenti per altre attività finalizzate all'incremento del capitale intangibile mentre l'ottava si focalizza sugli *effetti prodotti dalla crisi* sugli investimenti intangibili e sulle misure che le imprese hanno messo in atto per contrastarne gli effetti. Quest'ultima sezione ag-

giorna una serie di informazioni rilevate negli anni precedenti, in modo integrato anche attraverso altre fonti statistiche (INDACO-CVTS e Indagine OFP) e consente di ricostruire l'evoluzione dell'impatto della crisi economica sul sistema formativo.

## **La propensione delle imprese italiane all'investimento in formazione aziendale**

Nell'attuale competizione globale, il capitale umano, il capitale organizzativo e quello relazionale delle imprese contribuiscono in maniera rilevante al patrimonio strategico dell'azienda (Lazzarini, 2010). L'impresa virtuosa gestisce il proprio capitale intellettuale investendo sui processi organizzativi e gestionali e favorendo un ciclo virtuoso che conduce all'innovazione. Per affrontare i cambiamenti provocati dalla crisi, le aziende hanno la necessità di incrementare le capacità intangibili, anche al fine di non perdere definitivamente, a causa della crisi, le competenze acquisite nel tempo. Si tratta di investimenti che assumono una grande rilevanza non solo per garantire alle imprese una competitività nel medio periodo, ma anche nel breve. Per affrontare i cambiamenti di paradigma provocati dalla crisi, l'economia della conoscenza richiede competenze e creatività, incremento e valorizzazione delle capacità intangibili, che si affiancano al capitale tangibile, senza alcuna subalternità. Nelle situazioni di crisi le imprese, di solito, procedono ad una riduzione dei posti di lavoro e all'utilizzo degli ammortizzatori sociali, ma queste operazioni fanno inevitabilmente perdere le competenze acquisite, comportando un rischio di *corporate amnesia* (Minguzzi, 2006) per cui, successivamente, l'impresa per tornare ad essere competitiva, dovrà affrontare nuove spese, ad esempio per la formazione del personale.

L'analisi dell'attuale situazione di crisi ha fatto emergere come oggi, molto più che in passato, molte organizzazioni puntino, per fronteggiare il rischio di obsolescenza, ad una maggiore diffusione della conoscenza e alla trasparenza dei comportamenti, nonché a rivedere i propri approcci in materia gestionale.

Le imprese che in questi anni di crisi economica hanno individuato nuovi mercati e soluzioni per diversificare il business lo hanno fatto investendo anche nelle risorse lavorative. Un approccio invece nella direzione opposta spesso è il segnale che le imprese non dispongono di strategie, soluzioni e risorse da mettere in atto. Le imprese che investono con continuità nella formazione, spesso, sono anche quelle che, sia per disponibilità di risorse, sia per cultura, investono nella ricerca e sviluppo di nuovi prodotti e in processi di internazionalizzazione, a seguito dei quali spesso si riorganizzano anche attraverso opportuni interventi di riqualificazione del personale. In molte aziende innovative gli investimenti intangibili costituiscono già oggi il più importante fattore competitivo e la parte maggiore del proprio valore di business, perché sono più difficilmente replicabili e possono garantire valori potenzialmente differenzianti e perciò redditizi.

Dall'Indagine emerge che le imprese italiane hanno raggiunto un livello di investimento in *asset* intangibili non ancora ottimale, con differenti strategie di investimento fra chi tende ad esternalizzare le attività e chi preferisce sviluppare le risorse interne. In generale, gli investimenti intangibili sono molto più cospicui nelle grandi imprese rispetto alle piccole. La formazione aziendale rappresenta l'attività intangibile più diffusa, riguardando metà delle



aziende italiane, seguita dagli investimenti su immagine, software, organizzazione aziendale, ricerca e sviluppo e design. La formazione è più presente nel Nord-Est e nei settori del credito, delle attività professionali, delle telecomunicazioni e delle public utilities. Meno diffusa al Sud, fra le piccole imprese e nei settori del commercio, del tessile e del mobile.

Queste informazioni devono essere lette alla luce del ruolo cruciale che l'investimento in formazione ha per lo sviluppo del mercato del lavoro e della persistenza di ampi divari nella sua diffusione territoriale. Va infatti ricordato come nelle graduatorie internazionali la posizione del nostro paese sia sempre stata arretrata rispetto agli altri paesi europei. Tuttavia, negli ultimi anni la posizione dell'Italia era finalmente migliorata, conquistando posizioni in graduatoria. Nel 2010 (ISTAT, 2013) il tasso di incidenza delle imprese formatrici sul totale imprese italiane aveva finalmente raggiunto un valore prossimo alla media europea, passando in 20 anni dal 15 al 55%, consentendo all'Italia di scalare ben 6 posizioni, dal terzultimo al 19° posto attuale. Questo processo rappresenta l'esito di una crescita che ha riguardato anche le piccole imprese, ma permangono ancora ampie differenze su base regionale, di tipo settoriale e dimensionale (Angotti, 2013).

Per stimare la diffusione dell'investimento formativo fra le imprese è necessario prendere in considerazione diversi indicatori e analizzarne la dinamica temporale. Il tasso di incidenza delle imprese che hanno investito in formazione aziendale sul totale delle imprese (con almeno 10 addetti) si attesta, nel 2012, al 50,2%, con un valore che aumenta nelle regioni settentrionali, specie in quelle di Nord-Est (55%). Nelle altre aree, invece, si delinea una propensione inferiore e ciò vale particolarmente per il Sud dove le imprese con attività di formazione sono il 37,3%. Le imprese tendono ad investire soprattutto in corsi di formazione (45,8%), decisamente meno nelle altre attività formative<sup>4</sup> (20,3%). A livello di ripartizione geografica, si manifesta un'elevata variabilità dei valori relativi alla modalità con cui viene erogata la formazione. Se si considerano i corsi, l'incidenza varia dal 51,4% per le regioni Nord-orientali al 32,7% per quelle meridionali; pure per le attività non corsuali il Nord-Est vanta il dato più elevato con il 22%, ma in questo caso la distanza dal Sud – che si caratterizza ancora una volta per la propensione meno sostenuta – è pari a soli 6,8 punti percentuali. (tabella 1).

<sup>4</sup> La formazione aziendale può essere erogata attraverso: i *corsi di formazione*, svolti in strutture distinte dal posto di lavoro, ubicate all'interno o all'esterno della struttura produttiva, a *gestione interna o esterna*: nel primo caso, sono progettati e gestiti dall'impresa, che definisce organizzazione e contenuti; nel secondo, sono progettati e gestiti da soggetti esterni, responsabili dei contenuti. Gli *altri modi di fare formazione* hanno un minor grado di strutturazione, in quanto il lavoratore non frequenta lezioni frontali: *training on the job* (attività pianificata e organizzata in cui un docente facilita l'acquisizione di competenze operative sul luogo di lavoro, insegnando ad utilizzare gli strumenti di lavoro tramite esperienza pratica), *rotazione programmata nelle mansioni* (acquisizione di competenze mediante l'alternanza con altri lavoratori nello svolgimento di una serie di mansioni lavorative), *apprendimento mediante la partecipazione a convegni, workshop*, ecc. (partecipazione ad eventi culturali che non hanno una diretta finalità formativa, ma che rappresentano comunque un'occasione di acquisizione di conoscenze), *autoapprendimento* (attività di formazione decisa e finanziata dall'impresa, dove chi apprende decide tempi e luoghi dell'apprendimento), *partecipazione a circoli di qualità o a gruppi di auto-formazione*.



**Tabella 1.** Imprese che investono in formazione aziendale, per ripartizione geografica (val.%)

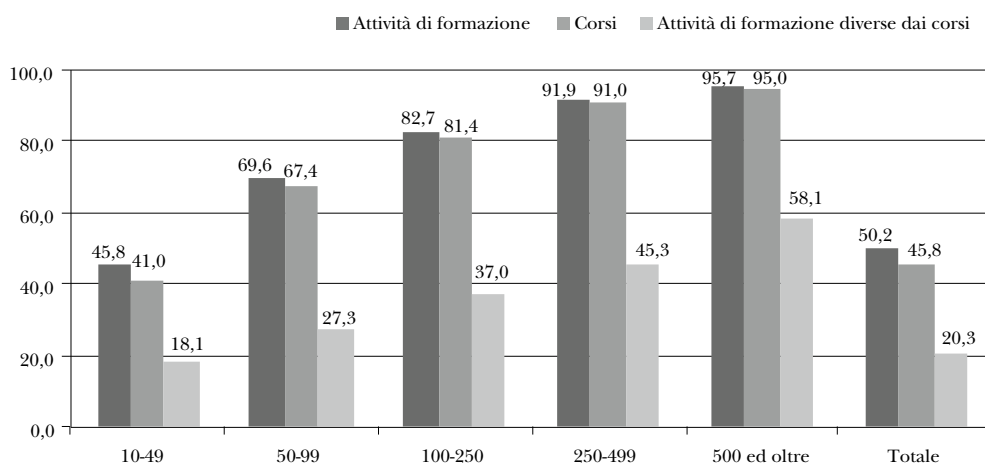
Ripartizione geografica	Imprese con attività di formazione	Imprese con corsi*	Imprese con altre attività*
Nord-Ovest	53,0	48,6	21,5
Nord-Est	55,0	51,4	22,0
Centro	46,5	41,0	18,9
Sud ed Isole	37,3	32,7	15,2
<b>Totale</b>	<b>50,2</b>	<b>45,8</b>	<b>20,3</b>

\*: si intende di formazione

Fonte: ISFOL “Rilevazione statistica sugli investimenti intangibili delle imprese (Intangible Assets Survey)”

Rispetto al dato complessivo (figura 1), il tasso di incidenza evidenzia un valore più basso solamente per le imprese più piccole (45,8%). Per le altre classi si osservano percentuali ben più elevate che vanno dal 69,6% per la fascia 50-99 al 95,7% per le imprese di più grande dimensione. La distanza che separa le imprese poste alle estremità della distribuzione tende ad aumentare in relazione ai corsi ed attenuarsi leggermente se si considerano le altre attività (da 54 a 40 punti percentuali a favore delle imprese con 500 ed oltre addetti).

**Figura 1.** Imprese che investono in formazione aziendale, per classe dimensionale. Anno 2012 (val.%)



Fonte: ISFOL, Rilevazione statistica sugli investimenti intangibili delle imprese (Intangible Assets Survey)

A livello settoriale, tanto per l'industria quanto per i servizi la propensione alla formazione risulta sostanzialmente in linea con la media (tabella 2). Entrando nel dettaglio delle imprese terziarie, si osserva una maggiore dinamicità per quelle finanziarie ed assicurative (90,8%), oltre che per le attività professionali (71,5%) e per le telecomunicazioni (61,9%); considerazione opposta vale per le imprese del commercio per le quali si ha un 44,4%. Se si esamina invece il macro-settore secondario, emergono, in negativo, le performance assunte dal comparto del mobile (38,5%) e soprattutto da quello del tessile che evidenzia una quota di imprese formatrici inferiore al 30%. Tutti gli altri comparti fanno invece registrare una propensione più sostenuta e ciò vale soprattutto per le *Public Utilities* che evidenziano la più elevata incidenza di imprese – relativamente all'industria – che investono nell'aggiornamento e nell'ampliamento delle competenze degli addetti, con poco meno del 70% dei casi. È comunque apprezzabile il livello di attività di formazione registrato nel settore della produzione di apparecchi meccanici, con una percentuale più alta di 7,2 punti rispetto al dato generale.

Il tasso di incidenza dei corsi di formazione risulta sostanzialmente analogo per le imprese industriali e per quelle terziarie; se invece si esaminano gli altri modi di fare formazione si profila un'incidenza di imprese formatrici più elevato nel terziario piuttosto che nel secondario (22,3% versus 18,9%). Per tutti i comparti analizzati è più consistente la quota delle imprese che investono in attività corsuali; la distanza rispetto al peso delle altre attività – che a livello complessivo si situa a 25,5 punti percentuali – sale in riferimento a determinati comparti quali la finanza e le *Public Utilities* (rispettivamente, 45,1 e 43,8 punti percentuali), oltre che, sebbene in misura minore, per attività professionali ed industrie alimentari. Al contrario, le due incidenze tendono ad allinearsi soprattutto per il tessile, il comparto del mobile e le telecomunicazioni.

Si tratta, a ben vedere, di oscillazioni che dipendono soprattutto da quanto accade in riferimento ai corsi, la cui incidenza varia da un minimo del 23,4% ad un massimo dell'89,8%, mentre per le altre attività il campo di variazione è sensibilmente più circoscritto (dal 10,3% al 44,7%).

**Tabella 2.** Imprese che investono in formazione aziendale, per settore economico. Anno 2012 (v.a. e val.%)

Settore economico	Imprese con attività di formazione	Imprese con corsi*	Imprese con altre attività*
<b>Industria</b>	<b>49,9</b>	<b>46,0</b>	<b>18,9</b>
<i>di cui:</i>			
Industrie alimentari e del tabacco	59,5	55,7	21,1
Tessile e abbigliamento	28,1	23,4	10,3
Industria chimica, farmaceutica, gomma, plastica	57,5	52,6	22,7

Settore economico	Imprese con attività di formazione	Imprese con corsi*	Imprese con altre attività*
Produzione di metalli e prodotti in metallo	51,4	48,9	17,8
Apparecchi meccanici, elettrici, elettronici	57,4	53,8	22,3
Legno, mobili e altre industrie manifatturiere	38,5	33,7	15,9
Fornitura di elettricità, gas, acqua e gestione rifiuti	69,2	67,4	23,6
<b>Servizi</b>	<b>50,5</b>	<b>45,5</b>	<b>22,3</b>
<i>di cui:</i>			
Commercio	44,4	39,1	19,6
Telecomunicazioni, editoria, informatica	61,9	53,6	35,6
Servizi finanziari, assicurazioni e fondi pensione	90,8	89,8	44,7
Attività professionali, scientifiche, tecniche	71,5	66,1	33,9
<b>Totale</b>	<b>50,2</b>	<b>45,8</b>	<b>20,3</b>

\*: si intende di formazione

Fonte: ISFOL, Rilevazione statistica sugli investimenti intangibili delle imprese (Intangible Assets Survey)

Dall'indagine emerge una chiara tendenza all'esternalizzazione del processo formativo: gran parte delle imprese che hanno organizzato corsi di formazione (81,5%) ne ha affidato la gestione a soggetti esterni. La propensione ad investire in corsi esterni si rileva inversamente correlata alla dimensione aziendale. Il 46,7% delle imprese da 10 a 49 addetti ha organizzato solamente corsi esterni con un valore che si contrae quando cresce l'ampiezza aziendale, sino ad arrivare ad un minimo del 19,8% per le grandi imprese. In altre parole, al crescere del grado di complessità dell'organizzazione produttiva, aumenta la necessità di investire contestualmente su tutte e due le modalità di formazione. Con riferimento al settore economico (tabella 3), a livello aggregato, i servizi mostrano una tendenza più robusta all'esternalizzazione dei corsi di formazione (84,3% versus 79,6% dell'industria). Indipendentemente dal macro-settore di appartenenza, quindi, prevalgono le imprese che affidano a soggetti esterni l'organizzazione di corsi di formazione, con valori che a volte superano la soglia del 90%, come per le attività professionali. Più variabile l'incidenza inerente i corsi interni e ciò può dipendere, soprattutto, dalla diversa composizione dei settori in termini di classe dimensionale. Infatti, nei servizi finanziari ed assicurativi, caratterizzati da una maggiore presenza di imprese sopra i 250 addetti, aumenta significativamente il peso

delle attività interne, che arriva a coinvolgere il 72,7% del totale delle strutture aziendali; medesima considerazione vale per le telecomunicazioni e per l'industria chimica e farmaceutica, sebbene in questi casi ci si attesti ad un livello un po' più basso (intorno al 64%). Una dinamica opposta la si rinviene invece per il comparto del tessile: ogni 100 imprese formatrici ve ne sono 50 che hanno organizzato corsi interni.

**Tabella 3.** Imprese che investono in formazione aziendale, per tipologia di attività e settore economico. Anno 2012 (val.%)

Settore economico	Esterni	Interni	Solo esterni	Esterni ed interni	Solo interni
<b>Industria</b>	<b>79,6</b>	<b>57,4</b>	<b>42,6</b>	<b>37,0</b>	<b>20,4</b>
<i>di cui:</i>					
Industrie alimentari e del tabacco	75,5	64,0	36,0	39,5	24,5
Tessile e abbigliamento	79,2	49,4	50,6	28,7	20,8
Industria chimica, farmaceutica, gomma, plastica	83,1	63,4	36,6	46,5	16,9
Produzione di metalli e prodotti in metallo	76,5	53,2	46,8	29,7	23,5
Apparecchi meccanici, elettrici, elettronici	82,0	57,6	42,4	39,6	18,0
Legno, mobili e altre industrie manifatturiere	69,0	60,1	39,9	29,0	31,0
Fornitura di elettricità, gas, acqua e gestione rifiuti	85,6	58,6	41,5	44,1	14,4
<b>Servizi</b>	<b>84,3</b>	<b>55,2</b>	<b>44,8</b>	<b>39,5</b>	<b>15,8</b>
<i>di cui:</i>					
Commercio	85,9	51,9	48,1	37,7	14,1
Telecomunicazioni, editoria, informatica	78,9	64,1	35,9	43,0	21,1
Servizi finanziari, assicurazioni e fondi pensione	85,8	72,7	27,3	58,5	14,2
Attività professionali, scientifiche, tecniche	92,9	62,6	37,4	55,5	7,1
<b>Totale</b>	<b>81,5</b>	<b>56,5</b>	<b>43,5</b>	<b>38,0</b>	<b>18,5</b>

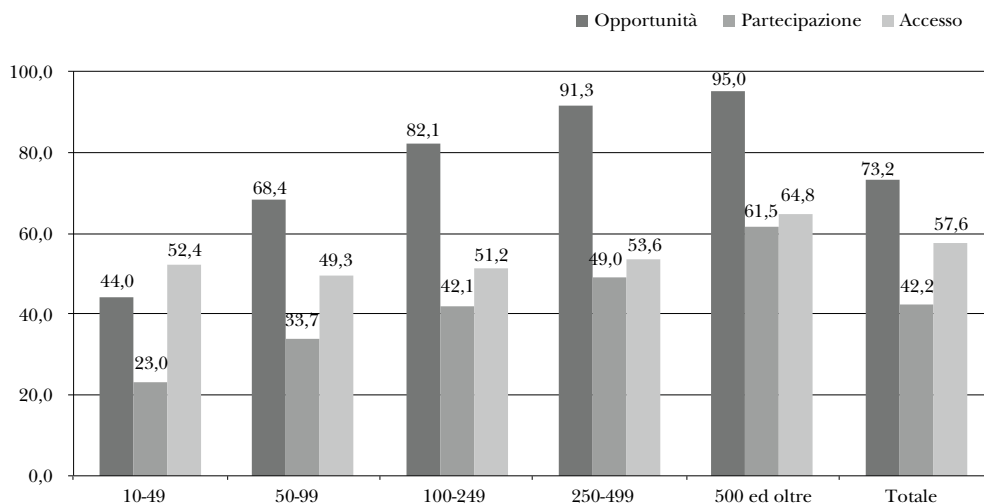
Fonte: ISFOL, Rilevazione statistica sugli investimenti intangibili delle imprese (Intangible Assets Survey)

I corsi di formazione organizzati dalle imprese italiane nel 2012 hanno coinvolto complessivamente 2,5 milioni di addetti; ogni impresa italiana ha formato, in media, 20,6

addetti, con un valore che aumenta sensibilmente per le regioni del Centro, mentre si dimezza per quelle meridionali. Se si considerano solamente le imprese che hanno investito, si rileva un valore naturalmente più ampio ed esattamente pari a 45 partecipanti. Anche in questo caso si raggiunge una punta massima in corrispondenza della ripartizione centrale (71,8 formati), mentre valori minimi contraddistinguono il Nord-Est (36,4 formati) ed ancor di più il Sud (31,1 formati).

Relativamente agli addetti presenti nelle imprese che hanno svolto corsi di formazione, si presentano i tassi di opportunità, partecipazione e accesso. Il primo rappresenta la percentuale di addetti che lavorano in imprese che hanno svolto corsi di formazione; il secondo specifica il peso dei partecipanti sul totale degli addetti presenti nelle imprese, indipendentemente dal fatto di aver svolto corsi di formazione; il terzo propone la quota di partecipanti sul totale degli addetti delle imprese formatrici. Mentre opportunità e partecipazione degli addetti ai corsi crescono all'aumentare della classe aziendale, lo stesso non vale per l'accesso, a dimostrazione che sia le grandi che le piccole imprese mostrano un comportamento simile nella fase di selezione dei partecipanti ai corsi (figura 2).

**Figura 2.** Tasso di opportunità, partecipazione ed accesso degli addetti delle imprese alla formazione aziendale, per classe dimensionale. Anno 2012 (val.%)



Fonte: ISFOL, Rilevazione statistica sugli investimenti intangibili delle imprese (Intangible Assets Survey)

Il numero totale di ore di formazione aziendale offerte dalle imprese italiane ammonta, nel 2012, a poco più di 58 milioni; di questi, i due terzi sono stati equamente erogati nel Nord-Ovest e nel Centro. Nel Sud esse ammontano a 4,7 milioni, rappresentando

neanche il 10% del totale nazionale. Un importante aspetto dei corsi di formazione è rappresentato dall'intensità che viene misurata attraverso il numero medio di ore per partecipante. Dall'analisi di questo indicatore emerge come generalmente i corsi di formazione svolti in ambito aziendale abbiano una durata piuttosto breve: infatti, mediamente, nel 2012 ciascun formato ha frequentato uno o più corsi per un totale di 23,3 ore.

## **La propensione all'investimento intangibile nelle imprese italiane: analisi dei principali indicatori**

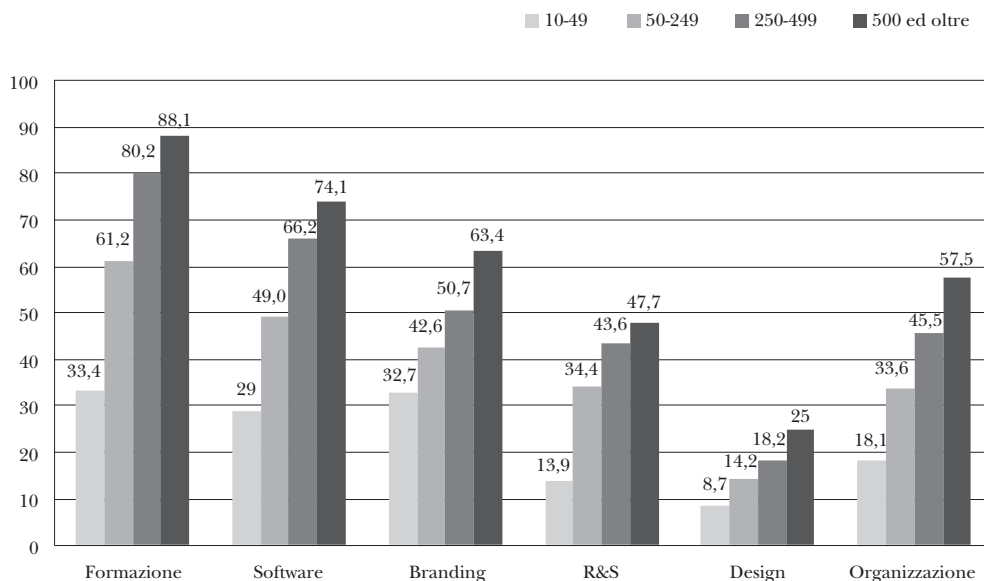
L'indagine ha consentito di rilevare, per ogni singola impresa, l'insieme dell'investimento in *asset* intangibili, fornendo una prospettiva temporale dei benefici attesi. In questo paragrafo si focalizza l'attenzione su: a) l'analisi comparata sull'ampia gamma di investimenti in *asset* immateriali (rispetto alle tradizionali indagini settoriali, ad esempio quella sulla R&S, sulle tecnologie dell'informazione, ecc.); b) il rapporto tra gli investimenti generati internamente e quelli acquistati all'esterno; c) la durata prevista degli effetti economici degli investimenti immateriali.

Le imprese che hanno investito in almeno una delle sei categorie di beni immateriali presi in considerazione dall'indagine sono state, nel 2012, 81 mila (pari al 66,8% del totale). Tra gli investimenti in beni intangibili la formazione aziendale rappresenta l'attività più diffusa, infatti il 37,8% delle imprese con 10 ed oltre addetti ha organizzato, nel 2012, corsi di formazione<sup>5</sup>, al secondo posto si collocano gli investimenti in immagine e *branding* con il 34,4%, seguiti a pochissima distanza da quelli in software (32,2%). Le restanti attività hanno percentuali molto più basse: l'organizzazione aziendale coinvolge poco più di un quinto del totale delle imprese, leggermente più bassa la percentuale di investimenti in ricerca e sviluppo (17,0%) e in ultima posizione l'investimento in design con meno del 10%.

Gli investimenti intangibili, a prescindere dalla tipologia, sono più cospicui nelle imprese di grandi dimensioni, con rilevanti differenze rispetto alle piccole; nell'attività di formazione si registra il divario più ampio, si passa dall'88,1% al 33,4%. Rilevanti differenze si hanno anche per il software (45,1 punti) e per l'organizzazione (39,4 punti); mentre il gap si riduce per le attività di ricerca e sviluppo (33,8 punti) e per il *branding* (30,7 punti). Solo per gli investimenti in design la differenza tra le piccole imprese (8,7%) e le grandi (25,0%) è inferiore ai 20 punti percentuali. La classe dimensionale influisce sull'incidenza ma solo marginalmente sulle tipologie di investimento; le diverse categorie hanno quasi tutte la stessa posizione nelle diverse classi dimensionali con due eccezioni: il *branding* che nelle piccole imprese è al secondo posto anziché al terzo posto occupato dal software; la ricerca e sviluppo che nelle imprese con 50-249 addetti si posiziona al quarto posto scavalcando l'organizzazione (figura 3).

<sup>5</sup> In questo paragrafo sono stati esclusi i corsi di formazione sulla sicurezza sul lavoro realizzati per obbligo di legge.

**Figura 3.** Imprese che investono nei beni intangibili classe dimensionale e per categorie. Anno 2012 (val.%)



Fonte: ISFOL, Rilevazione statistica sugli investimenti intangibili delle imprese (Intangible Assets Survey)

A livello settoriale (tabella 4), industria e servizi mostrano propensioni ad investire abbastanza simili rispetto alla formazione, al software e al *branding*, con valori leggermente più elevati rispetto al dato medio nel settore dei servizi. Differenze più marcate si registrano nelle restanti tipologie, con una percentuale più elevata di investimenti nel settore industriale: il divario maggiore si ha in ricerca e sviluppo, con un gap di quasi 14 punti percentuali (22,7% vs 9,1%); per il design si riduce a 8 punti circa (da 12,9% a 5,2%); mentre per l'organizzazione diminuisce a 4,6 punti (22,6% contro 18,0%).

Il Sud rappresenta l'area con i valori più bassi in tutte le tipologie di investimento intangibile mentre, sul versante opposto, è nel Nord Est che le imprese investono di più in tutte le categorie analizzate, tranne per lo sviluppo di software che registra valori più elevati nel Nord Ovest. Invece, le imprese del Centro mostrano una propensione all'investimento leggermente inferiore alla media nazionale tranne che per il design in linea con quest'ultima.



**Tabella 4.** Imprese che investono nei beni intangibili per settore economico e ripartizione territoriale. Anno 2012 (v.a.)

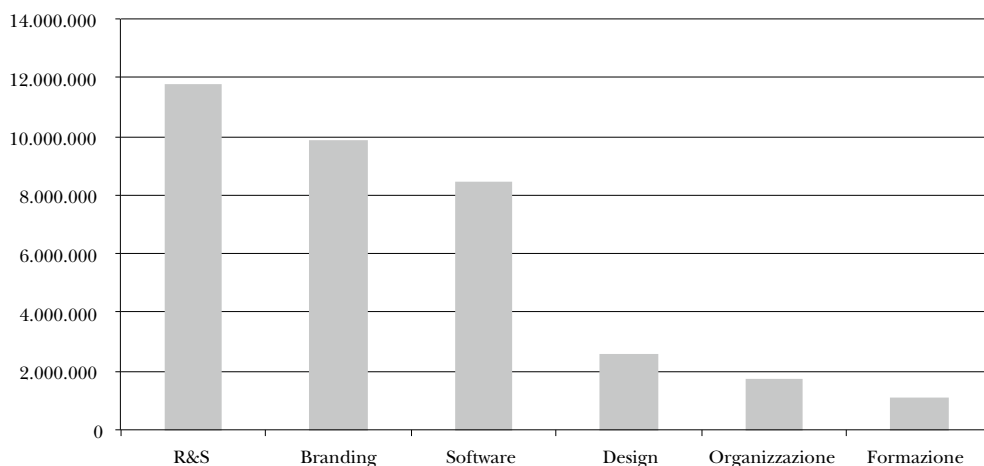
	Formazione	Software	Branding	R&S	Design	Organizzazione
<b>Settore economico</b>						
Industria	37,3	31,4	33,6	22,7	12,9	22,6
Servizi	38,4	33,3	35,6	9,1	5,2	18
<b>Ripartizione geografica</b>						
Nord-Ovest	39,3	35,2	36,1	18,9	8,9	21,2
Nord-Est	43,3	34,9	36,2	20,5	12,3	22,8
Centro	33,4	29,8	32,2	14,4	9,7	20,2
Sud e Isole	27,5	22,2	29,0	7,9	5,5	14,9
<b>Totale</b>	<b>37,8</b>	<b>32,2</b>	<b>34,4</b>	<b>17,0</b>	<b>9,6</b>	<b>20,7</b>

Fonte: Isfol, Rilevazione statistica sugli investimenti intangibili delle imprese (Intangible Assets Survey)

Complessivamente le imprese italiane con più di 10 addetti hanno speso, per tutte le categorie di intangibili, quasi 36 miliardi di euro. La distribuzione della spesa per tipo di *asset* cambia completamente il quadro delineato per quanto riguarda l'incidenza, evidenziando il ruolo centrale della ricerca e sviluppo. Infatti, un terzo delle imprese ha investito in attività di ricerca e sviluppo, per un importo pari a 11,8 miliardi di euro; rilevanti anche le spese sostenute per investimenti in *branding* e in software (rispettivamente a 9,9 e a 8,5 miliardi di euro), che incidono per il 27,7% nel primo caso e per il 23,7% nel secondo. Quindi, quasi l'85% della spesa in beni immateriali fa riferimento a queste tre tipologie di investimento. Quasi metà della spesa residuale (il 7,3%) è stata investita in design e solo il 3,1%, pari a 1,1 miliardi di euro, in attività di formazione. (Figura 4)

Come ci si poteva aspettare, sono le grandi imprese, con oltre 500 addetti, ad investire maggiormente in beni intangibili con quasi 20 miliardi di euro, pari al 56% del totale. Le imprese che hanno un livello di spesa più elevato, dopo le grandi, sono quelle con 50-249 addetti; queste, con il 18%, si collocano al secondo posto, seguite dalle piccole imprese, con il 16%, mentre le imprese con meno di 500 addetti sono all'ultimo posto con meno del 10% della spesa totale (tabella 5).

**Figura 4.** Spesa negli investimenti intangibili. Anno 2012 (v.a. in migliaia di euro)



Fonte: ISFOL “Rilevazione statistica sugli investimenti intangibili delle imprese (Intangible Assets Survey)”

Com'è noto, in Italia le piccole e medie imprese rappresentano una quota consistente del settore industriale, ciò determina un livello totale di investimenti molto differenziato, tra le classi di addetti prese in considerazione, con un livello medio di investimenti delle piccole imprese molto limitato. Questo andamento potrebbe non consentire (soprattutto per alcune categorie di investimenti quali ad esempio R&S o design), per la loro esiguità, quei significativi progressi nei prodotti offerti dalle imprese.

Nel comparto dell'industria sono stati investiti quasi 20 miliardi in beni immateriali (pari al 55,4%) mentre in quello dei servizi quasi 16 miliardi (pari al 44,6%). A livello settoriale il volume di spesa è molto articolato rispetto alle categorie di investimento: quasi la metà degli investimenti nel settore della produzione riguardano l'attività di ricerca e sviluppo mentre nel settore dei servizi poco meno della metà delle risorse è dedicato allo sviluppo del software. Invece, livelli di investimento abbastanza simili nei macrosettori considerati si hanno nel *branding* e nell'organizzazione mentre per quanto riguarda le spese per la formazione aziendale si rileva un livello di spesa più elevato nel settore dei servizi.

A livello territoriale, la maggior parte degli investimenti si concentra nelle aree settentrionali del Paese con il 68,2% del totale della spesa ed in particolare nel Nord ovest dove sono stati spesi 15,4 miliardi di euro, pari al 43,2% del totale. È notevole il divario nel livello di spesa tra le imprese del Nord e quelle del Sud e Isole. Le imprese delle regioni meridionali hanno speso, per tutte le categorie di investimento intangibile, appena un 1,3 miliardi di euro, pari al 3,7% del totale. Un risultato che è conseguenza sia della minore presenza di imprese che realizzano attività di investimento, ma anche del più basso livello di spesa per addetto.

Dall'analisi della distribuzione delle spese per ripartizione territoriale si rileva che nel Nord Ovest e Nord Est, seppur con valori diversi, le diverse tipologie di investimenti non cambiano posizione: al primo posto ricerca e sviluppo, al secondo *branding*, al terzo software fino ad arrivare all'attività di formazione che è sempre in ultima posizione. Nelle regioni del Centro, al primo posto si colloca il *branding*, poi il software e solo al terzo posto l'attività di ricerca e sviluppo. Anche nelle regioni del meridione il *branding* è al primo posto seguito da ricerca e sviluppo e al terzo posto dall'attività legata allo sviluppo del software; un dato interessante riguarda la formazione che, nonostante sia sempre all'ultimo posto della spesa, con il 5,7% supera di due punti percentuali il dato nazionale.

Finora abbiamo analizzato la distribuzione e la spesa realizzata dalle imprese per sviluppare il proprio capitale immateriale che ha consentito di delineare alcune linee di tendenza; questo tipo di analisi non può prescindere dal ruolo strategico che le imprese attribuiscono agli *intangibile assets*. Tuttavia, come evidenziato anche da altre fonti (Montresor S., Perani G., Vezzani A., 2014, p. 17), alcuni comportamenti delle imprese possono aiutare a spiegare come vengono percepiti gli investimenti in beni immateriali all'interno delle imprese. In particolare, attraverso l'analisi di due indicatori che rilevano:

- la quantità di risorse e competenze che le aziende impiegano per “fare” piuttosto che “comprare” i loro beni immateriali;
- la durata prevista degli effetti economici degli investimenti immateriali.

L'utilizzo di risorse interne in grado di produrre tali *assets* con conseguente sviluppo di “conoscenze” – piuttosto che esterne – rappresenta un'importante scelta strategica. Sono soprattutto le attività di R&S (75,8% delle spese), di miglioramento organizzativo (59%) e di design (52,7%) ad essere gestite all'interno delle imprese. (Figura 5) Si tratta di scelte manageriali basate su specifiche esigenze aziendali riconducibili a strategie che considerano gli investimenti intangibili importanti per la competitività dell'impresa. In generale, la gestione interna di tali processi implica un maggior controllo da parte dell'impresa che è in grado di orientare anche singole scelte operative in attività che sono spesso organizzate sulla base di progetti. Di solito si tratta di progetti innovativi (Awano G., Franklin M., Haskel J., Kastinaki Z., 2010, p. 19) in corso, che possono riguardare il miglioramento di prodotti, servizi, processi produttivi o cambiamenti organizzativi.

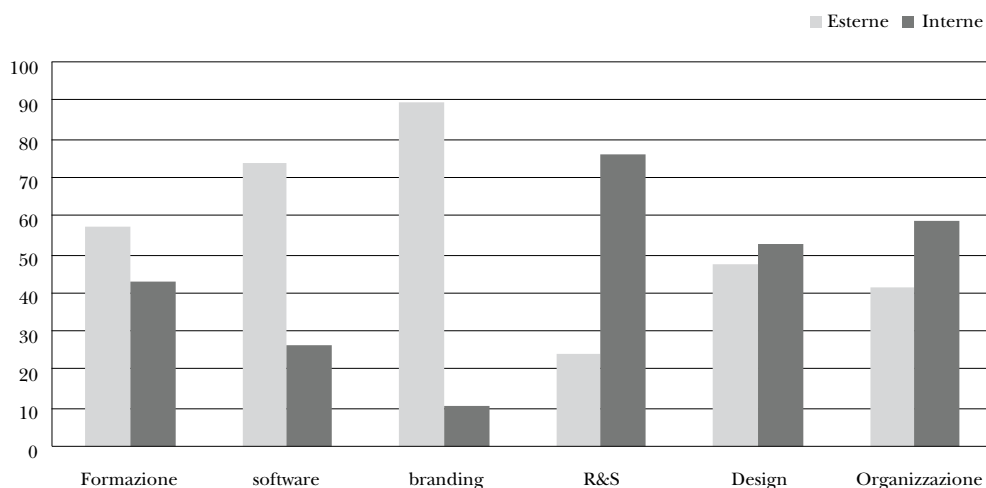
Gli investimenti intangibili affidati a fornitori esterni riguardano soprattutto le attività per lo sviluppo di software (73,9%), il *branding* (89,3%) e la formazione (56,9%). L'esigenza di acquisire competenze aggiuntive da soggetti esterni potrebbe essere una scelta conveniente in alcune circostanze, quali il basso costo del servizio o la mancanza di competenze e conoscenze qualificate non immediatamente disponibili all'interno dell'impresa. L'affidamento a soggetti esterni, in particolare in caso di università o enti di ricerca, consente comunque la trasferibilità dei saperi e, sicuramente, un accumulo di “conoscenza” all'interno dell'impresa.

**Tabella 5.** Spesa negli investimenti intangibili per classe dimensionale, settore economico e ripartizione geografica. Anno 2012 (val% e v.a. in migliaia di euro)

	Formazione	Software	Branding	R&S	Design	Organizzazione	%	Totale
<b>Classe dimensionale</b>								
10-49	3,1	19,2	26,3	36,2	8,1	7,1	16,2	5.764.946
50-249	3,5	18,2	29,6	37,8	5,4	5,5	18,3	6.528.570
250-499	3,8	25,7	24	37,1	4,5	4,9	9,8	3.507.581
500 ed oltre	2,8	26,5	28,2	30	8,2	4,3	55,7	19.869.637
<b>Settore economico</b>								
Industria	2,5	8,8	25,5	48	10,8	4,5	55,4	19.752.253
Servizi	3,9	42,2	30,5	14,7	3,1	5,6	44,6	15.918.483
<b>Ripartizione geografica</b>								
Nord-Ovest	2,8	19,6	27	36,5	10	4	43,2	15.420.342
Nord-Est	3,6	22,3	23,6	38,9	5,6	6	25	8.913.008
Centro	2,8	31,6	31,9	23,4	4,9	5,3	28,1	10.024.538
Sud e Isole	5,7	20,8	31,7	28	6,4	7,4	3,7	1.312.847
<b>Totale</b>	<b>1.104.972</b>	<b>8.458.833</b>	<b>9.889.725</b>	<b>11.819.626</b>	<b>2.609.740</b>	<b>1.787.838</b>	<b>100</b>	<b>35.670.734</b>
<b>%</b>	<b>3,1</b>	<b>23,7</b>	<b>27,7</b>	<b>33,1</b>	<b>7,3</b>	<b>5,0</b>		

Fonte: ISFOL, Rilevazione statistica sugli investimenti intangibili delle imprese (Intangible Assets Survey)

**Figura 5.** Spesa negli investimenti intangibili per tipo di attività (interna/esterna) e tipo di *asset*. Anno 2012 (valori percentuali)

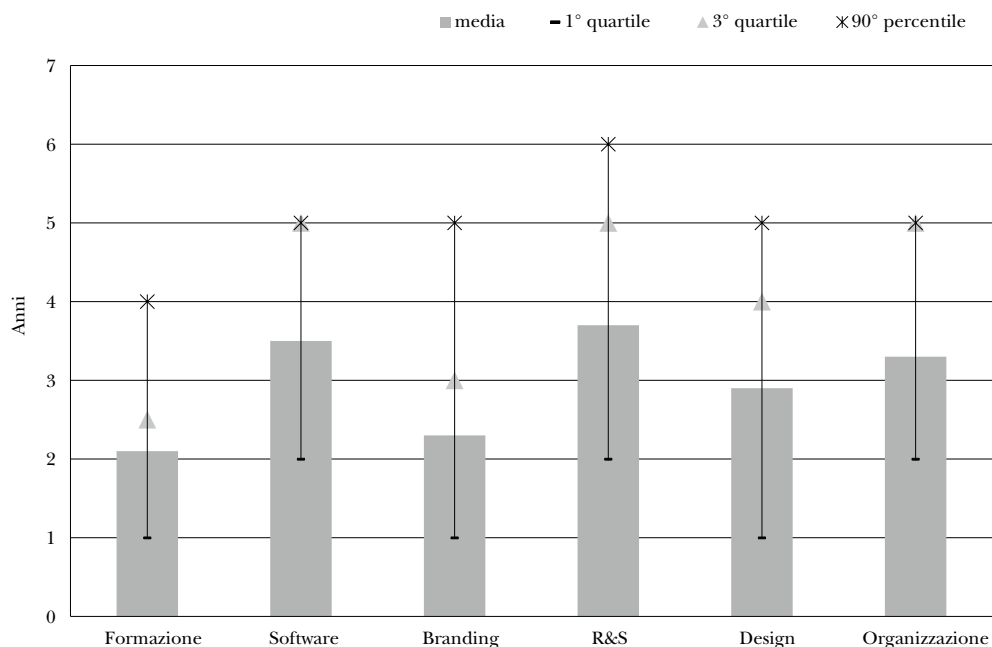


Fonte: Isfol, Rilevazione statistica sugli investimenti intangibili delle imprese (Intangible Assets Survey)

Un altro indicatore interessante riguarda la durata dei benefici di ciascuna categoria di investimenti immateriali. L'insieme di queste informazioni contribuisce a fornire elementi utili, da un lato, su come sono percepiti dalle imprese gli investimenti immateriali e al tempo stesso a stimare le quote di ammortamento di ciascun bene immateriale attraverso la loro durata economica. Inoltre, secondo alcuni autori la durata costituisce un ulteriore indicatore del ruolo strategico degli investimenti intangibili in quanto più si allunga la "vita utile" di un intangibile più può essere considerato strategico perché contribuisce a generare vantaggi competitivi e opportunità di crescita durature.

Nel complesso, la durata media degli investimenti si aggira intorno ai tre anni; le attività con il periodo di "vita media" più elevato sono quelle con investimenti in R&S, con quasi quattro anni, seguono gli investimenti in software (3,5) e quelli relativi all'organizzazione aziendale; poco meno di tre anni durano i benefici per le imprese che hanno investito in design mentre le imprese che hanno fatto formazione si aspettano di riceverne i benefici in tempi più brevi (poco più di due anni), così come quelle che hanno investito sull'immagine, la reputazione aziendale e i marchi. (Figura 6)

**Figura 6.** Durata media degli investimenti intangibili per tipo di *asset* - Anno 2012  
(parametri caratteristici della distribuzione: media e altri valori quantilici)



Fonte: ISFOL, Rilevazione statistica sugli investimenti intangibili delle imprese (Intangible Assets Survey)

Va osservato inoltre che all'aumentare della dimensione dell'impresa aumenta anche la durata degli investimenti. Nelle imprese più piccole la vita media degli investimenti è sistematicamente più breve in tutte le categorie analizzate mentre quelle con un maggior numero di addetti sono caratterizzate da investimenti che producono ritorni economici prolungati nel tempo; le differenze più evidenti si riscontrano nelle attività di R&S e software con una durata prolungata di circa un anno mentre sono più contenute negli altri *assets*. L'unica eccezione riguarda la durata degli investimenti in attività formative che è pressoché uguale sia nelle piccole che nelle grandi imprese (rispettivamente 2,1 vs 2,2). Per quanto riguarda la formazione, il dato rilevato sta ad indicare, invece, l'evidente necessità di un continuo aggiornamento delle competenze dei lavoratori in un contesto economico sempre più competitivo.

Nel settore industriale la durata media degli investimenti è più elevata in tutte le categorie rispetto alle imprese che operano nel settore dei servizi. Maggiore eterogeneità si rileva se si scende nel dettaglio dei comparti che compongono i due macrosettori considerati, la variabilità del dato sulla durata degli effetti economici degli investimenti intangibili aumenta in modo considerevole.

Nelle regioni settentrionali, si profila una sostanziale omogeneità della durata degli effetti con scostamenti dalla media abbastanza contenuti; la discrepanza più ampia riguarda il Nord-Est in merito alle attività di ricerca e sviluppo (3 anni e 5 mesi vs 3 anni e 9 mesi). Nelle regioni centrali e meridionali si delineano valori più bassi di quelli rilevati a livello complessivo per quasi tutte le categorie, tranne che per la formazione nel primo caso (2 anni e 2 mesi) e per la ricerca e sviluppo nel secondo (4 anni e 3 mesi).

## Conclusioni

Dall'indagine emerge che la configurazione complessiva dell'investimento in conoscenza nelle imprese italiane si presenta attraverso due dimensioni principali: la prima è costituita da quelle attività più diffuse – quali la formazione, il software e il *branding* – in parte meno onerose e prevalentemente acquisite dall'esterno, quindi considerate ancora poco legate rispetto allo sviluppo delle strategie aziendali; la seconda raggruppa attività – come la R&S, il design e l'organizzazione – più impegnative in quanto ad alta specializzazione, prevalentemente sviluppate all'interno del contesto produttivo e direttamente collegate alle strategie aziendali. È emblematico, nel primo caso, il ruolo della formazione, che presenta (nonostante i livelli ancora inferiori rispetto alla media europea) un alto livello di diffusione fra le imprese e, nel secondo, della R&S, per la quale sono molto elevati sia i livelli di spesa che la prospettiva temporale dei benefici attesi dalle imprese. È quindi evidente che in alcuni segmenti del sistema produttivo è sufficientemente diffusa la consapevolezza della necessità di adottare scelte strategiche orientate al medio-lungo periodo, in quanto ad un maggiore impegno economico può corrispondere un maggior prolungamento temporale dei benefici ed una conseguente capacità di generare vantaggi competitivi e opportunità di crescita durature.

Tuttavia, l'investimento in conoscenza delle imprese italiane appare ancora fortemente condizionato dalle caratteristiche strutturali del sistema produttivo, che favoriscono una configurazione dimensionale più ampia e la collocazione territoriale nelle aree settentrionali. Infatti all'aumentare della dimensione dell'impresa aumenta anche la durata temporale del ritorno atteso dagli investimenti effettuati mentre al Sud si registrano i valori più bassi in tutte le tipologie di investimento intangibile.

Per favorire la riqualificazione della base produttiva sarebbe quindi necessario valorizzare gli sforzi delle imprese che intendono consolidare il proprio *asset* intangibile, investendo nello sviluppo del capitale umano, organizzativo e relazionale. Sarebbe inoltre auspicabile favorire maggiormente le aggregazioni di rete per sostenere gli sforzi delle piccole e medie imprese che hanno livelli medi di investimenti molto limitati, privilegiando le regioni meridionali.

Lo sviluppo del capitale umano, organizzativo e relazionale, attraverso la promozione di una maggiore diffusione degli investimenti in attività intangibili, richiede inoltre l'adozione di politiche pubbliche che incoraggino la cooperazione e l'interdipendenza fra l'investimento in formazione e quello in attività e processi innovativi. Lo sviluppo di raccordi tra PMI, organismi di ricerca e trasferimento tecnologico e agenzie formative



consente infatti di migliorare l'aderenza dei sistemi formativi alle esigenze dei territori. Ciò consentirebbe di affrontare alcuni nodi strutturali che ostacolano lo sviluppo della propensione all'investimento in formazione, innovazione e R&S delle imprese italiane. A fronte dell'obiettivo posto dalla strategia di EU2020, ossia il raggiungimento di un target pari al 3% nel rapporto tra spesa in R&S e PIL, in Italia è stato raggiunto nel 2013 appena l'1,25%, ritardo dovuto soprattutto ad una bassa intensità di spesa privata. Va anche ricordato il basso numero di addetti in attività di ricerca nelle imprese italiane. Non a caso l'*Innovation Union Scoreboard* (IUS) 2014 (European Commission, 2014) colloca il nostro paese fra i *moderate innovators*, in posizione intermedia nel *ranking* europeo, laddove gli elementi di debolezza sono rappresentati proprio dai fattori abilitanti i processi innovativi, relativi alla qualità e alla dotazione di capitale umano delle imprese. Altra criticità è costituita inoltre dal basso livello di collaborazione delle PMI che hanno avviato attività cooperative di innovazione con altri soggetti, imprese e organismi di ricerca (in Italia pari al 4,4% sul totale delle PMI, contro una media europea del 11,7%).

In tale contesto, il problema del *mismatch* e della polarizzazione delle professioni (Visco 2015) richiede l'adozione di una strategia congiunta fra tutti gli attori per far sì che i sistemi di istruzione e formazione riescano a fornire un contributo decisivo nel rispondere alle sfide attuali, equipaggiando gli individui con le giuste competenze richieste dal sistema produttivo, promuovendo l'interazione fra i sistemi di istruzione, formazione e lavoro per creare un ciclo virtuoso finalizzato all'aumento dell'occupabilità e dell'occupazione (aumentando, ad esempio, l'apporto di strumenti finalizzati all'alternanza e all'apprendistato) e assecondando la richiesta emergente dai territori di orientare le scelte di finanziamento in misura crescente verso la domanda di formazione piuttosto che sull'offerta (cfr. i risultati dell'Indagine ISFOL OFF).

Le aggregazioni funzionali di rete delle piccole e piccolissime imprese con strumenti come i contratti di rete o la fornitura di servizi di assistenza tecnica diretta (ad esempio, per la formulazione di piani formativi) e la valorizzazione del ruolo formativo delle imprese potrebbero contribuire a ridurre le conseguenze negative prodotte dall'attuale frammentazione dimensionale e dal sottoinvestimento strutturale che caratterizza il nostro sistema produttivo.

A questo proposito, alcuni segnali incoraggianti provengono dal settore privato, in cui si registra un lieve aumento nella struttura dimensionale delle imprese (ISTAT, 2015), concentrata nei distretti industriali, accompagnata dall'ampia diffusione, anche al Sud, dei contratti di rete, che stanno producendo un aumento delle esperienze di internazionalizzazione, di innovazione e di certificazione. Va infine riportata l'interessante iniziativa, varata attraverso la recente sottoscrizione di un Accordo nazionale fra Confindustria Piccola Industria e Intesa Sanpaolo, finalizzata a sostenere l'impegno delle PMI negli investimenti in conoscenza e innovazione. L'accordo – che si declina in diversi accordi regionali – prevede infatti lo stanziamento di 10 miliardi di euro finalizzati a sostenere il credito di quelle imprese che valutano il valore degli intangibili introdotti nella propria azienda. Fra gli *asset intangibili* presi in considerazione, gli investimenti in formazione professionale costituiscono una delle attività

di maggior rilievo fra quelle sottoposte a valutazione, a dimostrazione che il settore privato ha assunto piena consapevolezza della grande rilevanza che gli investimenti intangibili e in capitale umano hanno per la crescita del Paese.

## Riferimenti bibliografici

- Angotti R. (a cura di), *Intangible Assets Survey. I risultati della Rilevazione statistica sugli investimenti intangibili delle imprese*, Isfol, Roma 2015 (I Libri del Fondo sociale europeo) (in corso di pubblicazione).
- Angotti R., *Caratteristiche strutturali ed evoluzione dell'offerta di formazione aziendale nel periodo 2005-2010. Dati INDACO-CVTS*, ISFOL, Roma, 2013 (Research Paper, 6).
- Angotti R., Perani G., *La misurazione delle caratteristiche e degli effetti dei processi di Knowledge Management*, in Lazzarini G., Giammarco P., Montrucchio P., *Creatività e innovazione in azienda. Elementi per aggredire la crisi*, Gruppo 24 Ore, Milano, 2014.
- Angotti R., Perani G., *La misurazione degli investimenti intangibili*, in Giammarco P., Rota F. S., Casalegno C. (a cura di), *La sfida dell'intangibile*, Franco Angeli, Milano, 2015.
- Antonelli C., *La politica economica della conoscenza*, "Economia & Lavoro", n. 3, 2014.
- Awano G., Franklin M., Haskel J., Kastinaki Z., *Investing in Innovation. Findings from the UK Investment in Intangible Assets Survey*, NESTA (National Endowment for Science, Technology and the Arts), London, 2010.
- Cedefop, *Policy handbook. Access to and participation in continuous vocational education and training (CVET) in Europe*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2014 (Working paper, 25).
- Cedefop, *Employer-provided vocational training in Europe. Evaluation and interpretation of the third continuing vocational training survey*, 2010 <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications/15390.aspx>.
- European Commission, *Innovation Union Scoreboard 2014*, Maastricht Economic and Social Research Institute on Innovation and Technology (UNU-MERIT), Bruxelles, 2014.
- Field S, Franklin M., *Results from the Second Survey of Investment in Intangible Assets*, Office for National Statistics, London, 2012.
- Flash Eurobarometer 369, *Investing in Intangibles: Economic Assets and Innovation Drivers for Growth*, European Commission, Luxembourg, 2013.
- ISFOL, a cura di Angotti R. e Del Cimmuto A., *L'offerta di formazione professionale nelle regioni italiane, I risultati dell'indagine ISFOL-OF. Volume I: L'indagine qualitativa*, Isfol, Roma, 2015a (I Libri del Fondo sociale europeo) <<http://goo.gl/xupyMH>>.
- ISFOL, a cura di Angotti R. e Del Cimmuto A., *L'offerta di formazione professionale nelle regioni italiane, I risultati dell'indagine ISFOL-OF, Volume II. L'indagine quantitativa*, Isfol, Roma, 2015b (I Libri del Fondo sociale europeo) <<http://goo.gl/jlvf6c>>.
- ISTAT, *La formazione nelle imprese in Italia. Anno 2010*, Roma, 2013.
- ISTAT, *Rapporto annuale 2015. La situazione del Paese*, Roma, 2015.
- Lazzarini G., *L'asset intangibile dell'azienda*, Gruppo 24 Ore, Milano, 2010.
- Minguzzi P., *La gestione della conoscenza nelle organizzazioni*, Franco Angeli, Milano, 2006.

- Montresor S., Perani G., Vezzani A., *How do companies 'perceive' their intangibles? New statistical evidence from the Innobarometer 2013*, JRC (Joint Research Centre, European Commission, Luxembourg, 2014.
- Rossi S., *Conoscenza, innovazione, rilancio dell'economia*, Lectio magistralis, Almo Collegio Borromeo, Pavia, 17 marzo 2015.
- Rullani E., *L'economia della conoscenza nel capitalismo delle reti*, "Sinergie", n. 76, 2008.
- Rullani E., *Economia della conoscenza*, Carocci, Roma, 2004.
- Tersigni V., *La formazione e l'innovazione nelle indagini INDACO e CVTS4*, in ISFOL-MLPS, *XIV Rapporto sulla formazione continua in Italia*, Roma, 2014.
- Tronti L., a cura di, *Capitale umano. Definizioni e misurazioni*, Cedam, Padova, 2012.
- Visco I., *Capitale umano, innovazione e crescita*, Intervento del Governatore della Banca d'Italia, Convegno biennale Centro Studi Confindustria, Bari, 29 marzo 2015.

**Per citare questo articolo:** Roberto Angotti, Vincenza Tersigni, *Capitale umano, conoscenza, innovazione. Gli investimenti intangibili delle imprese italiane nei risultati della Intangible Assets Survey*, "Osservatorio Isfol", V (2015), n. 3, pp. 43-67.