

MARZO 2024

Startup, Scaleup e occupazione in Italia: impatto e trend

Osservatori Startup Hi-tech e Startup Thinking
Italian Tech Alliance



1. Executive summary
2. La Ricerca
3. Nota Metodologica
4. Gruppo di lavoro
5. Osservatori Digital Innovation e Italian Tech Alliance
6. Appendice



Startup, Scaleup e occupazione in Italia: impatto e trend

Executive Summary

L'IMPATTO DELLE STARTUP SULL'OCCUPAZIONE

La Ricerca «*Startup, scaleup e occupazione in Italia: impatto e trend*» è realizzata dagli Osservatori Startup Hi-tech e Startup Thinking degli Osservatori Digital Innovation del Politecnico di Milano per conto di Italian Tech Alliance. L'obiettivo principale della Ricerca è quello di indagare e fotografare lo stato dell'arte dell'ecosistema italiano delle startup dal punto di vista occupazionale, al fine di comprendere il loro impatto sull'economia nazionale e di suggerire iniziative per supportarne la crescita.

Analizzando la popolazione di startup hi-tech italiane finanziate in capitale di rischio (913), **durante il triennio dal 2020 al 2022, il numero di dipendenti impiegati nelle startup è aumentato del 59%**, raggiungendo oltre 15.300 unità rispetto ai 9.640 registrati nel 2020. In particolare, le startup analizzate mostrano un tasso di crescita annuale dei posti di lavoro impiegati nel triennio di analisi, pari a 26,2% annuo, notevolmente superiore rispetto alle Grandi, Medie e Piccole imprese (che si attestano rispettivamente sul 4,3%, 3,2% e 6%). Inoltre, **le startup che hanno ricevuto un round di finanziamento Late stage**, ovvero superiore a 15 milioni di euro, hanno **mostrato una crescita significativamente maggiore rispetto a quelle che hanno ricevuto finanziamenti di importo inferiore**. Le startup appartenenti alla fascia di round di finanziamento Late stage, infatti, creano in media 19 posti di lavoro all'anno, mentre quelle appartenenti alla fascia Pre-seed, ovvero inferiore a 1 milione di euro, creano in media 1,36 posti di lavoro all'anno. Esaminando la distribuzione dei posti di lavoro generati dal campione di startup analizzate, si riscontra che **l'80% dei posti di lavoro impiegati in totale deriva da circa un quarto delle startup, distribuzione che conferma il fenomeno della «power law»**. Tale fenomeno è spesso osservato nel mondo delle startup e del venture capital e suggerisce che poche startup di successo possono portare a rendimenti molto elevati per gli investitori, mentre la maggior parte delle altre startup potrebbe non essere altrettanto redditizia; lo stesso fenomeno si rileva anche in termini occupazionali.

Tali dati già evidenziano l'importanza strategica di sostenere e promuovere l'ecosistema delle startup italiane. Questo sostegno non solo stimolerebbe la crescita economica nazionale, ma anche la creazione di nuove opportunità lavorative, con l'ulteriore beneficio di alimentare competenze essenziali per affrontare la competizione globale.

IL RUOLO DELLE SCALEUP NELL'ECOSISTEMA ITALIANO

La Ricerca presenta inoltre un approfondimento specifico relativo al mondo delle scaleup, intese come startup con almeno 10 dipendenti che dispongono già di un modello di business validato e scalabile e che crescono di oltre il 20% in termini di fatturato e/o di numero di dipendenti nei successivi tre anni. In particolare, le scaleup italiane risultano pari a 117, circa l'11% del totale di startup analizzate.

I fenomeni già evidenziati in precedenza si confermano in modo ancora più marcato: **i tassi di crescita della popolazione aziendale delle scaleup (32%) sono superiori a quelli delle altre categorie di impresa.** In aggiunta, **le scaleup contribuiscono per il 50% dei posti di lavoro impiegati da startup nel 2022, confermando il loro ruolo cruciale e di impatto sull'economia del Paese.** Questi dati **sottolineano l'urgenza non solo di sostenere la nascita di startup ma anche di favorire la loro conversione in scaleup.** Questo passaggio è cruciale per raggiungere una prima maturazione dell'ecosistema startup italiano, garantendo una crescita sostenibile e duratura e massimizzando l'impatto sull'economia del Paese.

Nell'analisi settoriale la comparazione della numerosità startup-dipendenti medi evidenzia come i settori deeptech, non siano solo più “capital intensive” ma anche più “human intensive”.

Non solo, infatti, **le scaleup possono generare nuovi posti di lavoro, ma possono innescare dinamiche interessanti che possono fungere da effetto volano per l'ecosistema.** Ne è un esempio il flusso di uscita di dipendenti: la quasi totalità delle scaleup intervistate nel corso della Ricerca dichiara che i propri dipendenti, una volta usciti dall'organizzazione, continuano il loro percorso di carriera all'interno di Corporate. Questa dinamica permette di contaminare, stimolare e innovare la cultura, il modo di lavorare tipico di aziende tradizionali: grazie a questo flusso, le Corporate possono attingere infatti a competenze e talenti che portano con sé non solo il know how tecnico-scientifico o specifico del settore, bensì un bagaglio di valori e metodologie agili tipico del mondo startup. Il 38% delle scaleup intervistate, inoltre, afferma che almeno uno dei propri dipendenti usciti dall'organizzazione ha continuato il suo percorso o in altre startup, o addirittura, ha dato vita a una nuova attività imprenditoriale (19%), stimolando anche il cosiddetto fenomeno del «**second time founder**».

LE CRITICITÀ A CUI PRESTARE ATTENZIONE

All'interno di queste dinamiche, complessivamente positive, è tuttavia necessario prestare attenzione ad alcuni segnali d'allarme. Le scaleup intervistate dichiarano infatti **che tra i profili maggiormente ricercati e soprattutto più difficili da trovare, compaiano profili tecnico-scientifici o manageriali che possiedano anche competenze tecniche** relative alla tecnologia core su cui si basa la soluzione proposta. Questi dati non ci stupiscono: la percentuale di specialisti ICT in Italia rispetto al totale occupati risulta essere inferiore alla media europea (3,8% vs 4,5%), come dichiarato nel Rapporto della Commissione Europea "Digital Economy and Society Index (DESI) 2022". Sono dati che devono far riflettere, e soprattutto favorire la discussione e la realizzazione di iniziative, anche a livello istituzionale, che supportino la riduzione di questo gap. **Un ulteriore campanello d'allarme è rappresentato dal flusso in uscita dal nostro Paese di competenze e talenti**, che cercano in Paesi esteri offerte ben più competitive, in termini di salario medio e di opportunità di crescita.

Per garantire quindi il pieno sviluppo dell'ecosistema startup italiano e colmare i divari con altre economie europee, è necessaria un'azione mirata da parte di istituzioni e investitori. Promuovere la crescita delle startup verso lo status di scaleup e affrontare la carenza di competenze tecniche e scientifiche richiede un approccio coordinato e sinergico tra pubblico e privato, coinvolgendo attori che popolano questo ecosistema, quali ad esempio investitori, Corporate, Università e Centri di ricerca. Solo attraverso tale impegno congiunto potrà l'ecosistema italiano continuare a prosperare e a contribuire in modo significativo all'economia nazionale.



Startup, Scaleup e occupazione in Italia: impatto e trend

La Ricerca

La popolazione delle startup hi-tech finanziate censite

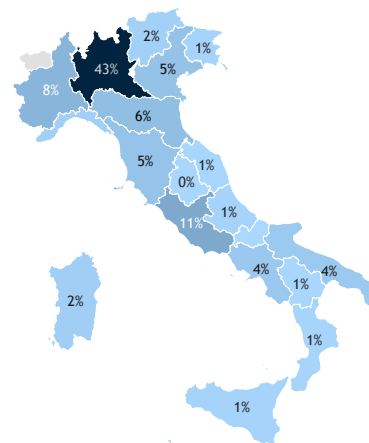
913 sono le startup analizzate nella Ricerca; tali startup sono italiane e hanno ricevuto un finanziamento in capitale di rischio tra il 01/01/2013 e il 31/12/2022. Le startup sono state suddivise nelle seguenti fasce*:

	Pre-seed	Seed	Series A	Late Stage
Maggiore round di finanziamento in equity raccolto	< 1 mln	1 – 4 mln	4 – 15 mln	> 15 mln
Popolazione	469	291	106	47

Il **Nord Italia** si conferma essere la zona più popolata, in termini di numerosità di headquarter di startup, nella penisola (59%).

Le **tre regioni** con il maggior numero di startup sono rispettivamente:

- Lombardia (43%);
- Lazio (11%);
- Piemonte (8%).

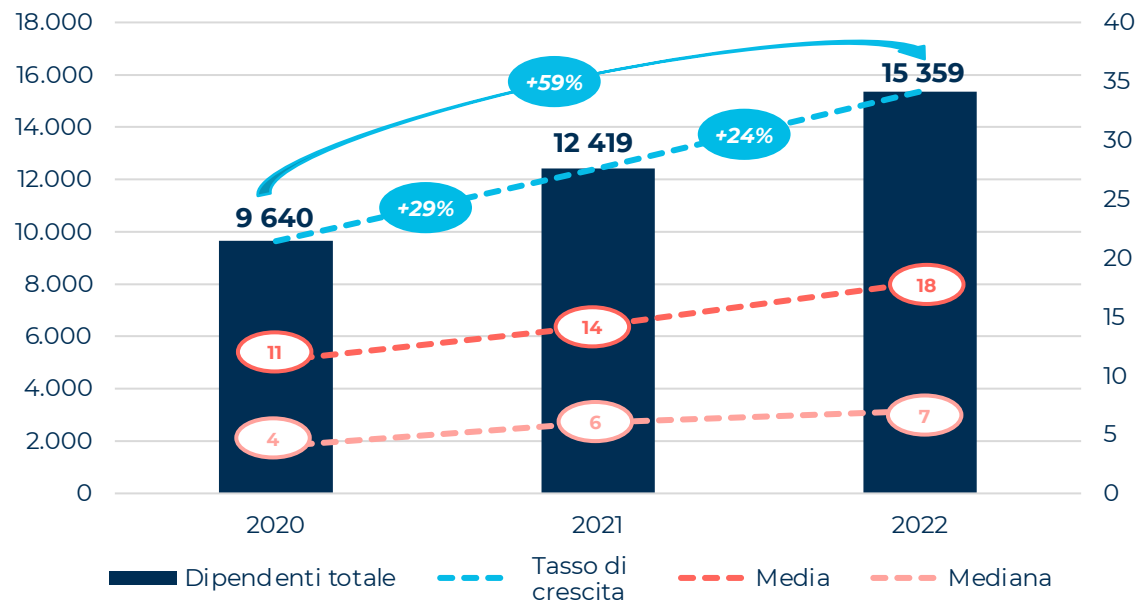


*per ulteriori approfondimenti fare riferimento alla Nota metodologica.

Fonte: Osservatori Digital Innovation
www.osservatori.net

L'impatto delle startup italiane a livello occupazionale

Il grafico riporta il valore assoluto dei posti di lavoro impiegati dalle startup analizzate, insieme alla media e alla mediana. È importante sottolineare che il termine «Dipendenti totale» si riferisce esclusivamente al numero totale di dipendenti impiegati direttamente dalle startup analizzate, escludendo quelli indotti, quali fornitori o clienti.



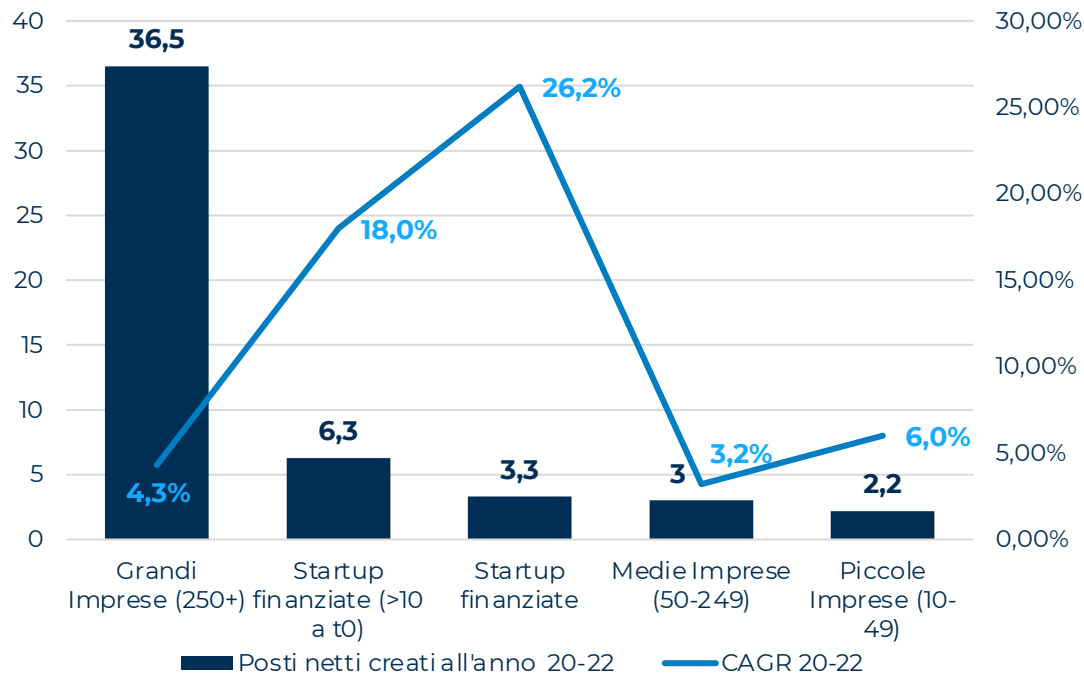
Base campione: 864 (2020), 879 (2021), 866 (2022) startup

Le **startup finanziate** rappresentano una categoria di imprese giovani, innovative, ambiziose e ad elevata crescita. Tra il 2020 e il 2022, si registra un trend di crescita del **+59% di posti di lavoro impiegati** da startup finanziate (tasso di crescita del 26,2% ogni anno).

Fonte: Osservatori Digital Innovation
www.osservatori.net

Il benchmark con altre categorie di imprese

Il grafico riporta il benchmark della crescita in termini relativi e assoluti delle startup finanziate rispetto a campioni comparabili di Piccole, Medie e Grandi imprese. La voce «*Posti netti creati all'anno 20-22*» si riferisce al valore dei posti di lavoro netti generati in media all'anno nel triennio in esame per unità di analisi. La voce «*CAGR 20-22*» si riferisce al tasso di crescita annuale composto (Compounded Annual Growth Rate) dei campioni analizzati nel triennio in esame.

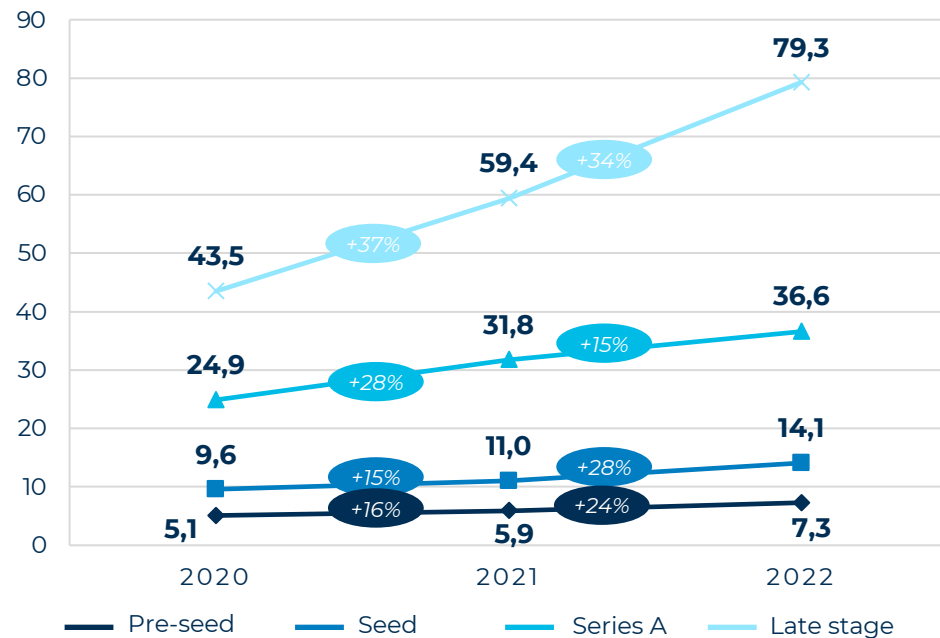


Tra il 2020 e il 2022, **le startup** finanziate registrano un **tasso di crescita annuale composto (+26,2%)** superiore rispetto a campioni comparabili di Piccole, Medie e Grandi imprese, rispettivamente di 6%, 3,2% e 4,3%.

Fonte: Osservatori Digital Innovation
www.osservatori.net

La crescita occupazionale delle startup per fasce di finanziamento ricevuto (1/2)

Il grafico presenta la media dei dipendenti per startup suddivise in base alla fase di sviluppo (Pre-seed, Seed, Series A, Late stage), insieme alla loro evoluzione nel triennio considerato, evidenziando la crescita in termini assoluti e relativi dei diversi gruppi.

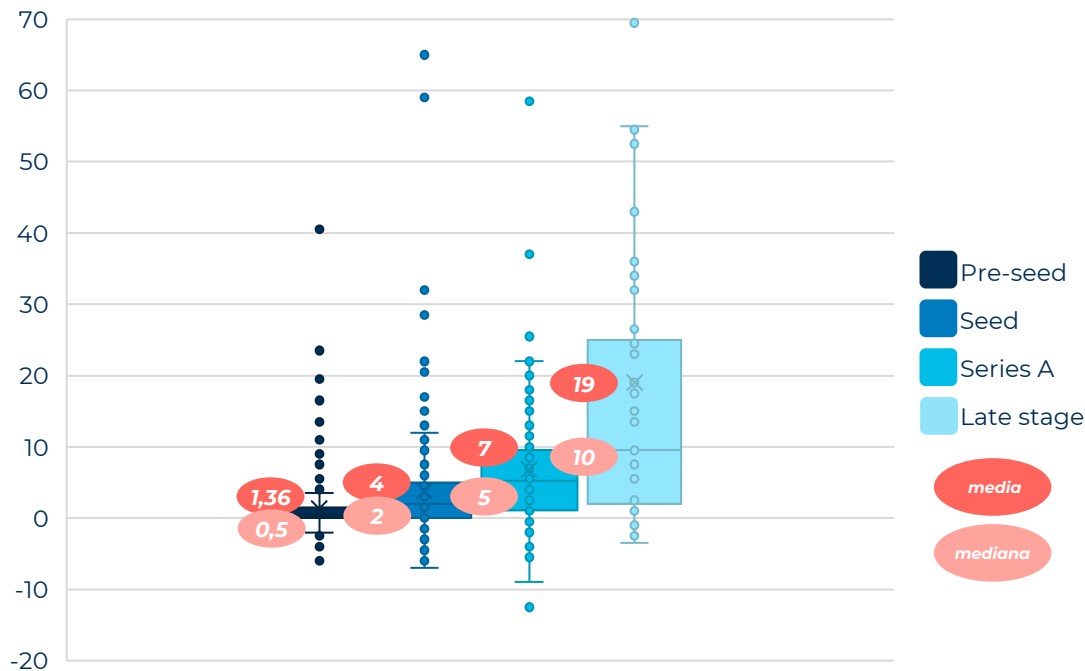


Le startup che hanno ricevuto un round di finanziamento **Late stage** (> 15 mln di euro), registrano **una crescita della popolazione in termini assoluti e relativi superiore** alle startup che hanno ricevuto round di finanziamento inferiori.

Fonte: Osservatori Digital Innovation
www.osservatori.net

La crescita occupazionale delle startup per fasce di finanziamento ricevuto (1/2)

Il box plot* offre una rappresentazione grafica della distribuzione della variabile posti di lavoro netti generati annualmente, con la mediana al centro e i quartili ai lati. Le startup appartenenti alla fascia Pre-seed creano in media 1,36 posti di lavoro all'anno, con una mediana di 0,5 posti di lavoro creati. Le startup Late round, invece, creano in media 19 posti di lavoro all'anno, con una mediana di 10 posti di lavoro creati.



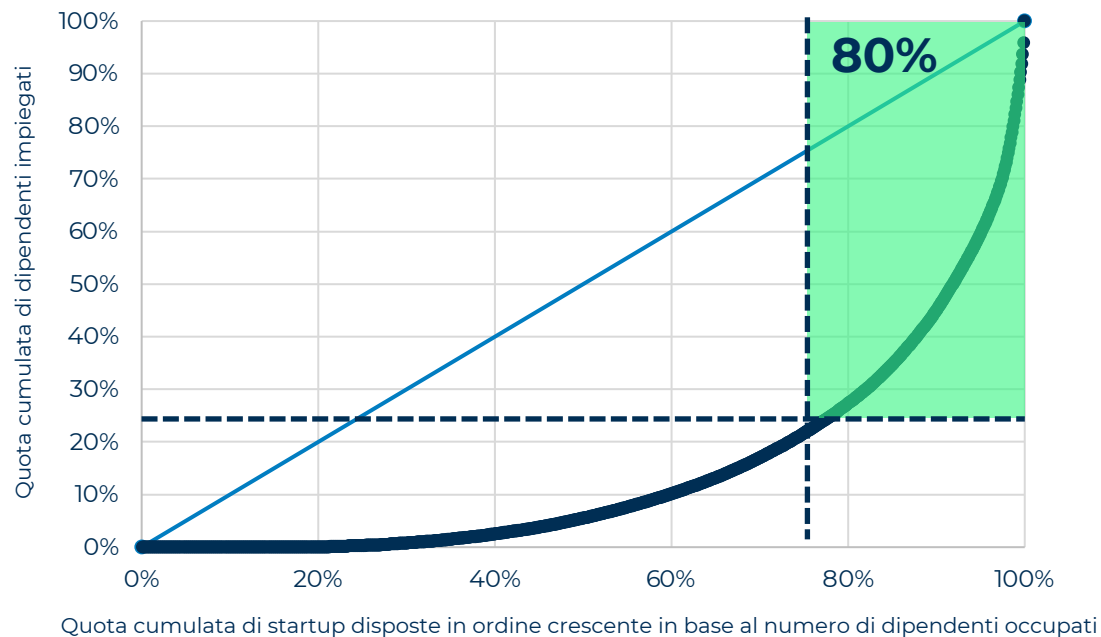
Il trend dei posti di lavoro generati conferma che **i round Pre-seed e Seed sono principalmente dedicati allo sviluppo e alla validazione delle idee di business**. D'altra parte, i round di **Series A e Late stage**, nonostante una distribuzione meno omogenea, **supportano la crescita dimensionale** delle startup

*si ricorda che la lunghezza longitudinale del box plot (IQR) corrisponde alla differenza tra il 25° e il 75° percentile

Fonte: Osservatori Digital Innovation
www.osservatori.net

L'impatto delle startup a livello occupazionale: una distribuzione disomogenea

La curva di Lorenz permette di analizzare le disuguaglianze nella distribuzione dei posti di lavoro all'interno del campione di startup finanziate analizzato. Quanto più la curva si discosta dalla diagonale, tanto più vi è disuguaglianza nella distribuzione dei posti di lavoro. L'asse delle ascisse riporta la % cumulata del campione disposto in ordine crescente in termini di posti di lavoro impiegati al 2022; l'asse delle ordinate riporta la % cumulata dei posti di lavoro impiegati.



L'analisi occupazionale rispecchia il principio della «power law»: circa **un quarto** delle startup finanziate genera **l'80%** dei posti di lavoro.

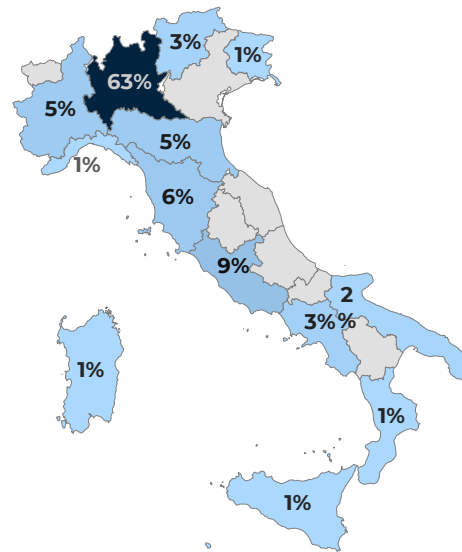
Fonte: Osservatori Digital Innovation
www.osservatori.net

117 sono le scaleup analizzate, a partire dal campione di 913 startup. In particolare, le scaleup sono state definite come quelle startup con almeno 10 dipendenti che dispongono già di un modello di business validato e scalabile e che crescono di oltre il 20% in termini di fatturato e/o di numero di dipendenti nei successivi tre anni.

Il **Nord Italia** si conferma essere la zona più popolata, in termini di numerosità di headquarter di scaleup, nella penisola (72%).

Le **tre regioni** con il maggior numero di startup collocate sono rispettivamente:

- Lombardia (63%);
- Lazio (9%);
- Piemonte (5%).

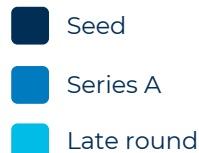
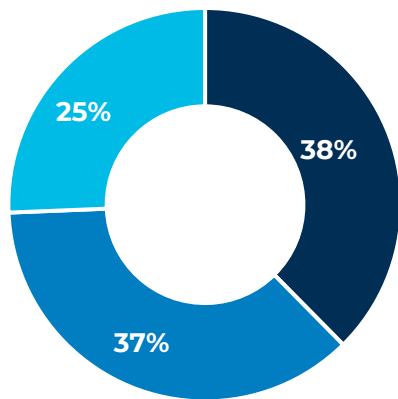


*per ulteriori approfondimenti fare riferimento alla Nota metodologica.

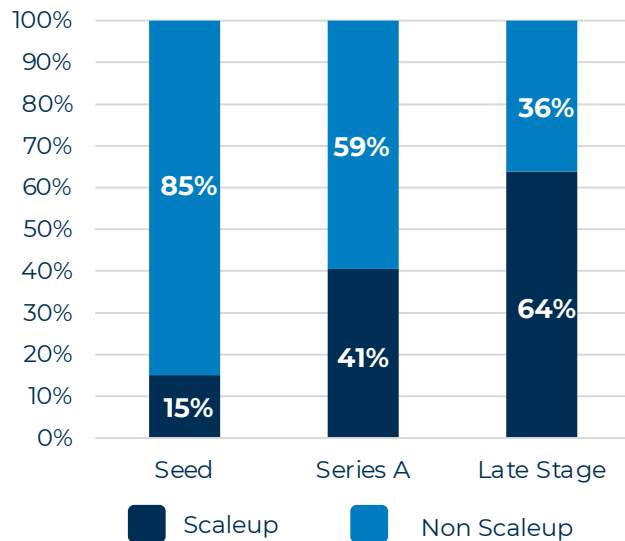
Fonte: Osservatori Digital Innovation
www.osservatori.net

La distribuzione delle scaleup italiane in base ai finanziamenti raccolti

I due grafici presentano la relazione tra le scaleup e le fasce di finanziamento. Nel primo grafico, viene mostrata la suddivisione delle 117 scaleup analizzate per fascia di finanziamento, evidenziando la distribuzione delle scaleup in base al livello di finanziamento ricevuto. Nel secondo grafico, è rappresentata la percentuale di scaleup rispetto al totale delle startup appartenenti alla fascia considerata, offrendo una visione proporzionale dell'incidenza delle scaleup all'interno di ciascuna fascia di finanziamento



Base: 117 scaleup



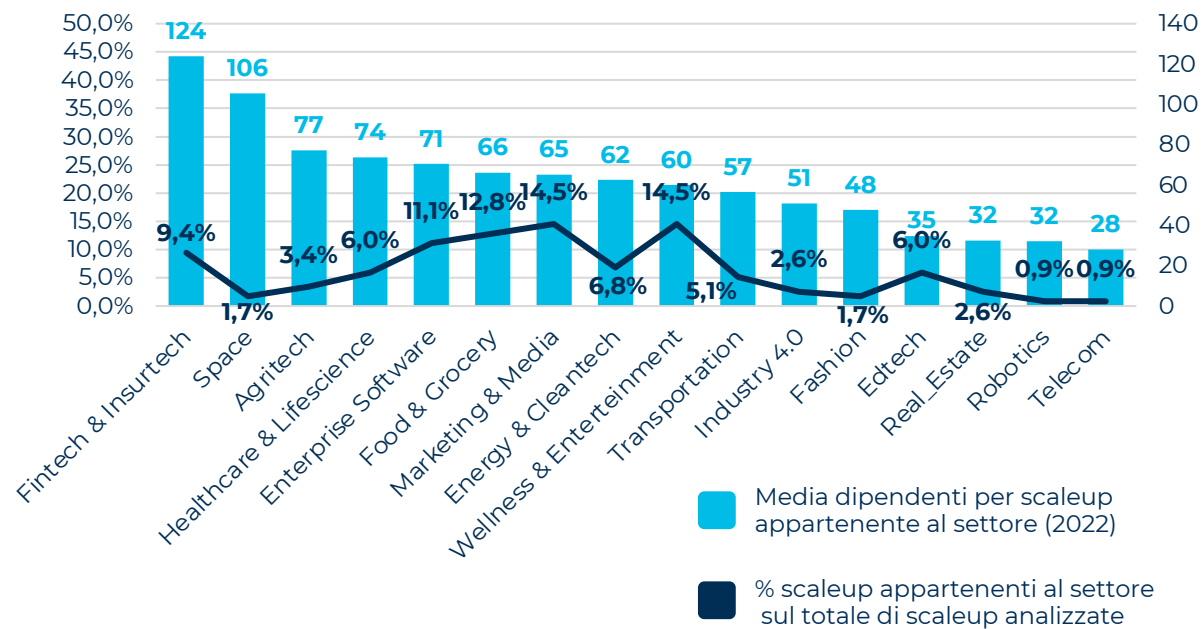
Base: 291 startup (Seed)
106 startup (Series A)
47 startup (Late stage)

Più del 60% delle scaleup ha ricevuto un round di finanziamento Series A o superiore. Inoltre, più della metà delle startup che hanno ottenuto finanziamenti Late stage sono identificate come scaleup, a testimonianza di come questa categoria di finanziamenti impatti in maniera significativa il passaggio da startup a scaleup.

Fonte: Osservatori Digital Innovation
www.osservatori.net

L'analisi settoriale delle scaleup italiane

Il grafico riporta un'analisi settoriale relativa alle scaleup oggetto di indagine. In particolare, le colonne rappresentano, per ogni settore, il numero medio di dipendenti impiegati dalle scaleup appartenenti a tale settore. La linea invece, rappresenta la quota percentuale che ciascun settore rappresenta, in termini di numerosità di scaleup, rispetto al totale delle scaleup oggetto di indagine.

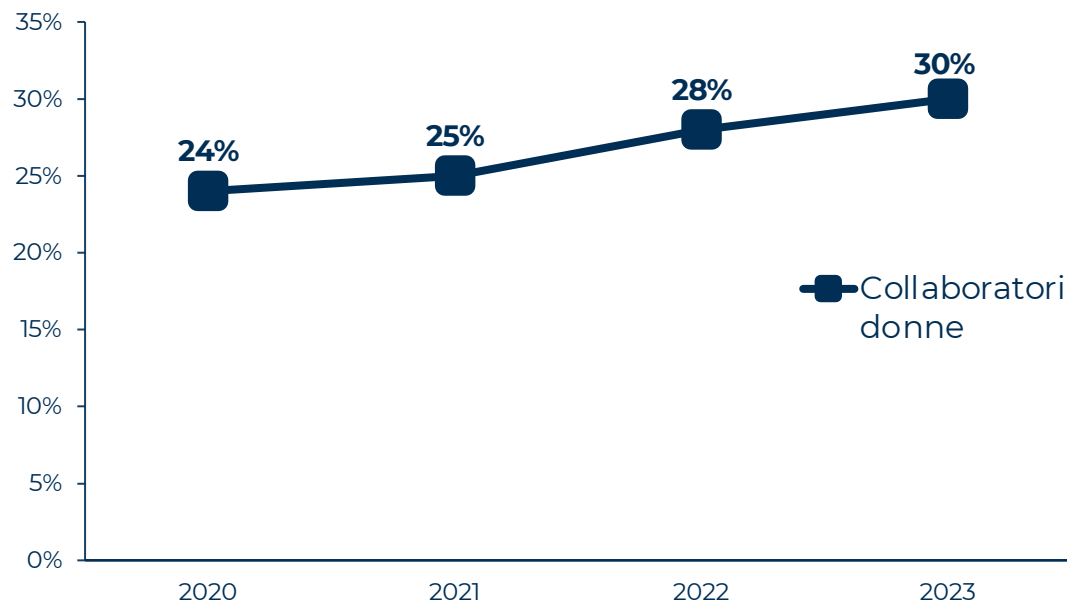


I settori che presentano un maggior numero di scaleup fanno riferimento all'ambito Digital (e.g. Wellness & Entertainment, Marketing & Media, Enterprise Software). Considerando invece il numero medio di dipendenti per settore, è l'ambito Deeptech che ricopre le prime posizioni (e.g. Space Economy, Agritech, Healthcare, Life Science). **I settori Deeptech, non sono solo più "capital intensive" ma anche più "human intensive".**

Fonte: Osservatori Digital Innovation
www.osservatori.net

La riduzione del gender gap nelle scaleup italiane

Il grafico mostra la percentuale di donne tra i collaboratori delle scaleup e la sua evoluzione nel periodo di analisi.



Base: scaleup italiane intervistate

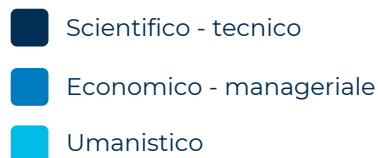
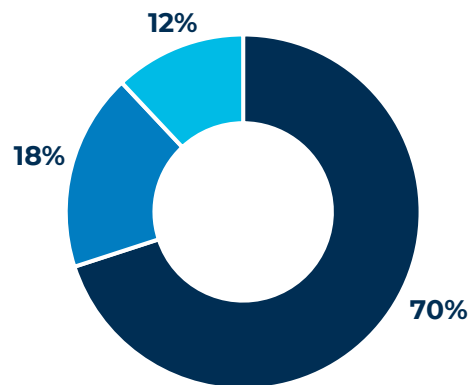
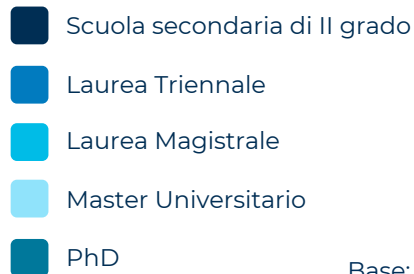
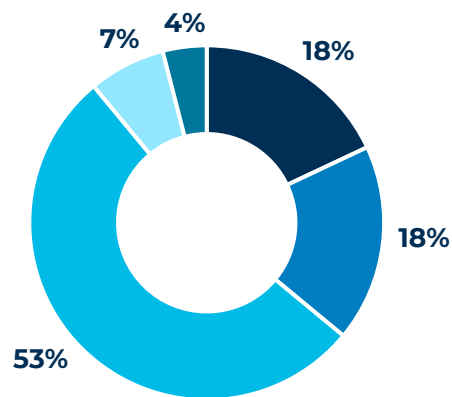
Rispetto agli altri Paesi europei, l'Italia è classificata quintultima per percentuale di donne impiegate nei settori Ict (16%). (Eurostat, 2022)

Per quanto riguarda le scaleup, nel 2023, il **30% dei loro collaboratori è donna**. Si conferma quindi la presenza di un gender gap, ma si segnala che la percentuale di donne all'interno della popolazione aziendale delle scaleup italiane **è in crescita rispetto al 2020 del 25%**. Il divario risulta ovviamente più marcato in contesti tech-intensive.

Fonte: Osservatori Digital Innovation
www.osservatori.net

Il background dei dipendenti di scaleup italiane

I grafici mostrano, rispettivamente da sinistra a destra, il livello di istruzione dei dipendenti delle scaleup intervistate e il background accademico degli stessi.



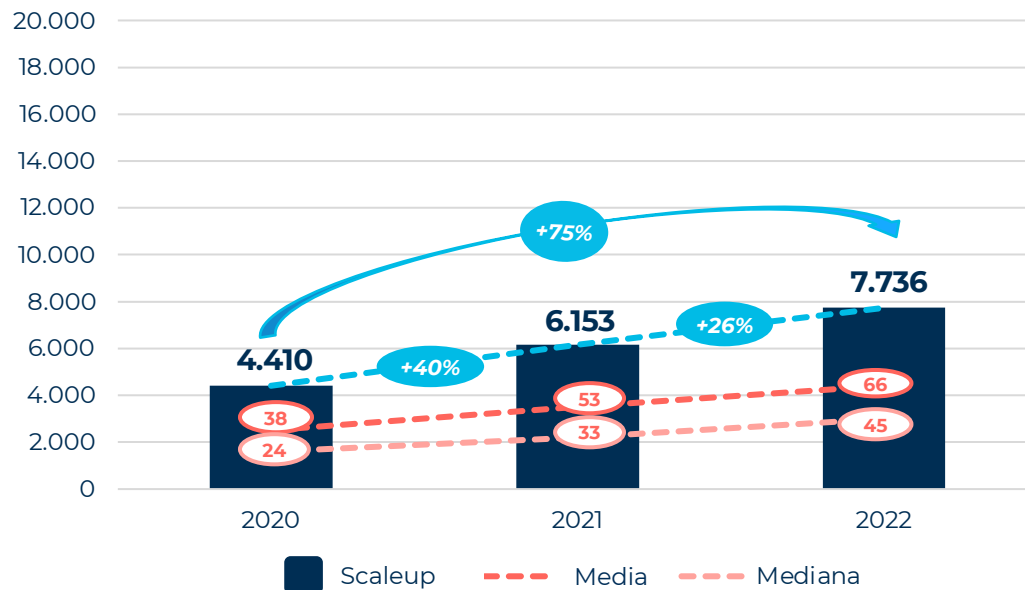
Base: scaleup italiane intervistate

Nel campione delle scaleup intervistate, **l'82% dei dipendenti possiede almeno una laurea triennale**. Questo dato sottolinea il livello di istruzione avanzato dei dipendenti all'interno delle scaleup, evidenziando l'importanza della formazione universitaria per lavorare in questo settore.

Fonte: Osservatori Digital Innovation
www.osservatori.net

L'impatto delle scaleup italiane a livello occupazionale

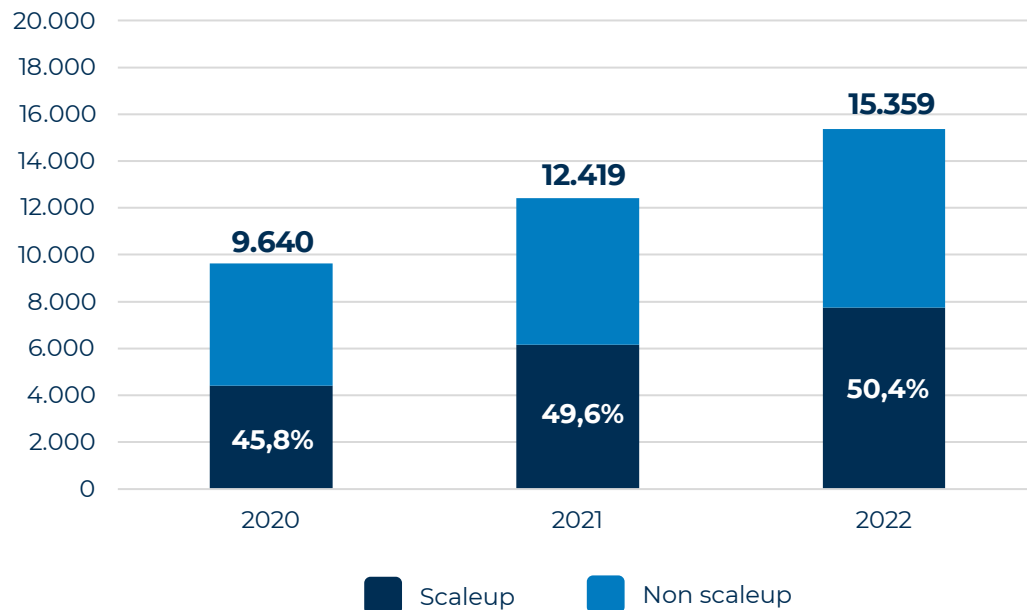
Il grafico a sinistra presenta il valore assoluto dei posti di lavoro impiegati dalle scaleup, insieme alla loro media e mediana. Si noti che i posti di lavoro sono intesi esclusivamente come diretti e non includono quelli indotti, come fornitori o clienti.



Le **scaleup** impiegano 4.410 dipendenti nel 2020 e **crescono del 75% nel triennio 2020-2022**, arrivando a 7.736 posti di lavoro generati.

L'impatto delle scaleup italiane a livello occupazionale

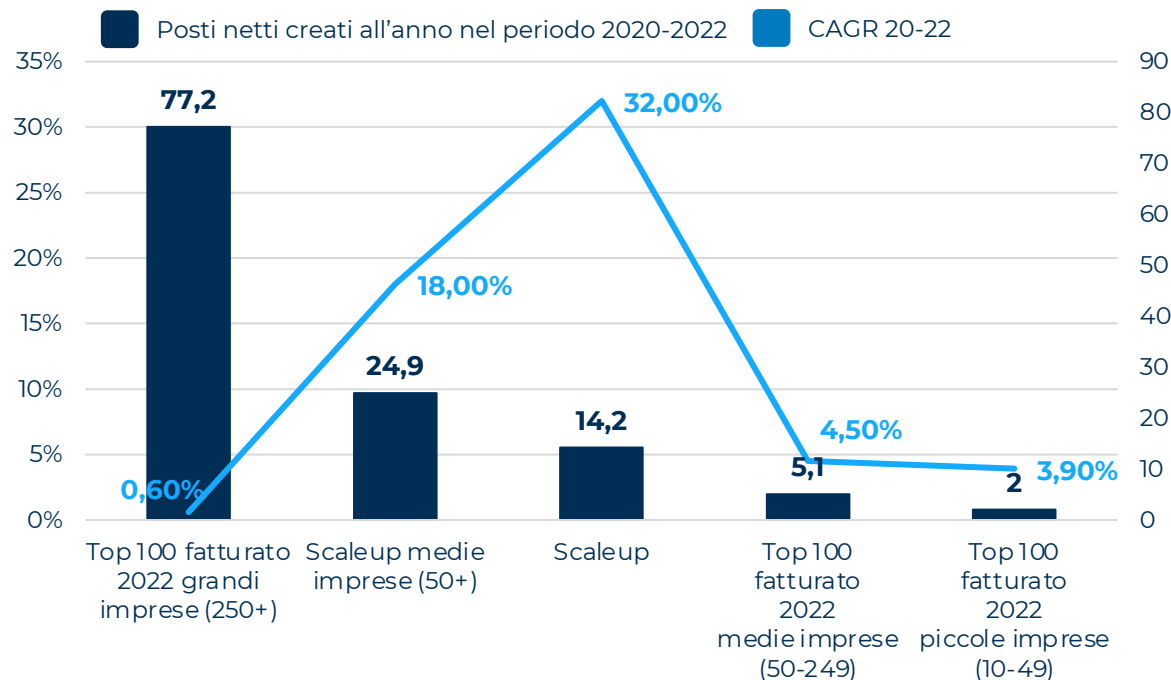
Il grafico mostra il contributo delle scaleup e delle altre startup sul totale dei posti di lavoro impiegati.



Nel 2022, **le scaleup**,
rappresentanti circa l'11% del
campione totale,
**contribuiscono al 50% dei
posti di lavoro impiegati**

Il benchmark con altre categorie di imprese

Il grafico riporta un confronto dimensionale tra il campione analizzato di scaleup e le top 100 per fatturato 2022 di Piccole, Medie e Grandi imprese. I dati confrontati riguardano la media e la mediana dei dipendenti per organizzazione (nell'arco di tempo 2020-2021-2022), il tasso di crescita annuale composto (2020-2022), i posti netti annuali creati per organizzazione (2020-2022)



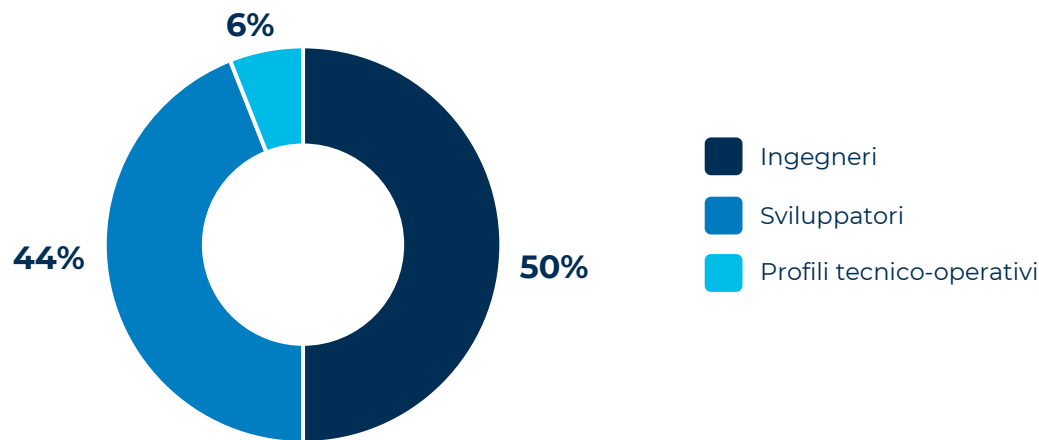
A livello assoluto: le grandi imprese mantengono valori superiori in termini di posti di lavoro netti generati; tuttavia, le scaleup generano un numero di posti di lavoro netti **superiore alle Top 100 per fatturato tra le Piccole e Medie imprese.**

A livello relativo: le scaleup hanno un **tasso di crescita superiore** alle top fatturato delle altre categorie.

Fonte: Osservatori Digital Innovation
www.osservatori.net

Lo skill mismatch dichiarato dalle scaleup italiane

Oltre a richieste di RAL non sostenibili, molte scaleup riscontrano difficoltà nel reperimento di figure (neolaureate o senior) con competenze tecniche, in particolare lato software. Si segnala anche la difficoltà di reperire figure manageriali e commerciali che abbiano competenze o background in ambito tecnico-tecnologico. Questa dinamica ha portato diverse realtà a ricercare attivamente all'estero.



Base: scaleup italiane intervistate

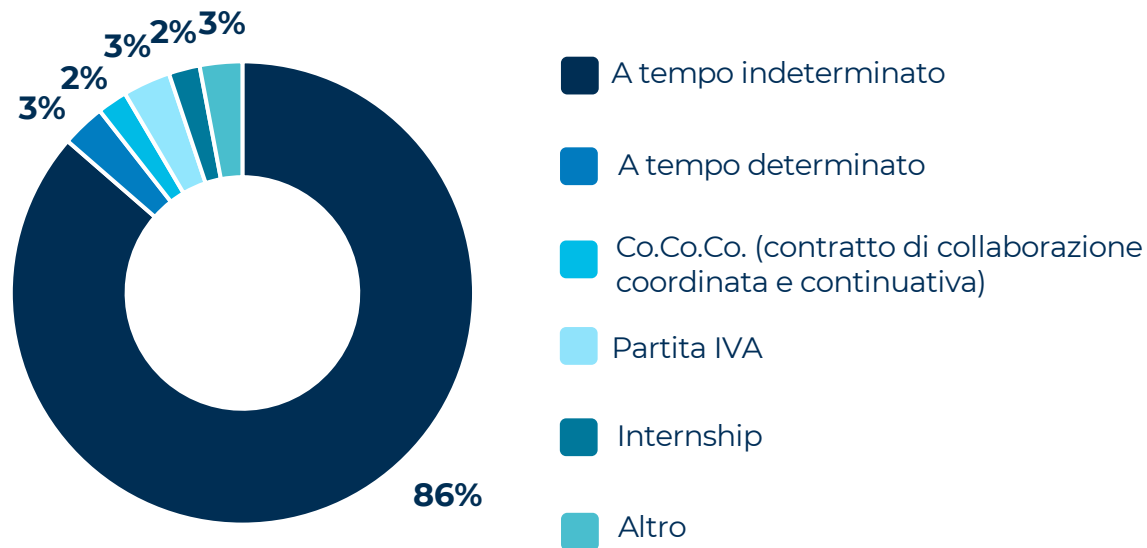
I profili tecnici risultano essere tra i profili più ricercati e difficili da reperire per la totalità delle scaleup intervistate.

A conferma di ciò, secondo l'ultimo report del DESI (2022), l'Italia risulta essere **al di sotto della media europea** per quanto riguarda la presenza di specialisti ICT e registra il **dato più basso nell'UE** di laureati in ambito ICT.

Fonte: Osservatori Digital Innovation
www.osservatori.net

I contratti prediletti dalle scaleup italiane

Il grafico rappresenta la distribuzione percentuale, relativamente alle scaleup intervistate, delle maggiori tipologie contrattuali impiegate. Si noti come le percentuali siano riferite al numero totale di contratti e non al numero di scaleup.



La totalità delle scale-up intervistate predilige contratti a tempo indeterminato: l'86% dei dipendenti delle scaleup intervistate infatti ha questo tipo di contratto. Decisamente marginali invece risultano essere le rimanenti forme contrattuali.

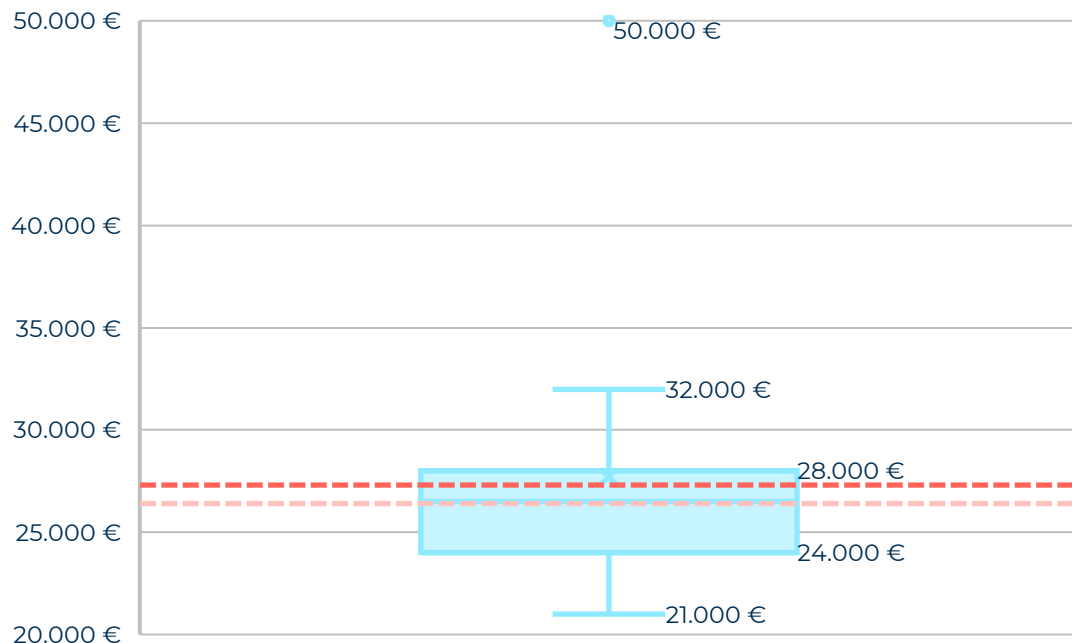
Per le scaleup, a differenza di alcune grandi corporate, offrire un contratto indeterminato è uno degli elementi che trasmette un'immagine di stabilità ai potenziali candidati e, di conseguenza, rappresenta un elemento di attrattività sul mercato.

Base: numero totale di dipendenti delle scaleup intervistate

Fonte: Osservatori Digital Innovation
www.osservatori.net

Il salario medio lordo per entry level delle scaleup italiane

Il box plot rappresenta la distribuzione degli stipendi medi lordi per gli entry level delle scaleup oggetto di intervista, evidenziandone alcuni numeri chiave.



Base: scaleup italiane intervistate

La maggioranza delle scaleup offre contratti di lavoro a **tempo indeterminato** con **stipendi in linea con la media di mercato** e con gli standard dei CCNL. In alcuni casi, gli stipendi entry level sono leggermente più alti della media.

Avere stipendi competitivi rappresenta per le scaleup uno strumento di attrattività nei confronti dei candidati

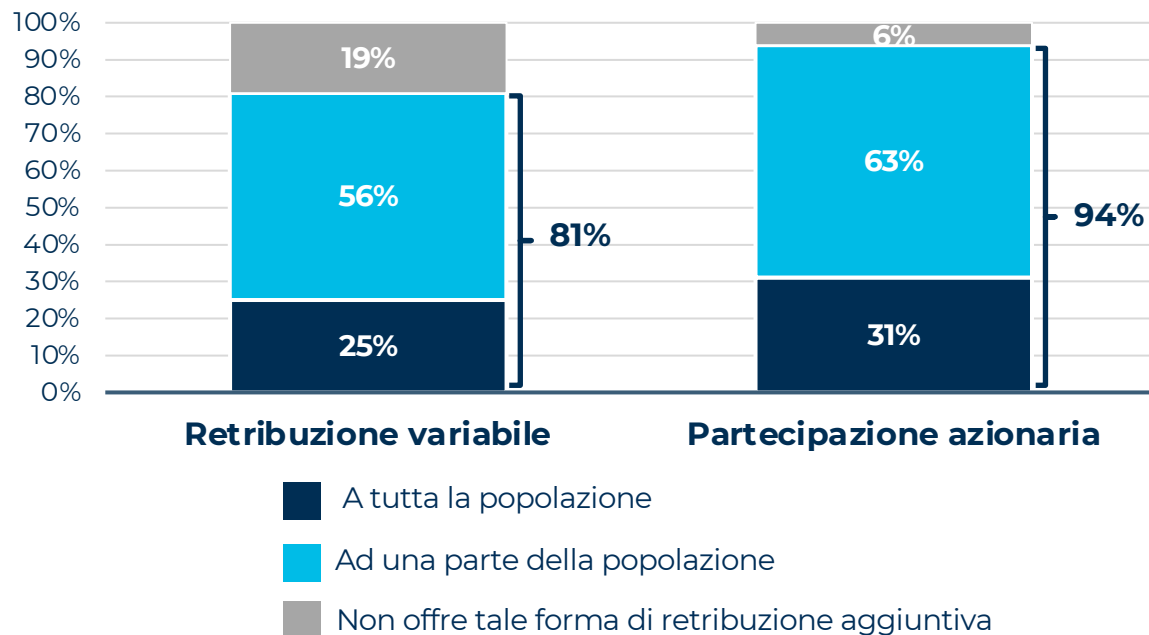
Media: 27.717 €

Mediana: 26.500 €

Fonte: Osservatori Digital Innovation
www.osservatori.net

Modalità di retribuzione aggiuntiva utilizzate dalle scaleup italiane

I grafici rappresentano la distribuzione percentuale, relativamente alle scaleup oggetto di intervista, delle modalità di utilizzo di politiche di retribuzione variabile e di partecipazione azionaria. In particolare, per ciascuna delle due pratiche, viene evidenziato se le iniziative vengano estese a tutta la popolazione, solamente ad una parte di essa o a nessuno.



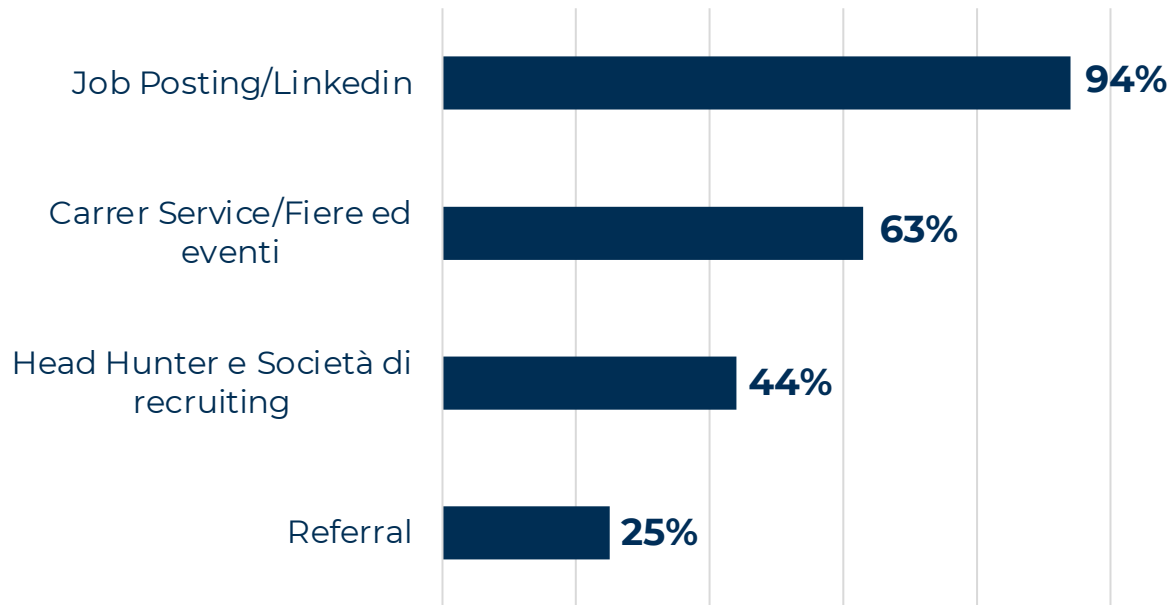
La maggior parte delle scaleup include **retribuzione variabile e stock option** come benefit, anche fin dall'assunzione. Inoltre, l'assegnazione più estensiva delle stock option avviene tipicamente nelle fasi iniziali di startup, mentre durante la fase di scaleup queste ultime sono tipicamente un benefit per il management

Base: scaleup italiane intervistate

Fonte: Osservatori Digital Innovation
www.osservatori.net

I principali canali di recruiting delle scaleup italiane

Il grafico rappresenta la frequenza di utilizzo di diverse tipologie di canali per il recruiting da parte delle scaleup intervistate. Come chiaramente visibile dai risultati, la scelta di queste modalità non è mutuamente esclusiva



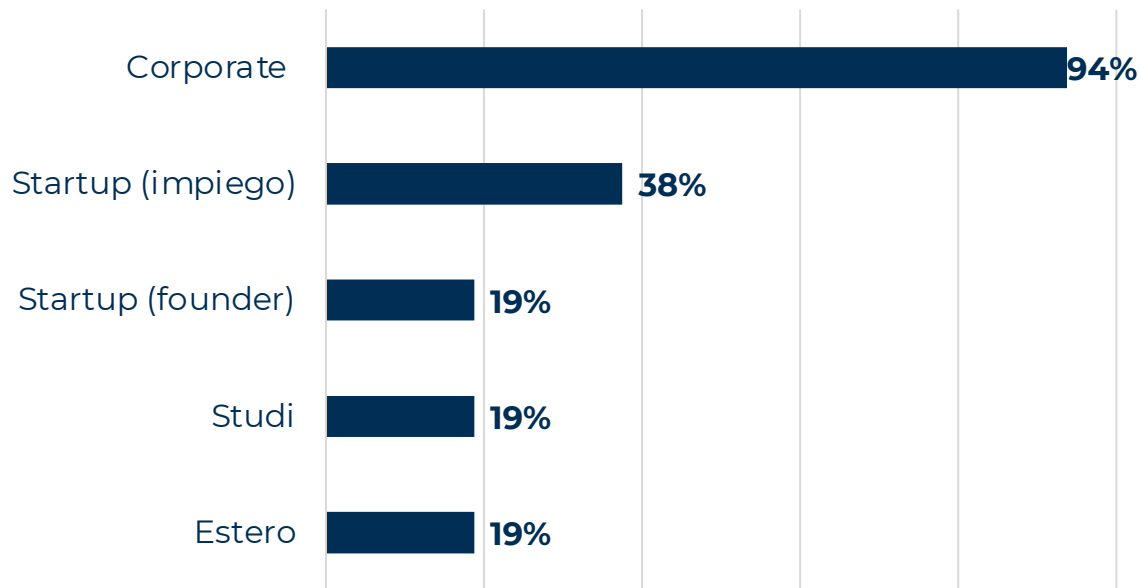
La quasi totalità delle scaleup intervistate afferma di utilizzare LinkedIn come canale principale per il recruiting. Seguono i Career Service/Fiere ed eventi, che sono utili per trovare profili anche internazionali, e infine gli Head Hunter e i Referral. Si evidenziano alcune criticità nell'utilizzo degli Head Hunter, che vengono impiegati principalmente per posizioni più senior o specifiche, come ad esempio le categorie protette, oppure perché sono Head Hunter internazionali che aiutano ad attirare profili esteri in Italia.

Base: scaleup italiane intervistate

Fonte: Osservatori Digital Innovation
www.osservatori.net

Il flusso in uscita dei dipendenti delle scaleup italiane

Il grafico rappresenta la frequenza relativa dei possibili impieghi post-exit dei dipendenti delle scaleup intervistate. Come chiaramente visibile dai risultati, la scelta di queste modalità non è mutuamente esclusiva.



Il flusso in uscita verso le Corporate rappresenta una possibilità di contaminazione della nuova azienda con una cultura orientata all'innovazione.

1 scaleup su 3 conferma che almeno un suo dipendente sia poi entrato in un'altra startup, 1 su 5 che il dipendente abbia dato vita ad una nuova impresa, instaurando un circolo virtuoso per l'ecosistema. Si riscontra inoltre un 19% di scaleup che dichiara come alcuni profili in uscita siano andati all'estero a causa principalmente di offerte più competitive.

Base: scaleup italiane intervistate

Fonte: Osservatori Digital Innovation
www.osservatori.net



Startup, Scaleup e occupazione in Italia: impatto e trend

Nota Metodologica



- L'unità di analisi temporale è circoscritta al periodo 2020 – 2022. L'analisi, partendo da una popolazione di 1082 startup censite, considera 913 startup che rispettano i seguenti criteri:
 - (i) startup basate in Italia e (ii) startup con sede estera con founder Italiani e sede operative in Italia;
 - che abbiano ricevuto almeno un round di finanziamento tra 1/1/2013 e 31/12/2022, da investitori formali o informali;
 - con disponibilità di dati su fatturato e/o dipendenti, collezionati da AIDA (database proprietario di Bureau van Dijk Edizioni Elettroniche Spa).
- I dati mancanti sono stati ricostruiti secondo una serie di assunzioni:
 - quando la startup è nata nell'anno in esame e i dati non erano disponibili per quell'anno, è stato ipotizzato che il numero di dipendenti fosse pari a 0.
 - se il primo caso non si applicava e si disponeva di dati per almeno un altro anno, è stata utilizzata la media dei valori disponibili o il valore dell'anno più vicino. Ovvero:
 - Dati non disponibili per il 2022, ma disponibili per 2021 e 2020: il numero di dipendenti del 2021 viene utilizzato anche per il 2022.
 - Dati non disponibili per il 2021, ma disponibili per 2022 e 2020: il numero di dipendenti del 2020 è la media tra 2019 e 2021.
 - Dati non disponibili per il 2020 e precedenti, ma disponibili per 2021 e 2022, e la startup risulta già attiva nel 2020: il numero di dipendenti nel 2020 è pari a 0.
- Le startup analizzate sono state classificate utilizzando come riferimento Dealroom. In particolare le startup sono state segmentate nei seguenti quattro cluster, in base al maggiore round di finanziamento in capitale di rischio raccolto:
 - Pre-seed: < 1 mln
 - Seed: 1-4 mln
 - Series A: 4-15 mln
 - Late stage: >15 mln

- Per individuare il campione di 117 scale-up, è stata innanzitutto definita scaleup, a partire dalle indicazioni [OECD 2021](#) come una startup con le seguenti caratteristiche:
 - una crescita media annualizzata del numero di dipendenti e/o fatturato superiore al 20% nel triennio precedente l'anno di osservazione;
 - dimensione di 10 o più dipendenti tre anni prima dell'anno di osservazione;
 - che abbia raccolto più di 1 milione di € di finanziamento;Oltre a queste, sono stati inclusi casi particolari, ovvero startup nate dal 2020 in poi, o con meno di 10 dipendenti nel 2020, ma con CAGR>200% nel biennio successivo.
- Per individuare i campioni di comparazione delle Top Fatturato sono state analizzate:
 - Piccole imprese (10-49 dipendenti): estrazione di un campione di 132.950 piccole imprese attive tra 2020 e 2022.
 - Medie imprese (50-249 dipendenti): estrazione di un campione di 13.787 medie imprese attive tra 2020 e 2022.
 - Grandi imprese (250+): estrazione di un campione di 4.173 grandi imprese attive tra 2020 e 2022.
- Sono state inoltre svolte interviste a 18 scaleup italiane con un numero di dipendenti maggiori di 50 unità.



Startup, Scaleup e occupazione in Italia: impatto e trend

Gruppo di Lavoro



Il Gruppo di Lavoro degli Osservatori Digital Innovation



Antonio Ghezzi

Direttore
Osservatorio
Startup Hi-tech,
Politecnico di Milano



Alessandra Luksch

Direttore
Osservatorio
Startup Thinking,
Politecnico di Milano



Cristina Marengon

Ricercatrice
Osservatorio
Startup Thinking,
Politecnico di Milano



Matteo Bascapé

Analista
Osservatorio
Startup Thinking,
Politecnico di Milano



Davide Moiana

Analista
Osservatorio
Startup Hi-tech,
Politecnico di Milano

Si ringrazia inoltre per il contributo sui temi trattati: **Jhayben Mojica**



Startup, Scaleup e occupazione in Italia: impatto e trend

Osservatori Digital Innovation

Gli Osservatori Digital Innovation della School of Management del Politecnico di Milano nascono nel 1999 con l'obiettivo di fare cultura in tutti i principali ambiti di Innovazione Digitale. Oggi sono un punto di riferimento qualificato sull'Innovazione Digitale in Italia che integra attività di Ricerca, Comunicazione e Aggiornamento continuo.

La Vision che guida gli Osservatori è che l'Innovazione Digitale sia un fattore essenziale per lo sviluppo del Paese.

La Mission degli Osservatori è produrre e diffondere conoscenza sulle opportunità e gli impatti che le tecnologie digitali hanno su imprese, pubbliche amministrazioni e cittadini, tramite modelli interpretativi basati su solide evidenze empiriche e spazi di confronto indipendenti, pre-competitivi e duraturi nel tempo, che aggregano la domanda e l'offerta di innovazione digitale in Italia.

I fattori distintivi

Le attività degli Osservatori Digital Innovation sono caratterizzate da 4 fattori distintivi.

1. **Ricerca.** Le attività di ricerca sono svolte da un team di oltre 100 tra Professori, Ricercatori e Analisti impegnati su più di 40 differenti Osservatori che affrontano tutti i temi chiave dell'Innovazione Digitale nelle Imprese (anche PMI) e nella Pubblica Amministrazione.
2. **Aggiornamento.** Osservatori.net è il punto di riferimento per l'aggiornamento professionale sull'innovazione digitale. Il portale è una fonte unica di informazioni e dati basati su Pubblicazioni, Webinar e Workshop realizzati da analisti ed esperti con un know-how unico e distintivo. Il tutto è erogato tramite una piattaforma multimediale e interattiva per l'aggiornamento a distanza.
3. **Comunicazione.** Attraverso Convegni, Media e Pubblicazioni gli Osservatori diffondono buone pratiche, esperienze e cultura legata all'innovazione digitale, realizzando ogni anno oltre 6000 uscite stampa e 200 eventi pubblici.
4. **Networking.** Gli Osservatori aggregano la più ampia community di decisori della domanda, dell'offerta e delle Istituzioni, che collabora e sviluppa relazioni concrete nelle numerose occasioni di interazione per contribuire alla diffusione dell'Innovazione Digitale in Italia.

Gli Osservatori sono classificabili in 4 macro categorie.

Innovazione tecnologica, che include gli Osservatori che analizzano i principali trend tecnologici, applicativi e infrastrutturali: 5G & Beyond | Artificial Intelligence | Big Data & Business Analytics | Blockchain & Web3 | Cloud Transformation | Cybersecurity & Data Protection | Data Center | Droni e Mobilità Aerea Avanzata | Extended Reality & Metaverse | Internet of Things | Quantum Computing & Communication | Space Economy.

Innovazione di settore, che raggruppa gli Osservatori che studiano l'impatto dell'innovazione in specifici settori: Agenda Digitale | Connected Car & Mobility | Contract Logistics "Gino Marchet" | Digital Content | EdTech | Fintech & Insurtech | Innovazione Digitale nel Retail | Innovazione Digitale nelle PMI | Innovazione Digitale per la Cultura | Life Science Innovation | Professionisti e Innovazione Digitale | Sanità Digitale | Smart AgriFood | Smart City | Smart Working nella PA (Tavolo di Lavoro) | Tech Company – Innovazione del Canale ICT | Transizione Industria 4.0 | Travel Innovation.

Innovazione di processo, che comprende gli Osservatori che analizzano l'impatto dell'innovazione in specifici processi aziendali: Business Travel | Customer Experience B2b (Tavolo di Lavoro) | Digital B2b | Digital Identity | eCommerce B2c | Export Digitale | Food Sustainability | HR Innovation Practice | Innovative Payments | Intelligent Business Process Automation (Tavolo di Lavoro) | International Observatory on Electronic Invoicing (Tavolo di Lavoro) | Internet Media | Mobile B2c Strategy | Omnichannel Customer Experience | Supply Chain Finance | Supply Chain Planning.

Modelli di innovazione, che include gli Osservatori che studiano strumenti e approcci per l'innovazione: Design Thinking for Business | Digital Transformation Academy | FUTURES, Sense Making by System Thinking | Platform Thinking HUB | Smart Working | Startup Hi-tech | Startup Thinking.

Startup Thinking è il progetto innovativo di Ricerca, Scouting e Community rivolto agli Innovation Manager e a chi si occupa di innovazione digitale in azienda. Nato nel 2014, si propone di aiutare le imprese a costruire il proprio modello di innovazione, a diffondere la cultura dell'Open Innovation, a sviluppare la Corporate Entrepreneurship, ad avere una visione più chiara delle nuove tecnologie digitali e dei nuovi ecosistemi di innovazione tra cui quello delle startup.

Startup Thinking, la Ricerca dell'Osservatorio

L'Osservatorio Startup Thinking propone un calendario annuale ricco di attività di ricerca sugli scenari di innovazione, startup scouting, confronto e approfondimento culturale e metodologico sui processi e sull'organizzazione per l'innovazione digitale.

Il progetto Startup Thinking si propone i seguenti obiettivi:

- intercettare in anticipo trend, scenari e progetti innovativi (**Ricerca**);
- scoprire nuovi fornitori innovativi e partner di business (**Scouting**);
- favorire il confronto tra manager che si occupano di innovazione (**Community**);
- contribuire ad una maggiore cultura imprenditoriale interna (**Sensibilizzazione**);
- dare visibilità alle imprese impegnate nell'open innovation (**Visibilità**).

L'Osservatorio Startup Hi-tech è promosso dalla School of Management del Politecnico di Milano, in collaborazione con InnovUp (www.innovup.net), l'associazione che rappresenta l'ecosistema italiano dell'innovazione e che aggrega startup, scaleup, pmi innovative, centri di innovazione, parchi scientifici e tecnologici, incubatori, acceleratori, abilitatori, investitori, studi professionali e corporate.

Startup Hi-tech, la Ricerca dell'Osservatorio

L'Osservatorio Startup Hi-tech si propone i seguenti obiettivi:

- stimare ed analizzare criticamente il Mercato del Venture Capital (VC) in Italia;
- investigare le dinamiche di investimenti in startup da parte di imprese consolidate, in ottica "inbound open innovation";
- analizzare le performance delle startup hi-tech italiane che hanno ricevuto investimenti, lungo le principali fasi del ciclo di vita (finanziamento, crescita e exit)
- valutare criticamente gli impatti delle startup sulla crescita economica e occupazionale del nostro Paese.



Startup, Scaleup e occupazione in Italia: impatto e trend

Italian Tech Alliance

Italian Tech Alliance - già VC Hub Italia - è l'associazione italiana del venture capital, degli investitori in innovazione (business angel, family office e corporate) e delle startup e PMI innovative italiane. È stata fondata nel 2019 dai gestori dei principali fondi di venture capital attivi in Italia e oggi conta oltre 60 soci investitori, oltre 140 tra le principali startup e imprese innovative italiane e 26 soci sostenitori. Gli investitori di Italian Tech Alliance gestiscono asset per circa 1,3 miliardi di euro e hanno investito in oltre 250 startup italiane ad alto potenziale di crescita e a forte contenuto tecnologico.

Uno degli obiettivi dell'associazione è fare in modo che le imprese innovative possano dare un contributo significativo alla crescita del nostro Paese, anche attraverso una maggiore sensibilizzazione dell'opinione pubblica italiana sui temi dell'innovazione e dello sviluppo.



Startup, Scaleup e occupazione in Italia: impatto e trend

Appendice

Appendice 1 – Il confronto dimensionale con startup

La tabella riporta un confronto dimensionale tra il campione analizzato di startup finanziate e le Piccole, Medie e Grandi imprese. I dati confrontati riguardano la **media** e la **mediana** dei dipendenti per organizzazione (2020-2021-2022), il **tasso di crescita annuale composto** (2020-2022), i **posti netti annuali** creati per organizzazione (2020-2022)

		Campione	Media 20-21-22	Mediana 20-21-22	CAGR 20-22	Posti di lavoro netti generati per unità di analisi 20-22
Campione analisi di ricerca Confronto dimensionale	Startup finanziate	913	(11-14-18)	(4-6-7)	26,2%	3,3
	Startup finanziate con dipendenti >10 a t0	267	(30-37-43)	(23-23-28)	18,0%	6,3
	Grandi imprese (250+)	4.173	(823-851-905)	(388-410-434)	4,3%	36,5
	Medie imprese (50-249)	13.787	(93,3-96,2-99,3)	(80-83-86)	3,2%	3
	Piccole imprese (10-49)	132.950	(17,2-18,3-19,4)	(12-13-13)	6,0%	2,2

CAGR* = Compounded Annual Growth Rate (Tasso di crescita annuale composto)

Fonte: Osservatori Digital Innovation
www.osservatori.net

Appendice 2 – Il confronto dimensionale con scaleup

La tabella riporta un confronto dimensionale tra il campione analizzato di scaleup e le top 100 fatturato 2022 di Piccole, Medie e Grandi imprese. I dati confrontati riguardano la media e la mediana dei dipendenti per organizzazione (2020-2021-2022), il tasso di crescita annuale composto (2020-2022), i posti netti annuali creati per organizzazione (2020-2022)

		Campione	Media 20-21-22	Mediana 20-21-22	CAGR 20-22	Posti di lavoro netti generati media 20-22
Campione analisi di ricerca	Scale-ups	117	(38-53-66)	(24-33-45)	32,0%	14,2
	Scale-ups medie imprese (con dipendenti 50+)	47	(69-94-118)	(48-66-80)	18,0%	24,9
Confronto dimensionale	Top 100 fatturato 2022 grandi imprese (250+)	100	(10.000-10.148-10.164)	(6.474-7225-7238)	0,6%	77,2
	Top 100 fatturato 2022 medie imprese (50-249)	100	(111-116-122)	(103-112-119)	4,5%	5,1
	Top 100 fatturato 2022 piccole imprese (10-49)	100	(21-22-25)	(25,2-26,4-27,3)	3,9%	2,0

CAGR* = Compounded Annual Growth Rate (Tasso di crescita annuale composto)

Fonte: Osservatori Digital Innovation
www.osservatori.net

MARZO 2024

Startup, Scaleup e occupazione in Italia: impatto e trend



www.osservatori.net

www.italiantechalliance.com