



CONFINDUSTRIA
FIRENZE

IL CAPITALE UMANO E IL CAPITALE SOCIALE

Dott. Agostino Apolito *Responsabile Area economia e diritto d'impresa CONFINDUSTRIA FIRENZE*

Progetto IMO "L'Industria Meccanica a sostegno dell'Occupabilità" – Firenze

[#APPrendere con le aziende](#)

Vado a **scuola** - esclama il bambino.
l'adulto ribatte: A scuola? Ah si.
Dunque lei lo sa che ci sono vie più
facili verso il **successo**?
Parlo, ragazzo mio, del **teatro**.
Luci splendenti, musica, applausi,
fama!

Qualcuno ha provato ad
imboccare scorciatoie.
Riporto un dialogo tra un
bambino e un adulto.

Questa conversazione non è recente né reale:
il bambino si chiama **Pinocchio** e l'adulto è la **volpe**.
Ogni riferimento a fatti, persone, luoghi ed epoche
NON è puramente **casuale**.

in Italia tanti e per molto tempo hanno pensato di
vivere nel **Paese dei Balocchi**.

La **crisi** è stata un brusco risveglio, ma ancora non
sappiamo come uscirne.

Ripartire dal capitale umano è la risposta.

perché: **People First**



Cos'è il capitale umano? E il capitale sociale?

È l'insieme di **competenze, saperi, attitudini sociali, carattere personale, creatività e capacità cognitive** che può essere messo a frutto nel lavoro per produrre valore economico

Donne e uomini,
Giovani e meno giovani,
Italiani e stranieri...

Purtroppo anche caporali,
Per dirla con il Principe De Curtis, in arte Totò.

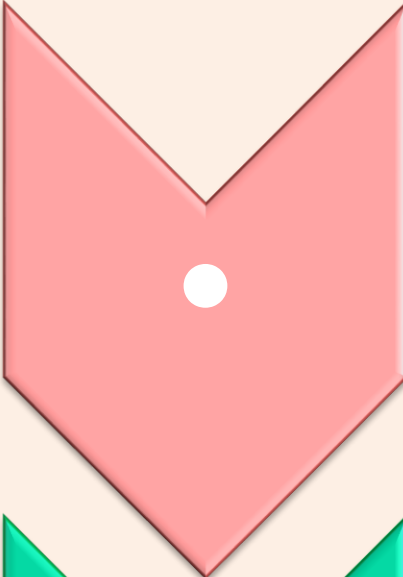
Cos'è il capitale umano? E il capitale sociale?

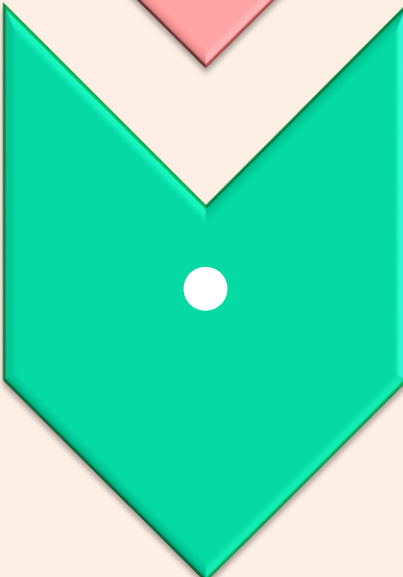
Personne con valori, **convincimenti**, saperi, **competenze**, passioni, **creatività**, voglia di fare, **intraprendenza**, interessi da difendere, **pregiudizi**, atteggiamento verso gli altri e le istituzioni, **fiducia o scoramento**, sogni da realizzare, **istinti**, solidarietà ed egoismi, **pulsione a raggiungere nuovi traguardi** (anche di reddito), **legami**, apertura o chiusura al nuovo e al diverso.

***È l'uomo un composto di passioni,
che con disuguale forza lo muovono.
Il soddisfarle è il piacere.
L'acquisto del piacere è la felicità.***

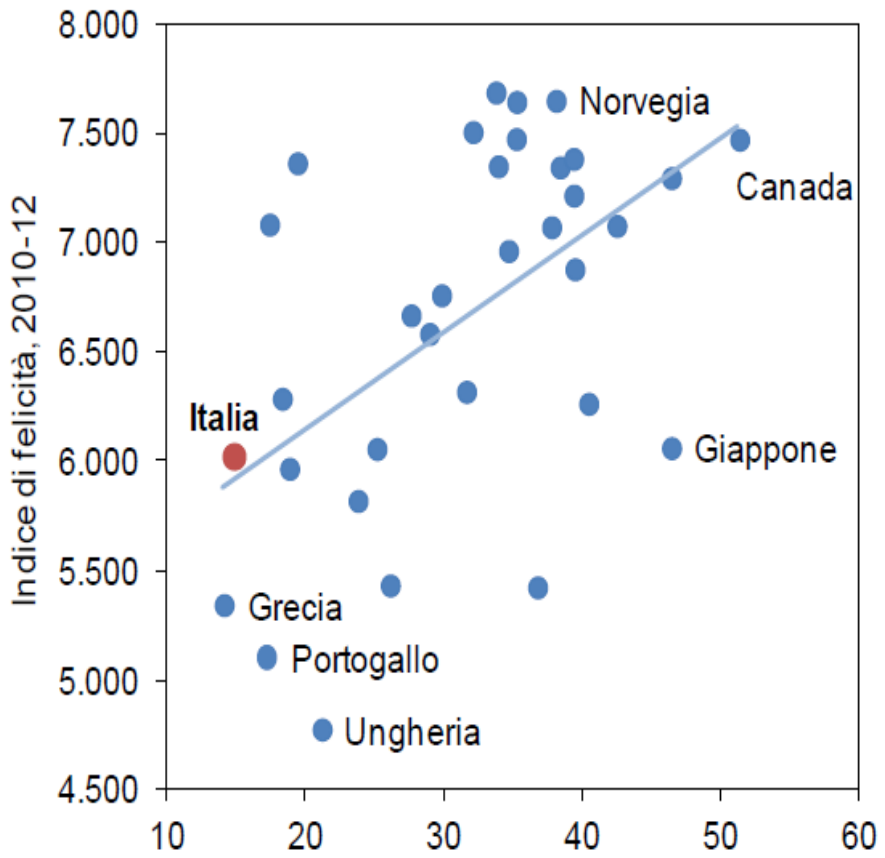
Ferdinando Galiani, 1751

Il capitale umano e il capitale sociale

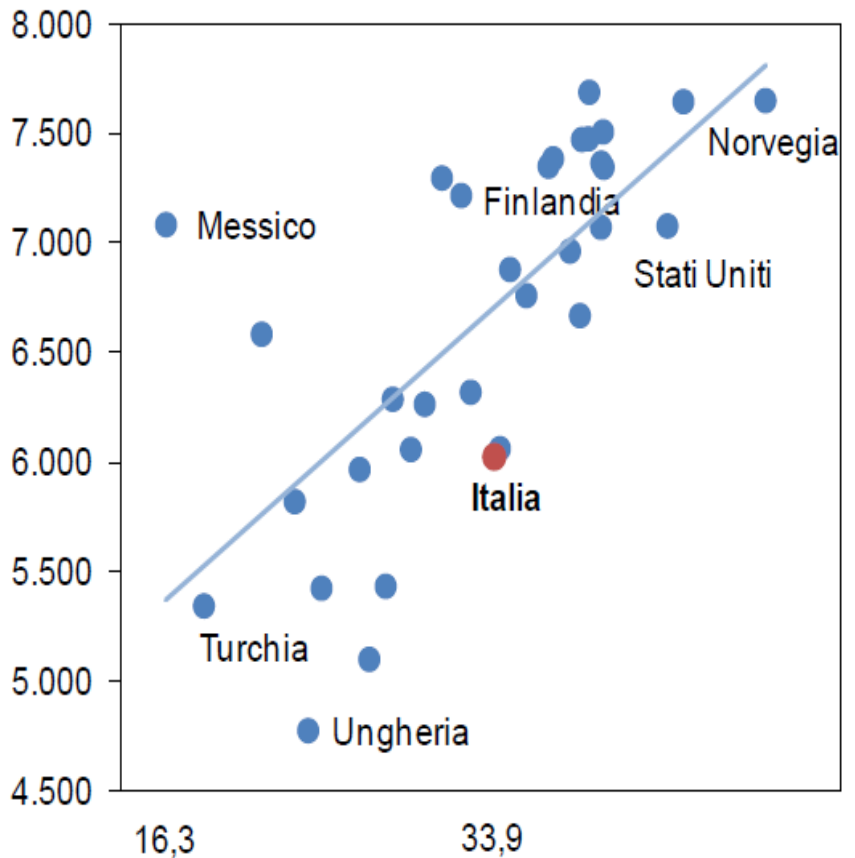
- 
- Tutto questo confluisce ed è espresso nel lavoro che costituisce la vera **ricchezza del Paese**.

- 
- Le **nazioni più ricche di capitale umano** e di capitale sociale hanno livelli e tassi di crescita del reddito pro-capite più elevati. Sono anche in testa negli altri indicatori di benessere, come la longevità e la parità di genere e la salute, tanto da essere **più felici**.

La felicità bisogna studiarcela... e anche guadagnarcela



Quota % di laureati tra i 25-64enni, 2011



PIL pro-capite, 2011 (migliaia di euro)

L'indice di felicità misura la soddisfazione soggettiva per la propria vita da parte dei cittadini. Scala logaritmica per il PIL pro-capite.

Fonte: elaborazioni CSC su dati Nazioni Unite.

Il capitale umano e il capitale sociale

→ Questo angolo visuale dà un nuovo significato **all'art.1 della Costituzione:**
L'Italia è una Repubblica democratica fondata sul lavoro.

→ Non, come si sente spesso dire, perché garantisca un diritto al lavoro, ma perché la **nostra prosperità dipende** proprio dal **capitale umano**, dalle **persone** che lavorano, innovano, fanno impresa, creano cultura e sviluppo.

→ Il capitale umano e il capitale sociale sono gli unici veri asset italiani. Quelli che vengono prima di tutti gli altri perché ne costituiscono il presupposto, condizionano i risultati del paese, in ogni sfera. In questo senso, dunque:
PEOPLE FIRST

→ Questi asset ci hanno affrancato ieri dalla povertà e fatto **diventare** a metà anni ottanta la **quinta potenza economica** del Mondo. E su questi oggi dobbiamo puntare per **difendere le conquiste** di benessere e di civiltà raggiunte e **affrontare i cambiamenti** del nostro tempo.

Occorre rafforzare il capitale umano e sociale

Le sfide delle nuove tecnologie e della globalizzazione spingono i Paesi europei ad un confronto stringente. Emergono 7 lezioni:

Lezione 1

- La **materia prima** del capitale umano, cioè la popolazione, tende a diminuire ed è **mal utilizzata**.

Lezione 2

- la **scuola italiana** non è immobile e immutabile.

Lezione 3

- l'**università** resiste alle riforme e ai cambiamenti

Lezione 4

- **studiare conviene** anche in Italia

Lezione 5

- per aumentare il capitale umano, **migrazione** e **lavoro** sono altrettanto cruciali

Lezione 6

- I **valori** contano quanto i saperi
- Oltre alle conoscenze contano i **valori**, soprattutto quelli che favoriscono la **fiducia** e la **cooperazione**. Il **capitale sociale** e il senso civico **favoriscono** l'accumulazione di **capitale umano**. E l'istruzione aumenta il capitale sociale, in un circolo virtuoso.

Lezione 7

- Conta molto la **collaborazione** tra mondo dell'istruzione e imprese

Lezione 5

per aumentare il capitale umano, **migrazione e lavoro** sono altrettanto cruciali

Le imprese possono aiutare ad acquisire competenze

(Numero di pratiche «s sofisticate» di gestione delle risorse umane in uso negli stabilimenti, 2009)

	NESSUNA	UNA	DUE O PIÙ	TOTALE
PAESI SCANDINAVI	9,0	26,0	65,0	100,0
GERMANIA	24,0	38,0	38,0	100,0
REGNO UNITO	27,0	37,0	37,0	100,0
FRANCIA	28,0	37,0	37,0	100,0
ITALIA	51,0	32,0	17,0	100,0
UE-27	32,0	36,0	32,0	100,0

Pratiche monitorate: orari di lavoro flessibili, incentivi economici, formazione, team autonomi, «voce» dei dipendenti.

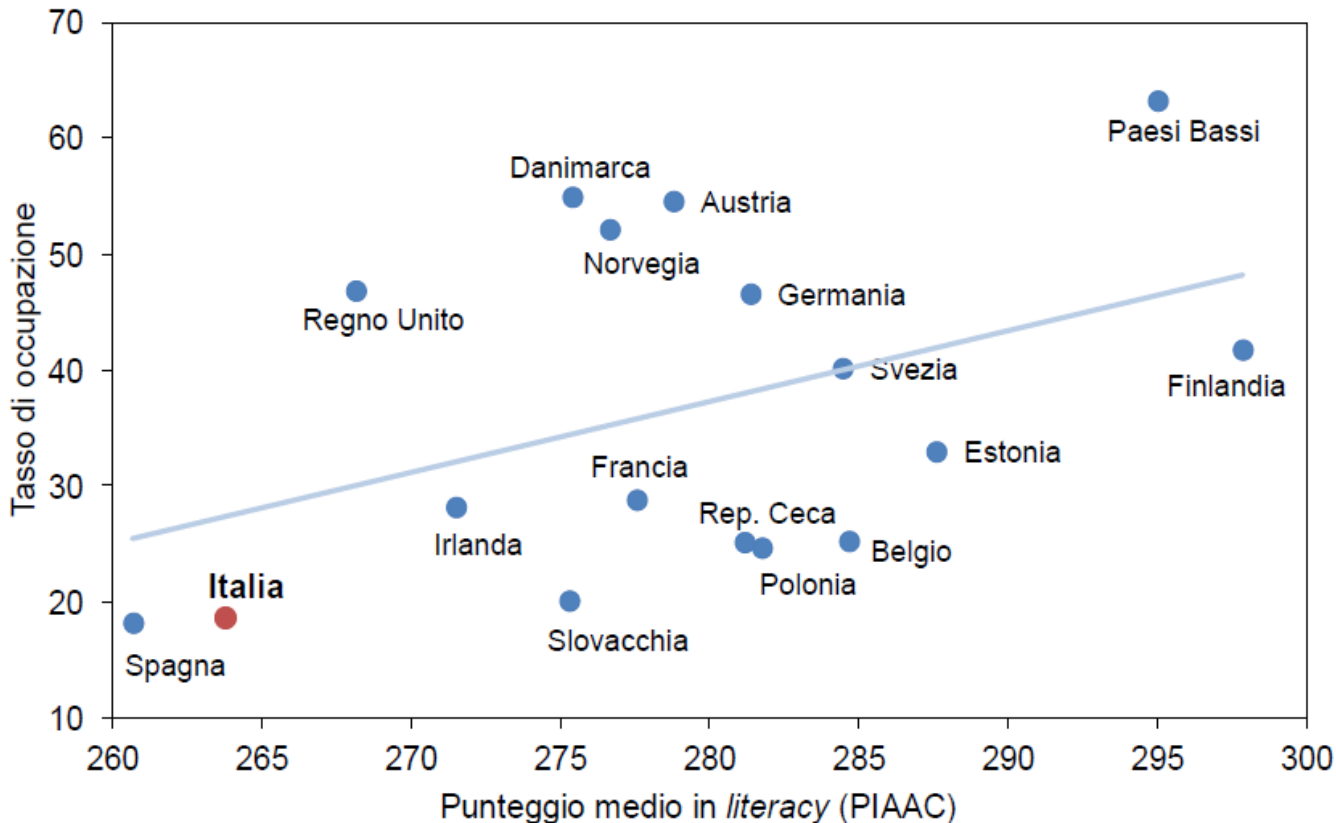
Fonte: elaborazioni CSC su dati Eurofound (2009).

Lezione 7

Conta molto la **collaborazione** tra mondo dell'istruzione e imprese

Giovani italiani poco occupati e con meno competenze...

(Paesi UE-17, punteggi in *literacy* 16-24enni, 2011-12; tasso di occupazione 15-24enni, 2012)



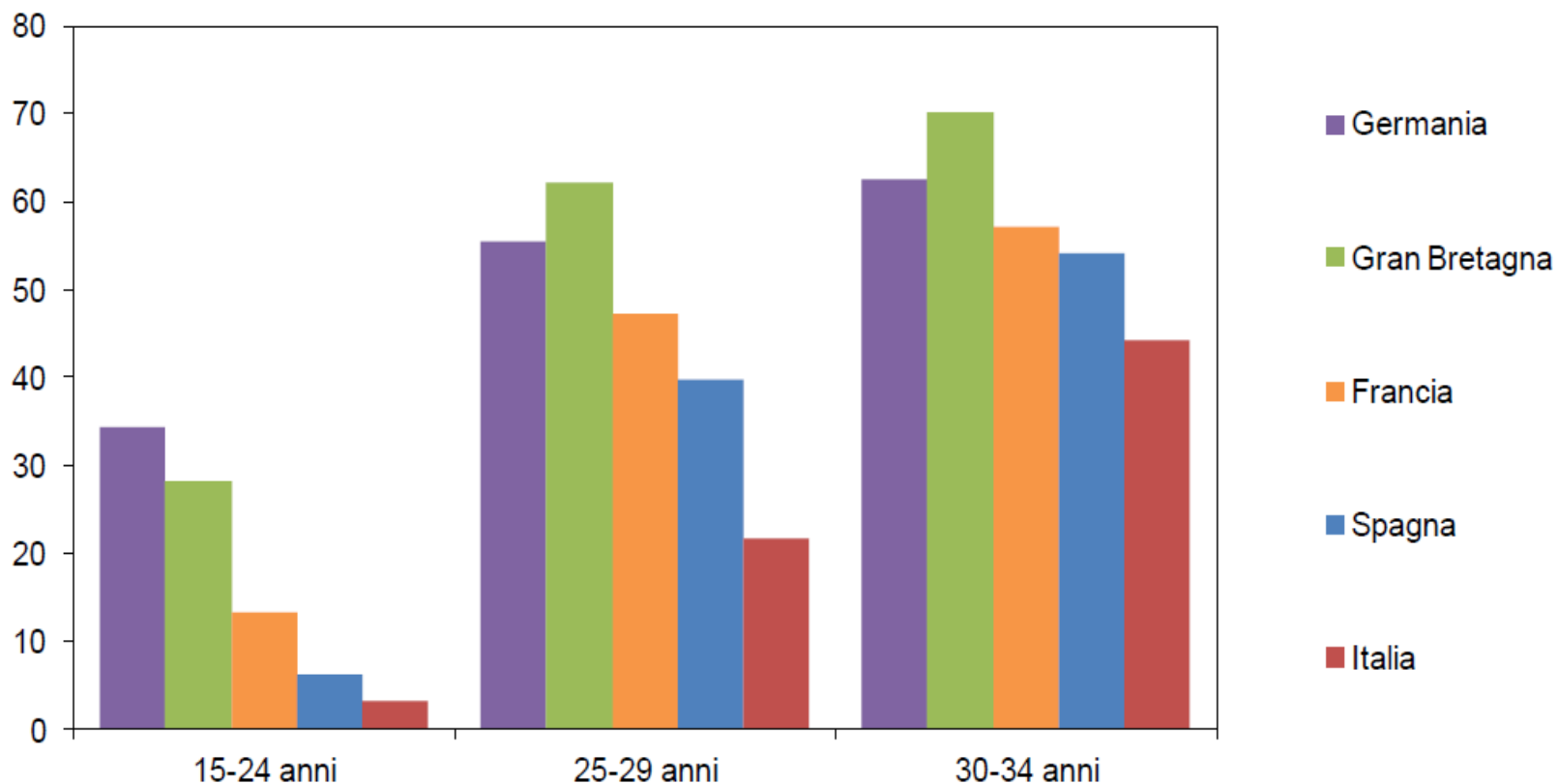
Fonte: elaborazioni CSC su dati OCSE-PIAAC e OCSE.

Lezione 7

Conta molto la **collaborazione** tra mondo dell'istruzione e imprese

...perché durante gli studi non fanno esperienze di lavoro

(Studenti che lavorano in % del totale studenti per classe di età, 2012)



Dati ordinati sulla fascia di età 15-24 anni.

Fonte: elaborazioni CSC su dati Eurostat.

Lezione 7

Conta molto la **collaborazione** tra mondo dell'istruzione e imprese

**E a scuola non imparano ciò che cercano le imprese,
che faticano a trovare chi sappia le lingue...**

(Grado di criticità nel reperimento di conoscenze e competenze, %)

		BASSO	MEDIO BASSO	MEDIO ALTO	ALTO
DI BASE	COMPETENZE LINGUISTICHE	20,8	37,7	19,5	22,1
	COMPETENZE MATEMATICHE	18,4	38,2	27,6	15,8
	LINGUE STRANIERE	1,3	10,5	36,8	51,3
	CAPACITÀ E COMPETENZE IN ICT	2,6	29,0	36,8	31,6
ACCADEMICHE	MATEMATICO-SCIENTIFICHE	12,0	26,7	45,3	16,0
	INGEGNERISTICHE	10,5	18,4	44,7	26,3
	GIURIDICO-SOCIOECONOMICHE	9,2	32,9	51,3	6,6
	UMANISTICHE	32,9	44,7	17,1	5,3

Fonte: elaborazioni CSC e Area Politiche Territoriali, Innovazione e Education di Confindustria su dati raccolti presso le Associazioni.

Lezione 7

Conta molto la **collaborazione** tra mondo dell'istruzione e imprese

... e gestire le relazioni personali

(Grado di criticità nel reperimento di conoscenze e competenze, %)

		BASSO	MEDIO BASSO	MEDIO ALTO	ALTO
TECNICHE	Amministrare e gestire un'impresa	6,6	17,1	43,4	32,9
	Amministrare e gestire processi di produzione	6,6	19,7	36,8	35,5
	Svolgere lavori manuali o artigianali	23,7	43,4	25,0	7,9
GENERALI	Risolvere problemi in modo creativo	5,2	22,1	44,2	28,6
	Gestire le relazioni personali	0,0	22,1	42,9	35,1
	Pianificare le attività e l'uso delle risorse	3,9	15,6	50,7	29,9

Fonte: elaborazioni CSC e Area Politiche Territoriali, Innovazione e Education di Confindustria su dati raccolti presso le Associazioni.

Lezione 7

Conta molto la **collaborazione** tra mondo dell'istruzione e imprese

Tra scuola e imprese *stage* e orientamento sono le iniziative più comuni

(Grado di frequenza interazioni con scuola e università, %)

	PER NULLA	POCO	ABBASTANZA	MOLTO
INCONTRI DI ORIENTAMENTO	1,3	18,0	39,7	41,0
VISITE GUIDATE PRESSO LE AZIENDE	1,3	19,2	64,1	15,4
APERTURA DEI LABORATORI DELLE IMPRESE	6,4	50,0	41,0	2,6
TESTIMONIANZE AZIENDALI	0,0	19,2	47,4	33,3
INCONTRI CON GLI INSEGNANTI	6,4	41,0	32,1	20,5
PROGETTI DI RICERCA COMUNI	15,6	42,9	36,4	5,2
STAGE, TIROCINI E <i>INTERNSHIP</i>	0,0	12,8	41,0	46,2

Fonte: elaborazioni CSC e Area Politiche Territoriali, Innovazione e Education di Confindustria su dati raccolti presso le Associazioni.

Quindi...

Cosa deve insegnare la scuola?

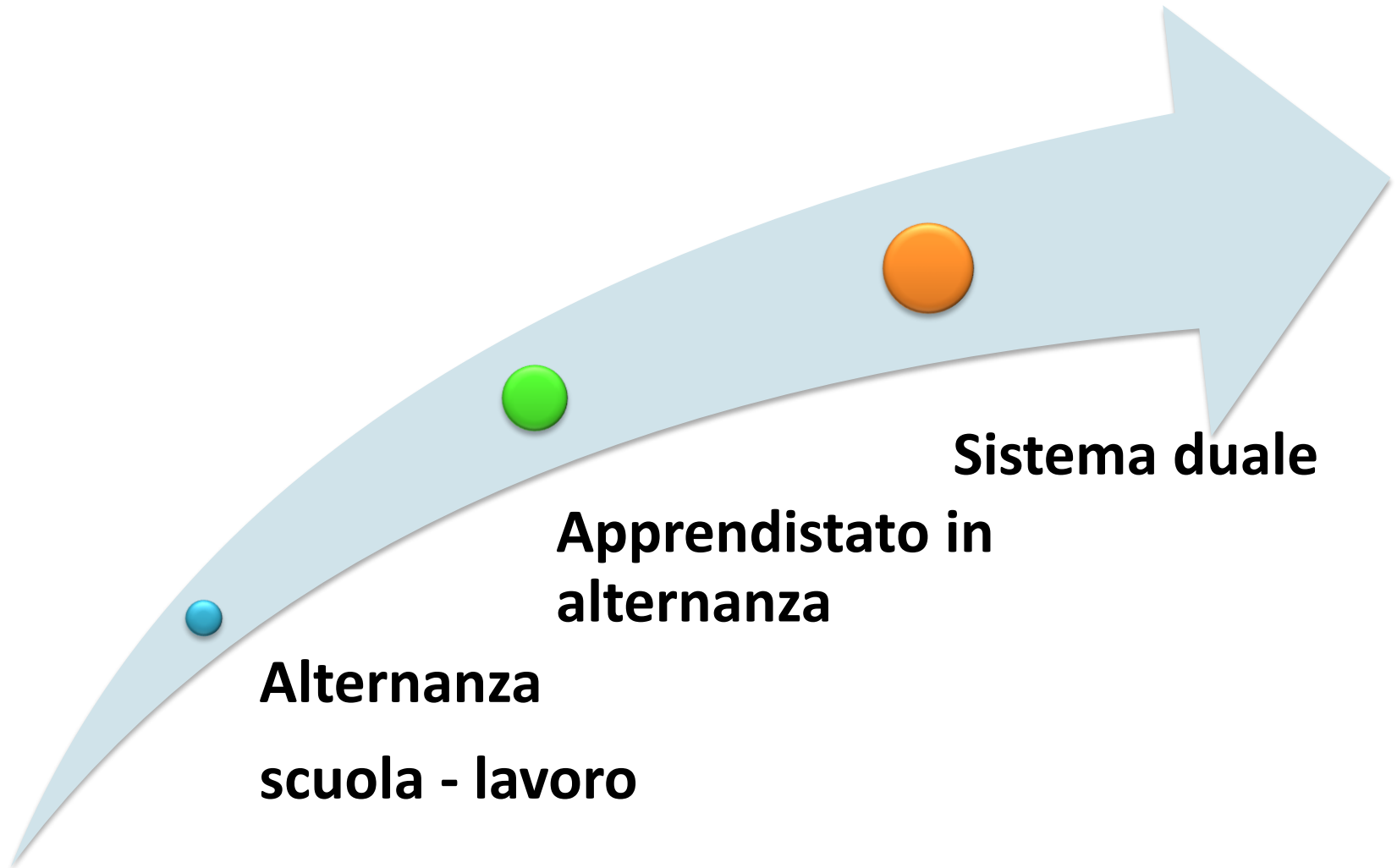
Luigi Einaudi

- **idee** e non nozioni, **eccitamenti alla curiosità** e alla formazione morale, non appiccicature mnemoniche.

John Dewey

- a scuola e in tutte le esperienze cognitive si **impara a imparare**: ...nell'imparare a fare una cosa si sviluppano metodi utili anche in altre situazioni... ...l'essere umano acquisisce l'abitudine a imparare.

Le nuove frontiere del rapporto scuola - lavoro



L'alternanza scuola lavoro


L'alternanza scuola lavoro si fonda sull'intreccio tra le scelte educative della scuola, i fabbisogni professionali delle imprese del territorio, le personali esigenze formative degli studenti.

Obiettivi :

- ➔ Motivare, orientare e far acquisire competenze spendibili nel mondo del lavoro
- ➔ Favorire l'incontro professionale tra i giovani della scuola (alunni del III - IV e V anno) e il mondo delle imprese attraverso lo strumento dei tirocini formativi e di orientamento
- ➔ Fornire agli studenti un'occasione per accrescere le proprie competenze e ricevere un orientamento nelle future scelte professionali e un arricchimento del proprio percorso e curriculum scolastico
- ➔ Garantire la possibilità di conoscere il mondo dell'impresa e l'esperienza pratica verificando con l'applicazione le conoscenze-competenze acquisite a livello didattico
- ➔ Dare la possibilità alle imprese di “entrare” nel mondo della scuola attraverso la partecipazione attiva diretta o la rappresentanza all'interno dei Comitati Tecnici Scientifici

Apprendistato in alternanza

Possibilità di effettuare gli **ultimi due anni di studio** con un **contratto di apprendistato di alta formazione** che prevede la presenza in azienda per una giornata alla settimana in concomitanza con l'inizio del quarto anno dell'istituto tecnico.



Al termine del quinto anno, con la conclusione del percorso scolastico e il conseguimento del diploma tecnico, è programmata una **seconda fase di apprendistato professionalizzante della durata di un anno**.

Il sistema duale

Processo formativo che prevede una stretta sinergia tra teoria e pratica.



Si articola in formazione in aula e formazione in azienda.



Tutoraggio costante degli allievi e stretto contatto col mondo aziendale
(assicurato da docenti provenienti dal mondo del lavoro)

Il sistema duale: IT vs DE

Il sistema duale tedesco

Formazione in aula

- viene svolta da 1 a 2 giorni alla settimana in una scuola professionale, oppure in uno studio duale a livello accademico (università duale).

Formazione in azienda

- nei restanti giorni è prevista la formazione presso l'azienda, con l'affiancamento di un tutor, il trainer aziendale.

Durata

- 3 anni

Età

- a partire dai 15/16 anni

Retribuzione

- Salario da apprendista (da 300 a 900 € al mese)

ASL: la via Italiana al duale

- Lezioni svolte nello stesso periodo dello stage: solo 23% dei casi

- Prevalgono le attività leggere: stage lavorativo (89%), visite guidate (66%), orientamento (61%), stage osservativi (37%)

- Durata media stage: 2,9 settimane l'anno

- a partire dai 17/18 anni

- Non prevista


La distanza dal modello tedesco



- Una cultura orientata al lavoro




- Un sistema orientato ai risultati e alla valutazione



- Un quadro istituzionale chiaro e funzionale con una efficace ed efficiente filiera decisionale



- Medie e grandi imprese




- Consolidata tradizione di cogestione che coinvolge soggetti istituzionali, associazioni sindacati e datoriali



- Clima di coesione sociale



- Un sistema riconosciuto di certificazione delle competenze



- Contratto di apprendistato

Spunti su cui riflettere

Sfruttare i margini di flessibilità ed autonomia che la normativa concede nella definizione dei percorsi curriculari

Investire risorse per disegnare percorsi curriculari duali

Utilizzare lo strumento degli stage retribuiti piuttosto che l'apprendistato

Procedere in modo non sistemico, ma per disseminazione di buone pratiche