



UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE

DIPARTIMENTO DI STUDI PER L'ECONOMIA E
GESTIONE DELLE IMPRESE

IL CAPITALE UMANO
PROMOZIONE DEL CAPITALE UMANO PER UNA
CRESCITA ECONOMICA SOSTENIBILE

Studente:
Mac Donald Pouomegne

Docente:
Prof.ssa Eliana Baici

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'E. Baici', is written over a horizontal line.

ANNO ACCADEMICO 2023-2024

RINGRAZIAMENTI

Giunto alla fine di questo ricchissimo percorso di studio, chiuderò il mio lavoro con queste parole di gratitudine. Lungo questo periodo di studio, sono riuscito ad incrementare nettamente le mie competenze e conoscenze sia al livello personale che accademico. Vorrei a questo punto indirizzare verso tutti quei soggetti, autorità, tutori e compagni nello studio che mi sono stati di sostegno e fonti d'incentivo senza le quali questo lavoro non sarebbe stato possibile.

Innanzitutto, vorrei ringraziare tutti miei compagni di studio con i quali ho imparato a fronteggiare numerose difficoltà in modo coerente con il lavoro collettivo. Siete stati per me dei sostegni più che necessari durante tutti quei laboratori e incontri di apprendimento.

Un ringraziamento particolare è rivolto al mio relatore, la professoressa Eliana Baici per la pazienza e l'attenzione particolare che ha dato al mio lavoro. Lei mi ha dato gli strumenti e la metodologia utili nell'elaborare e sviluppare le mie idee.

Vorrei a questo punto ringraziare i miei genitori, parenti e tutori che durante tutti quei momenti di difficoltà sono rimasti al mio fianco e mi hanno aiutato a rimanere lucido nelle diverse scelte che ho dovuto operare.

Infine, mi rimane da ringraziare tutti i miei amici e conoscenti che, pur essendo in condizioni simili alla mia, hanno condiviso con me il loro tempo, le loro disponibilità affinché io potessi raggiungere gli obiettivi previsti.

Vi ringrazio sinceramente!

POUOMEGNE MAC DONALD

NOVARA: 01/11/2023

INTRODUZIONE

Questa analisi trova i suoi fondamenti nel capitale umano. A questo proposito, diversi sono gli studiosi che si sono espressi su questo argomento, lasciando dietro di loro diverse teorie e spiegazioni sul tema del capitale umano. Oltre a presentare queste diverse teorie, si cercherà di inquadrare questo concetto sia sul piano organizzativo che sul piano giuridico. Inoltre, verranno evidenziati i diversi fattori che fanno della promozione e dell'investimento in capitale umano una condizione imprescindibile per lo sviluppo e una crescita economica sostenibile.

I primi riferimenti al capitale umano risalgono ad Adam Smith, che nel 1776 nell'opera "La Ricchezza delle nazioni" spiegò <<L'acquisizione di... talenti durante... l'istruzione, lo studio o l'apprendistato, costa a spesa reale, che è capitale in [una] persona. Quei talenti [fanno] parte della sua fortuna [e]altrettanto quello della società>> Nello specifico, si tratta, di competenze sia tecniche che trasversali ossia, capacità ad usare strumenti tecnologici, capacità a svolgere mansioni legate all'attività ordinaria aziendale ma anche altre competenze come l'ascolto, l'empatia o la leadership. Successivamente, il termine capitale umano è stato formalmente utilizzato da Irving Fisher nel 1897 e poi da Jacob Mincer (1958), Theodore W. Schultz (1961), e soprattutto Gary Becker (1962, 1964).

Il capitale umano può essere definito come l'insieme di capacità, competenze, conoscenze, abilità professionali e relazionali possedute dall'individuo, acquisite non solo mediante l'istruzione scolastica, ma anche attraverso l'apprendimento o l'esperienza sul posto di lavoro e quindi non facilmente sostituibili in quanto intrinsecamente elaborate dal soggetto che le ha acquisite. Nell'approfondimento di questo argomento, due principali teorie sono emerse: la teoria del capitale umano e la teoria del segnale. Nel primo caso il capitale umano viene considerato come la somma delle abilità innate e delle competenze accumulate dall'individuo, mentre per la

seconda teoria, il capitale umano è meramente un segnale per diverse competenze non visibili e difficilmente misurabili.

INDICE

RINGRAZIAMENTI.....	3
INTRODUZIONE.....	5
I. PRESENTAZIONE DELLE DIVERSE TEORIE SUL CAPITALE UMANO	
1. MODELLO DELL'INVESTIMENTO IN ISTRUZIONE.....	9
2. MODELLO DELL'ISTRUZIONE COME SEGNALE.....	11
II. STRUTTURA DEL CAPITALE UMANO	
3. COMPETENZE INTRINSECHE	13
4. COMPETENZE ACQUISITE.....	13
5. DIFERENZA TRA HARD SKILLS E SOFT SKILLS.....	14
III. LE TIPOLOGIE DI INVESTIMENTO IN CAPITALE UMANO	
1. INVESTIMENTI NEL SETTORE PUBBLICO.....	16
a. AGEVOLAZIONI ECONOMICHE ALLE FAMIGLIE.....	16
➤ CASO ITALIANO.....	17
➤ CASO FRANCESE.....	18
➤ CASO TEDESCO.....	19
b. PROMOZIONE E TUTTELA DEL PATRIMONIO CULTURALE... ..	20
2. INVESTIMENTI DEL SETTORE PRIVATO.....	21
a. INVESTIMENTI IN FORMAZIONE SPECIFICHE.....	21
b. ATTUAZIONE DI POLITICHE DI WELFFARE AZIENDALE.....	23
c. PROMOZIONE DEL LAVORO AGILE.....	25
IV. NORMATIVA COMUNITARIA E INTERNAZIONALE IN MATERIA DEL CAPITALE UMANO	
1. DECRETO DIRETTORIALE N. 1540 29 LUGLIO 2016.....	27
2. INTERVENTI DEL PNRR.....	27
3. DECRETO DIRETTORIALE N.73 del 05/05/2023.....	29
4. PROGRAMMA ERASMUS 2021-2027.....	30

V.	IMPATTO DIRETTO E INDIRETTO DELLA VALORIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO	
	a. VANTAGGI PER LE PERSONE.....	31
	b. VANTAGGI PER LE AZIENDE.....	33
	c. VANTAGGI PER LA COLLETTIVITÀ.....	37
	d. INVESTIMENTO IN CAPITALE UMANO: RISPOSTA AL PROBLEMA DEI NEET.....	39
VI.	CONCLUSIONI	

I. PRESENTAZIONE DELLE DIVERSE TEORIE SUL CAPITALE UMANO

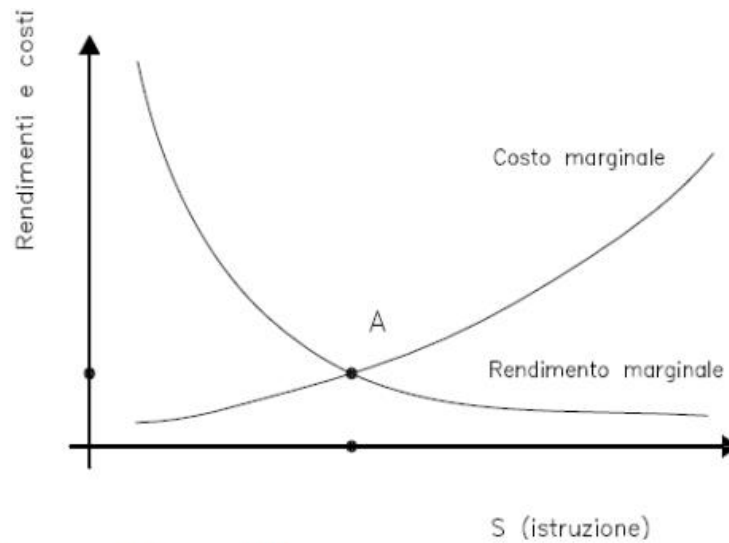
Come anticipato, il capitale umano può essere definito come l'insieme delle competenze intrinseche e accumulate da un individuo. Tali competenze al livello aziendale sono utilizzate tramite la manodopera. Parlando del capitale umano, proviamo a distinguere i diversi fattori che lo influenzano.

Il primo fattore che possiamo evidenziare è il patrimonio genetico che, di fatto, incorpora tutte le attitudini e le abilità che riceviamo dai nostri genitori e che sviluppiamo nel tempo. Il secondo fattore da considerare è l'ambiente in cui ci troviamo. Si tratta infatti di tutti quegli elementi che, trovandosi intorno a noi, interagiscono direttamente o indirettamente con noi. Ossia, la famiglia, gli amici, il paese o il contesto socioeconomico. Un altro fattore che possiamo considerare è la flessibilità cognitiva. Ovvero, la capacità ad imparare velocemente anche di fronte a nuovi input. Allo scopo di rappresentare al livello organizzativo il capitale umano gli studi hanno evidenziato due principali modelli: il modello dell'istruzione e il modello del segnale

1. MODELLO DELL'ISTRUZIONE

Secondo il modello di BECKER, l'investimento in istruzione costituisce di fatto un aumento di capitale umano per il singolo individuo e a tale aumento verrà corrisposta un maggiore remunerazione durante la vita lavorativa. I rendimenti di tale investimento hanno un andamento crescente a ritmo decrescente e l'individuo massimizza il proprio profitto nel punto in cui i rendimenti marginali uguagliano i costi al margine. In altri termini all'aumentare dei benefici (remunerazione) degli anni d'istruzione gli individui investiranno in istruzione (capitale umano) fi

quando tali benefici non saranno, al margine, uguali ai costi dell'istruzione (monetari, anni di studio, costi alternativi).



Fonte: Becker G. S. (2009) - *Il capitale umano*

Secondo il modello di Becker l'individuo è perfettamente informato riguardo a:

- le retribuzioni future
- i costi monetari e non-monetari. Conosce quindi quale impegno deve approfondire per conseguire il titolo
- quale lavoro farà dopo avere conseguito il titolo
- l'entità della retribuzione con cui verrà compensato negli anni

Come evidenziato prima la curva dei rendimenti marginali ha un andamento decrescente perché all'aumento degli anni di studio, il beneficio al margine riconosciuto dal mercato al lavoratore sarà progressivamente inferiore all'impegno fornito dallo studente durante gli anni di studio. I costi marginali invece hanno un andamento crescente perché all'aumentare degli anni di studio i sacrifici in termini economici, fisici e sociali per l'individuo saranno sempre più alti. I soggetti sceglieranno quindi un numero di anni che sarà tale da uguagliare costi marginali e benefici al margine dell'istruzione.

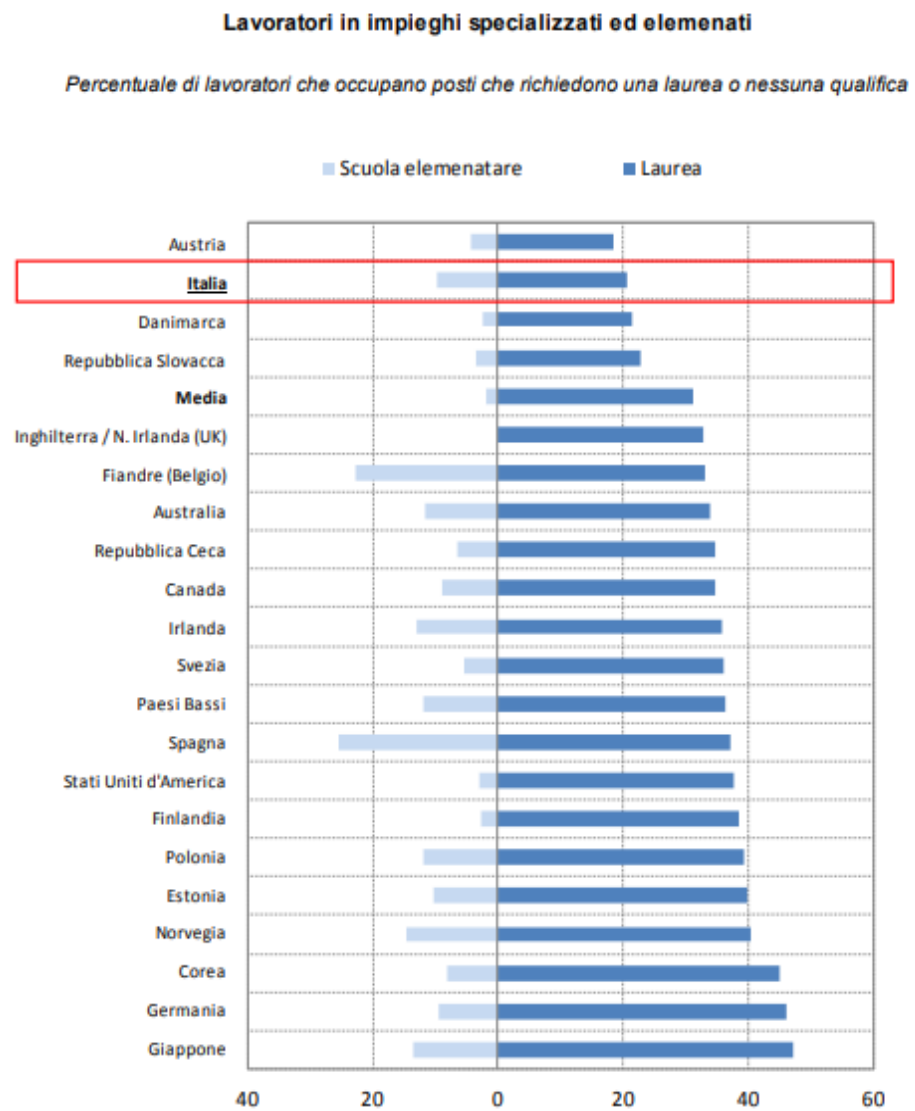
Alla luce di tutto ciò si può affermare che la teoria della scuola neoclassica è riuscita ad evidenziare con precisione un fattore fondamentale nel processo di crescita sia dei singoli individui che delle aziende: il capitale umano. Tuttavia, osserviamo in questa

teoria alcune lacune che di fatto, non consentono di implementare in modo effettivo tale teoria. Si tratta infatti dei presupposti alla base di tale teoria che secondo alcuni scienziati sono troppo forti o non tengono in considerazione il contesto congiunturale. Un presupposto forte sul quale si basa il modello di Becker è l'assenza di asimmetrie informative nel processo decisionale. Questa affermazione per alcuni studiosi non è allineata con la realtà appunto perché nel processo di ricerca e inserimento nel mondo del lavoro i soggetti sono ostacolati da diversi problemi come la selezione avversa o l'azzardo morale. Proviamo adesso ad affrontare il tema del capitale umano con un approccio diverso: quello del segnale.

2. MODELLO DEL SEGNALE

Numerosi sono gli studiosi che, in merito al tema del capitale umano, pensano che il capitale umano di per sé non ha un valore intrinseco ma segnala un insieme di competenze e valori non visibili o difficilmente misurabili. Nel modello alternativo (detto teoria dei segnali) si ipotizza che l'istruzione non aumenti la produttività ma segnali solo i diversi livelli di qualificazione al datore di lavoro. Pertanto, il livello di istruzione, certifica che un individuo è adatto ad un certo tipo di lavoro. Il modello del segnale, ad esempio, parte dal presupposto che l'abilità di per sé è invisibile e di conseguenza nasce un conflitto di interesse tra lavoratore e imprese. La prima difficoltà incontrate dalle imprese è quindi la distinzione tra candidati abili e quelli meno abili. Per superare questo ostacolo, le imprese adottano politiche salariali basate sugli anni di studio ma in questo caso l'acquisizione di titoli rappresenta un segnale non più una competenza. Inoltre, il valore del titolo di studio varia in base alla sua distribuzione all'interno dell'intera popolazione. Ossia, in presenza di un titolo di studio diffuso all'interno della popolazione, le imprese tenderanno a non percepire tale titolo come segnale. Un altro elemento critico della teoria del segnale è la difficoltà delle imprese ad implementare un sistema di valutazione efficace per differenziare i soggetti abili da quelli meno abili. Inoltre, le evidenze empiriche hanno dimostrato una crescita salariale nel tempo per i lavoratori con un titolo di

studio rispetto ai lavoratori che ne erano privi. Ciò che di fatto non dovrebbe succedere se il titolo di studio fosse solo un segnale.



Fonte: Inchiesta sulle competenze degli adulti (OCSE, 2013).

I paesi sono presentati in ordine decrescente della percentuale di lavoratori che occupano posti che richiedono una laurea.

Nota: Il livello di istruzione necessario in ogni impiego è riportato dal lavoratore stesso.

II. STRUTTURA DEL CAPITALE UMANO

Nel suo tentativo di scomposizione della crescita del prodotto interno lordo, Solow osservò che gran parte della crescita economica non poteva essere attribuita alla mera crescita del capitale e del lavoro ma ad un terzo fattore che era il capitale umano. Proviamo a questo punto a distinguere in modo specifico i diversi elementi che costituiscono il capitale umano.

1. ABILITÀ INNATE

Parlando di abilità innate, si tratta di quell'insieme di competenze intrinseche possedute dall'individuo prima di entrare in ogni ambito scolastico o lavorativo. Nello specifico, si tratta di quelle dotazioni che riceviamo nel nostro patrimonio genetico dai nostri ascendenti. Ad esempio, la forza fisica, i diversi tratti della nostra personalità come l'estroversione, la gradevolezza, l'apertura mentale o la coscienziosità. Tali abilità verranno impiegate in base alle esigenze del mercato e dell'attività principale svolta da ogni azienda. Parlando dell'impiego di queste competenze, si osserva una loro presenza nei diversi livelli organizzativi. Però con l'arrivo della globalizzazione economica, si è ridotta l'importanza di caratteristiche quali la forza fisica dei lavoratori è invece cresciuto il ruolo delle competenze professionali sia quelle tecniche che le soft skill

2. COMPETENZE ACQUISITE

Per quanto riguarda le competenze acquisite, si tratta di tutte quelle abilità che vanno maturate sia durante il percorso scolastico che durante la vita lavorativa tramite formazione, lavoro, seminari, volontariato, nel tempo libero, ecc.

Possono essere trasferite - appunto - da un contesto a un altro. In via generale, sono competenze che vanno maturate sul lungo termine e richiedono periodicamente ulteriori aggiornamenti rispetto alle attese del mercato del lavoro. Si tratta nello specifico di:

- Comunicazione nelle lingue straniere

- Competenze matematiche
- Competenza digitale (uso di strumenti tecnologici come il computer o linguaggi di programmazione)
- Competenze sociali e civiche
- Spirito di iniziative e imprenditorialità
- Consapevolezza ed espressione culturale

3. DIFERENZA TRA HARD SKILLS E SOFT SKILLS

“Le soft skill non nascono ieri, anzi, potremmo dire che sono sempre esistite nella umanità... La sfida semmai è stata nel farle emergere, sia come fenomeno sociale sia come set di abilità che possono essere funzionali anche in un’azienda”. Carolina Gianardi manager, investitrice membro di “IAG” **Italian Angels for Growth**. Nello svolgimento dell’ordinaria attività aziendale, le imprese ricorrono a diverse abilità e competenze possedute dai lavoratori. Queste competenze, nell’ambito professionale, possono essere di due tipologie: hard skills e soft skills. Proviamo adesso a definire chiaramente ogni tipologia, darne un esempio e rilevare la differenza esistente tra queste due nozioni.

a. HARD SKILLS

le **Hard Skills**, ovvero le competenze specifiche di un determinato lavoro, rappresentano tutte quelle abilità, o set di abilità, che vengono trasmesse a scuola o direttamente sul lavoro. Sono più verticali ad un’azienda e sono quelle competenze tipiche richieste nel settore industriale sia che si tratti di meccanica o di IT. Di solito vengono acquisite tramite lezioni e formazione aziendale, e sono basate su conoscenze tecniche. Esempi classici possono essere: la gestione finanziaria di un’azienda, la capacità di progettare un ponte, l’abilità di saper aggiustare un impianto petrolchimico, utilizzo del computer, conoscenza di un particolare software,

conoscenza di una lingua straniera, Arte, scrittura, disegno o Certificati che attestino il completamento di specifici percorsi di formazione.

b. SOFT SKILLS

Il termine “soft” può essere tradotto come “leggero”, e fa riferimento a quelle **abilità non specifiche** di un determinato lavoro, ma legate al modo in cui l’individuo agisce di fronte a particolari situazioni ed è precisamente per questo motivo che sono considerate come **competenze trasversali**. Sono estremamente soggettive e specifiche dell’individuo, legate alle sue abilità comportamentali e relazionali. Hanno a che vedere con il modo in cui l’individuo si rapporta e interagisce con il mondo, la sua capacità di prendere decisioni oppure di condurre un gruppo verso il successo. E il vantaggio delle soft skills è che sono maggiormente esportabili da un’azienda ad un’altra e sono cumulabili. Vediamo nello specifico si tratta della **Comunicazione, Problem-solving, Decision-making, Motivazione, Leadership, Persuasione Lavoro di squadra, Gestione del tempo e delle risorse**.

Le differenze principali esistenti tra hard skills e soft skills si trovano nelle loro fonti. Le Soft Skills sono **qualità personali**, estremamente soggettive: possono dipendere da fattori genetici, di predisposizione, ma anche dalla cultura di riferimento nonché dalle esperienze passate, che hanno definito il nostro comportamento quindi il nostro modo di osservare, interpretare e analizzare le situazioni, prendere decisioni. Le Hard Skills, invece, non hanno a che vedere con il comportamento, non dipendono da fattori genetici o dalla cultura: vengono semplicemente apprese, acquisite, sviluppate. Le Hard Skills si imparano e vengono acquisite grazie alla **formazione**, teorica e/o pratica. Al contrario delle Soft Skills, le Hard Skills sono **quantificabili e misurabili**: per comprendere qual è il livello di competenza posseduto da un individuo, è sufficiente sottoporlo ad una prova, pratica o teorica, e analizzarne il risultato. Le Soft Skills, invece, **sono più difficili da quantificare**, non esistono prove che indichino o diano prova del fatto che un individuo possiede abilità di tipo “soft”. Non si può dire se sia meglio possedere Hard Skills o Soft Skills: entrambe le tipologie di abilità sono fondamentali per essere una “risorsa” professionale di successo.

III. LE TIPOLOGIE DI INVESTIMENTO IN CAPITALE UMANO

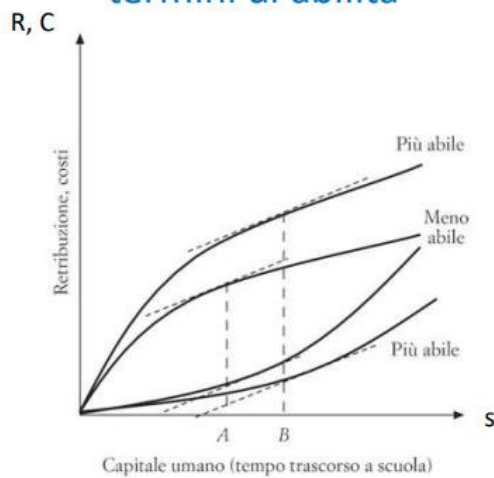
1. INVESTIMENTI DEL SETTORE PUBBLICO

Gary Becker, premio Nobel nel 1982 ““Il successo e la crescita saranno in quei Paesi che sapranno investire nei propri cittadini. Perché il capitale umano è sempre più importante [...] non basta possedere petrolio e materie prime per prosperare; le persone e non le risorse o le macchine determinano già, ma lo faranno sempre di più, la nostra ricchezza”. L’economista più citato al mondo considerava già nella sua epoca l’investimento in capitale umano una condizione imprescindibile per una crescita economica sostenibile e quindi durevole sul lungo termine. Parlando degli investimenti in capitale umano nel settore pubblico, si tratta di tutte quelle misure socioeconomiche adottate dalla pubblica amministrazione che sostengono e arricchiscono il patrimonio del singolo individuo e quello della collettività.

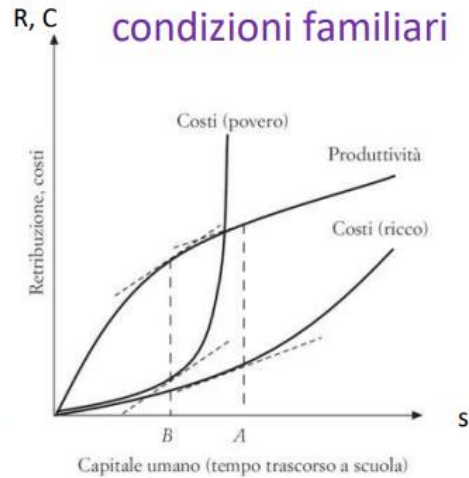
a. AGEVOLAZIONI ECONOMICHE ALLE FAMIGLIE

Si tratta di tutti quegli aiuti economici che l’ente pubblico mette a disposizione delle famiglie per compensare alcune carenze economiche. Prima di farne un elenco, bisognerebbe capire il loro impatto sulle famiglie e quindi i motivi per i quali sono messi a disposizione degli individui. Ritornando al modello di Becker, abbiamo evidenziato il fatto che gli individui investono in capitale umano perché tale investimento genera nel futuro maggiori benefici ma a quei benefici futuri corrispondono costi sostenuti nel presente. Ossia, tempo, denaro e impegno. L’individuo massimizza quindi il suo profitto nel punto in cui lo scarto tra benefici attesi e costi dell’investimento in capitale umano è più alto. Purtroppo, in alcuni casi, la variabile denaro (costo economico) ha un peso maggiore per gli individui le cui famiglie sono in una situazione economica precaria. Per colmare questo gap economico tra patrimoni, lo stato mette a disposizione dei singoli individui e delle loro famiglie sussidi economiche che in base alle necessità favoriranno l’accumulo di capitale umano.

2 individui
differenti in
termini di abilità



2 individui con la
stessa abilità, ma
con differenti
condizioni familiari



Il grafico a sinistra rappresenta i punti di equilibrio per due soggetti con diversi livelli di abilità. Si nota una differenza sostanziale tra i punti di equilibrio nei due casi. Il soggetto più abile, a parità di fattori, studierà di più e quindi accumulerà più capitale umano. Invece, il grafico di destra illustra una situazione dove a parità di competenze, la situazione economica svantaggiosa di uno dei due soggetti lo porti ad avere un punto di equilibrio a cui corrisponde un livello di istruzione inferiore. In altri termini, il soggetto in situazione economica svantaggiosa tenderà a studiare di meno proprio perché per lui è più costoso. A questo punto, bisognerebbe vedere alcune misure adottate dai paesi della comunità europea per sostenere economicamente le famiglie in situazione economica precaria.

➤ CASO ITALIANO

In Italia, diverse sono le politiche sociali adottate per il sostegno economico delle famiglie e dei singoli individui tra queste misure, si può elencare:

- ❖ **ASSEGNO UNICO UNIVERSALE:** un sostegno economico per le famiglie con figli a carico attribuito per ogni figlio minorenni a carico. Per i frequentanti di un corso di formazione scolastica o professionale, o un corso di laurea e per chi svolge un tirocinio o

un'attività lavorativa e possieda un reddito complessivo inferiore a 8mila euro annui

- ❖ **I FONDI STANZIATI:** è un Fondo annuale destinato ad esempio a garantire su tutto il territorio nazionale prestazioni essenziali di assistenza alle persone non autosufficienti, al fine di rendere più omogenei e integrati gli interventi sociosanitari delle Regioni. Esempio, **Fondo per il sostegno e l'assistenza dei giovani fuori famiglia** o il **Piano Nazionale per la Non Autosufficienza** destinati alle persone affette da disabilità grave, che hanno bisogno di costante sostegno.

➤ CASO FRANCESE

In Francia, diverse sono le misure che sono state adottate per il sostegno delle famiglie e soprattutto dei giovani:

- **L'aumento delle borse di studio:** infatti, per l'anno 2023, le borse di studio sono state aumentate di circa 4% sulla base di criteri sociali.
- **Attuazione del bonus di condivisione del valore.** Si tratta di una misura già implementata nel 2019 sotto il nome di "bonus Macron" ed ora sostituito dal "bonus di condivisione del valore". Rivista dai parlamentari, potrebbe raggiungere 6000 euro al netto delle imposte nelle società che hanno firmato un accordo di partecipazione agli utili e 3.000 euro per tutte le altre società private. Questo bonus aziendale resta però facoltativo e a discrezione del datore di lavoro.

➤ CASO TEDESCO

Nello scopo di alleggerire il carico economico delle famiglie con redditi bassi, lo stato tedesco ha adottato un insieme di misure e programmi sia economici che fiscali. Possiamo innanzitutto elencare gli assegni familiari e assistenza abitativa. Ovvero, aiuti economici destinati a diversi nuclei famigliari in base ai loro redditi. Ad esempio, nel caso degli assegni famigliari, le famiglie li ricevono indirettamente tramite esenzioni fiscali o direttamente per i soggetti non passivi. Le persone non passive ricevono dal “Familienkasse” un ammontare di denaro per i due primi bambini pari a 204€, 210€ per il terzo bambino e 235€ per ogni bambino al di sopra di tre. Inoltre, Sono pure destinati a tutti i ragazzi sotto i 18 anni, fino a 21 anni per i minorenni richiedenti. occupazione, 25 anni per gli studenti.

Un altro strumento rilevante utilizzato dal governo tedesco è il “Bafög” una legge federale tedesca per l’incentivazione all’istruzione, introdotta per la prima volta nel 1957 e poi rivista e modificata nel 1971 durante in cancellierato di Willy Brandt. borsa di studio indirizzata agli studenti bisognosi (ai tempi nulla veniva restituito allo Stato) ed era destinato ad un panel di soggetti più ampio, rispetto alla versione antecedente. Nel corso degli anni, fino ad oggi, diversi aggiornamenti sono stati apportati.

Questa legge supporta i giovani nel loro percorso studi rendendoli indipendenti dalla situazione finanziaria familiare, offrendo così maggiori opportunità di crescita alle nuove generazioni senza gravare sull’economia delle famiglie. Il Bafög garantisce il diritto all’istruzione. Lo scopo, infatti, è quello di assicurare a tutti i giovani, a prescindere dal loro status sociale, una possibilità di formazione che soddisfi i loro interessi e le loro competenze e che li renda autonomi. Inoltre, in Germania, oltre alle borse di studio, gli studenti possono sottoscrivere prestiti bancari per finanziare i propri studi grazie a misure come il “KfW-Studienkredit”. Questo prestito prevede circa 650€ per ogni mese fino al quattordicesimo semestre di studio per chi ha meno di 24 anni. I tassi di interesse variano in base all’istituto bancario scelto. In genere è possibile rimborsare il prestito entro dieci anni dalla fine della scuola.

b. PROMOZIONE E TUTELA DEL PATRIMONIO CULTURALE

La promozione e la tutela del patrimonio culturale delle nazioni fanno parte dei pilastri principali sui quali sarà costruita la crescita delle nazioni. Per raggiungere tale obiettivo l'amministrazione pubblica ha adottato un insieme di misure tramite le quali, veniva incrementata la ricchezza della collettività ovvero, il patrimonio culturale. Nello specifico, si tratta dell'adozione di programmi di formazione per i futuri professionisti della cultura. Ad esempio, il corso-concorso per il reclutamento di cinquanta dirigenti di seconda fascia, cui viene quindi dedicata una procedura di assunzione *ad hoc*: un percorso innovativo, selettivo e formativo, per immettere nei ruoli figure in grado di rispondere alle esigenze di un settore in costante trasformazione. Questi tecnici verranno quindi inseriti nel ruolo della dirigenza tecnica del Ministero della cultura. Inoltre, in collaborazione con la Fondazione Scuola dei beni e delle attività culturali, il governo intende promuovere la trasformazione digitale e la sua diffusione anche al sistema del **patrimonio** culturale tramite il progetto **Dicolab, Cultura al digitale** (il sistema formativo curato e realizzato nell'ambito del **PNRR Cultura 4.0** in attuazione del piano di Formazione e miglioramento delle competenze digitali).

Un'altra misura rilevante adottata per la tutela del patrimonio culturale è stata la legge 77 del 20 febbraio 2006 Misure speciali di tutela e fruizione dei siti e degli elementi italiani di interesse culturale, paesaggistico e ambientale, inseriti nella «lista del patrimonio mondiale», posti sotto la tutela dell'UNESCO. Queste misure, insomma, sono state adottate per promuovere, tutelare e valorizzare la ricchezza, il know how e i diversi elementi distintivi territoriali.

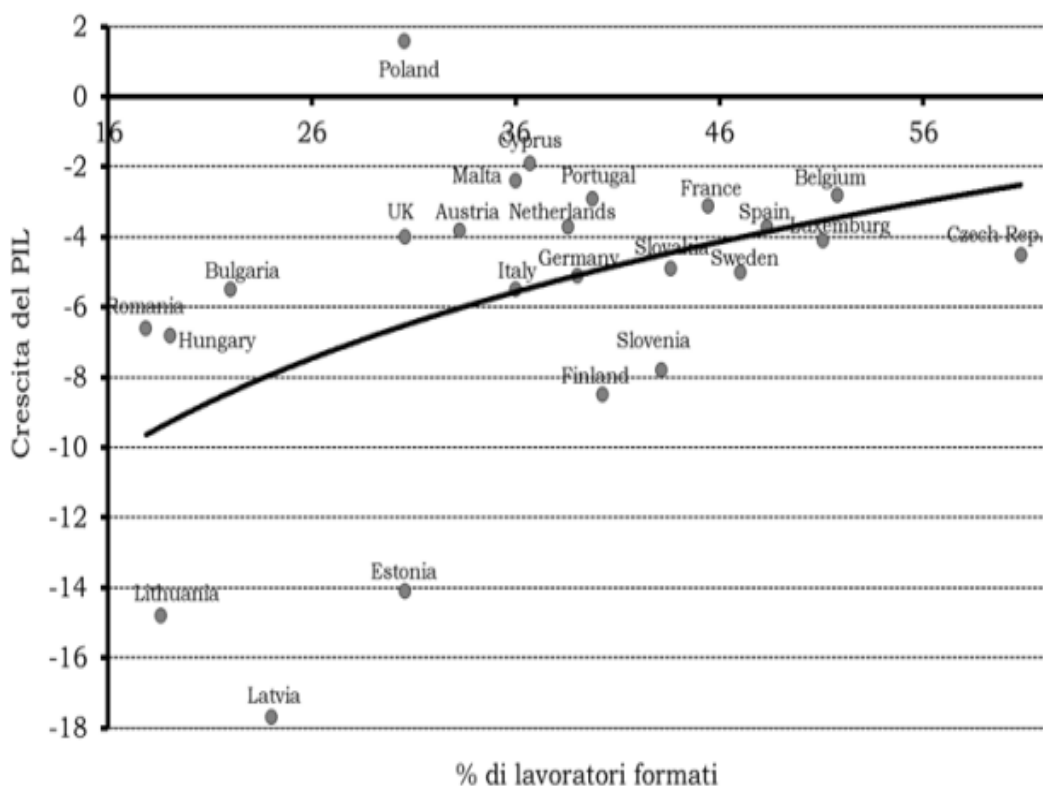
2. INVESTIMENTI DEL SETTORE PRIVATO

In analogia con il settore pubblico, nel settore privato, diverse sono le politiche intraprese dai suoi operatori per sostenere, promuovere e valorizzare il capitale umano. Infatti, allo scopo di migliorare le prestazioni e le condizioni dei propri dipendenti, le aziende adottano varie misure sia economiche che non economiche che consentiranno ai loro dipendenti di esprimere i loro potenziali. I dati forniti dall'ISFOL e Eurostat CVTS tra 2009 e 2021 illustrano ad esempio un aumento notevole della produttività aziendale per la maggior parte delle imprese che durante quell'asso di tempo avevano investito in formazione. Ossia, formazione dei neoassunti, aggiornamento del personale sulle mansioni già svolte e formazione del personale nello svolgimento di nuove mansioni.

a. INVESTIMENTI IN FORMAZIONE SPECIFICA

Con investimenti in formazione specifica, si intende l'insieme degli investimenti svolti ad incrementare o ad aggiornare le competenze possedute dai dipendenti all'interno di una struttura aziendale. Ovvero, conoscenze e attitudine richieste per lo svolgimento dell'ordinaria attività aziendale. Nello specifico, si tratta di formazione destinata allo svolgimento di nuove mansioni, l'erogazione di corsi teorici e pratici sull'utilizzo di nuovi software e nuove tecnologie utili per l'attività aziendale. Un altro esempio è quello dell'utilizzo di macchinari e strumenti di produzione. Tutte le competenze precedentemente enunciate sono attitudine che nel futuro aiuteranno l'azienda a migliorare la produttività dei propri dipendenti e di conseguenza quella dell'intera struttura aziendale. Al fine di esaminare in profondità queste peculiarità del panorama industriale italiano, l'indagine INDACO-CVTS (Angotti, 2013) e l'indagine CVTS4 (Istat, 2013) sono state utilizzate in maniera congiunta per valutare, rispettivamente, l'effetto della formazione professionale sulla produttività di un ampio campione di imprese: è emerso immediatamente che la formazione professionale ha

determinato un effetto positivo statisticamente significativo sulla produttività aziendale misurata, alternativamente, come ricavi e valore aggiunto per addetto.



Fonte: Elaborazione su dati CVTS4 e EUROSTAT

www.lavoro.gov.it/sites/default/files/temi-e-priorita/orientamento-e-formazione/focus-on/Formazione/Documents/XVI%20RapportoFC%20Vol_II_DIC2015.pdf

Dal diagramma si evidenzia, durante la grande crisi economica del 2008, una minore crescita economica nei paesi dove le imprese hanno investito meno in formazione per i propri dipendenti. L'informazione principale da trarre da questa indagine è di fatto il legame diretto esistente tra investimenti in formazione dei dipendenti e produttività non soltanto aziendale ma anche nazionale. Ed è appunto per questo che le imprese lavorano in accordo con la pubblica amministrazione tramite diversi progetti e politiche rivolte al sostenimento sia professionale che familiare dei propri dipendenti.

b. ATTUAZIONE DI POLITICHE DI WELFARE AZIENDALE

I primi riferimenti al welfare risalgono al periodo post-Prima guerra mondiale in gran Bretagna dove per la prima volta, viene introdotto formalmente insieme al concetto di welfare state. Ossia, stato di ben essere con l'obiettivo di sottolineare responsabilità dello Stato nel riuscire a curare la sicurezza e il benessere socioeconomico dei cittadini. Nell'ambito aziendale, l'implemento di politiche di welfare aziendale costituisce in via generale un investimento in capitale umano. Infatti, diversi sono gli strumenti nell'ambito del welfare aziendale che hanno per funzione il sostegno e l'accompagnamento sociale e finanziario dei propri dipendenti. In alcuni casi, ad esempio, le imprese forniscono sempre nell'ambito del welfare sussidi per corsi di istruzione o di sviluppo professionale e anche incentivi fiscali. Questi strumenti possono essere raggruppati in tre macrocategorie.

- **BENEFIT ASSICURATIVI:** Si tratta di prestazioni assicurative che comprendono la copertura medica, dentistica e oculistica per i dipendenti. Coprono i costi dei trattamenti sanitari, dei farmaci, e delle attrezzature mediche. A volte i datori di lavoro forniscono anche copertura sanitaria aggiuntiva per coniugi e figli.
- **SOSTEGNO AL REDDITO:** Le imprese offrono un sostegno al reddito sotto forma di commissioni o bonus. Questo aiuta i dipendenti quando lavorano sodo e meritano una ricompensa per i loro sforzi ad esempio i Fringe Benefit. Sono due le fonti normative che disciplinano l'erogazione dei Fringe Benefit: il TUIR (Testo Unico delle Imposte sui Redditi) e l'art. 40, D.L. n. 48/2023 (Decreto Lavoro). Nel caso del TUIR, l'articolo 51 comma 3-bis introduce la fruizione di voucher che "devono dare diritto a un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale". Insomma, i Fringe Benefit possono essere definiti come essendo beni ceduti o dati in concessione al dipendente da parte del datore di lavoro, non soggetti a tassazione, se di

valore inferiore a 258,23 euro. Si tratta quindi di buoni spesa, buoni carburante e card spendibili in viaggi aerei o in treno

- **FERIE E PERMESSI AGGIUNTIVI:** Sono offerte anche le ferie aggiuntive rispetto a quelle minime dettate dalla legge. Così i dipendenti riescono prendersi un po' di tempo libero dal lavoro quando necessario. Le aziende possono anche concedere congedi familiari, retribuiti o non retribuiti, in modo che i dipendenti possano prendersi cura dei propri cari o occuparsi di questioni personali.

Insomma, diverse sono le politiche adottate nel settore privato nell'ambito del welfare aziendale, ovvero per il benessere dei dipendenti. In via generale, diversi sono i benefici osservabili sia per i singoli dipendenti che per le aziende. Il primo vantaggio per l'azienda è appunto il miglioramento qualitativo delle prestazioni dei propri dipendenti. Questo, sul lungo, porta ad un aumento della produttività aziendale. Dal lato del dipendente si osserva un miglioramento netto delle condizioni di lavoro e di vita.



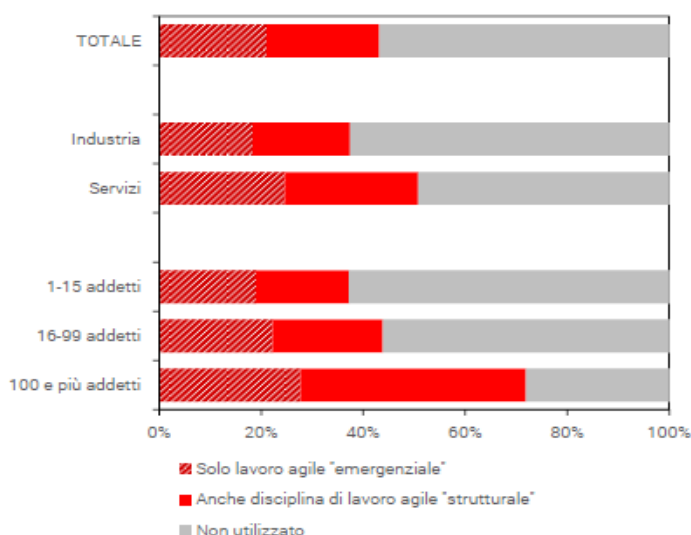
▲ Grafico a cura di Silvano Di Meo

c. Promozione del lavoro agile

Il lavoro agile o smart working ha assunto dall'inizio dell'emergenza sanitaria un ruolo primordiale nella modalità di svolgimento delle prestazioni all'interno delle strutture aziendali. Secondo i dati forniti da Confindustria, circa 43% delle imprese presenti nel suo sistema hanno implementato lo smart working tra le diverse modalità di lavoro. Questa modalità di lavoro è diffusa in oltre la metà delle imprese dei servizi, anche per la natura stessa dell'attività (50,8%, contro il 37,4% nell'industria in senso stretto). Il tasso di diffusione medio nazionale è dato dalla somma del 21,1% delle imprese che nel 2022 hanno utilizzato il lavoro agile esclusivamente in regime semplificato "emergenziale" e del 22,1% delle imprese che lo hanno anche disciplinato in via "strutturale"

Quante imprese hanno utilizzato il lavoro agile nel 2022

(in % sul totale delle imprese che hanno risposto)



Fonte: elaborazioni Centro Studi Confindustria su dati Indagine sul lavoro del 2023.

Parlando del lavoro agile, diversi sono i vantaggi enumerati dalle imprese intervistate durante l'indagine svolta dalla Confindustria. Il primo vantaggio elencato è stato: una migliore attrazione o "retention" delle risorse umane strategiche dovuto la flessibilità di tale modalità di lavoro. Il secondo vantaggio rilevato era una riduzione dell'assenteismo poi il miglioramento dell'efficienza energetica e della sostenibilità dell'azienda e in fine a riduzione dei costi aziendali legati alla gestione degli spazi.

Per quanto riguarda invece gli svantaggi, ne sono stati rilevati principalmente quattro. Innanzitutto, si nota gli ostacoli alla comunicazione tra il personale di seguito, ci sono le problematiche legate al minor senso di appartenenza da parte di chi usufruisce di tale modalità di lavoro. Poi, la ridotta interazione del personale con ripercussioni negative sull'innovazione e per ultimo, le possibili situazioni di conflitto tra dipendenti elegibili e non elegibili

IV. NORMATIVA ECOMUNITARIA E INTERNAZIONALE IN MATERIA DEL CAPITALE UMANO

La normativa all'interno della comunità europea e internazionale in materia di capitale umano ha subito notevoli cambiamenti e aggiornamenti. Infatti, si è assistito in questi anni ad un maggior coinvolgimento e impegno delle strutture internazionali nel processo di promozione e valorizzazione del capitale umano. Questi aggiornamenti sono dovuti in gran parte all'adozione, in questi ultimi anni, di obiettivi di lungo termine come la sostenibilità economica ed ecologica o la parità di genere. Tra le diverse misure intraprese in questi ultimi anni si può elencare: il Decreto Direttoriale 29 luglio 2016 n. 1540, attuazione interventi PNRR, Decreto Direttoriale n.73 del 05/05/2023 o il Decreto n. 1253 19 novembre 2021

1. DECRETO DIRETTORIALE N. 1540 29 LUGLIO 2016

Con il Decreto Direttoriale 29 luglio 2016, n. 1540, il MIUR (Ministero dell'istruzione e del Merito) ha attuato delle misure a sostegno del capitale umano previste dal PON-RICERCA E INNOVAZIONE. L'intervento prevedeva il finanziamento di borse di dottorato triennale cofinanziate dal Fondo sociale europeo (FSE), aggiuntive rispetto a quelle già finanziate dalle Università. Era rivolto alle Università statali e non statali riconosciute dal MIUR con sede nelle Regioni in ritardo di sviluppo (Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia) e nelle Regioni in transizione (Abruzzo, Molise, Sardegna). L'obiettivo mirato era quello di affiancare e migliorare i rapporti esistenti tra il mondo universitario e le diverse realtà aziendale. Incluso nel programma nazionale della ricerca 2015-2020, il suddetto provvedimento ha consentito l'erogazione di 166 borse di dottorato innovativo con caratterizzazione industriale. Ad esempio:

- ❖ ATTIVITA' DA SVOLGERE PRESSO l'impresa con sede nell'intero territorio nazionale
- ❖ ATTIVITA' ALL'ESTERO
- ❖ ATTIVITA' FORMATIVA PRESSO L'UNIVERSITA'
- ❖ CONTRIBUTO AL PERSEGUIMENTO DEI PRINCIPI ORIZZONTALI

2. INTERVENTI DEL PNRR

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) al suo interno prevede un insieme di misure a titolarità del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali che ricadono all'interno della **Missione 5 "Inclusione e Coesione"**. L'obiettivo principale di queste misure era quello di riformare il sistema di politiche attive del lavoro e della formazione professionale al fine di introdurre e implementare livelli essenziali delle prestazioni e favorire l'occupabilità dei lavoratori in transizione e delle persone disoccupate e inoccupate, con particolare attenzione ai soggetti cosiddetti vulnerabili e più distanti dal mercato del lavoro, nonché l'inclusione sociale delle persone in condizioni di estrema fragilità.

Sono state investite circa 7,25 miliardi per le riforme di grande rilievo per i sistemi delle politiche del lavoro e della formazione professionale, il contrasto al lavoro sommerso e le politiche sociali, nonché a fondamentali investimenti sia per lo sviluppo di strumenti innovativi di politica attiva del lavoro sia per il rafforzamento delle azioni e strutture dedicate alle persone più vulnerabili. Le componenti di tale piano sono:

- M5C1(COMPONENTE C1 – “POLITICHE DEL LAVORO”): Questa componente, ad esempio, mira ad accompagnare la trasformazione del mercato del lavoro con determinati strumenti che facilitino le transizioni occupazionali e migliorare l’occupabilità dei lavoratori; ad innalzare il livello delle tutele attraverso la formazione. L’obiettivo generale della componente “POLITICHE DEL LAVORO” era il potenziamento delle politiche attive del mercato del lavoro (ALMPs), compresi i soggetti che le erogano (CPI), e della formazione professionale, anche aumentando le risorse per la formazione individuale.
- M5C2(Componente C2 - “Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore”): Introduce un sistema organico di interventi a favore degli anziani non autosufficienti. Ossia, Introduzione con provvedimento legislativo di un sistema organico di interventi in favore degli anziani non autosufficienti, Percorsi di autonomia per persone con disabilità o Housing temporaneo e Stazioni di posta per le persone senza fissa dimora.
- Monitoraggio dell’avanzamento delle attività per regione: Caso della Lombardia

COMPONENTE 1: POLITICHE PER IL LAVORO

RIFORMA 1.1: POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO E FORMAZIONE
PROFESSIONALE
(PROGRAMMA GOL E PIANO NUOVE COMPETENZE)

Risorse stanziare		Obiettivi attesi*	Target 2022**	Beneficiari raggiunti 2022**
Decreto di riparto 2022	Decreto di riparto 2023			
101.288.000	131.040.000	L'obiettivo previsto per il 31/12/2023 è la partecipazione di 109.200 beneficiari al programma GOL, di cui 28.161 coinvolti in attività di formazione e 10.430 in attività di formazione digitale. L'obiettivo regionale di beneficiari di GOL con attività di formazione conclusa nel 2023 è 26.075, di cui 10.430 con formazione digitale conclusa	34.530	76.971

*Fonte: decreto di riparto della seconda quota di risorse PNRR

**Fonte: decreto di riparto della prima quota di risorse PNRR

3. Decreto Direttoriale n.73 del 05/05/2023

Articolo 1, comma 1: “ Ai sensi l’articolo 1, comma 110 lettera b), della legge 27 dicembre, n. 205, dell’articolo 1, comma 297, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 e dell’articolo 1, comma 130, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, sono destinati € 175.000.000,00 per il finanziamento dei percorsi formativi rivolti all’apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e dei percorsi formativi rivolti all’alternanza scuola-lavoro ai sensi dell’articolo 1, comma 7, lettera d), della legge 10 dicembre 2014, n. 183, e del decreto legislativo 15 aprile 2005, n. 77 e sulla base degli standard di cui al decreto ministeriale n. 139 del 2 agosto 2022.” In somma, si tratta di un finanziamento rivolto a diversi percorsi formativi e professionali ad esempio: alternanza scuola-lavoro, istruzione secondaria superiore o specializzazione tecnica superiore.

[DD-73-del-05052023-risorse-duale-ordinario-2022.pdf](#)

4. ERASMUS 2021-2027

Erasmus+ è il Programma dell'Unione europea nel campo dell'istruzione, della formazione, della gioventù e dello sport. È stato avviato nel 1987 ed ha consentito a 9 milioni di persone di poter studiare, seguire una formazione, fare volontariato o conseguire un'esperienza professionale all'estero. Il nuovo programma dispone di una dotazione finanziaria indicativa complessiva di oltre 26 miliardi di euro per il periodo 2021-2027 ed è indirizzato a 12 milioni di persone contro i 4 milioni della programmazione precedente. Questo programma è stato basato su quattro pilastri:

- **Maggiore inclusività:** Ossia, il raggiungimento anche di persone più svantaggiate attraverso diverse attività eleggibili, come gli scambi virtuali e i periodi di studio all'estero di durata più breve.
- **Maggiore accessibilità:** cioè, l'apertura a organizzazioni più piccole e di livello locale, per favorire la creazione di partenariati su scala ridotta.
- **Ampliamento del Programma e maggior orientamento al futuro:** l'obiettivo mirato era il sostenimento della cooperazione tra università europee situate in diversi Stati membri col fine di creare una rete di università europee.
- **Maggiore internazionalizzazione:** ovvero, maggiori opportunità per giovani studenti nel settore dell'istruzione superiore e per quelli della formazione professionale di fare un'esperienza fuori dall'Europa.

Per l'anno 2024, il programma Erasmus è stato impostato in tre principali azioni. La prima azione è Mobilità individuale ai fini dell'apprendimento (Mobilità individuale nei settori dell'istruzione, della formazione e della gioventù, Attività di partecipazione dei giovani, mobilità degli allenatori sportivi) la seconda azione è cooperazione tra organizzazioni e istituzioni (partenariati di cooperazione, partenariati su piccola scala o Partenariati per l'eccellenza). Infine, la terza azione è indirizzata al sostegno allo sviluppo delle politiche e alla cooperazione come "European Youth Together" o "Azioni Jean Monnet".

V. IMPATTO DIRETTO E INDIRETTO DELLA VALORIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO

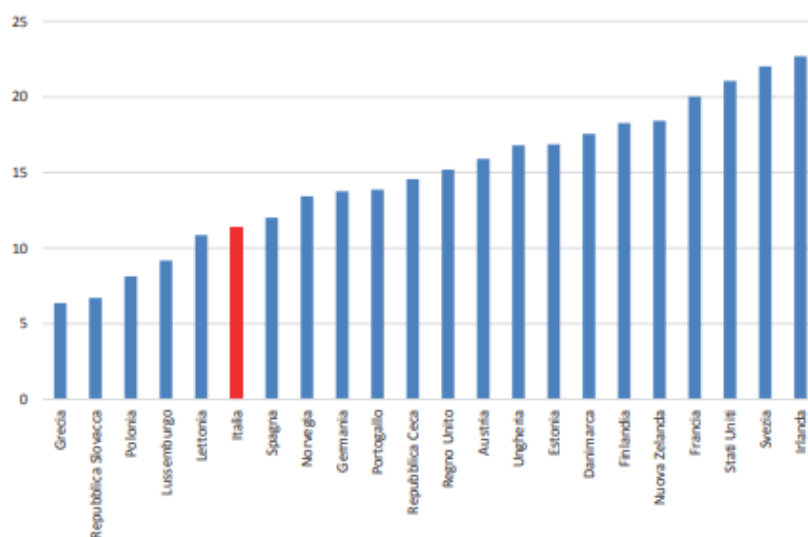
L'adozione di politiche, piani e misure volte a valorizzare il capitale umano ha, come dimostrano le recenti indagini su questo argomento, un impatto rilevante sia per le singole persone che per le aziende. Infatti, l'introduzione di misure che vanno ad agevolare le condizioni e le competenze dei soggetti che operano nel mondo del lavoro, genera diversi effetti positivi sia diretti che indiretti. **Ignazio Visco** (Governatore della Banca d'Italia dal 1° novembre 2011 al 31 ottobre 2023) "Di fronte a tali rischi e alle sfide imposte dall'affermarsi delle nuove tecnologie e della rivoluzione digitale, resto convinto che investire in istruzione, capitale umano, conoscenza costituisca oggi un fattore prioritario, essenziale per la crescita economica, ma soprattutto per l'occupazione e il benessere economico e sociale". Nel suo intervento del 30 gennaio 2015 a Roma, l'ex-direttore della banca d'Italia sottolineò l'importanza che rappresentava già in quel periodo l'investimento in capitale umano sia al livello economico che sociale. I benefici derivanti dalla valorizzazione del capitale umano possono essere suddivisi in tre micro-categorie: i benefici per le singole persone, i benefici per le aziende e i benefici per l'intera collettività.

a. I BENEFICI PER LE SINGOLE PERSONE

Investire in capitale umano comporta per le singole persone diversi benefici sia nel breve che nel lungo termine; tra i diversi benefici si potrebbe elencare un miglioramento al livello intellettuale. Ossia, un incremento notevole delle conoscenze e competenze possedute dal suddetto individuo. Infatti, tramite i diversi percorsi scolastici, professionali predisposti sia dagli enti pubblici e privati, le persone coinvolte acquisiscono nuove conoscenze ed aggiornano le proprie competenze. Un esempio di investimento in capitale umano che porti benefici sia nel breve che nel

lungo termine potrebbe essere il finanziamento di percorsi formativi tramite il programma Erasmus+ presentato prima.

Investimenti delle imprese in "capitale basato sulla conoscenza" in percentuale del PIL nel 2015



Fonte: OCSE

Questo grafico mette in evidenza il rapporto tra investimenti in capitale basato sulla conoscenza da parte delle imprese rispetto al PIL nei diversi paesi del mondo. Nel caso italiano, si osserva un basso livello degli investimenti da parte delle imprese nel capitale basato sulla ricerca. Invece, nei paesi come l'Irlanda, Svezia o Stati Uniti si osserva un livello nettamente elevato di investimento del privato nella conoscenza.

Inoltre, investire in capitale umano porta come benefici un miglioramento del benessere delle persone sia nell'ambito professionale che familiare. Infatti, l'introduzione di provvedimenti e misure per il sostegno delle persone consente l'agevolazione delle condizioni e difficoltà incontrate da questi soggetti. Questo miglioramento è visibile tramite un'adeguata ripartizione di tempo tra vita lavorativa e vita sociale. Nell'ambito aziendale esiste appunto un indice denominato Work life balance (WLB) utilizzato per valutare il livello di soddisfazione di questa ripartizione. Secondo un rapporto pubblicato dall'OECD, in paesi come la Svezia, per migliorare il suddetto indice, il congedo parentale retribuito prevede una cosiddetta "quota padre"; dal 1° gennaio 2016 infatti, tre mesi (60 giorni) di indennità parentale sono stati riservati a ciascun genitore, il che significa che tali giorni non sono trasferibili all'altro genitore.

b. I BENEFICI PER LE AZIENDE

Oggi più che mai, come si può osservare dalle diverse analisi in questo ambito, investire in capitale umano è diventato un requisito imprescindibile per le aziende soprattutto in un mondo in continuo cambiamento dove per rimanere competitive, le imprese devono dare una risposta significativa rispetto alle esigenze del mercato. Ad esempio, adattamento nel confronto della tecnologia, creatività, responsabilità ambientale. Sul sito del “La Repubblica” *Luigi* dell’Olio, in un articolo intitolato “Digitale e capitale umano: piccole aziende al bivio”, evidenzia la crescita del ruolo delle tecnologie in ogni business. Infatti, secondo l’autore dell’articolo, chi non è disposto a investire su innovazione e nuove competenze rischia di finire fuori mercato. Ma una PMI su due non aggiorna il personale. Questa analisi, insomma, è stata svolta appunto per evidenziare il ruolo primordiale che stanno assumendo le nuove tecnologie e in genere le nuove competenze trasversali nel mondo del lavoro.

- MAGGIOR PRODUTTIVITÀ AZIENDALE

L’investimento in innovazione e nelle nuove competenze genera in via generale sul lungo termine un aumento della produttività cumulata dei singoli lavoratori e dell’azienda. Infatti, l’aggiornamento dei dipendenti sull’utilizzo dei nuovi strumenti di produzione consente di migliorare la loro produttività perché i nuovi mezzi produttivi consentono il trattamento istantaneo di grande quantità di dati i così chiamati “BIG DATA”. Un altro che porta al miglioramento della produttiva dell’azienda è appunto l’efficacia dei sistemi di feedback e dei sistemi di valutazione dei compiti. Inoltre, nell’ambito della ricerca e dello sviluppo, Gli investimenti in ricerca e sviluppo (R&S) e l’innovazione accrescono l’efficienza produttiva delle

imprese. In Italia purtroppo, la spesa in R&S è bassa nel confronto internazionale. Questa situazione è in parte dovuta alla dimensione generalmente ridotta delle imprese operando principalmente nel settore primario. Una potenziale soluzione a questa situazione sarebbe la possibilità di entrare in collaborazione con altre, e così condividere costi, sviluppare nuovi prodotti o servizi, e trasferire conoscenze (OECD, 2021[1]).

- AUMENTO DELLA COMPETITIVITÀ AZIENDALE

L'enciclopedia Treccani definisce la competitività aziendale come essendo la capacità di un'impresa di contendere con le concorrenti nella vendita dei suoi prodotti (beni o servizi) in un dato mercato. Ossia, la capacità a rimanere produttivo ed a adattarsi di fronte alle altre imprese operando nello stesso mercato. Questo concetto può essere esteso alla concorrenza internazionale tra imprese, tra settori economici o anche tra economie nazionali. Infatti, al livello internazionale si osserva una maggior presenza delle imprese di grandi dimensioni. In parallelo in questa tipologia di aziende, si nota una presenza significativa delle politiche volte a sostenere il capitale umano. Un esempio concreto in Italia è stato il caso dell'Eli Lilly un'azienda specializzata nella produzione e la vendita di farmaci a Sesto dal 1959 che solo in Italia ha investito circa 750 milioni in capitale umano. L'investimento **Huzur Devletsah** (Presidente e amministratore delegato di **Eli Lilly Italy Hub**) "puntiamo molto sul capitale umano[...] Ho avuto la fortuna di lavorare qui in passato, di essere stato presidente di Eli Lilly Italia: so che in questa regione abbiamo accesso a professionisti di comprovata esperienza e manodopera altamente qualificata, e questo è stato un elemento chiave". In capitale consente quindi alle imprese di ottimizzare i loro diversi vantaggi competitivi tramite l'impulso esercitato da questo ultimo sui diversi soggetti operando nella realtà aziendale. L'effetto generato da questo meccanismo è appunto una maggior capacità per l'azienda ad adattarsi di fronte ai cambiamenti e alle nuove esigenze di un mondo in continuo cambiamento.

- RIDUZIONE DEL TURNOVER

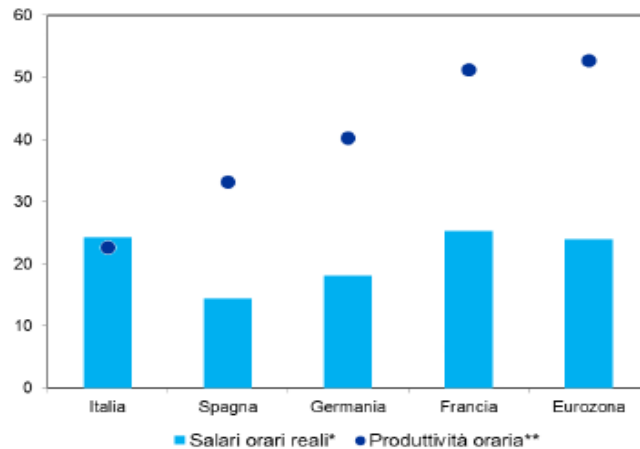
Si tratta della riduzione della quota uscente di manodopera aziendale. Infatti, diverse sono le situazioni tramite le quali si può spiegare lo spostamento in uscita della manodopera. Ad esempio, l'andamento in pensione, le caratteristiche dell'attività lavorativa, la tipologia del modello di gestione delle risorse umane (il modello classico di occupazione stabile, flessibile, selezione eccellente oppure il modello misto) o le condizioni del mercato. Tuttavia, in tutte le situazioni precedentemente elencate, si nota una capacità minore dell'imprenditore ad influenzare le variabili in gioco. Situazioni invece rilevanti per capire l'impatto dell'investimento in capitale umano sul turnover sono situazioni nelle quali il datore di lavoro ha un maggior controllo, ad esempio, le condizioni di lavoro, l'investimento in formazione, le prospettive di carriera all'interno della struttura, le politiche salariali e la cultura aziendale.

- ❖ **Le condizioni lavorative:** l'articolo 18 del Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro (TUSL) stabilisce che nell'affidare i compiti ai lavoratori, il datore di lavoro deve tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza. Inoltre, deve fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentire il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente. Questo appunto per permettere al lavoratore di svolgere le sue prestazioni sicurezza e nel rispetto delle sue competenze. Il rispetto di tale predisposizione contribuisce fortemente a consolidare l'incentivo a rimanere all'interno della struttura da parte del lavoratore.
- ❖ **Gli investimenti in formazione:** si tratta di tutti gli investimenti rivolti acquisto, l'aggiornamento o all'aumento delle competenze possedute dai dipendenti, ad esempio, l'aggiornamento sull'utilizzo dei nuovi strumenti tecnologici, macchinari o algoritmi. Questi investimenti puntano a valorizzare

il dipendente ed a migliorare il suo rapporto con l'azienda sia sul piano professionale che personale,

- ❖ **La cultura aziendale:** si tratta dell'insieme dei valori e consuetudini condivise all'interno dell'azienda. La cultura aziendale in via generale assume un carattere implicito ed è progressivamente sviluppato dai soggetti presenti in azienda. Pur non essendo direttamente legato alla produttività del singolo dipendente, una cultura aziendale allineata ai valori e alle attese dei propri dipendenti produrrà nei loro confronti maggiori incentivi nel permanere in azienda.
- ❖ **Le politiche salariali:** si tratta di una delle variabili determinanti per il trattenimento e il coinvolgimento del dipendente nelle diverse attività aziendali. Se commisurate proporzionalmente alla produttività del dipendente consentono di ridurre notevolmente il turnover in uscita. Tuttavia, come sottolineato dalle note del CSC numero 1/23 del 10 Giugno 2023, gli aumenti salariali al di sopra dei guadagni di produttività per periodi prolungati di tempo implicano una perdita di competitività di costo e/o un assottigliamento della redditività delle imprese e della remunerazione del capitale, con conseguente impatto negativo sulla dinamica degli investimenti e quindi sulla crescita nel lungo periodo. Un esempio riflettente di questa situazione è appunto il confronto tra produttività e salario orario dei manifatturieri italiani rispetto a quelli degli altri paesi della comunità europea.

Produttività del lavoro e salari orari reali
nel manifatturiero
(var. % 2000-2020)



Fonte: elaborazione centro studi Confindustria su dati Eurostat

c. I BENEFICI DELLA VALLORIZZAZIONE DEL CAPITALE
AL LIVELLO COLLETTIVO

Parlando dei benefici della valorizzazione del capitale all'interno della collettività, bisogna sottolineare che tali benefici sono osservabili sia al livello economico, sanitario e anche sociale. Ma in via generale, l'impatto principale della valorizzazione del capitale umano al livello collettivo è il miglioramento della qualità di vita delle persone. Nello specifico, tale miglioramento è illustrato dal:

- **La riduzione dell'analfabetismo:** Ossia, l'incapacità di leggere e scrivere, dovuta a una mancata istruzione o ad una pratica insufficiente. Grazie ai diversi sussidi e sostegni economici messi a disponibilità delle famiglie, gli enti pubblici alleggeriscono il carico economico degli studi dei propri membri. Infatti secondo il rapporto dell'Istat del 2020 sul livello d'istruzione in Italia, La dispersione scolastica è fortemente condizionata dalle caratteristiche socio-economiche della

famiglia di origine e pure dall'livello d'istruzione e/o quello professionale dei genitori.

- **La riduzione della criminalità:** diverse sono le analisi che hanno evidenziato il rapporto negativo esistente tra criminalità e livello di istruzione. Ovvero, al livello collettivo, l'incremento del livello di istruzione. Ad esempio, secondo il “working paper” N°1008 dell'aprile 2015 della Banca d'Italia, L'incremento della scolarizzazione influisce notevolmente la propensione degli adolescenti a commettere crimini mediante tre principali canali: costringendo i giovani a stare a scuola, li distoglie dalle strade, dove potrebbero esservi maggiori opportunità criminali; aumentando il capitale umano e le aspettative di remunerazione futura nelle attività lecite, può rendere meno profittevole la scelta di delinquere; infine, le interazioni sociali che hanno luogo all'interno della scuola, e che potrebbero anche essere influenzate dalla presenza di network criminali fuori dalla scuola, possono influenzare la propensione individuale a commettere dei crimini.
- **Miglioramento dei rapporti sociali:** Inteso come coabitazione pacifica e produttiva tra i soggetti presenti all'interno della collettività. Questo miglioramento deriva dalla maggior educazione e preparazione delle persone su diverse tematiche come la coesione sociale o anche su tematiche di carattere giuridico.
- **Aumento della produttività complessiva:** l'investimento in capitale umano crea come effetto principale al livello sociale l'aumento complessivo della ricchezza generata dai cittadini. L'aumento del valore complessivo creato (prodotto interno lordo) è determinato dalla relazione positiva esistente tra il PIL e le variabili al suo interno che, a loro volte, sono correlate e influenzate dal comportamento dei cittadini; cioè, il risparmio, l'investimento e i consumi. Infatti, un miglioramento delle condizioni socioeconomiche delle persone aumenta il livello di risparmio, la propensione all'investimento e il potere d'acquisto dei singoli individui. Secondo il programma per la valutazione internazionale dell'allievo (PISA), entro una soglia di PIL pro capite, ricchezza nazionale è un perduttore della performance media di un paese.

d. INVESTIMENTO IN CAPITALE UMANO: RISPOSTA AL PROBLEMA DEI NEET

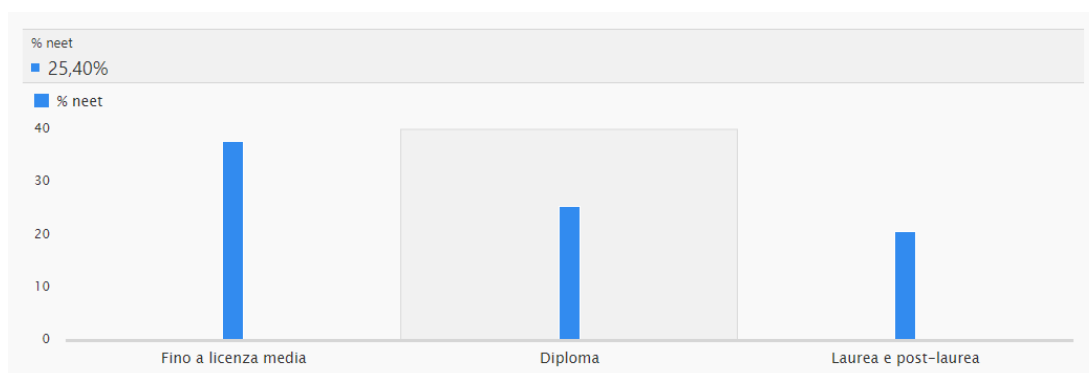
Originario del Regno Unito, il termine NEET (Not in Education, Employment or Training) si riferisce a quella categoria di giovani disoccupata e fuori da ogni percorso accademico o formativo. Si tratta quindi di una quota di persone che, per diversi motivi si trovano al di fuori della forza lavoro con competenze e potenziali che potrebbero essere utili e utilizzabili nel sistema produttivo. Per risolvere questa situazione, diverse sono le misure e provvedimenti adottate sia al livello nazionale che internazionale.

Il 05 ottobre 2021, nel suo intervento al Festival dello Sviluppo Sostenibile, il ministro del lavoro **Andrea Orlando** ha sottolineato quanto i giovani costituiscano "quel segmento di popolazione attiva più vulnerabile alle conseguenze negative della crisi economica legata alla crisi sanitaria e che comunque ha criticità strutturali evidenti già prima di questo evento straordinario". Durante il suo intervento, il ministro ha ricordato l'istituzione del Gruppo di lavoro "**Politiche giovanili: lavoro e welfare**", istituito con proprio Decreto 7 mesi prima. Tale gruppo aveva come obiettivo di lavorare su delle **proposte di miglioramento della condizione di lavoro e vita delle nuove generazioni** ed ha articolato il suo lavoro lungo tre direttrici: migliorare l'orientamento e la comunicazione tra mondi della formazione e del lavoro; strumenti di ingresso nel mercato del lavoro e qualità del lavoro giovanile; indipendenza economica, abitativa e sociale e welfare.

Un'altra misura adottata al livello nazionale è stata la Manovra 2023 – Art. 1, c. 297, L. 2022, n.197. Si tratta, insomma, di un esonero contributivo pari al 100% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali sino alla decorrenza dell'importo di euro 8.000,00 parametrati su base mensile. Tale provvedimento aveva l'obiettivo di dare una spinta all'occupazione giovanile e più precisamente degli under 36.

Un altro strumento di carattere legislativo adottato in questi ultimi anni per rispondere alla questione dei NEET è stato l'Art. 1, cc. 100ss., Legge 27 dicembre 2017, n. 205 che prevedeva un esonero contributivo pari al 50% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali sino alla decorrenza dell'importo di euro 3.000 parametrati su base mensile e questo anche per il lavoro a tempo indeterminato (anche a scopo di somministrazione). I datori di lavori potevano quindi accedere all'agevolazione mediante le denunce retributive e contributive mensili relative ai dipendenti (flusso Uniemens), secondo le istruzioni fornite dall'Inps.

I precedenti provvedimenti elencati hanno come funzione la riduzione della quota di giovani potenzialmente impiegabili nel mondo del lavoro ma che per diverse ragioni si ritrovano al margine. Quello che si ottiene globalmente è la promozione e il rafforzamento del capitale umano al livello giovanile tramite strategie e politiche di medio e lungo termine. Infatti, al livello nazionale, si osserva un impatto significativo dell'accesso ai percorsi di istruzione e formazione sull'autonomia dei giovani. A ricadere nella condizione di neet è più spesso chi ha un livello di istruzione inferiore.



FONTE: elaborazione Openpolis - Con i Bambini su dati Istat (ultimo aggiornamento: mercoledì 1° dicembre 2021)

VI. CONCLUSIONI

Esplorando l'evoluzione del tema del capitale umano nel corso di secoli, si osserva che, pur essendo stato utilizzato per la prima volta da Adam Smith nel 1776, la nozione di capitale umano rappresenta un pacchetto di competenze e abilità che esisteva anteriormente. È infatti, la rappresentazione di un insieme di componenti che impattano il sistema produttivo ma che, nello stesso tempo, non possono essere identificati come elementi costituenti del capitale o del lavoro. Dalla genesi del termine "capitale umano" ad oggi, due principali teorie sono emerse: il modello dell'istruzione sostenuto principalmente dagli studiosi della scuola di Chicago. Ad esempio, Theodore Schultz, Gary Becker o Jacob Mincer. Questa teoria considera l'investimento in istruzione come un accumulo progressivo di capitale umano e tale accumulo verrà riconosciuto dal mercato durante la vita lavorativa. Tuttavia, il modello dell'istruzione presenta alcuni limiti proprio perché fondato su forti ipotesi come, per esempio, l'assenza di asimmetrie informative. D'altra parte, evolve la teoria del segnale che presenta l'investimento in istruzione invece come essendo un mezzo tramite il quale si ottiene un segnale sulle diverse competenze possedute dai soggetti. Dall'analisi di queste teorie, si osserva l'effettiva esistenza e influenza di una terza variabile (capitale umano) rientrando nel processo produttivo e posseduta dai singoli individui. L'impatto di tale variabile è quindi determinato dalla natura e il tempo trascorso al livello scolastico. Un altro punto rilevante che emerge dall'analisi del capitale umano è il suo impatto al livello personale, aziendale e collettivo. Infatti, l'investimento in istruzione migliora la qualità di vita delle persone rendendole più responsabili e educate. Al livello aziendale grazie alle competenze trasmesse durante la vita accademica, una volta entrati nel mondo del lavoro i soggetti più istruiti a parità di altri fattori sono più competitivi e quindi più produttivi. Al livello collettivo ciò che si ottiene come effetto è il miglioramento dei rapporti esistenti tra i soggetti e di conseguenza anche il miglioramento della qualità di vita. Nello scopo di promuovere e tutelare il capitale umano, diverse sono le misure che, al livello nazionale e comunitario, sono state adottate. Ad esempio, il Decreto Direttoriale n.73 del 05/05/2023 o i diversi interventi del Piano Nazionale per la Ripresa e la Resilienza

(PNRR) che, nelle componenti C1 – “POLITICHE DEL LAVORO” e C2 - “Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore”, prevedono strumenti e tutele sia a favore dei lavoratori che delle famiglie. Insomma, promuovere, tutelare e accompagnare la risorsa umana contribuisce alla costruzione di un ambiente idoneo ad una crescita economica durevole perché come lo diceva Gary Becker durante il Festival dell’economia di Trento del 2007, Il successo e la crescita saranno in quei Paesi che sapranno investire nei propri cittadini.

FONTI

<https://www.econopoly.ilsole24ore.com/2019/11/18/soft-skills-aziende/>

<https://caaf.it/2023/01/bonus-famiglia-2023-tutte-le-agevolazioni/>

<https://www.inps.it/it/it/dettaglio-scheda.schede-servizio-strumento.schede-servizi.assegno-unico-e-universale-per-i-figli-a-carico-55984.assegno-unico-e-universale-per-i-figli-a-carico.html>

<https://www.economie.gouv.fr/pouvoir-achat-elles-sont-mesures-soutien#>
<https://www.connexion-emploi.com/fr/a/financer-ses-etudes-en-allemande-bourses-aides-et-soutiens-divers>

<https://www.openpolis.it/gli-investimenti-dei-comuni-nei-beni-e-nelle-attivita-culturali/>

<https://www.fondazionescuolapatrimonio.it/>

<https://www.beniculturali.it/legge-n-77-2006>

<https://www.istat.it/it/files//2023/10/Report-livelli-di-istruzione-e-ritorni-occupazionali.pdf>

[https://www.lavoro.gov.it/sites/default/files/temi-e-priorita/orientamento-e-](https://www.lavoro.gov.it/sites/default/files/temi-e-priorita/orientamento-e-formazione/focus-)

[formazione/focus-](https://www.lavoro.gov.it/sites/default/files/temi-e-priorita/orientamento-e-formazione/focus-on/Formazione/Documents/XVI%20RapportoFC%20Vol_II_DIC2015.pdf)

[on/Formazione/Documents/XVI%20RapportoFC%20Vol_II_DIC2015.pdf](https://www.lavoro.gov.it/strumenti-e-servizi/Attuazione-Interventi-PNRR/Pagine/default)

[https://www.lavoro.gov.it/strumenti-e-servizi/Attuazione-Interventi-](https://www.lavoro.gov.it/strumenti-e-servizi/Attuazione-Interventi-PNRR/Pagine/default)

[PNRR/Pagine/default](http://www.ponricerca.gov.it/opportunita/dottorati-innovativi-ciclo-32/)

<http://www.ponricerca.gov.it/opportunita/dottorati-innovativi-ciclo-32/>

[https://www.confindustria.it/home/confindustria-eu/ceu-](https://www.confindustria.it/home/confindustria-eu/ceu-programmi/programma/2021-2027/erasmus2023/erasmus2023)

[programmi/programma/2021-2027/erasmus2023/erasmus2023](https://www.confindustria.it/home/confindustria-eu/ceu-programmi/programma/2021-2027/erasmus2023/erasmus2023)

[https://www.repubblica.it/dossier/economia/top-](https://www.repubblica.it/dossier/economia/top-story/2023/07/28/news/digitale_e_capitale_umano_piccole_azieade_al_bivio-409305607/)

[story/2023/07/28/news/digitale_e_capitale_umano_piccole_azieade_al_bivio-](https://www.repubblica.it/dossier/economia/top-story/2023/07/28/news/digitale_e_capitale_umano_piccole_azieade_al_bivio-409305607/)

[409305607/](https://www.repubblica.it/dossier/economia/top-story/2023/07/28/news/digitale_e_capitale_umano_piccole_azieade_al_bivio-409305607/)

[https://www.corriere.it/economia/aziende/23_ottobre_30/farmaceutica-eli-lilly-](https://www.corriere.it/economia/aziende/23_ottobre_30/farmaceutica-eli-lilly-750-milioni-sull-italia-presidente-puntiamo-molto-capitale-umano-06e63544-7714-11ee-9b27-58862827e9ef.shtml)

[https://www.confindustria.it/wcm/connect/c5a75247-f75d-4a1a-8f93-](https://www.confindustria.it/wcm/connect/c5a75247-f75d-4a1a-8f93-08dce8f7b103/Appendici_Nota+CSC_Indagine_Lavoro_2022_221222_Confindustria.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-c5a75247-f75d-4a1a-8f93-08dce8f7b103-okWnuU6)

[08dce8f7b103/Appendici_Nota+CSC_Indagine_Lavoro_2022_221222_Confindustria](https://www.confindustria.it/wcm/connect/c5a75247-f75d-4a1a-8f93-08dce8f7b103/Appendici_Nota+CSC_Indagine_Lavoro_2022_221222_Confindustria.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-c5a75247-f75d-4a1a-8f93-08dce8f7b103-okWnuU6)

[a.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-c5a75247-f75d-4a1a-](https://www.confindustria.it/wcm/connect/c5a75247-f75d-4a1a-8f93-08dce8f7b103/Appendici_Nota+CSC_Indagine_Lavoro_2022_221222_Confindustria.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-c5a75247-f75d-4a1a-8f93-08dce8f7b103-okWnuU6)

[8f93-08dce8f7b103-okWnuU6](https://www.confindustria.it/wcm/connect/c5a75247-f75d-4a1a-8f93-08dce8f7b103/Appendici_Nota+CSC_Indagine_Lavoro_2022_221222_Confindustria.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-c5a75247-f75d-4a1a-8f93-08dce8f7b103-okWnuU6)

[https://www.confindustria.it/home/centro-studi/temi-di-ricerca/valutazione-delle-](https://www.confindustria.it/home/centro-studi/temi-di-ricerca/valutazione-delle-politiche-pubbliche/dettaglio/indagine-confindustria-sul-lavoro-2023)

[politiche-pubbliche/dettaglio/indagine-confindustria-sul-lavoro-2023](https://www.confindustria.it/home/centro-studi/temi-di-ricerca/valutazione-delle-politiche-pubbliche/dettaglio/indagine-confindustria-sul-lavoro-2023)

[https://www.confindustria.it/home/centro-studi/temi-di-ricerca/valutazione-delle-](https://www.confindustria.it/home/centro-studi/temi-di-ricerca/valutazione-delle-politiche-pubbliche/tutti/dettaglio/salari-e-produttivita-del-lavoro-nel-manifatturiero-italiano)

[politiche-pubbliche/tutti/dettaglio/salari-e-produttivita-del-lavoro-nel-manifatturiero-](https://www.confindustria.it/home/centro-studi/temi-di-ricerca/valutazione-delle-politiche-pubbliche/tutti/dettaglio/salari-e-produttivita-del-lavoro-nel-manifatturiero-italiano)

[italiano](https://www.confindustria.it/home/centro-studi/temi-di-ricerca/valutazione-delle-politiche-pubbliche/tutti/dettaglio/salari-e-produttivita-del-lavoro-nel-manifatturiero-italiano)

[https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/temi-discussione/2015/2015-](https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/temi-discussione/2015/2015-1008/index.html?dotcache=refresh)

[1008/index.html?dotcache=refresh](https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/temi-discussione/2015/2015-1008/index.html?dotcache=refresh)

[https://www.lavoro.gov.it/sites/default/files/ministro-e-](https://www.lavoro.gov.it/sites/default/files/ministro-e-ministero/ministro/Interventi/Documents/Intervento-ministro-Orlando-ASviS-04102021.pdf)

[ministro/ministro/Interventi/Documents/Intervento-ministro-Orlando-ASviS-](https://www.lavoro.gov.it/sites/default/files/ministro-e-ministero/ministro/Interventi/Documents/Intervento-ministro-Orlando-ASviS-04102021.pdf)

[04102021.pdf](https://www.lavoro.gov.it/sites/default/files/ministro-e-ministero/ministro/Interventi/Documents/Intervento-ministro-Orlando-ASviS-04102021.pdf)

<https://www.lavoro.gov.it/priorita/pagine/un-patto-per-l-occupazione-giovanile>
https://www.lavoro.gov.it/sites/default/files/Documenti/Incentivi-assunzione-set2023_0.pdf