



# Non è tutta colpa della pandemia: scommettere sul Capitale Umano per ripartire

**Prof.ssa Alessandra Sozio**  
**Consigliera di Parità Supplente**  
**Provincia di Asti**



# Non è tutta colpa della pandemia:

- La pandemia ha enfatizzato la crisi dei segmenti della popolazione più vulnerabili, come i giovani, le donne e i lavoratori più anziani.
- In quest'ottica la pandemia ha accelerato dei processi già iniziati molto tempo prima e ci ha obbligato a fermarci e prenderne consapevolezza.
- Pandemia come amplificatore di una crisi già esistente: a uscirne più compromessi sono i lavoratori meno tutelati, ora dobbiamo “attrezzarci” per adattarci.
- Giovani protagonisti di questo adattamento.



# Ripartiamo dalle Persone: investiamo sul Capitale Umano

- Insieme di capacità, competenze, conoscenze, abilità professionali e relazionali possedute dall'individuo, acquisite non solo mediante l'istruzione scolastica, ma anche attraverso un lungo apprendimento o esperienza sul posto di lavoro.
- Si tratta di capacità, competenze e abilità non facilmente sostituibili in quanto intrinsecamente elaborate dal soggetto che le ha acquisite.
- Capacità, competenze, conoscenze ed emozioni sono finalizzate al raggiungimento di obiettivi sociali, economici, singoli o collettivi.



# Evoluzione del concetto di Capitale Umano

- A partire dal 1960 viene sviluppato e inizia a interessare gli economisti.
- Negli anni 1980 e 1990 il tema acquista grande interesse e si sottolinea la stretta interdipendenza fra crescita economica e sviluppo del capitale umano
- Attualmente la letteratura economica individua nella conoscenza e nelle competenze individuali gli elementi principali di cui si servono le imprese per mobilitare in maniera integrata risorse interne ed esterne: se si impegna forza lavoro più qualificata e adeguata le imprese incrementano la propria capacità di adattarsi a un'economia che cambia.



# Investire nel Capitale Umano per le imprese significa

- Curare la formazione professionale, tecnica e “civica” dei propri dipendenti.
- Per contro, disperdere, “sprecare” capitale umano, corrisponde a una utilizzazione parziale e/o improduttiva delle conoscenze e delle competenze dei propri collaboratori.
- Accrescere la capacità produttiva
- Superare la logica di bonus, assegni e ammortizzatori per tamponare le emergenze, ma vincolarli alla formazione. Non tamponiamo ma lavoriamo al rilancio vero a partire dalla formazione del personale aziendale



# Come costruire il Capitale Umano delle donne?

- ▶ Partire dalle attività di orientamento delle giovani donne a scuola: non esistono professioni maschili e professioni femminili
- ▶ Riflettere sugli stereotipi di genere e condizionamento sulla determinazione dell'identità di genere con conseguente ripercussione sulla segregazione dei ruoli e la gerarchizzazione dei ruoli
- ▶ Acquisire consapevolezza attraverso conoscenze di quanto gli stereotipi di genere limitino le possibilità di sbocchi professionali delle donne
- ▶ Investire nella formazione su queste tematiche eviterà il manifestarsi di diseguaglianze sociali nella vita e nel lavoro
- ▶ Lavorare sulle *attitudini* al di là degli stereotipi

# Come costruire il Capitale Umano dei giovani?

- ▶ Sono ancora troppi i giovani sotto i 30 anni che non studiano e non lavorano (NEET)
- ▶ Inefficaci le politiche attive rivolte a questo target e troppo complessa la fruizione delle stesse (es. SPID per accedere a qualunque bando di politiche attive, si pensi alla GARANZIA GIOVANI)
- ▶ La pandemia ci ha costretto a fare i conti con il fenomeno della dispersione scolastica e del ritiro sociale
- ▶ Aumentate le disuguaglianze sociali anche nell'accesso alla formazione: troppe persone ne restano fuori e a farne le spese sono spesso coloro che appartengono a contesti sociali più deboli
- ▶ Serve più rete tra il sistema scolastico e quello del lavoro
- ▶ E' necessario che dalle scuole siano segnalati con tempestività i casi di dispersione.
- ▶ I programmi per fronteggiare la problematica della dispersione ci sono, ma occorre che i vari sistemi dialoghino tra loro.



# Possibili soluzioni operative

- Potenziare il piano dell'orientamento: non più attività ad appannaggio di enti e realtà disarticolate fra loro, ma disegno globale che coinvolge le scuole di ogni ordine e grado e che accompagna la persona lungo tutto il ciclo della vita
- Valorizzare gli apprendimenti maturati anche in contesti informali scaturiti al seguito di percorsi individuali e/o collettivi di orientamento
- Individuare le competenze forti di ognuno
- Ripensare l'alternanza scuola-lavoro PCTO (competenze personali, sociali, competenze in materia di cittadinanza, competenze imprenditoriali e competenze in materia di consapevolezza ed espressione culturale)
- Far dialogare scuole e imprese
- Promuovere tirocini extracurricolari di qualità
- Investire su forme di apprendistato professionalizzante



# Che tipo di formazione? Corsa alla formazione di competenze digitali e tecnologiche?

- ▶ Se è vero che le competenze digitali e le nuove tecnologie saranno parte integrante del futuro professionale di ognuno di noi, non è altrettanto vero che la soluzione sia quella di orientare tutti/e verso gli studi universitari scientifici.
- ▶ Siamo così sicuri che le discipline umanistiche non servano più?
- ▶ Tutt'altro che obsoleto, il sapere umanistico rappresenta ancora un plusvalore nell'attuale mondo del lavoro che, sollecitato da dirompenti processi di cambiamenti socio-economici e di innovazione tecnologica, è in costante evoluzione. Con il tempo, si è compreso che la **combinazione fra competenze tecniche e umanistiche rappresenta la chiave di volta per affrontare con successo le opportunità e le sfide poste dal cambiamento in atto.**
- ▶ La sinergia tra l'ambito tecnologico-scientifico e quello umanistico risulta fondamentale per generare nuove idee e soluzioni creative, tenendo al contempo sempre presenti le loro possibili implicazioni etiche, sociali, economiche, comunicative.



# Ci sono alternative all'Università?

- ▶ Siamo così sicuri che ci sia lavoro solo per i laureati, possibilmente in discipline tecnico-scientifiche, e che l'Università risponda a tutte le esigenze dell'attuale mercato del lavoro?
  - ▶ Ci sono alternative all'Università? Quali?
  - ▶ ITS, IFTS, CORSI DI FORMAZIONE PROFESSIONALE POST DIPLOMA
- 

# ITS: Istruzione Tecnica Superiore

**Obiettivo:** formare figure professionali specialistiche per un immediato ingresso nel mercato del lavoro.

**Gratuiti, approvati e finanziati** dalla Regione Piemonte attraverso il Fondo Sociale Europeo, congiuntamente al MIUR.

**Titolo** riconosciuto a livello nazionale - Riconoscimento di crediti formativi.

**Progettati e gestiti** in modo **integrato** da cinque soggetti fra loro associati: istituti di istruzione secondaria, formazione professionale, università, imprese, enti pubblici e istituti di ricerca.

**Durata:** percorsi biennali (1800 ore)

**Caratteristiche:** attività d'aula, laboratoriale e formazione a distanza; attività di stage (almeno il 30% del monte ore complessivo, possono essere svolti anche all'estero).

Docenza composta per almeno il 50% del monte ore del corso (al netto delle ore di stage) da esperti provenienti dal mondo del lavoro che abbiano maturato almeno 5 anni di esperienza nel campo professionale afferente le competenze oggetto di insegnamento.

## **Alcuni esempi:**

- ITS Agroalimentare per il Piemonte
- ITS per la mobilità sostenibile aerospazio/meccatronica
- ITS Tecnologie dell'informazione e della comunicazione
- ITS per le nuove tecnologie per il Made in Italy: tessile - abbigliamento- moda
- ITS delle Tecnologie Innovative per i beni e le attività culturali – Turismo
- ITS Biotecnologie e Nuove Scienze della vita
- ITS Professionalità per lo sviluppo dei Sistemi Energetici Ecosostenibili



# IFTS

- Monte ore di 800 ore (2 semestri)
- Il 30% della durata dei corsi è svolto presso le aziende sotto forma di tirocinio/stage
- Il 50% dei docenti proviene dal mondo del lavoro
- È previsto un percorso di accompagnamento degli utenti ai corsi (accoglienza personalizzata, tutoring, bilancio delle competenze)
- Frequenza obbligatoria
- I corsi sono gratuiti
- Per l'ammissione ai corsi è richiesto il Diploma di Istruzione Secondaria Superiore oppure Diploma Professionale di Tecnico



# Corsi di Formazione Professionale Post Diploma

- **Obiettivo:** formare figure professionali in possesso di competenze per un immediato ingresso nel mercato del lavoro.
- **Gratuiti, approvati e finanziati** dalla Regione (FSE).
- La **Formazione professionale iniziale** è quella rivolta ai giovani che si accostano per la prima volta al mondo del lavoro; mentre la **Formazione professionale continua** è rivolta ad adulti che sono stati esclusi dal mondo del lavoro (disoccupati) e/o che intendono riqualificarsi in vista di un nuovo o migliore inserimento.
- **Durata:** generalmente 600 – 1000 ore di cui circa metà di stage in azienda.

## **Alcuni esempi (specializzazione post-diploma):**

- Tecnico ambiente energia sicurezza - ecogestione, audit ambientale e sicurezza in azienda
- Tecnico specializzato nelle produzioni lattiero casearie
- Tecnico di sistemi cad
- Tecnico specializzato in User Experience Design
- Tecnico specializzato nelle lavorazioni orafe al banco
- Tecnico specializzato in marketing - Comunicazione e social media
- Tecnico specializzato in logistica integrata
- Tecnico specializzato gestione Food and Beverage
- Tecnico specializzato in ospitalità turistica



# Per concludere....

- Ripensiamo alla ripartenza focalizzandoci sulla **dimensione umana**
- Ogni persona è sempre più del lavoro che svolge
- Ripartiamo dall'individuazione dei **TALENTI** che ciascuno di noi possiede nell'ottica secondo la quale sono le reali **ATTITUDINI, PASSIONI E TALENTI** che faranno la differenza nel mondo del lavoro
- Potenziamo le **attività di orientamento** e superiamo l'idea secondo cui tali attività servano solo per gestire la transizione tra scuola, formazione e lavoro, ma attribuiamo all'orientamento un valore permanente nella vita di ogni persona, garantendone lo sviluppo e il sostegno nei processi di scelta e di decisione con l'obiettivo di promuovere l'occupazione attiva, la crescita economica e l'inclusione sociale.
- **Lavoriamo in rete**, ognuno per il proprio ruolo, (Istituzioni, Soggetti pubblici, privati) in uno sforzo di integrazione affinché l'intervento orientativo assuma un ruolo strategico, con un **impatto crescente sull'intera società** e, soprattutto, **sul futuro di ogni persona**.



***Grazie a tutti per l'attenzione***  
***Alessandra Sozio***