



Il Capitale Umano

Fattore critico di successo nel terzo millennio



ABLE®

part of CERTOTTICAGROUP

Il Capitale Umano

Il Capitale Umano, inteso come l'insieme delle conoscenze, delle abilità e delle competenze possedute dalle Persone, è diventato **un fattore critico di successo** per le Organizzazioni nel terzo millennio.

In un contesto di continui cambiamenti tecnologici e competitività globale, il valore del Capitale Umano è sempre più determinante per la creazione di **vantaggio competitivo e per il raggiungimento degli obiettivi strategici.**



Il Capitale Umano come asset cruciale per le Filiere di Eccellenza

■ Fattore chiave per la competitività

Come dimostrato da numerosi studi, il Capitale Umano rappresenta un fattore chiave per la **competitività** e lo sviluppo economico e sociale di un Paese e delle sue filiere produttive e di servizio.

■ Motore di innovazione

Un Capitale Umano di qualità elevata e in continuo aggiornamento è fondamentale per **guidare i processi di innovazione tecnologica, organizzativa e di prodotto**, essenziali per la crescita e la sostenibilità delle imprese, attraverso la sua influenza sulle altre tre tipologie di asset immateriali (R&S e proprietà intellettuale, capitale organizzativo, open innovation).

■ Investimento strategico

Gli **investimenti nel Capitale Umano** - in termini di istruzione, formazione e valorizzazione delle competenze - sono **essenziali** per potenziare il **vantaggio competitivo** delle imprese e delle filiere industriali di eccellenza.



Capitale umano come input dell'innovazione

Il Capitale Umano rappresenta un fattore cruciale che **influenza direttamente la performance e la resilienza dell'impresa**. È un input chiave per l'innovazione aziendale.



Moltiplicatore di sinergie

Il Capitale Umano sta alla base delle collaborazioni più fruttuose, **integrando e potenziando gli altri asset intangibili come la ricerca, la proprietà intellettuale e l'Open Innovation**.



Fattore abilitante

Il Capitale Umano funge da fattore abilitante degli altri asset intangibili, attivandoli e massimizzandone gli effetti in termini di **organizzazione e produttività aziendale**.



Qualità e Quantità del Capitale Umano



La Curva Demografica

La **composizione demografica di un Paese**, in termini di età, genere e distribuzione della popolazione, è un fattore chiave nella determinazione della qualità e della quantità di Capitale Umano disponibile.



Il Sistema di Istruzione

L'accesso **all'istruzione di alta qualità**, dalla scuola primaria all'Università, **influenza** direttamente le **competenze e le capacità** della forza lavoro di un Paese.



La Ricerca Scientifica

Gli investimenti nella ricerca scientifica ed il supporto a Centri di Eccellenza sono **essenziali per promuovere l'innovazione e attirare i migliori talenti a livello internazionale**.



Flussi Migratori

La capacità di un Paese di **attrarre e integrare manodopera qualificata dall'estero** è un fattore determinante per ampliare ed arricchire il proprio Capitale Umano.

La Formazione come Investimento Strategico

Investire nella formazione, potenziando il sistema educativo e promuovendo l'alta formazione, è dunque una **priorità strategica per garantire la competitività** e la coesione sociale di un Paese.

Solo attraverso un Capitale Umano di qualità elevata è possibile affrontare le sfide dell'economia della conoscenza (ciò consente, inoltre, di mantenere in equilibrio il sistema fiscale e previdenziale, e ancora di favorire la stabilità sociale).



La curva demografica

1.27

Tasso di fertilità

In Italia, il tasso di fertilità è inferiore alla media europea.

1.55

Media UE

Il tasso di fertilità medio nell'Unione Europea è di 1,55 figli per donna.

2.1

Tasso di sostituzione

Il tasso di sostituzione demografica, ovvero il livello che consentirebbe di mantenere stabile la popolazione, è di 2,1 figli per donna.

Un problema cruciale del nostro Paese è rappresentato dalla bassa natalità e le conseguenze drammatiche che questo fenomeno ha avuto e avrà sulla struttura demografica nazionale. Con un tasso di fertilità di soli 1,27 figli per donna, l'Italia si colloca ben al di sotto della media europea e molto lontana dal tasso di sostituzione necessario per mantenere stabile la popolazione.

Questo squilibrio demografico avrà un **impatto profondo sulla società e sull'economia italiana** nei prossimi anni, con il progressivo invecchiamento della popolazione e la riduzione della forza lavoro.



Il sistema di istruzione: la scuola

Quota di diplomati **Italia: 76%**
25-34 anni

Media UE: **85%**

Purtroppo, il sistema scolastico italiano si trova in una posizione di svantaggio rispetto ad altri Paesi europei. Solo il 76% dei giovani italiani tra i 25-34 anni raggiunge almeno il diploma superiore, contro una media dell'85% nell'Unione Europea. Questo dato evidenzia la necessità di **migliorare l'accesso e la qualità dell'istruzione secondaria** nel nostro Paese.

Per colmare questo gap, occorre investire maggiormente nell'edilizia scolastica, nella formazione dei docenti e nell'aggiornamento dei programmi didattici. Solo attraverso un approccio integrato e di lungo periodo, sarà possibile innalzare i livelli di istruzione e garantire a tutti i giovani italiani le competenze necessarie per affrontare le sfide del futuro.

Il sistema di istruzione: l'Università

Il Sistema Universitario italiano presenta **criticità** rispetto alla media europea, sia in termini di **numeri** che di **qualità** della formazione.

La quota di giovani laureati nella fascia 25-34 anni è solo del 28%, ben al di sotto del 44% della media UE.

Quota di laureati
25-34 anni

Italia: **28%**

Media UE: **44%**

Anche in Regioni con importanti Atenei tecnologici, come Lombardia e Veneto, si riscontra un fenomeno di mismatch tra le competenze in ambito STEM (Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica) e le esigenze del mercato del lavoro.



La Ricerca Scientifica

La ricerca scientifica rappresenta un elemento fondamentale per il progresso e lo sviluppo del Paese, ma l'Italia sconta un ritardo significativo rispetto ai principali Partner europei in questo ambito.

1.4%

PIL

La spesa complessiva in ricerca e sviluppo in Italia è pari all'1,4% del PIL, nettamente inferiore alla media europea del 2%.

150€

Spesa Pubblica

La spesa pubblica in ricerca scientifica è di soli 150 euro per cittadino, contro i 250 euro della Francia e i 400 euro della Germania.

75K

Ricercatori

L'Italia conta solo 75.000 ricercatori pubblici, a fronte dei 110.000 della Francia e dei 160.000 della Germania.

Questi dati evidenziano **un gap significativo tra l'Italia e i principali Paesi europei** in termini di investimenti e risorse dedicate alla ricerca scientifica, con importanti ricadute sulla **competitività e l'innovazione** del sistema Paese.

I “flussi migratori” e il capitale umano

I flussi migratori rappresentano un altro elemento centrale per il Capitale Umano di un Paese. Avere la **capacità di attrarre giovani istruiti e qualificati provenienti dall'estero** rappresenta un importante vantaggio competitivo. Tuttavia, l'Italia sta purtroppo subendo una significativa "fuga di cervelli", con **oltre 550 mila giovani italiani tra i 18 e i 34 anni emigrati all'estero negli ultimi 13 anni.**

Giovani italiani emigrati all'estero (2011-2023)	550.000
Saldo netto (emigrati - rientrati)	377.000
Valore economico del capitale umano uscito	134 miliardi di euro
Rapporto tra italiani emigrati e stranieri in arrivo	8 a 1
Quota di europei accolti in Italia	6%

Questo fenomeno di "emigrazione intensa e inedita" riguarda **principalmente giovani laureati e diplomati provenienti soprattutto dalle regioni settentrionali**, ed è in netto contrasto con **l'incapacità dell'Italia di attrarre talenti dall'estero**, piazzandosi all'ultimo posto in Europa per attrazione di giovani, accogliendo solo il 6% di europei, contro il 34% della Svizzera e il 32% della Spagna. È essenziale invertire questa tendenza per rafforzare il capitale umano nazionale.

Il fenomeno NEET



29,2%

Disoccupazione giovanile

27,9%

Non studia nè lavora

3,8%

Abbandono scolastico



Le Twin Transition

I profondi cambiamenti strutturali innescati dalla combinazione di transizione digitale e transizione ecologica, note come "Twin Transition", avranno un enorme impatto sul mondo del lavoro.

Si stima che entro il 2030 fino a 1,5 miliardi di posti di lavoro a livello globale saranno interessati da queste trasformazioni, con il rischio che circa il 10% delle attuali occupazioni sia a rischio a causa dell'adozione di nuove tecnologie.

Le sfide della rivoluzione tecnologica

Perdita di posti di lavoro

La rapida automazione e digitalizzazione di numerose mansioni lavorative tradizionali porterà inevitabilmente a una perdita di posti di lavoro. Tuttavia, questo processo si accompagnerà a una crescente richiesta di profili professionali con competenze specifiche nei settori emergenti.

Nuove opportunità professionali

I cambiamenti tecnologici apriranno nuove opportunità di lavoro, ad esempio, nella green economy, nell'economia dei dati e dell'intelligenza artificiale, in alcuni ambiti dell'ingegneria, nel cloud computing e nello sviluppo di prodotti innovativi.

Capitale Umano e formazione

Per affrontare le sfide della rivoluzione tecnologica, sarà fondamentale investire nel Capitale Umano attraverso l'istruzione e la formazione continua, in modo da sviluppare le competenze necessarie per il futuro del mondo del lavoro.

Il futuro del lavoro richiederà un **nuovo approccio che esalti il Capitale Umano e crei una prosperità ampiamente condivisa, nel rispetto dell'ambiente**. Questa visione, in linea con la filosofia di Industria 6.0, sarà essenziale per affrontare le sfide e le opportunità della rivoluzione tecnologica.

La centralità del Capitale Umano – industria 6.0



Industria 5.0 e Oltre

La Commissione Europea ha introdotto il concetto di Industria 5.0, complementare al 4.0, che pone l'accento **sulla necessità di trasformare l'industria da mera portatrice di valore per gli azionisti, a realtà sostenibile, incentrata sull'uomo e resiliente.**



Tecnologia al Servizio dell'Uomo

Secondo la nuova visione, **nessun futuro è possibile senza un significativo cambio di paradigma che metta il lavoratore al centro del processo di produzione e usi le nuove tecnologie per fornire prosperità in maniera sostenibile.**



Economia Circolare

Lo sviluppo sostenibile non potrà prescindere dalla **diffusione dell'economia circolare**, ossia di un'economia capace di produrre beni di elevata qualità, funzionali e sicuri, che durino più a lungo grazie a **processi di riutilizzo e riciclo.**

Il cambiamento di paradigma necessario

1 Nuove Competenze

In un'epoca di rapida evoluzione tecnologica e digitale, **le persone devono continuamente sviluppare nuove competenze per rimanere competitive sul mercato del lavoro.** Le tradizionali skills non sono più sufficienti, richiedendo una mentalità di **apprendimento continuo e l'acquisizione di abilità più flessibili e adattabili.**

2 Formazione Continua

L'istruzione non si limita più all'università o alla scuola, ma si estende per l'intero arco della vita lavorativa. **Modelli di "endless education" come l'e-learning e la formazione aziendale permettono ai lavoratori di aggiornarsi costantemente, mantenendo le proprie competenze al passo con l'evoluzione del mercato.**

3 Nuovi Modelli di Apprendimento

Il paradigma dell'apprendimento sta cambiando, con **l'adozione di formule più flessibili e interattive come corsi online, programmi di mentoring e laboratori pratici.** Questo consente alle persone di acquisire nuove conoscenze e abilità in modo più efficace e adatto alle proprie esigenze.



Il Capitale Umano

Fattore critico di successo nel terzo millennio



ABLE®

part of CERTOTTICAGROUP