

Il convegno del Centro studi Confindustria. Le imprese: la scuola e l'Università saranno gli asset cruciali per la competitività

Capitale sociale per la ripresa

L'Italia ancora in coda alle classifiche della formazione continua dei lavoratori

Nicoletta Picchio
ROMA.

■ Se l'Italia vuol far ripartire la propria economia deve puntare sul fattore umano. Una carta da giocare necessaria, per essere all'altezza della continua innovazione e dell'aumento di produttività che si genera a livello internazionale. Un ruolo della scuola e dell'università, ma anche dell'impresa, con l'impegno fondamentale di non far deteriorare il patrimonio di conoscenza dei lavoratori.

People first, quindi, come emerge dalla ricerca del Centro studi di Confindustria, che sarà presentata oggi a Bari, nella giornata di apertura del convegno biennale del Csc (durerà fino a domani).

L'uomo al centro, con le sue competenze, i suoi saperi ed attitudini sociali. Ma anche con i suoi valori, aspettative, relazioni. Capitale umano e capitale sociale, fattori di competitività e di ricchezza, veri asset di un'Italia che ha come materia prima non il petrolio ma i propri cervelli. "Il capitale sociale: la forza del paese", è infatti il titolo del convegno. Dopo la presentazione dello studio, da parte del direttore del Csc, Luca Paolazzi, ci saranno una serie di approfondimenti, su come investire in capitale umano, le integrazioni tra invecchiamento, immigrazione e capitale sociale, si presenteranno le tesi di Confindustria sull'education, per arrivare all'agenda delle cose da fare, in Italia e in Europa.

Un sistema educativo che funziona male è una diseconomia esterna per le imprese. Confindustria da anni è impegnata in una strategia che punta a rafforzare i rapporti scuola, università, aziende e a qualificare il sistema educativo. È stato fatto molto, dice lo studio, per abbattere le barriere tra i due mondi e ci sono molti casi di successo di collaborazione, che vedono associazioni confindustriali e aziende protagoniste. Ciò emerge dall'indagine contenuta nella ricerca del Csc tra le associazioni di Confindustria, che offre uno spaccato sulle competenze e conoscenze richieste dalle aziende e le modalità di in-

terazione tra scuola, università e impresa, per migliorare la qualità dell'offerta formativa e migliorare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Hanno risposto circa 80 associazioni, per il 90% di queste il grado di attenzione dato ad iniziative dedicate al capitale umano, negli ultimi tre anni, è stato alto (57,7%) o molto alto (32,1%). In termini comparati sono state più numerose rispetto all'attenzione data a temi tradizionalmente rile-

GLI INVESTIMENTI

Negli ultimi tre anni il grado di attenzione dato al fattore umano dalle aziende è stato alto o molto alto

vanti come la difesa di marchi e brevetti o il funzionamento del mercato del lavoro. Alle associazioni è stato anche chiesto attraverso quali canali il capitale umano rafforza la competitività delle imprese. Le risposte più frequenti hanno indicato il miglioramento dei processi produttivi (innovazioni di processo) e introduzione di nuovi assetti organizzativi.

Per quanto riguarda le criticità le aziende hanno maggiori difficoltà a trovare persone con competenze di base o non cognitive apparentemente non connesse con la specializzazione professionale, ma che sono considerate preliminari. Ha un livello di criticità alto (51%) o medio alto (36,85) la conoscenza di una o più lingue straniere. Tra le seconde appare complicato (35,1%) o mediamente complicato (42,9%) trovare persone in grado di gestire relazioni personali e quindi lavorare in team. Meno critico invece è il reperimento di conoscenze accademico-umanistiche e di competenze tecniche connesse con il lavoro manuale o artigianale. Un aspetto particolarmente critico del sistema italiano riguarda il rapporto studio-lavoro. Le associazioni si sono impegnate a fondo per promuovere l'apprendistato e per offrire ai giovani maggiori opportunità occupazionali.

Ma esiste un'altra faccia della medaglia: la formazione conti-

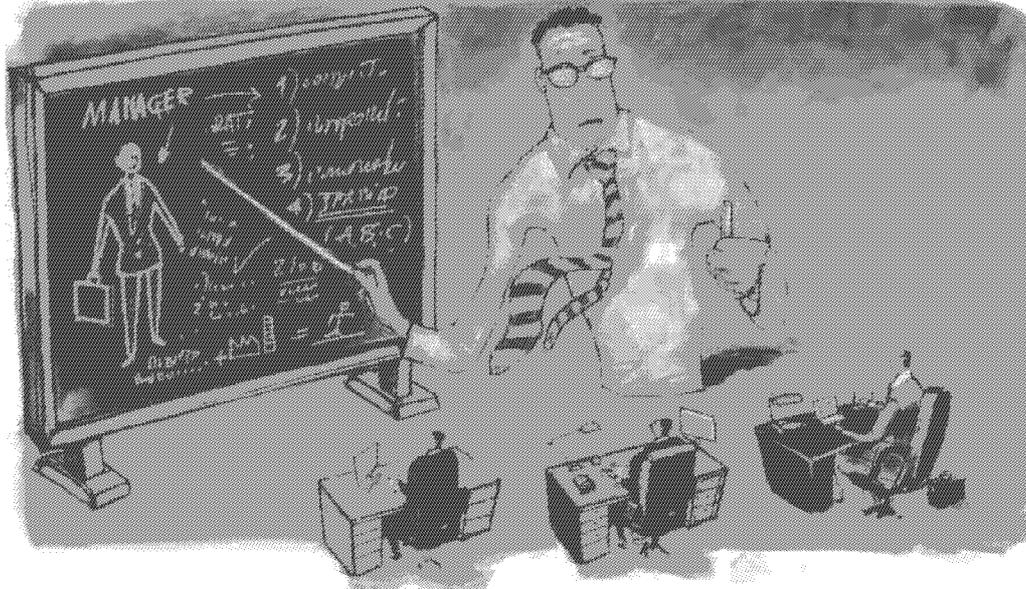
nua, per consentire ai lavoratori di non subire un deterioramento delle competenze. Nella classifica internazionale su questo tema l'Italia è nella parte bassa della classifica, sopra solo alla Russia. Solo il 31,5% di lavoratori ha beneficiato di qualche forma di formazione continua, contro una media di oltre il 57%, una percentuale molto lontana da quella dei paesi del Nord Europa, che si attestano attorno al 70 per cento. Tra l'altro, visto il gap di competenze all'uscita dalla scuola, è evidente che i lavoratori italiani abbiano invece una maggiore necessità di formazione rispetto ai colleghi esteri. È importante quindi l'impegno delle imprese: già oggi l'80% della formazione continua è sponsorizzata dai datori di lavoro, una percentuale stabile nei vari paesi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

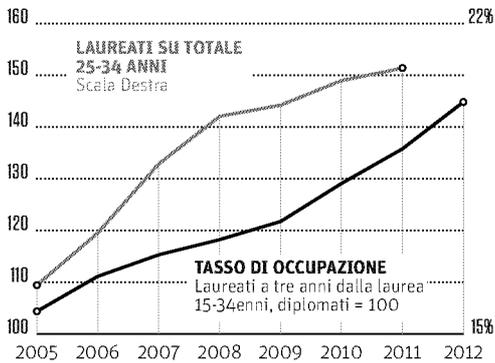


Istruzione e formazione: il confronto internazionale

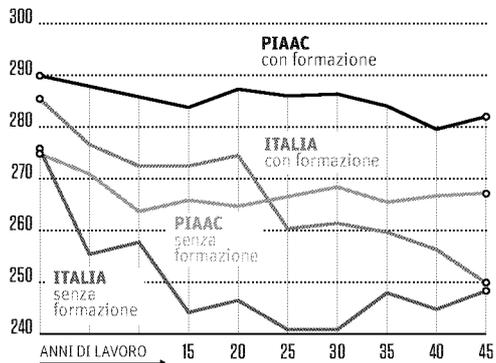
UMBERTO GRATTI



IL CONFRONTO TRA LAUREATI E OCCUPATI

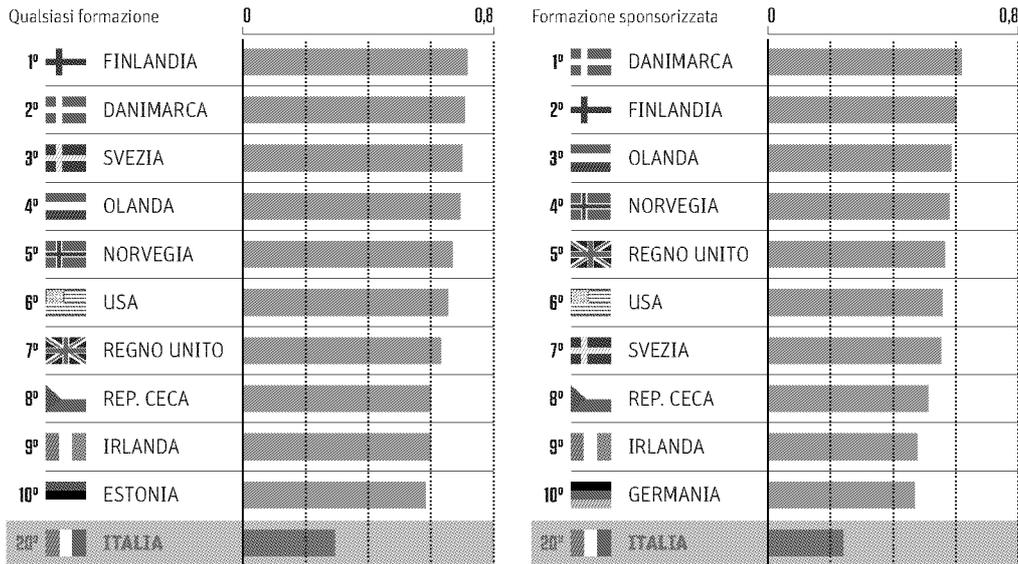


LA FORMAZIONE E LE COMPETENZE



L'AGGIORNAMENTO

Quote di lavoratori che hanno partecipato ad attività di formazione



Fonte: Centro Studi Confindustria