

---

Prospettive Teoriche  
Theoretical Perspectives







# Ripensare l'idea di capitale umano di fronte alle nuove geografie del lavoro

## Rethinking the idea of human capital in front of new geographies of work

---

Giuditta Alessandrini

Università degli Studi Roma Tre  
giuditta.alessandrini@uniroma3.it

### ABSTRACT

This paper focuses on three important points of reflection not only in the academic debate but also in the economic and educational field, such as: 1) the link between instruction/education and the growth of innovation in the ecosystem; 2) which are the training-educational investments for a culture of innovation; 3) how capability approach (according to thinking of Nussbaum and Sen) can offer a view of good idea of human capital development.

Questo saggio si sofferma su 3 punti focali oggetto di riflessione nel dibattito accademico (e non solo) in ambito economico e pedagogico: 1) il nesso istruzione/educazione e la crescita dell'innovazione all'interno dell'ecosistema; 2) quali investimenti educativo-formativi per una cultura dell'innovazione; 3) come il capability approach (nel pensiero di Nussbaum e Sen) possa offrire una visione dell'idea di sviluppo del capitale umano.

### KEYWORDS

Competence, Human Capital, Innovation, Capability, Liberty and New Welfare.

Competenze, Capitale umano, Innovazione, Capacitazione, Libertà e nuovo welfare.

*“I beni dell’umanità  
possono esser  
grandemente accresciuti  
dall’interesse dei filosofi naturali per i mestieri”  
(Francis Bacon, Scritti filosofici, 1641)*

## 1. Fragilità del capitale umano e ricadute che l’innovazione ha sull’ecosistema

Bisognerà acquisire le competenze necessarie per il XXI secolo: l’esercizio del pensiero critico, l’attitudine alla risoluzione dei problemi, la creatività e la disponibilità positiva nei confronti dell’innovazione, la capacità di comunicare in modo efficace, l’apertura alla collaborazione e al lavoro di gruppo. Questo, continuando ad accrescere l’investimento in conoscenza, nella scuola e nell’università, e mirando a colmare con decisione il gravissimo difetto di competenza alfabetica funzionale rilevato per il nostro paese.

Con queste riflessioni Ignazio Visco (2014) – nella sua recente Lettura per il Mulino nell’ottobre scorso – richiama l’attenzione sui focus sui quali investire per generare la crescita del capitale umano nel paese.

Secondo l’ultimo Rapporto internazionale sullo stato dell’innovazione (Global Innovation, 2014)<sup>1</sup> il *fondamentale driver* che è dietro ogni processo di innovazione è il *fattore umano*. In tutti i paesi, infatti, si riscontra un nesso tra *propensione all’innovazione*, livello e densità dell’educazione di *livello terziario*.

Martin Shaper, dell’istituto Statistico dell’Unesco, sostiene che i dati elaborati nel suo Istituto confermano la correlazione tra i *risultati educativi* e lo *sviluppo*.

Generalmente, nel mondo, le regioni più sviluppate sono quelle in cui *la più alta percentuale di popolazione* ha completato un livello di educazione di tipo *terziario*.

È indubbio – come sostiene l’economista E. Moretti (2013) nel suo saggio sulle nuove *geografie del lavoro* – che *la scolarità sia divenuta la nuova discriminante sociale*.

Questo elemento è rilevato dall’autore come fattore sempre più significativo nel contesto nordamericano, generando fonti di disuguaglianze come mai nel passato. Un altro elemento sottolineato nel saggio è che il grado di istruzione di un lavoratore – in particolare negli Usa – ha ricadute positive non solo su di lui ma sull’*intera comunità* in cui vive.

Per Patrizio Bianchi, autore di un recente saggio (2013) sui vincoli che hanno bloccato i processi di sviluppo nel nostro paese, tra i freni del sistema italiano fondamentale è la *bassa qualità delle competenze del capitale umano*, la debolezza della grande impresa, la fragilità del mezzogiorno, il peso di un apparato statale indolente ed autoreferenziale.

L’elemento *strutturale che conferisce debolezza* al sistema italiano è il capitale umano “quantitativamente scarso e qualitativamente modesto”. Il nesso che abbiamo sottolineato genera polarizzazioni sempre più nette tra l’area degli *impieghi più qualificati e meglio retribuiti* e quella dei *lavori generici a bassissimo*

1 Il “*Global Innovation 2014*” raccoglie i dati relativi a 143 economie ed usa 81 indicatori che riguardano un ampio livello di temi che analizzano ogni economia ([www.globalinnovationindex.org](http://www.globalinnovationindex.org)).

*salario*. Insomma il mercato del lavoro sta perdendo la classe media e si sta polarizzando. Questo avviene in forma marcata negli USA ma la tendenza è prevista in forma crescente anche in Europa.

Workmonitor, l'indagine sul mondo del lavoro realizzata nel terzo trimestre 2013 da Randstad mostra un sostanziale accordo tra imprese e lavoratori sull'idea che *l'acquisizione di competenze sia la strada maestra per il futuro*. Si riscontra una differenziazione tra i due campioni: nel percepito dei dipendenti, negli ultimi cinque anni i datori di lavoro sembrano aver privilegiato lo sviluppo di *competenze tecniche*, specialmente quelle digitali che saranno sempre più determinanti nelle carriere del futuro, mentre nelle previsioni dei lavoratori, i campi in cui investire per una maggiore specializzazione sono soprattutto *l'esperienza e le capacità relazionali*. E se praticamente tutti i lavoratori si dicono pronti a qualsiasi sacrificio per raggiungere i requisiti professionali, ben il 40% teme di non riuscire a soddisfare le crescenti aspettative<sup>2</sup>.

Le regioni d'Europa che non saranno in grado di richiamare innovazione e capitale umano conosceranno un inevitabile declino come sta avvenendo nella "terza america" quella dei centri industriali in crisi. Il grado di istruzione di un lavoratore – negli Usa – ha ricadute positive non solo su di lui ma *sull'intera comunità* in cui vive. La ragione è che la presenza in una città di molti abitanti con titolo universitario determina cambiamenti che investono sia la tipologia di lavoro che la produttività del lavoro che si determina. Secondo la tesi di Moretti, per ogni posto di lavoro nell'ambito *high tech* creato in una città, vengono a prodursi altri cinque posti fuori dall'ambito nel lungo periodo.

L'economia basata sul sapere e sull'innovazione ha una tendenza verso *l'agglomerazione geografica*. Città e regioni in grado di attrarre lavoratori qualificati ed imprese innovative tendono ad attrarne sempre di più.

## 2. Quali investimenti per una cultura dell'innovazione

Quali conoscenze, abilità, competenze sono da presidiare attraverso lo specifico educativo-formativo?

Le *skills per l'innovazione* – secondo il Global Report 2014 – possono essere raggruppate in tre categorie generali.

- Le skills basate *sul soggetto*, che rappresentano la sua conoscenza ed il suo *know how* in un particolare campo;
- Il pensiero e la *creatività* incluso le abilità di alto livello e gli "abiti mentali" creativi e cognitivi. Queste competenze includono l'immaginazione e la curiosità;
- Le skills *comportamentali* e sociali, incluso skills come la *self confidence*, l'attitudine alla *leadership* ed al *management*, la capacità di collaborazione e di persuasione.

2 La ricerca è stata sviluppata attraverso un sondaggio sottoposto a lavoratori dipendenti di età compresa tra 18 e 65 anni, impegnati per un minimo di 24 ore alla settimana, in 32 paesi del mondo (dimensione minima del campione 400 interviste per Paese (<http://www.randstad.com/press/research-reports/>)).

Molto terreno si apre, dunque, per interventi formativi che possano focalizzarsi sulle *skills* sopra evidenziate sia a livello di scuola che di università e di formazione continua.

Nel contesto del mondo globalizzato, laddove l'innovazione è il *driver* fondamentale di una crescita di lungo termine, una delle chiavi per il cambiamento nell'educazione è cercare le strade efficaci per equipaggiare le persone con le *skills* richieste per l'innovazione nelle sue diverse forme.

Secondo il Global Report, la ricerca empirica mostra ad esempio che *l'educazione al teatro* ha un positivo impatto sullo sviluppo di alcune *skills* sociali ed emozionali come l'empatia, il pensiero strategico, e quindi dimensioni chiave della comunicazione. Si afferma infatti che i laureati in materie artistiche possono dare un contributo particolarmente significativo al processo di innovazione.

L'economia può riscoprire al suo centro il valore dell'inventività umana, un approccio di *artigianato digitale* che – grazie alla rete – possa generare nuovi interessi, applicazioni e servizi che possono integrare il manifatturiero ed il digitale (Sennett, 2008).

La pedagogia può e deve confrontarsi con il tema del contrasto alle disuguaglianze ed alla fragilità del capitale umano. All'interno del dibattito nato in Siref con amici e colleghi stiamo lavorando ormai da qualche anno sul pensiero di Martha Nussbaum, in particolare sul tema dell'interpretazione dell'approccio alle *capabilities* come possibile ridefinizione dei processi di sviluppo del capitale umano (Alessandrini, 2014a).

### 3. Il capability approach come ridefinizione dell'idea di capitale umano

L'approccio alle capacità di Martha Nussbaum offre un dispositivo teorico rigoroso per comprendere come ridefinire l'idea di capitale umano.

L'eredità culturale alla quale la Nussbaum attinge è quella della filosofia greca antica, *in primis* la lezione socratica ed aristotelica e per gli studi sull'emozione l'approccio neostoico, fino alla riflessione sul sociale mediata dal grande filosofo e pedagogista John Dewey, professore dal 1894 al 1904 nella prestigiosa Università di Chicago.

L'universo culturale della Nussbaum si è arricchito anche grazie al pensiero di studiosi incontrati durante il cammino e che hanno profondamente influenzato il suo pensiero: tra tutti l'economista premio Nobel Amartya Sen a cui la lega una profonda riconoscenza per il lavoro comune sul *capability approach*.

In *“Non per profitto”* (2011), espone la “visione” dello sviluppo umano secondo una valenza che va al di là di un approccio meramente centrato sul Pil. Come può essere interpretato, dunque, nel suo significato più pieno il concetto di “*capability*”, quali dimensioni contenesse e quali fossero gli aspetti più significativi per una possibile teoria educativa di tipo “pedagogico-politico”<sup>3</sup>.

- 3 La Nussbaum (2002) si interroga su quale implicazione di tipo “politico” – nel senso più ampio del termine – possa avere l'idea di un *welfare* centrato sul *capability approach* e sull'educazione come fonte di giustizia sociale. “Un'educazione è veramente adatta alla libertà solo se è tale da formare cittadini liberi, cittadini che sono liberi non grazie alla loro ricchezza o alla loro nascita, ma perché sono in grado di orientare autonomamente la propria razionalità”. Vedasi anche il sito ufficiale HDCA e documenti correlati al link: [www.hd-ca.org](http://www.hd-ca.org).

Dietro al successo ed all'intensa diffusione del pensiero della filosofa di Chicago nel nostro paese ci sono motivi reali e profonde domande di senso: tra queste *la critica ad una visione sostanzialmente economicista dello sviluppo*, una sensibilità sempre crescente al ruolo di nuove prospettive nelle politiche di genere, la consapevolezza del valore di politiche che incentivino i domini culturali, la condivisione dell'esigenza di potenziare *il valore dell'educazione come condizione di giustizia sociale e di contrasto alle disuguaglianze – sempre più crescenti – a fronte del perdurare della crisi economica*.

Nell'opera della studiosa abbiamo potuto, dunque, riscontrare alcuni temi-chiave:

- la fiducia nell'educabilità umana come categoria stessa dell'approccio alle capacitazioni, ovvero prerequisito fondante;
- la visione delle *emozioni* come chiave cognitiva e fonte di giustizia nelle relazioni interpersonali;
- la fiducia nell'etica dell'essere *in relazione* come collante di una società che può definirsi buona e giusta;
- la profonda convinzione nell'approccio alla ricognizione delle condizioni per lo sviluppo umano, dell'esigenza di superamento di un approccio teso al mero utilitarismo razionalistico.

A mio avviso l'opera della studiosa si allinea a quel processo di superamento dell'individualismo economico centrato sulla razionalità strumentale verso un allargamento degli orizzonti della razionalità fondato sul riconoscimento della dignità dell'individuo.

Il *capability approach* (approccio alle capacitazioni) elaborato nelle opere più note della Nussbaum (2002, 2009, 2011, 2012) chiama in causa *tout court* l'intreccio tra due motivi interni all'argomentare pedagogico:

- il tema dell'educabilità umana;
- il tema dello sviluppo e della crescita come autorealizzazione.

L'approccio considera ogni persona come un fine, chiedendosi non tanto quale sia il benessere totale o medio, bensì quali siano le opportunità disponibili per ciascuno (Nussbaum, 2012).

Ma prima di focalizzare il *capability approach* dobbiamo dire qualcosa sul tema dello sviluppo umano (Alessandrini, 2013, 2014b).

Vorrei ricordare il valore significativo dell'*indice dello sviluppo umano* (ISU), secondo cui lo sviluppo di una nazione dovrebbe essere misurato non solo in base al reddito nazionale, com'era consuetudine fare nel passato, ma anche tenendo conto dell'aspettativa di vita e del tasso di alfabetizzazione, della disuguaglianza multidimensionale, delle disparità di genere e la povertà estrema.

Nel 1990, il Programma per lo sviluppo delle Nazioni Unite (UNDP) ha pubblicato il suo primo *Rapporto sullo Sviluppo Umano* (2013), che introduceva l'ISU (Indice dello sviluppo umano).

La premessa su cui si fondava l'ISU, al tempo considerata "radicale", si incentrava sul fatto che lo sviluppo di una nazione dovrebbe essere misurato non solo in base al reddito nazionale, ma anche tenendo conto dell'aspettativa di vita e del tasso di alfabetizzazione, fattori per cui già esistevano dati comparabili per la maggior parte dei paesi. Altri fattori possono essere: a) la disuguaglianza multidimensionale; b) le disparità di genere; c) la povertà estrema.

La tesi che motiva l'approccio allo sviluppo umano è che la crescita economica non agisce *di per sé* migliorando automaticamente la qualità della vita in particolare rispetto a settori cruciali come la sanità e l'istruzione (Alessandrini, 2014c, 2014d).

Martha Nussbaum, nel volume *"Non per profitto"* (2011), dimostra che l'incremento del Pil non agisce direttamente sulla libertà politica: si vedano ad esempio i casi di Cina ed India. O ancora si veda come gli Stati Uniti siano al primo posto come Pil ed al dodicesimo posto rispetto all'ISU<sup>4</sup>.

Nella classifica dei "Top Ten", dopo il podio occupato dalla Norvegia con 0,955 punti (sul massimo teorico di 1), l'Australia (0,938) e gli Usa (0,937), seguono nell'ordine: Olanda, Germania, Nuova Zelanda, Irlanda, Svezia, Svizzera e Giappone. L'Italia si colloca in 25a posizione, preceduta al 20° posto dalla Francia, ma davanti alla Gran Bretagna (28). Il rapporto sullo sviluppo umano si pubblica dal 1990.

L'elemento centrale è la domanda relativa al *come* valorizzare il potenziale delle persone, ovvero le *capabilities* e *perché* quest'azione di sostegno possa essere garanzia di un welfare giusto ed efficace.

Capacità significa dunque sostanzialmente *opportunità di scelta*. Promuovere capacità significa promuovere *sfere di libertà*, ovvero "libertà sostanziali" (Sen, 2000).

Le capacità interne sono i tratti personali, le capacità intellettuali ed emotive, le capacità di percezione e di movimento acquisite grazie all'interazione con l'ambiente.

Le capacità esterne per la Nussbaum sono la somma delle *capacità interne* e delle *condizioni socio-politiche ed economiche in cui possono determinarsi i funzionamenti*.

Le società devono incentivare le capacità interne degli individui attraverso l'istruzione, il sostegno alla cura ed all'amore familiare.

Garantire le dieci capacità (vedi tavola seguente) è condizione necessaria affinché vi sia giustizia sociale.

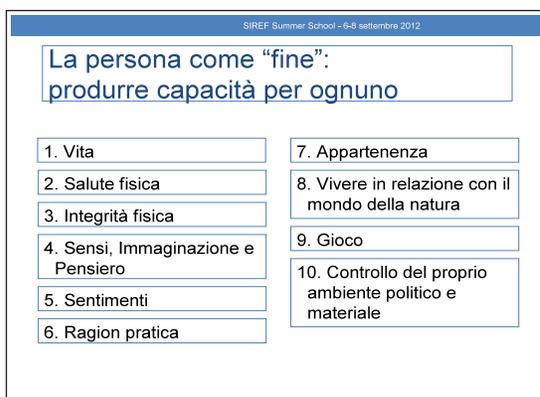


Fig. 1 – Le dieci capacità (Nussbaum, 2002)

4 L'isu è una misura sintetica che valuta il progresso a lungo termine in tre dimensioni fondamentali dello sviluppo umano: l'aspettativa di vita, gli anni di frequenza scolastica e il reddito pro capite in dollari, al tasso costante del 2005, convertiti utilizzando la parità del potere d'acquisto (Ppa) (<http://hdr.undp.org/en/content/human-development-index-hdi>).

Le **capacità** sono diritti essenziali di tutti i cittadini: sono distinte e devono tutte essere garantite e tutelate.

Il rispetto della dignità umana richiede che i cittadini raggiungano un alto livello di capacità, in tutte e dieci le sfere. L'approccio alle capabilities consente, a mio modo di vedere:

- La ridefinizione del diritto all'apprendimento come *diritto allo sviluppo di capability* (Alessandrini, 2014b);
- Il disegno di un *nuovo welfare* in senso attivo (Costa, 2011; Margiotta, 2009; Baldacci, Frabboni & Margiotta, 2012);
- La rilettura delle opportunità strategiche della formazione *al di là del modello liberistico* (Lisbona e SEO).

L'idea di futuro al quale la nostra generazione si è abituata è indubbiamente quella elaborata all'interno di una visione del mondo caratterizzata dalla "modernità solida", dove una progettualità individuale e collettiva consentiva di sviluppare disegni *di lungo termine*. Come ha ben sostenuto Bauman nel volume "*Il demone della paura*" (2014), oggi la volatilità globale dell'economia e la tendenziale scomparsa della società del lavoro si afferma la fenomenologia della paura. Come si esce da questa fenomenologia? È indubbio che occorre allargare il respiro verso il superamento dei confini nazionali, verso un'idea di Europa inclusiva, unica alternativa possibile, ma anche allargare il respiro verso la possibilità di costruire relazioni orientate a valori di condivisione e convivialità. Si può essere *ottimisti rispetto al futuro*? Secondo la teoria dell'ottimismo razionale il mondo uscirà dalla crisi attuale perché i mercati dei beni, servizi ed idee, permettono agli esseri umani di specializzarsi e scambiare i frutti del proprio lavoro con onestà e beneficio di tutti (Ridley, 2013).

In una società, postfordista e postmaterialistica, l'asse su cui si gioca il diritto alla felicità passa dai beni relazionali in alternativa ai beni posizionali. I primi sono basti su vantaggi da relazioni di comunità, reciprocità, fiducia, e cooperazione, mentre i primi sanciscono le disuguaglianze.

L'investimento nell'apprendimento come condizione di sviluppo umano è fonte di contrasto alle disuguaglianze ed è di per sé un *bene relazionale* perché laddove c'è conoscenza c'è relazione e crescita non solo dell'altro ma anche del contesto territoriale e della comunità di persone dove si instaurano i flussi di conoscenza e apprendimento.

Anche le competenze possono essere viste come fattori centrati sulla dimensione relazionale: la perizia tecnica di chi è competente è anche "narrazione", ed è radicata nella comunità (criteri, rituali e regole) ed è rielaborazione continua attraverso il linguaggio.

La consapevolezza della rilevanza dell'agire pratico connesso con la conoscenza e con lo sviluppo della maestria è peraltro cognizione presente tante volte nella storia della scienza: basti pensare al bel libro di Paolo Rossi (1997) *La nascita della scienza in Europa*, quando sostiene che "il libro della natura, l'officina degli artigiani, la sala anatomica vennero più volte contrapposte dal baconiano Robert Boyle, alle biblioteche, agli studi dei letterati e degli umanisti, alle ricerche puramente teoriche" (in Alessandrini, 2014b, p. 17).

## Riferimenti bibliografici

- AA.VV. (2014). *The Global Innovation Index 2014. The Human Factor in Innovation*.
- Alessandrini, G. (2013) (a cura di). *La formazione al centro dello sviluppo umano. Crescita, lavoro, Innovazione*. Milano: Giuffrè Editore.
- Alessandrini, G. (2014a) (a cura di). *La "pedagogia" di Martha Nussbaum. Approccio alle capacità e sfide educative*. Milano: Franco Angeli.
- Alessandrini, G. (2014b) (a cura di). *Apprendistato, Competenze e prospettive di Occupabilità*. Lecce-Brescia: Pensa Multimedia.
- Alessandrini, G. (2014c). *Education and Transition to Work: Promoting Practical Intelligence*, in Gunderson M. & Fazio F. (2014). "Tackling Youth Unemployment". Cambridge: Cambridge Scholars Publishing.
- Alessandrini, G. (2014d). *Shared leadership, practice communities and vocational development of newly recruited teachers*. in Carmo M. (edited by) (2014). "END 2014 – International Conference of Education and Developments. Proceedings". Lisbona (Portogallo).
- Bacon, F. (1641). *Scritti filosofici*.
- Baldacci, M., Frabboni, F., & Margiotta, U. (2012). *Longlife-longwide learning. Per un trattato europeo della formazione*. Milano: Bruno Mondadori.
- Bauman, Z. (2014). *Il demone della paura*. Bari-Roma: Laterza.
- Bianchi, P. (2013). *La rincorsa frenata, L'industria Italiana dall'unità alla crisi globale*. Bologna: Il Mulino.
- Costa, M. (2011). *Pedagogia del lavoro e contesti di innovazione*. Milano: Franco Angeli.
- Margiotta, U. (2009). *Genealogia della formazione. I dispositivi pedagogici della modernità*. Venezia: Libreria Editrice Cafoscarina.
- Moretti, E. (2013). *La nuova geografia dei lavori*. Milano: Mondadori.
- Nussbaum, M.C. (2002). *Giustizia sociale e dignità umana. Da individui a persone*. Bologna: Il Mulino.
- Nussbaum, M.C. (2009). *L'intelligenza delle emozioni*. Bologna: Il Mulino.
- Nussbaum M.C. (2011). *Non per profitto. Perché le democrazie hanno bisogno della cultura umanistica*. Bologna: Il Mulino.
- Nussbaum, M.C. (2012). *Creare capacità. Liberarsi dalla dittatura del Pil*. Bologna: Il Mulino.
- Ridley, M. (2013). *Un ottimista razionale, Come evolve la prosperità*. Torino: Codice edizioni.
- Rossi, P. (1997). *La nascita della scienza moderna in Europa*. Roma-Bari: Laterza.
- Sen, A. (2000). *Lo sviluppo è libertà. Perché non c'è crescita senza democrazia*. Milano: Mondadori.
- Sennett, R. (2008). *L'uomo artigiano*. Milano, Feltrinelli.

## Sitografia

- Dutta, S., Lanvin, B., & Wunsch-Vincent, S. (2014). *The Global Innovation Index 2014. The Human Factor in Innovation*. Disponibile in: [www.globalinnovationindex.org](http://www.globalinnovationindex.org). [Ultima consultazione 15 aprile 2015].
- HDCA. *Human Development and Capability Association*: [www.hd-ca.org](http://www.hd-ca.org). [Ultima consultazione 15 aprile 2015].
- HDCA. *Journal of Human Development and Capabilities*. Disponibile in: <http://hd-ca.org/publication-and-resources/journal-of-human-development-and-capabilities>. [Ultima consultazione 15 aprile 2015].
- HDCA. *Human Development & Capability Debate Series*. Disponibile in: <http://hd-ca.org/human-development-capability-debate-series>. [Ultima consultazione 15 aprile 2015].
- HDCA. *Maitreyee, E-bulletin of the HDCA*. Disponibile in: <http://hd-ca.org/maitreyee-e-bulletin-of-the-hdca>. [Ultima consultazione 15 aprile 2015].
- Randstad (2013). *Randstad Workmonitor*. Disponibile in: <http://www.randstad.com/press/research-reports/>. [Ultima consultazione 15 aprile 2015].
- UNDP (2013). *Rapporto sullo sviluppo umano 2013. L'ascesa del Sud: Il progresso umano in un mondo in evoluzione*. Disponibile in: [http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr2013\\_summary\\_italian.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr2013_summary_italian.pdf). [Ultima consultazione 15 aprile 2015].

UNDP (2014). *Human Development Index (HDI)*. Disponibile in: <http://hdr.undp.org/en/content/human-development-index-hdi>. [Ultima consultazione 15 aprile 2015].

Visco, I. (2014). *Perché i tempi stanno cambiando*. XXX Lettura Del Mulino Bologna, 18 ottobre 2014. <https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/interventi-governatore/integov2014/visco-18102014.pdf>. [Ultima consultazione 15 aprile 2015].

