

## La nuova geografia del capitale umano

di Giacomo D'Arrigo e Luciano Monti

15 settembre 2019

Sommario: 1. Il valore del capitale umano – 2. Investimento UE sulle persone, “Erasmus+” – 3. Programmazione 2013/2020, l’impatto di “Erasmus+” – 4. Capitale umano: l’investimento in Europa, Usa, Asia – 5. *Competition* globale e capitale umano – 6. Conclusioni

### 1. Il valore del capitale umano

Qualche anno fa, a cavallo tra il 2013 ed il 2014, uno dei libri più venduti in America (e non solo) fu quello di un economista americano di origini italiane: "La nuova geografia del lavoro" di Enrico Moretti<sup>1</sup>. Nel testo, ancora molto attuale, il docente dell'Università di Berkeley spiega bene come gli anni iniziali di questo nuovo secolo stanno determinando una nuova "geografia del lavoro" non più generata solo ai costi di produzione e occupazione, ma legata alla capacità (o meno) che hanno i territori di attrarre professionalità istruite ed adeguatamente formate. In una società sempre più tecnologica e professionalizzata, spinta quindi a ricercare personale specializzato, il capitale umano competente - maggiormente pagato, con forti propensioni a movimentare l'economia, aumentare socialità e impegno civico, sviluppare contesti culturali qualificati - è oggi uno dei beni più preziosi che ci siano nel mondo. La sua presenza in una determinata area urbana genera contesti positivi per singoli, ma anche per aziende e comunità che prima e meglio di altri riescono ad accaparrarsi questo elemento di valore. Oggi più che mai.

A differenza che in passato, dove a determinare rapporti di forza economici (e quindi politici) tra Stati e territori erano esclusivamente parametri finanziari, capacità di produzione, forza militare, oggi ciò che anche contribuisce a determinare ricchezza o povertà, sviluppo o recessione, attrattività o isolamento di una realtà, è l'essere aree, città o Paesi, parimenti attenti ai singoli sviluppando politiche di investimento proprio sul capitale umano. La mobilità di persone e aziende è in (gran) parte dovuta alla scelta/possibilità per gli individui di cercare condizioni migliori dove operare e vivere. La mobilità, soprattutto la mobilità di persone preparate e con livelli di formazione superiore, è quindi una delle caratteristiche più importanti della società globalizzata.

Da tanti anni, l'investimento sulla formazione del nuovo capitale umano, i giovani, è uno degli *asset* principali in alcune aree geografiche nel mondo, anche se differentemente realizzato.

---

<sup>1</sup> Enrico Moretti, "La nuova geografia del lavoro", Mondadori 2013.

Usa ed Europa sono da sempre su questa "frontiera" (ancora nel 2018 *Forbes* indica che 15 dei primi 20 atenei del mondo si trovano in questi due continenti) mentre Cina, India e Giappone solo recentemente hanno deciso di rafforzare tale ambito con investimenti massicci nel settore. Le famiglie occidentali, quelle cioè della parte più ricca del pianeta, che possono permetterselo (e spesso anche quelle che non possono, con sacrifici enormi) mandano i loro figli a studiare e formarsi in scuole e università americane ed europee, chi non ha la forza economica per farlo, li indirizza comunque verso atenei di eccellenza del proprio territorio. Stessa cosa e stesso meccanismo per le famiglie della parte emergente del pianeta, cioè cinesi, giapponesi, indiane, africane. Ricchi o meno che si sia, il fenomeno è lo stesso. Per capirne l'ampiezza e la centralità che oggi hanno l'acquisizione di competenze e la formazione, basta leggere il recentissimo "Rapporto sullo sviluppo mondiale 2019"<sup>2</sup>, principale documento di studio del gruppo della Banca Mondiale, che riferendosi indifferentemente a Paesi ricchi e poveri dice: "per stare al passo con i cambiamenti nel mondo del lavoro, l'investimento più sicuro per persone, imprese e Governi, rimane il capitale umano. La stessa sopravvivenza economica dipende dalla competenza di base dell'uomo" indicando quindi due dei tre suggerimenti principali per interventi politici proprio rispetto a questa dimensione: a) investire nell'istruzione per sviluppare competenze cognitive e socio-comportamentali; b) disporre risorse pubbliche in grado di finanziare lo sviluppo del capitale umano e la protezione sociale.

Nel mondo tutti, potendo, spingono i loro giovani verso una formazione ed esperienze formative – scolastiche e non – di livello superiore; con percorsi all'estero se possibile, per poter acquisire più competenze e strumenti per il loro percorso di vita.

## **2. Investimento UE sulle persone, "Erasmus+"**

In questo contesto mondiale, vi è però un aspetto che mette l'Unione Europea sopra tutti e la qualifica rispetto al pianeta: la scelta di dotarsi di politiche (misure strutturate e programmazione pluriennale) ed investire risorse economiche (notevoli) sulle persone, sui giovani, ben oltre la semplice formazione tradizionale e di fare tutto ciò su larga scala, coinvolgendo cioè milioni di persone.

Nel 2017 abbiamo festeggiato i 30 anni del programma più famoso e importante dell'UE: "Erasmus". Si tratta proprio di uno strumento di investimento diffuso sulle persone; che ha funzionato così bene che oggi non solo è quello identificativo dell'Europa unita ma si è evoluto e trasformato allargandosi ad altri settori senza mai perdere di vista il focus sull'apprendimento, sulla formazione, sull'acquisizione di competenze.

Oggi "Erasmus+" è il più grande programma - sia di natura pubblica che privata - di investimento sulle persone che ci sia al mondo<sup>3</sup>. Basta guardare qualche macro-numero a partire dal 1987 ad oggi, quando dopo le battaglie dell'Italiana Sofia Corradi che aprì la strada al riconoscimento degli esami universitari tra Stati, partì col sostegno dell'UE la prima pattuglia di borsisti di soli 3.244 giovani di 11 diversi Paesi. Per capire la forza di impatto che ha sviluppato nel tempo: complessivamente oggi

<sup>2</sup> Banca Mondiale, *Rapporto sullo sviluppo mondiale 2019: cambiamenti nel mondo del lavoro*, 2019.

<sup>3</sup> Regolamento UE 1288/2013 del Parlamento Europeo e del Consiglio dell'11 dicembre 2013.

contiamo 9 milioni di persone di diversi contesti sociali che hanno preso parte al programma (58% sono donne e il 10% sono soggetti con minori possibilità o bisogni speciali. Con riferimento ai soggetti svantaggiati, in valori assoluti per il solo 2017 si parla di 21.000 persone coinvolte, che diventano 67.500 dal 2014 ad oggi)<sup>4</sup>. La forza di Erasmus, per stare a qualche elemento meno noto, racconta anche di 380.000 persone che solo negli ultimi tre anni (2014/2017) hanno beneficiato di una formazione linguistica online<sup>5</sup> e di stime (non ufficiali pubblicate da "Il Sole 24 Ore") di un movimento complessivo di risorse nel solo anno 2014 di circa 247 milioni di euro. Dei soggetti coinvolti nei diversi capitoli del programma, l'80% in possesso di un'esperienza all'estero trova un posto di lavoro entro 3 mesi ed il 72% dei laureati dichiara di aver ottenuto il primo impiego anche grazie all'esperienza all'estero<sup>6</sup> e poi ancora riscontri positivi sia sul miglioramento delle competenze di base sia su quelle linguistiche. Vi è un dato che forse racconta meglio di altri la già citata forza di impatto che in 30 anni ha generato il programma di riferimento dell'UE: a fronte di 9 milioni complessivi di beneficiari, nel 2014 la Commissione Europea indicava che più di 2/3 degli Erasmus aveva conosciuto il proprio partner all'estero e che a partire dal 1987, da queste coppie sia nato 1 milione i bambini<sup>7</sup>. Quest'ultima una "contabilità" poco rilevata nei documenti ufficiali ma che dice molto su coinvolgimento e integrazione realizzati.

Accanto ad "Erasmus+" vi sono poi da considerare anche altri strumenti e programmi come "Creative Europe"<sup>8</sup>, "Europe for Citizens"<sup>9</sup>, "European Solidarity Corps"<sup>10</sup>, "Horizon 2020"<sup>11</sup> e poi ancora l'iniziativa del Parlamento Europeo denominata "Discover UE" avviata nel 2018. Tutti programmi (banalmente: soldi, regolamenti, procedure operative, rendicontazioni) che con diversi approcci e finalità ed in settori differenti, comunque realizzano un investimento sulle persone, le mettono al centro, le arricchiscono (certificando il tutto e fissando quindi una spendibilità professionale di queste esperienze). Una attività complessiva notevole, sia in termini di soldi spesi, sia in termini di capacità di coinvolgimento generato. Insomma, misure che hanno dato centralità ed investimenti sull'uomo, sia come singolo che come aggregato, e che realizzano nel concreto politiche in linea con quello che nel pianeta è oggi proprio l'investimento più remunerativo: quello sul capitale umano finalizzato in arricchimento di competenze, acquisizioni di esperienze, possibilità di miglioramento di *soft skills*. Elementi cioè che completano e servono al talento di tutti per far sì che gli interessi di ciascuno possano essere messi in campo e valorizzati nei singoli percorsi di ognuno.

---

<sup>4</sup> Commissione Europea, *Programma Erasmus+*, Relazione annuale 2017.

<sup>5</sup> *Programma Erasmus+*, Relazione annuale 2017, cit.

<sup>6</sup> Commissione Europea, *Erasmus+ higher education impact study*, Final Report 2019 (relativo agli anni 2014/2018).

<sup>7</sup> Commissione Europea, *Erasmus Impact Study* 2014.

<sup>8</sup> Regolamento UE 1295/2013 del Parlamento Europeo e del Consiglio dell'11 dicembre 2013.

<sup>9</sup> Regolamento UE 390/2014 del Consiglio del 14 aprile 2014.

<sup>10</sup> Regolamento UE 1475/2018 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 2 ottobre 2018 che modifica i Regolamenti UE 1288/2013 e 1293/2013.

<sup>11</sup> Regolamento UE 1290/2013 del Parlamento Europeo e del Consiglio dell'11 dicembre 2013.

### 3. Programmazione 2014/2020, l'impatto di "Erasmus+"

La relazione della Commissione Europea sulla "valutazione di medio termine del Programma Erasmus+ 2014/2020"<sup>12</sup> redatta con riferimento agli anni che vanno dal 2014 al 2017 (quelli cioè già completamente "chiusi" e rendicontati dai singoli Stati a Bruxelles), ci permette di entrare più nel dettaglio analizzando lo specifico di dati e cifre dell'ultimo quadriennio del programma 30ennale con una finestra altresì anche sull'impatto di lungo periodo di diversi altri programmi precedenti attivi nel periodo 2007/2013. Si tratta di un riscontro vero, che ha visto oltre 1 milione di risposte al questionario di indagine e riscontro pervenute da tutte le parti interessate con dimensioni, localizzazioni e ruoli diversi, offrendo così una fotografia reale sull'andamento del programma e sulle sue performance, utile a capire il senso di marcia delle attività e supportare quindi una riflessione che superi numeri e grafici proiettandosi nella realtà. Per stare agli spunti più interessanti, innanzitutto emerge che "Erasmus+" ha procedure, scadenze, vincoli, obiettivi e risorse che determinano una "forza" su scala continentale unica: nessuno, neanche la ricca Germania, in Europa avrebbe tale forza organizzativa e finanziaria e nessuno fuori dall'Europa ha scelto di mettere in campo una iniziativa del genere per sostanza ed effetto. Una forza che non è coercitiva ma di alto condizionamento/orientamento che non produce solo i risultati attesi ma qualcosa in più che sta fuori dai regolamenti e dalle relazioni: nella sua attuazione infatti, "obbliga" (o aiuta, dipende dai punti di vista) gli Stati aderenti all'UE a "modernizzare e migliorare i loro sistemi di istruzione e formazione nonché le loro politiche in materia di gioventù e sport, rinforzandone il ruolo di fattori propulsivi per la crescita"<sup>13</sup>; sviluppa una omogeneizzazione delle azioni dei singoli Stati rendendo più simili tra loro le politiche e gli interventi e quindi più percepita l'Europa che emerge come collettivo e come luogo forte di crescita personale. Ha insomma un impatto positivo su formulazione e su attuazione globale di politiche in materie diverse ma tutte riguardanti le persone e il loro arricchimento, contribuendo ad offrire un profilo sempre nuovo e sempre più omogeneo del Vecchio Continente in un mondo che più si globalizza più vede emergere come principali protagonisti le grandi realtà regionali.

Dal 2014, in meno di 3 anni di attuazione della programmazione in corso, sono già state circa 1,8 milioni le persone coinvolte in attività di mobilità realizzando miglioramento di formazione e crescita di competenze; in questo contesto più di 240.000 organizzazioni hanno partecipato a progetti di cooperazione tra realtà di Paesi diversi, di vantaggio per singoli e integrando gruppi sociali, unendo differenti nazionalità. Con riferimento ai discenti (studenti, apprendisti, volontari, giovani) per quel che riguarda l'efficacia "i programmi hanno avuto effetto positivo sull'acquisizione di abilità e competenze" realizzando ciò in diverse modalità. Per stare al concreto, innanzitutto migliorando la possibilità di trovare un impiego abbreviando del 13% circa il tempo di transizione istruzione/lavoro; secondariamente con l'aumento della propensione a studiare all'estero (+31%); a seguire poi, con lo sviluppo di competenze linguistiche (+7%) sino ad arrivare a spingere per il

<sup>12</sup> Commissione Europea, *Valutazione di medio termine del programma Erasmus+ (2014-2020)*, Relazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni, del 31 gennaio 2018.

<sup>13</sup> Commissione Europea, *Valutazione di medio termine del programma Erasmus+ (2014/2020)*, cit.

completamento o ripresa degli studi abbandonati (+2%). In generale chi ha partecipato ad "Erasmus+" nei diversi capitoli che comprende, ha sviluppato un maggiore comportamento sociale/civico positivo e generato la sensazione di "sentirsi europei" (+19% rispetto ai non partecipanti al programma). Sempre in tema di efficacia, ma dal coté dei professionisti del settore (insegnanti, formatori, animatori giovanili, personale) che hanno incrociato questa esperienza, la partecipazione si è tradotta in sviluppo professionale sia in termini di maggiori opportunità di creare/stare in reti (+22%), sia in termini di maggiore utilizzo delle risorse digitali (+5%), due indubbi vantaggi che arricchiscono la formazione personale in un mondo sempre più connesso. Per tutti i fruitori, beneficiari o professionisti del settore che siano, cresce del 23% rispetto alle programmazioni dei settenni precedenti, la cooperazione intersettoriale tra misure e programmi diversi sviluppando crossettorialità, pluralità di competenze e flessibilità<sup>14</sup>.

"Erasmus+", oggi come 30 anni fa si conferma non un semplice bancomat per andare qualche mese all'estero, ma uno strumento utile a migliorare sé stessi, la propria istruzione, le competenze ed al tempo stesso a "conoscere il mondo" per capire e mettere la realtà all'altezza degli occhi con un unico strumento che è di apprendimento e di inclusione (sociale, economica, politica) su una scala diffusa che altre realtà del globo non riescono a raggiungere.

Questi numeri, ma anche l'esperienza empirica fatta dai riscontri che ciascuno di noi ha quando entra in contatto con persone che "hanno fatto l'Erasmus", ci confermano quindi che l'UE, con diverse misure ha realizzato e realizza, il più grande programma di investimento su persone a cui si faceva riferimento prima.

#### **4. Capitale umano: l'investimento in Europa, Usa, Asia**

I numeri e le riflessioni appena raccontate, descrivono l'esperienza passata o in corso del programma UE. Vi è però un futuro prossimo a cui si sta lavorando e che prospetta elementi altrettanto positivi se non addirittura migliori. Per stare a quel che già si sa, il riferimento più facile è alla proposta per il nuovo programma "Erasmus" (riprende il brand tradizionale senza il "+") che per gli anni 2021/2027 prevede un investimento complessivo di oltre 30 miliardi di euro nei diversi capitoli (circa il doppio di quello attualmente in corso), con l'obiettivo di fornire opportunità e coinvolgere in esperienze di mobilità e apprendimento almeno 12 milioni di persone, rivolgendosi ai tradizionali settori di istruzione, formazione professionale, università, giovani e sport, e ampliando con riferimento a particolari attività in ambiti nuovi come cambiamento climatico e robotica. Nel macro-dettaglio della Commissione, la proposta<sup>15</sup> prevede: 25,9 miliardi di euro per l'istruzione e la formazione, 3,1 miliardi di euro per i giovani e 550 milioni di euro per lo sport. Documentazione e risorse sono inserite nella bozza del nuovo bilancio europeo e della nuova programmazione settennale che nei prossimi mesi dovrà essere votata dall'Europarlamento. La stessa documentazione che, in linea con quanto già realizzato oggi, prevede: monitoraggio e rendicontazione per le spese; meccanismi di valutazione e certificazione di risultati

<sup>14</sup> Commissione Europea, *Valutazione di metà termine del Programma Erasmus+ (2014/2020)*, cit.

<sup>15</sup> Proposta del quadro finanziario pluriennale 2021/2027 formulata dalla Commissione UE il 2 maggio 2018.

dell'apprendimento (formale e non formale); la convalida su scala continentale di quanto acquisito grazie alle misure di "Erasmus+" con un "effetto moltiplicatore" di portata globale riguardante i meccanismi per il riconoscimento reciproco delle qualifiche tra Europa e Paesi partner.

Guardando in controluce impostazione e impegni della nuova programmazione, si conferma una misura che esprime una rinnovata ambizione non soltanto legata a rafforzamento e definizione di una identità europea con strumenti concreti ma anche l'obiettivo di aumentare platea dei beneficiari e impatto delle politiche di investimento sulle persone.

La scelta di un impegno così poderoso è sicuramente un fatto positivo sotto il profilo dell'investimento economico ma forse ancora di più lo è sotto il profilo culturale e politico di allocare una posta di risorse così alta proprio sull'attività di e per singole persone. Così come ha forte valore che questa scelta venga fatta adesso, in questa fase difficile dell'UE. Nel momento in cui l'Europa sembra smarrire sé stessa ed in cui tanti giovani – italiani e continentali – sembrano non trovare la strada della loro vita, chiedere alle nuove generazioni di investire sul loro talento mettendo però a loro disposizione anche le adeguate risorse, è un segnale di grande fiducia e di grande realismo che diventa di sistema quando impatta su 27 (28?) Stati e centinaia di milioni di persone.

Su questo terreno l'Europa definisce una parte della sua identità e la propria portata da potenza culturale globale, che sceglie di usare *soft power* nel proporre agli altri una propria visione del mondo e di valori, e riconferma la centralità dei singoli come proprio *asset* di riferimento. Nella realtà globalizzata moderna le occasioni di mobilità e scambio con l'estero valgono almeno quanto la laurea (chi le fa aumenta del 14% la possibilità di trovare lavoro)<sup>16</sup> e sostenendo tale impostazione l'UE contribuisce a posizionare i giovani (e non solo) europei nella sfida mondiale con gli strumenti necessari per la loro formazione e per l'acquisizione di competenze. Il riscontro pratico di tale impostazione è dato anche dall'analisi "*Erasmus Impact Study*" (Eis) realizzata nel 2014 dalla Direzione Educazione e Cultura della Commissione Europea<sup>17</sup> che tra le altre cose, valuta "l'impatto della mobilità internazionale" (programma "Erasmus" e non solo). Obiettivo dello studio, tra gli altri, è quello di valutare il livello di "impiegabilità" di quanti hanno partecipato a programmi di mobilità continentali, intervistando non solo loro ma anche i datori di lavoro e varie altre figure coinvolte nella gestione territoriale del programma Erasmus: l'80% dei partecipanti e l'85% dei datori di lavoro ritiene molto importanti le *soft skills* acquisite all'estero; il 92% dei datori di lavoro ricercano competenze trasversali oltre che la conoscenza del proprio settore. E poi ancora maggiore capacità imprenditoriale, di lavoro di squadra, comunicative e svolgimento di incarichi di maggiore responsabilità perché già "misurati" nel concreto non solo sul versante delle competenze ma anche con la responsabilizzazione, la determinazione, la conoscenza di contesti diversi da quello del proprio Paese di riferimento.

L'Osce identifica il "capitale umano" con "le conoscenze, le abilità, le competenze degli individui che facilitano la creazione di benessere personale, sociale ed economico"<sup>18</sup>. Non è dunque definito dai soli tratti individuali innati o dalla

<sup>16</sup> Almalaurea, *Indagine Almalaurea 2018 su profilo e condizione occupazionale dei laureati*, 2018

<sup>17</sup> Commissione Europea, *Erasmus Impact Study*, direzione Educazione e Cultura 2014.

<sup>18</sup> Osce, *Human Capital: how what you know shapes your life*, 2007.

formazione scolastica che ciascuno realizza, ma anche dalle esperienze singolarmente prodotte e accumulate sin da giovani. Tutto ciò nella dimensione globale acquisisce sempre più peso e valore e differenzia i territori e le realtà che per tempo si muovono nel potenziare l'internazionalizzazione delle proprie organizzazioni ed aziende e "preparando" con i giusti percorsi i cittadini davanti a scenari nuovi. Per questi motivi, investimento sul talento, supporto alle persone e attenzione al capitale umano, sono aspetti che nel mondo stanno sempre più determinando la differenza tra aree urbane e Paesi in cui la qualità della vita e del lavoro sono migliori o peggiori. Aspetti che determinano crescita e miglioramento o il loro opposto e l'Europa è il luogo al mondo in cui questo investimento/supporto/attenzione si realizza in maniera strutturata e diretta per numeri ampi a partire dalla classe anagrafica dei giovanissimi (il capitolo "Gioventù" di "Erasmus+" si rivolge già alla platea di quanti hanno compiuto 13 anni) ed in maniera indiretta che con programmi rivolti ad insegnanti e formatori (es: "Comenius") che impattano comunque su giovani.

Per dare uno sguardo alle zone economicamente più attrezzate del mondo, non c'è un termine di paragone con nulla di simile. In Usa sono pochissime e dimensionate le iniziative (non veri e propri programmi strutturati) pubbliche federali che investono sulle persone, molto più spazio e strumenti vi sono a livello di singoli Stati o di città ma si tratta di percorsi prevalentemente tarati solo su due binari: la formazione professionale, i fabbisogni delle imprese. In generale il punto focale del sistema statunitense ruota intorno alle imprese più che sulla centralità del capitale umano. Per cultura generale ed impostazione del sistema, il pubblico non realizza investimenti e programmi ma lascia a privati l'iniziativa ed ai singoli atenei la libertà di regolarsi come meglio ritengono. L'attenzione maggiore è finalizzata ad un obiettivo che ha un focus diverso da quello europeo, non il carattere "universale" e diffuso della formazione e supporto a tutti i singoli, ma targhettizzato rispetto alle necessità di un dato territorio e soprattutto di privati (in un meccanismo che, vuoto per pieno, è: aiutiamo/sosteniamo l'impresa "x" perché se cresce aiuta la nostra economia e avvantaggia la nostra comunità) rispondendo così più a esigenze del mercato locale che ad una visione globale. In questo sistema gli elementi tipici del mercato del lavoro e del sistema produttivo sono la completa mobilità di imprese e lavoratori ed una estenuante *business recruitment competition* tra governi locali, regionali e statali discapito dell'attenzione all'investimento sulle persone. Emblematico ed esemplificativo in tal senso è il caso dell'accordo tra *Amazon* e la città di Washington per la localizzazione del nuovo centro direzionale e logistico, accordo che tra le altre cose prevede un impegno a sviluppare formazione e aggiornamento nel settore tecnologico per oltre 25.000 lavoratori; lo Stato della Virginia non riesce a produrre tutti questi laureati e per colmare questa mancanza, nell'intesa tra istituzioni pubbliche e azienda privata, sono previsti: fondi, sgravi, bonus e defiscalizzazioni della città di Washington e dello Stato della Virginia che supportano finanziariamente l'apertura di un apposito (e specifico) campus finalizzato (solo) alla forza lavoro coinvolta nelle attività del big della distribuzione mondiale. Come detto, il focus è sul capitale umano ma in modo indiretto perché propedeutico a servire le imprese che così portano ricchezza e lavoro ad un determinato territorio, linea che si ritrova nella parole di Stephen Moret – presidente e CEO del *Virginia Economic Development Partnership* (VEPD), che ha seguito la definizione dell'accordo con *Amazon* – che ha spiegato come "il nostro successo nella crescita del settore tecnologico sarà

inestricabilmente legato al nostro successo nello sviluppo, nell'attrazione e nel mantenimento di talenti tecnologici di livello mondiale"<sup>19</sup>. Tale impostazione (centralità dell'impresa e non dei singoli) ha però dei limiti economici che sono stati analizzati da Matthew D. Mitchell e Tamara Winter che hanno evidenziato come "Stati e autorità locali hanno adottato incentivi mirati ad attivare le imprese. Invece di abbassare le aliquote fiscali per tutti o migliorare l'ambiente normativo per tutti, gli incentivi mirati privilegiano determinate aziende attraverso riduzioni fiscali, sussidi in denaro, prestiti, garanzie sui prestiti" ed ancora i due studiosi hanno notato come "i costi degli incentivi aziendali sono sostenuti dai contribuenti che finanziati tali sussidi e riduzioni fiscali e ogni incentivo per l'azienda ha un costo per tutti"<sup>20</sup>. Sul punto della valenza o meno del sistema di aiuti alle imprese (e non di investimento sul capitale umano) vi è da citare anche lo studio di Timothy Bartik, economista dell'istituto *W.E Upjohn* del Michigan che ha analizzato nel dettaglio il sistema degli incentivi aziendali (con uno studio che ha coinvolto 47 città in 33 diversi Stati, rappresentanti il 92% del PIL degli Stati Uniti, per 45 diversi settori negli anni tra il 1990 e il 2015) e messo in evidenza come oltre ad essere costosi, non mirati né monitorati, questi non siano l'elemento davvero determinante per l'attrazione di investimenti. Con riferimento all'aspetto della formazione delle persone, nel commentare il proprio data base (oggi preso a riferimento da numerosi studiosi, università e centri di ricerca), Bartik dice che "gli incentivi sono ancora troppo largamente forniti a molte aziende che non pagano salari alti, non forniscono molti posti di lavoro e probabilmente non produrranno ricerca. Troppi incentivi sacrificano la base imponibile. Troppi incentivi sono rimborsabili e senza limiti di budget reali. Gli Stati destinano relativamente poche risorse agli incentivi che sono servizi, come la formazione professionale personalizzata. Tali servizi potrebbero invece essere più convenienti per la crescita"<sup>21</sup>. Su questo è da registrare anche un "nuovo" orientamento che man mano sembra farsi strada e che Fabrizio Fasulo, direttore del *Center for Urban and Regional Analysis (CURA)*<sup>22</sup>, della Virginia Commonwealth University, nota come le imprese nelle loro decisioni di localizzazione produttiva, oggi siano molto più interessate ai cosiddetti incentivi sistemici che alla riduzione del loro carico fiscale per un certo numero di anni. È da notare come tra gli incentivi sistemici che CURA ha identificato primeggiano senz'altro i programmi di formazione professionale e le sinergie tra i contesti regionali, università e *community college*<sup>23</sup> locali, sinergie finalizzate allo sviluppo di competenze e profili professionali che rispondano alle esigenze di una determinata impresa o *cluster*<sup>24</sup>. Infine, rispetto al

<sup>19</sup> Dian Schaffhauser, "New Virginia Tech Campus to Boost CS Grads", *campustechnology.com* 5 maggio 2019

<sup>20</sup> Matthew D. Mitchell e Tamara Winter, "The Opportunity Cost of Corporate Welfare", *Mercatus Center, George Mason University*. Maggio 2018.

<sup>21</sup> Tim Bartik, "Panel database incentivi e tasse" con banca dati, rapporto, mappe e ricerca correlata, pubblicato e consultabile sul sito dell'istituto "W. E. Upjohn Institute".

<sup>22</sup> CURA è il centro studi della *Virginia Commonwealth University* specializzato nei servizi di ricerca e consulenza economica per enti locali, regioni, Stati e no-profit con particolare riferimento all'analisi delle realtà della costa est degli Stati Uniti.

<sup>23</sup> Nel sistema americano i *Community College* sono centri di educazione terziaria (post-diploma) alternativi alle più costose università. Permettono di approfondire la propria preparazione e di ottenere minilauree o certificati professionali immediatamente spendibili nel mondo del lavoro.

<sup>24</sup> Con riferimento al punto, editi da CURA, in particolare si vedano tra gli altri: "City of Gaithersburg (MD), *Visioning Exercises Data Analysis*" del febbraio 2019 e "Business Climate Competitiveness



modello americano<sup>25</sup>, vi sono anche altri aspetti da richiamare oltre quello già accennato (non preparare tutti per "la corsa della vita"), vi è infatti anche lo specifico del fatto che destinando risorse pubbliche ai privati sotto forma di incentivi fa spostare imprese ma con il paradosso che in molti casi si tratta di stabilimenti e attività che si muovono da un territorio all'altro degli Stati Uniti in un gioco che complessivamente rischia di essere a somma zero. Capita che questo investimento, in particolare quando non si tratta di sovvenzione per la nascita di nuove imprese e strutture, produca poca occupazione e poca nuova formazione per accrescere le competenze del personale, tantomeno politiche che danno priorità alle persone ma supporto all'iniziativa privata. Per completare la veloce panoramica su scala mondo, anche in Asia non vi è nulla di simile all'esperienza europea ed i programmi che più si avvicinano ad "Erasmus" altro non sono che scambi basati su rapporti bilaterali e piccoli network (chiusi) scuola/università ma nulla di istituzionalizzato né di impatto organizzato in modo strutturale. Intorno agli anni 2007 e 2008 circa, in Giappone il Governo aveva ipotizzato un "Asian Erasmus" e si era anche realizzato un dibattito tra studiosi su una misura simile a quella europea da sviluppare nella terra dell'imperatore e poi "collegasse" atenei e centri di ricerca dell'Asia, proprio prendendo ad esempio il Vecchio Continente, ma poi superato uno scambio di opinioni tra studiosi e opinionisti su possibilità/funzionalità/operatività dello strumento, non se ne fece nulla.

In maniera laica, non si tratta qui di dare un giudizio su migliore o minore validità di un modello piuttosto che di un altro – il sistema statunitense pur non avendo un protagonismo del settore pubblico rispetto al capitale umano, ha comunque grande capacità di "far crescere" le competenze dei propri giovani e generare forte mobilità – ma di fotografare l'attuale condizione di diverse realtà. In sostanza è evidente che le zone ricche o economicamente emergenti del pianeta (Usa, Cina, Giappone, India), non hanno un piano strutturato di investimento sulle persone su larga scala. L'Europa sì ed anche per questo, seppur tra tanti suoi limiti, errori e mancanze, è percepita come una delle parti del mondo in cui vi è grande attenzione per i singoli.

## 5. Competition globale e capitale umano

Il rapido sguardo su come il mondo si rapporta ad uno dei temi più importanti dei nostri tempi, l'investimento su persone e capitale umano, assegna ancora più valore alla scelta europea. Come già detto, numeri e risorse concrete, ma più ancora la consapevolezza delle istituzioni continentali di rivolgersi ad una platea larghissima e dare strumenti e chance accessibili a tutti gli europei. D'altronde è stato proprio il sociologo tedesco naturalizzato britannico, Ralf Dahrendorf, a parlare delle "chance di vita" come dell'insieme di diritti civili e opportunità di benessere accessibili a tutti

---

*Analysis, Richmond*" rapporto confidenziale del 2018, entrambi i lavori di Fabrizio Fasulo, Sarin Adhikari e Michael MacKenzie. "Culpeper Downtown Enhancement Strategies", del 2015 di John Accordino e Fabrizio Fasulo.

<sup>25</sup> Una recente analisi utile a capire l'impostazione di sistema Usa è quella di Joseph Parilla e Sifan Liu "Examining the local value of economic development incentives", realizzata nel marzo del 2018 per il *Metropolitan Policy Program* dell'autorevole centro di ricerca Brookings Institute di Washington, qualificato dalla rivista *The Economist* come "forse il più prestigioso think-tank d'America".

e identificate come la libertà "più rilevante"<sup>26</sup>. Ecco, con "Erasmus+" ed altre misure, l'Europa realizza (prova a realizzare) proprio una parte di queste libertà per tutti.

Che questo ambito abbia acquisito un rilievo particolare nel mondo non lo testimoniano soltanto studi, ricerche, analisi, ma anche la centralità che ha assunto nell'economia globale. Tanto che è iniziata una vera e propria competizione "all'accaparramento" del capitale umano (preferibilmente istruito). La società americana di consulenza e gestione globale A. T. Kearney ha indicato proprio la formazione del capitale umano (insieme ai seguenti altri parametri: attività economica; circolazione delle informazioni; offerta culturale; ruolo politico) come area di interesse utile a definire l'indice di competitività globale delle grandi metropoli, il *Global Cities Index*<sup>27</sup>. La valorizzazione di questo particolare capitale è divenuta ormai stabilmente un parametro da valutare con riferimento allo sviluppo dei territori. Su questo terreno si è cimentata anche l'Europa che ha istituito il *Desi (Digital Economy and Society Index)*, l'indicatore che misura il livello di attuazione dell'Agenda Digitale di tutti gli Stati membri, costruito con l'individuazione di cinque indicatori: connettività, uso di internet, integrazione della tecnologia digitale, servizi pubblici digitale e, appunto, capitale umano/competenze che nello specifico misura il livello di conoscenza/capacità di *skills* necessarie a trarre vantaggio dalle possibili offerte della società digitale. Analizzando i documenti di riferimento<sup>28</sup>, si notano due aspetti: a) la conferma del valore dato a investimento/coinvolgimento/misurazione che ha il parametro del capitale umano; b) la situazione stazionaria rispetto al tema delle competenze digitali (57% degli europei possiede quelle di base), agli esperti Ict (3,7%), laureati in materie scientifiche (Stem, 19% ogni mille persone): rispetto al 2016 i dati sono migliorati di poco. In tal senso con realismo, la Commissione scrive come "Sia il lavoro predisposto da A. T. Kearney che quelli della Commissione Europea, vanno ormai positivamente consolidando la consapevolezza che l'investimento sulle persone, la qualità della loro formazione, l'importanza che assumono nei processi decisionali le competenze acquisite, siano ormai valori da considerare e determinanti. Tra i diversi indicatori sull'attrattività delle città mondiali, contano quindi tante cose, ma sempre più centrale è il tema delle politiche di investimento sulle persone che fanno/permettono/generano le metropoli. Coinvolgere le persone e offrire una condizione sociale e territoriale di miglioramento per loro stessi e loro "ambizioni" è ormai un *plus* che differenzia non poco ruolo e "corsa" di aree urbane e Paesi nella sfida globale.

Non è sbagliato parlare di "accaparramento" perché come ogni "merce" anche questa rischia di deperirsi e ciò ha determinato l'avvio di una *competition* tra le metropoli per recuperare e trattenere capitale umano ed in particolare giovani. Soprattutto in un'epoca in cui è forte il fenomeno delle migrazioni, "accaparrarsi" i giovani più formati è di gran lunga preferito. Due elementi nel dettaglio contribuiscono a questa "ricerca": a) l'esaurirsi, nel mondo, della transizione aree rurali/aree urbane con sempre meno giovani che arrivano in città ed una sempre più

<sup>26</sup> Ralf Dahrendorf, *La Libertà che Cambia*, Laterza 1994.

<sup>27</sup> A. T. Kearney, *Global Cities Report*, 2018.

<sup>28</sup> Commissione Europea, *Relazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle Regioni*; 2017, settima relazione sulla coesione economica, sociale e territori e Commissione Europea, *Documento di riflessione sulla gestione della globalizzazione*, 2017.

forte propensione (fortunatamente) all'invecchiamento; b) il fatto che nel pianeta, entro il 2050 oltre il 68% della popolazione vivrà in grandi città<sup>29</sup> (anche se è concreto il rischio che siano presenti nelle meno giovani adulti di oggi). Il combinato disposto di questi due elementi sta man mano aumentando proprio la competizione tra i territori per attrarre talenti, persone. Una competizione, prevalentemente tra metropoli, finalizzata a recuperare giovani energie preparate e qualificate, disposte a localizzarsi dove ci siano occasioni di crescita e miglioramento. Anche per questo, le città globali stanno man mano diventando soggetti di attrazione per singoli e non di tutto il globo, generando al loro interno un cosmopolitismo concreto che vive più ancora che dentro i confini degli Stati. Il ruolo che possono svolgere (anche) le città come soggetti su cui far leva proprio per il miglioramento complessivo della condizione generale diffusa, in particolare dei più giovani, rispetto ai temi della centralità dell'acquisizione delle competenze e centralità del capitale umano, è quello individuato dall'Onu (Organizzazione di Stati!) con l'adozione di "Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile" ed i relativi 17 obiettivi indicati<sup>30</sup>; in particolare, con riferimento ai punti 8.5 ("raggiungere la piena e produttiva occupazione ed un lavoro dignitoso per tutte le donne e gli uomini, anche per i giovani e le persone con disabilità, e la parità di retribuzione per un lavoro di pari valore") e 8.6 (che prevede come entro il 2030 dovrà essere ridotta "sostanzialmente la percentuale di giovani disoccupati che non seguano un corso di studi o che non seguano corsi di formazione". Per entrambi questi due target una certa responsabilità è affidata alle città e, per dirla con Luciano Monti e Roberto Cerroni, "la strategia suggerita è quella di rendere il polo cittadino maggiormente inclusivo, competitivo e attraente" e ancora, "far valere il ruolo aggregante ed identitario del polo urbano di riferimento di un dato territorio"<sup>31</sup>. Una delle sfide future delle città si giocherà quindi sempre più sulla loro capacità di determinare condizioni che richiamano persone con competenze qualificate, diventando così sempre più snodi chiave per flussi di singoli, tecnologie, merci. Monti e Cerroni individuano lo svolgimento di questo ruolo facendo riferimento alla "terza via" per le città (in particolare europee) che veda "nella costituzione di poli di sviluppo locale, un modello capace di attrarre dalla cintura extraurbana della metropoli e contemporaneamente integrarsi e svilupparci insieme alle piccole comunità di cui è il centro economico, sociale e culturale di riferimento"<sup>32</sup>.

In questo contesto l'Europa si determina come prima "agenzia formativa" del pianeta proprio per le misure che ha scelto di mettere in campo e con le caratteristiche descritte (investimento notevole di risorse e rivolto ad una platea diffusa) con il risultato di qualificare e potenziare le proprie nuove generazioni. Ciò, anche con un messaggio positivo riguardo al futuro: puntare sul talento aiuta il Vecchio Continente a ritrovare la strada smarrita della fiducia in sé stessa, perché dice ai propri giovani, ed a quelli che dall'esterno ci guardano: "crediamo in voi e puntiamo le nostre

<sup>29</sup> Onu, *World Urbanization Prospect 2018*, Dipartimento di economia e affari sociali delle Nazioni Unite.

<sup>30</sup> Organizzazione delle Nazioni Unite, *Risoluzione adottata dall'Assemblea Generale il 25 settembre 2015. Trasformare il nostro mondo: l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile*. Assemblea Generale, sessione del 21 ottobre 2015.

<sup>31</sup> Luciano Monti e Roberto Cerroni, "Le città del futuro: la terza via possibile tra smart cities e smart villages", in *Amministrazione in Cammino* 15 luglio 2015.

<sup>32</sup> Luciano Monti e Roberto Cerroni, "Le città del futuro: la terza via possibile tra smart cities e smart villages", cit.

risorse". Se oltre a questo tipo di scelta, si considerano anche: la presenza di un welfare state diffuso e forte e l'attenzione ai diritti della persona (nessuno degli Stati aderenti ha la pena di morte nel proprio ordinamento), ecco che l'UE definisce il profilo di una realtà che mette al centro, tutela e valorizza l'investimento sulle persone.

## 6. Conclusioni

Con "Erasmus+" l'Europa investe sui giovani, e lo fa ciclicamente ad ogni nuova generazione (il programma è attivo da più di 30 anni modellandosi alla realtà ed ampliandosi a nuovi settori senza mai perdere la propria originalità). Dal 1987 ha sempre più e costantemente allargato la propria platea di beneficiari anche se rispetto al numero di soggetti potenzialmente interessati, i giovani partecipanti (o che lo hanno già fatto) sono ancora una minoranza e, nonostante ciò ad oggi questa parte del globo è quella maggiormente istruita e formata e nessun altro Paese o organizzazione di Stati ha scelto di avviare un programma simile. Le geografie economiche, politiche e militari ci portano lontano e non vedono la centralità dell'Europa. Centralità che invece diventa di primo piano quando si tratta dei temi appena trattati ed in particolare dell'investimento sulle persone. Nella geografia del capitale umano il nostro continente è un polo di riferimento globale.

Istruire, formare, acquisire competenze, dare una bussola di conoscenze per muoversi nel mondo di oggi e fare tutto questo offrendo un approccio globale. La scelta di investire sul capitale umano dei giovani è il miglior investimento che possiamo fare per l'Europa, per i singoli Paesi e per le nuove generazioni. Oggi importante non è tanto definire l'identità dei giovani (di volta in volta incasellata e rinominata in formule semplicistiche come "generazione x", "z", ecc. con tanti stereotipi che provano a descrivere un "mondo" enorme che invece ha occhi, idee e sogni sempre nuovi) ma permettere a loro di ridefinirla man mano che cambia il contesto, ruolo, necessità.

Nell'assenza di valori durevoli nella nostra società, la possibilità di avere il valore di sapersi muovere nel mondo è forse una delle cose più importanti che possiamo fare per loro.