

RASSEGNA STAMPA

**CONOSCERE
LA BORSA**



Ritagli stampa ad uso esclusivo del destinatario

I contenuti degli articoli appartengono ai legittimi proprietari.

Materiale selezionato ad uso didattico



CHE COSA E' IL LAVORO :

L'articolo 1 della Costituzione della Repubblica Italiana recita:

**« l'Italia è una repubblica
democratica fondata sul lavoro »**

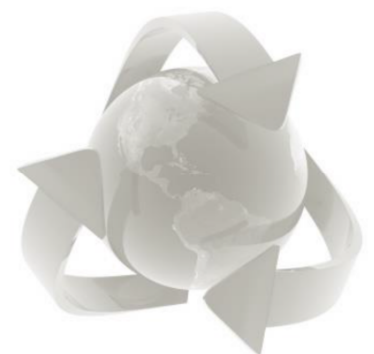
Etimologicamente il termine lavoro riporta al latino “*labor*” ovvero fatica.

Il **lavoro**, è un'attività produttiva che implica il dispendio di energie fisiche e intellettuali per raggiungere uno scopo prefissato, in generale per procurare beni per vivere o altri tipi di beni.

Nel linguaggio corrente, l'attività lavorativa viene esplicitata con l'esercizio di un mestiere o di una professione e ha come scopo la soddisfazione dei bisogni individuali e collettivi.

Come già per altri argomenti trattati in passato da questa Rassegna Stampa, partendo dalla dissertazione del termine, si propongono articoli e riflessioni per approfondire che cosa succede nel mondo e generare argomenti di discussione da sviluppare in classe.

“Temi alternativi”, ma di sicuro interesse ed effetto sugli studenti, ovvero una dissertazione su come la GENERAZIONE.2.0 deve iniziare ad approcciare culturalmente il futuro che li aspetta.



Le idee della ripresa

STRATEGIE PER TORNARE A CRESCERE

In percentuale
 La disoccupazione
 giovanile in Italia
 ha raggiunto livelli
 record oltre il 40%

40 Fra 15 e 24 anni. «I giovani rischiano di essere l'anello debole di un contesto in cui le imprese si scontrano con mali strutturali»

Il capitale (umano) nel XXI secolo

Bisogna riqualificare i senior e creare un nuovo rapporto con gli junior

di **Paolo Bricco**

Giovani, alla ricerca di un lavoro. E, attraverso il lavoro, non solo di un reddito. Che già - al giorno d'oggi - non è poca cosa. Attratti anche da una esperienza emotiva e culturale. In fondo, consapevoli che lavoro significa identità. Sono i "ragazzi della crisi". La parte più qualificata e brillante. Il mercato del lavoro sta sperimentando un profondo rivolgimento. Il piano inclinato delle condizioni generali della nostra economia si sta intersecando con la graduale mutazione - un cambiamento quasi antropologico - del profilo (insieme materiale e concreto) dei ragazzi di maggiore talento. «Questa grande mutazione - spiega Donato Iacovone, amministratore delegato di EY (Ernst & Young) in Italia - sta modificando la struttura del mercato del lavoro e, in fondo, sta ricalibrando in misura considerevole il rapporto fra imprese e capitale umano. In particolare, quello più prezioso e grezzo: i ragazzi appena usciti dal sistema formativo».

Nel delicato connubio fra capitale umano (appunto, di nuova generazione) e condizioni sistemiche, esiste una realtà effettuale che tutto condiziona. La recessione avviatasi nel 2008 ha in Italia effetti profondi e duraturi. La sua pervasività (e durezza) è maggiore di quelle sperimentate dal nostro Paese nel 1974 (da shock petrolifero) e nel 1992 (da squilibri monetari internazionali). Nel 1974 servirono sei trimestri al Pil e undici trimestri alla produzione industriale per tornare al livello ante crisi; nel 1992, ne furono rispettivamente necessari nove e otto; ora, usando il riferimento temporale del fallimento di Lehman Brothers (il 15 settembre 2008), si contano già 24 trimestri. E, in fondo al tunnel, non si intravede alcuna luce. In tutto questo, la situazione dei "ragazzi della crisi" ha, nel nostro Paese, tonalità grigie.

Le stime di EY, che utilizzano dati di fonte Oecd e Eurostat, nella disoccupazione giovanile assegnano all'Italia la penultima posizione fra i primi venti Paesi più industrializzati. Fra chi ha fra i 15 e i 24 anni, la disoccupazione supe-

ra ormai il 40 per cento. Soltanto il Sud Africa fa peggio: supera il 50 per cento. Perfino la Francia, che resta l'altro grande malato della Euro-

pa manifatturiera, riesce a stare sotto il 25 per cento. La Germania, che ha l'egemonia economica sul Vecchio Continente, contiene in maniera strutturale il fenomeno, che infatti non supera il 10 per cento.

«In questo contesto - dice Iacovone - il mix fra lo shock esogeno della crisi e la trasformazione digitale endogena di tutta l'economia italiana, non solo i servizi ma anche la manifattura, impone un ripensamento dell'approccio al problema delle risorse professionali: bisogna riqualificare i senior e occorre elaborare un nuovo rapporto con i junior. Con una anticipazione dei cicli. Il ritmo del cambiamento è serratissimo». Un tema interessante, in uno scenario drammaticamente complesso come quello italiano, è appunto rappresentato dal nuovo tipo di rapporto fra i junior brillanti, che nonostante la recessione rappresentano merce rara,

e le imprese che se li contendono: «Una volta esisteva maggiore rigidità e prevedibilità - dice l'amministratore delegato di EY Italia - oggi alla carriera e alle retribuzioni si appaiono anche richieste più articolate da parte di chi è appena uscito dal sistema formativo, italiano ma non solo. Sono richieste quasi esistenziali».

Siamo, dunque, di fronte a una sorta di salto generazionale. «Ormai è invalsa - specifica Marzia Borganti, responsabile del recruitment di EY Italia - una logica di reciprocità. I ragazzi che entrano nelle imprese danno molto, ma chiedono anche molto. Una volta il neo-assunto chiedeva di essere condotto quasi per mano. Ora ha un atteggiamento attivo. Al di là della durezza della crisi attuale, i più brillanti continuano ad avere buone chance di trovare una occupazione. E scelgono se entrare in una società, non importa che sia un gruppo di consulenza, una grande banca o una media impresa manifatturiera anche in virtù di elementi immateriali: un ambiente non soltanto meritocratico, ma anche creativo e sfidante, in cui

siano previsti percorsi formativi di qualità». Questo autentico mutamento antropologico è percepibile pure dalla versione italiana dell'Universum Student Survey 2014, che definisce appunto le gerarchie delle priorità motivazionali. Secondo questa analisi, infatti, la prospettiva di cospicui guadagni futuri è soltanto all'ottavo posto delle priorità.

Al primo posto c'è un lavoro sfidante. Al secondo la possibilità di percorsi formativi di qualità. Al terzo la meritocrazia. Al quarto posto la possibilità di operare in un ambiente dinamico e creativo. Peraltro, il tema dell'"assetto interiore" del capitale umano più fresco - lievito delle organizzazioni industriali e di servizi - si incrocia con il problema dell'imprenditorialità giovanile. E, in questo caso, se il cambiamento delle aspettative e l'idea di lavoro riguardano - per quanto in misura diversa - tutti i Paesi occidentali, esiste una specificità che rende più critico il profilo italiano. C'è un report di EY che, non caso, si intitola in una delle sue parti più interessanti "Avoiding a lost generation. Ten key to support youth entrepreneurship across the G20". Nel barometro della società di consulenza sulla diagnosi della disoccupazione giovanile, che contempera la rapidità della crescita economica e la qualità dell'occupazione per i giovani, l'Italia si trova in un quadrante "critico", insieme per esempio all'Argentina, all'Arabia Saudita e al Sud Africa. «Il problema - dice Iacovone - è che il 67% dei nuovi posti di lavoro sono creati da imprenditori. Ma l'imprenditorialità italiana rischia di essere tarpata dai deficit strutturali, per esempio burocratici e tecnologici, del Paese. In questo, i giovani rischiano di essere l'anello debole».

Dunque, in un passaggio maledettamente complicato come l'attuale, la realtà italiana sta sperimentando la doppia pressione (la crisi esterna e le criticità sistemiche interne) e la profonda mutazione di quanto ha di maggiormente prezioso: il capitale umano, più fresco e brillante. Una scommessa che non si può perdere.

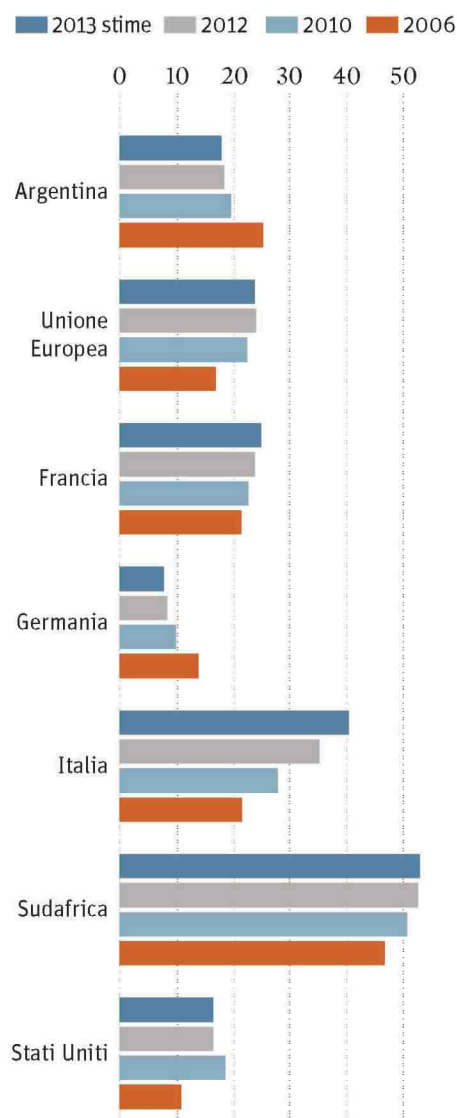
© RIPRODUZIONE RISERVATA

IACOVONE (AD ERNST & YOUNG)

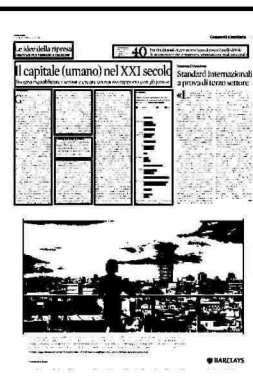
«Vi è una logica di reciprocità, i ragazzi brillanti danno molto e chiedono molto: ad esempio, un ambiente creativo e sfidante con percorsi di qualità»

La ricerca

La disoccupazione giovanile (nell'età compresa fra 15 e 24 anni) nei principali Paesi del G-20. **Dati in percentuale**



Fonte: Ernst & Young, *Avoiding a lost generation. Ten key to support youth entrepreneurship across the G20*



DOSSIER / Indagine CMR

Nota di metodo

Community Media Research, in collaborazione con Intesa Sanpaolo per La Stampa, ha realizzato l'indagine LaST (Laboratorio sulla Società e il Territorio) dal 15 al 19 luglio 2015 su un campione rappresentativo di italiani maggiorenni

Gli aspetti metodologici e la rilevanza sono curati dalla Quantitas. I rispondenti sono stati 1.653, l'analisi dei dati è stata riproporzionata per genere, territorio, classi d'età, condizione professionale e titolo di studio

Il margine di errore è pari a +/-2,4%. I partecipanti sono stati invitati a rispondere a un questionario (visual survey) attraverso i social network e grazie a un campione casuale di nominativi raggiungibili via e-mail (CAWI) e telefonicamente (CATI)

Daniele Marini ha progettato e diretto la ricerca. Risultati visitabili presso www.communitymediaresearch.it

Addio al mito del posto fisso Il lavoro diventa "percorso"

Secondo l'indagine di Community Media Research per "La Stampa" Due italiani su tre preferiscono rischiare, ma con prospettive di carriera

DANIELE MARINI

Molte nostre certezze sono diventate più fragili in questi periodi di profonde trasformazioni. Il lavoro innanzitutto. Non è una novità: anche in altri periodi abbiamo vissuto momenti difficili sul mercato del lavoro. Basta andare con la memoria alla disoccupazione giovanile a metà degli Anni 80 per trovare tassi ancora più elevati di quelli attuali. Tuttavia, in precedenza derivavano da crisi connesse a fasi di sviluppo: dopo un momento di assestamento, l'economia riprendeva a crescere come prima e la disoccupazione rientrava nei parametri fisiologici. Le imprese ricominciavano ad assumere e le persone potevano trovare un posto di lavoro: fisso. E per «fisso», cioè stabile, sicuro, non si pensava solo al pubblico impiego. Un'occupazione in una grande fabbrica, in un'azienda chimica o dell'energia, piuttosto che in una banca si poteva considerare un'assicurazione sulla vita. Una certezza che consentiva di fare progetti relativamente duraturi. Oggi, l'isola felice del posto fisso si è erosa e vede come abitanti solo i dipendenti pubblici. Per tutto il resto, il lavoro stabile nel tempo è un'isola che non c'è (più). Le trasformazioni dell'economia hanno reso tutto più flessibile e volatile, spingendo le imprese a rivisitare i loro modelli organizzativi: all'insegna dell'adattabilità e delle nuove tecnologie per aumentare produttività e competitività. E contenendo l'occupazione.

Il peso sulle famiglie

Ma non c'è solo questo. Negli ultimi due decenni si sono realizzati ripetuti interventi nella regolazione di un mercato del lavoro divenuto ingessato, a favore di una sua ineludibile maggiore duttilità. Per contro, però, l'assenza di una rivisitazione del sistema degli ammortizzatori sociali e degli interventi volti a sostenere l'occupabilità dei lavoratori, scarica su famiglie e individui l'onere di un sostegno, della ricerca del lavoro o la ricollocazione di chi viene

espulso. Il fatto che solo il 4% circa dei collocamenti transititi dagli uffici dei Centri Pubblici per l'Impiego, la dice lunga sul peso che grava sulle famiglie. L'insieme di questi aspetti rende (anche) il lavoro più incerto e

spiega perché quando si palesa un concorso pubblico, il numero dei partecipanti sia di gran lunga superiore alle disponibilità. Si potrebbe dire che, nonostante tutti i segnali vadano in senso opposto, la richiesta di un

«posto fisso» sia ancora l'aspettativa fondamentale nei confronti del lavoro. Ma è proprio così? La ricerca sugli orientamenti verso il lavoro (Community Media Research, in collaborazione con Intesa Sanpaolo,

per La Stampa) offre risultati controintuitivi, meno scontati rispetto alle rappresentazioni offerte dai media. Potendo scegliere, due terzi degli italiani preferirebbero un lavoro che offra possibilità di crescita professionale e di reddito, anche se flessibile (69,8%), mentre il restante terzo (30,2%) pur di avere un posto fisso rinunciarebbe alle possibilità di carriera.

Cambiamento culturale

Dunque, per la maggioranza della popolazione il lavoro è immaginato più come un «percorso», che un «posto». Si tratta di un cambiamento culturale rilevante rispetto alle epoche precedenti e mette in luce come, a parità di condizioni, la dimensione della gratificazione personale e dell'investimento soggettivo sul lavoro abbiano assunto un ruolo centrale nelle preferenze delle persone. Non è un caso che un simile orientamento sia sostenuto dalle generazioni più giovani e dagli studenti, dai maschi, chi ha un titolo di studio elevato, da chi vive nel Nord-Est. Fin qui le aspettative, i desiderata, che indicano una metamorfosi nelle culture del lavoro, di cui spesso non si tiene conto nel discorso pubblico e nelle relazioni sindacali. Tuttavia, queste propensioni si scontrano con una realtà del mercato del lavoro che, nonostante i primi segnali positivi provenienti dalla riforma del Jobs Act del Governo Renzi, appare ancora problematico. Nella popolazione prevale ancora un sentimento di preoccupazione e disorientamento. Se da un lato, si vede nel lavoro in proprio quello che più di altri permette alle persone di valorizzare le proprie capacità (80,9%); dall'altro lato è palpabile la preoccupazione per il futuro: l'84,6% ritiene sia giusto trasferirsi all'estero per fare il lavoro desiderato, il 74,1% prevede che i giovani di oggi occuperanno in futuro una posizione sociale peggiore rispetto a quella dei loro genitori, il 68,5% pensa che i giovani desiderosi di fare carriera abbiano come unica speranza quella di trasferirsi all'estero.

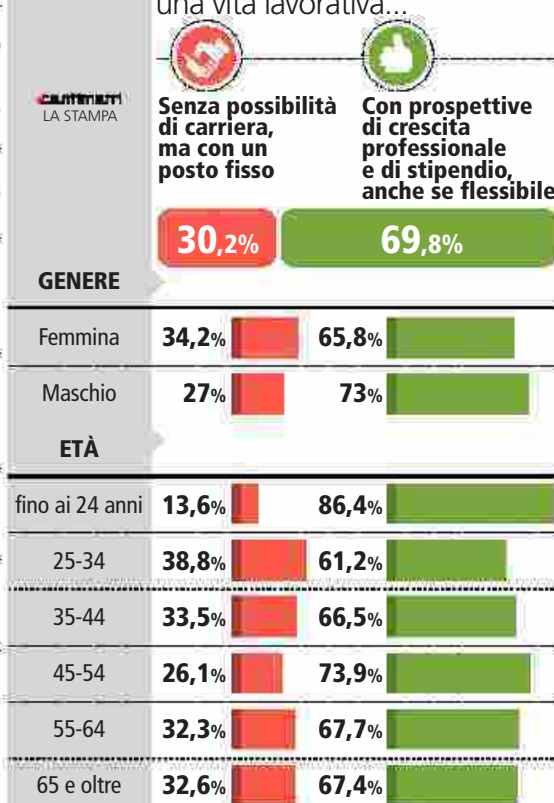
C'è una distonia fra la propensione diffusa presso larga parte della popolazione a un lavoro che si snoda lungo un percorso di carriera in grado di realizzare una crescita professionale e remunerativa, da un lato. E, dall'altro, un'immagine del Paese che non è ancora in grado di offrire reali opportunità, soprattutto per le giovani generazioni. Così, si sogna un lavoro professionalmente gratificante, anche se è difficile trovare in questa Italia il lavoro dei propri sogni.

Può dire il suo grado di accordo?



Fonte: Community Media Research - Intesa Sanpaolo per La Stampa, luglio 2015 (n. casi: 1.653)

Potendo scegliere, preferirebbe una vita lavorativa...



DINO FRACCHIA/BUENAVISTA

Retrosceca

STEFANO RIZZATO MILANO

Futuro
Giovani
al lavoro
in una
start up

Scovare gli scoraggiati, rimmetterli in attività, riconsegnarli alla vita lavorativa e alla fiducia. Cancellando l'orrido acronimo «Neet» dalla vita di 2,4 milioni di giovani italiani. L'obiettivo è ormai chiaro (e datato). Il metodo resta invece tutto da trovare. E forse è giunto anche il tempo di provare nuove strade. Una prova ad aprirla il progetto NEETwork di Fondazione Cariplo, che inserirà nell'organico di cooperative sociali e altre onlus mille giovani tra 18 e 24 anni che non

studiano, non lavorano, hanno smesso di cercare. Faranno un tirocinio retribuito tra 4 e 6 mesi, impareranno un mestiere, proveranno a tornare sul mercato. Sperando che nel frattempo si siano creati spazi.

Il primo scoglio sarà trovare i mille. L'intento è pescarli tra i più sfiduciati e lontani dai circuiti dell'occupazione. Difficili anche solo da individuare, come ha dimostrato il mezzo fallimento - per quanto visto fin qui - del programma Garanzia Giovani, che voleva risolvere il problema su larga scala. Proprio

I ragazzi senza studio né impiego nelle Onlus per ritrovare fiducia

«NEETwork», il progetto di Fondazione Cariplo

Garanzia Giovani è partner ora di NEETwork, insieme a Regione Lombardia, Fondazione Adecco, Lombardia Mestieri e Istituto Toniolo. «Un'alleanza per sperimentare soluzioni nuove - spiega Giuseppe Guzzetti, presidente di Fondazione

Cariplo - e ridare a questi giovani un posto a pieno titolo nella società. Oggi, parlando di welfare, dobbiamo chiederci se forse alla parola «Stato» non si debba sostituire «comunità». E proporre un nuovo modello, al posto di quello che vede il pub-

blico spendere 67 miliardi per le famiglie povere ma spesso in modo dissennato».

La strada tracciata porta al coinvolgimento del terzo settore, o che già si è fatto carico di tante situazioni di frontiera negli anni della crisi. «Negli ultimi

decenni - sottolinea Alessandro Rosina, ordinario di demografia alla Cattolica di Milano - siamo stati la più grande fabbrica d'Europa di Neet, solo la Grecia ha fatto peggio. Abbiamo trasformato una delle risorse principali del Paese in un costo sociale. E oggi ci troviamo di fronte a oltre 2,4 milioni di under 30 lontani dai percorsi del lavoro. Garanzia Giovani è riuscita a dare una risposta molto limitata, individuando 700 mila di loro e arrivando a una proposta di lavoro in soli 150 mila casi. Con il rischio che per tutti gli altri si crei un «effetto cicatrice»: più si rimane ai margini e più è difficile riattivarsi». È chiaro che si tratta di un test. Ma da qualche parte si deve pur partire, e i mille ragazzi ci guadagneranno in autostima, competenze e pure curriculum. Sperando che il modello si possa estendere.

il caso

ROBERTO GIOVANNINI
ROMA



37

miliardi

I risparmi per le aziende italiane se saranno capaci di adottare nuovi modelli organizzativi di «smart working»

3

mila

I dipendenti Unicredit coinvolti nella sperimentazione della banca, che ha ridotto le scrivanie e incentivato il lavoro da casa

In realtà al testo della proposta di legge sullo *smart working* il professor Maurizio Del Conte ci stava lavorando già dallo scorso marzo. Giuslavorista della Bocconi, Del Conte appena chiuso il lavoro sui dei testi del «Jobs Act» su richiesta di Matteo Renzi ha messo a punto i nove articoli di un disegno di legge «collegato» alla legge di Stabilità che regola il lavoro svolto da un lavoratore dipendente (non un *freelance* o una partita Iva) a distanza e non in locali predisposti dall'azienda. Un articolato che ha buone possibilità di arrivare in porto.

Il lavoro «agile» è cosa diversa dal vecchio telelavoro «Anni 90». Il telelavoro era tipicamente pensato per mansioni non qualificate e basate sulla necessità di una postazione fissa e del ricorso a un pc o a un terminale: ad esempio, un lavoratore di un call center. Lo *smart working* invece si rivolge a professionalità più qualificate di tipo impiegatizio o manageriale. Si basa su tecnologie «mobili» come tablet, laptop e smartphone. Prevede che il lavoratore svolga una parte dell'orario di lavoro fuori dall'azienda - due giorni alla settimana, tre, un pomeriggio soltanto, con qualunque motivazione - mentre il resto del tempo lavora nel modo tradizionale. «Questo è appunto il lavoro agile», spiega Del Conte, che si può considerare anche il «papà» della legge che ridefinisce le regole

per i lavoratori autonomi. «Per adesso le reazioni sono molto positive - dice - del resto abbiamo studiato la norma insieme ai diretti interessati».

Intorno allo *smart working* c'è interesse da tempo. Soprattutto delle grandi imprese, potenzialmente meglio attrezzate a gestire dipendenti «diversamente presenti». Che non è detto che siano per forza donne, come molti pensano: tanti uomini vorrebbero evitarsi lunghi e faticosi trasferimenti. Esperienze significative di *smart*

Dipendenti
Il ddl collegato alla Stabilità regola il lavoro svolto da un dipendente (non *freelance* o partita Iva) a distanza e non in locali predisposti dall'azienda

working ci sono state quest'anno ad esempio nelle filiali italiane di grandi gruppi come Abb, Siemens, L'Oreal, Bnl-Bnp Paribas, Microsoft e Coca Cola; sperimentazioni ci sono state nei Comuni di Milano, Genova e Bergamo. Unicredit ha coinvolto 3 mila dipendenti della sede centrale, riducendo il numero delle scrivanie fisse e consentendo di lavorare anche a casa o in altre filiali. Secondo l'Osservatorio Smart Working del Politecnico di Milano, con modelli organizzativi diversi le imprese

italiane potrebbero risparmiare fino a 37 miliardi di euro l'anno, tra aumento di produttività, riduzione dei costi di trasferta e gestione degli spazi, migliorando nel contempo soddisfazione e coinvolgimento delle persone.

Non è una faccenda facile centrare tutti insieme questi obiettivi. Nelle aziende prevale ancora un modello basato sul controllo totale del personale, con capi che non vogliono risultati, ma vedere i dipendenti ben seduti al tavolino. D'altra parte molti lavoratori temono di es-

sere costretti all'«always on», e dover rispondere alle mail a qualunque ora del giorno e della notte.

A tutti questi problemi vorrebbe dare una risposta il disegno di legge, che stabilisce le regole per soluzioni concordate volontariamente (e revocabili) tra azienda e datore di lavoro. Chiarisce i dubbi sulla protezione infortunistica, delinea il funzionamento dei controlli a distanza, regola ferie e riposi. Che sia la chiave per un lavoro più «smart»?

Meno scrivanie fisse e il pc come ufficio Ecco come funziona il “lavoro agile”

Infortunati, controlli e ferie: nuove regole per l'occupazione a distanza

DIPLOMATI ITS
OTTO SU DIECI
SONO OCCUPATI

WALTER PASSERINI

I dati lo confermano: a un anno dal diploma otto giovani su dieci che hanno frequentato i corsi Its (Istituti tecnici superiori) hanno trovato lavoro. Gli ultimi dati di fonte Indire ribadiscono l'utilità e l'efficacia di questi corsi di formazione terziaria non universitaria, di durata biennale, a cui si possono iscrivere i diplomati di scuola superiore, ma anche gli adulti.

Gli Its rilasciano il diploma di Tecnico superiore, con l'indicazione dell'area tecnologica e della figura nazionale di riferimento. La formazione è tagliata sulle esigenze del mercato del lavoro territoriale. Gli Its sono istituti di eccellenza ad alta specializzazione tecnologica, in stretto raccordo con l'apparato produttivo. Sono nati nel 2010 per formare tecnici superiori in aree strategiche per lo sviluppo e la competitività in Italia e sono la prima esperienza italiana di offerta formativa terziaria, non accademica, di collegamento tra scuola e lavoro, secondo un sistema da tempo consolidato in altri paesi europei.

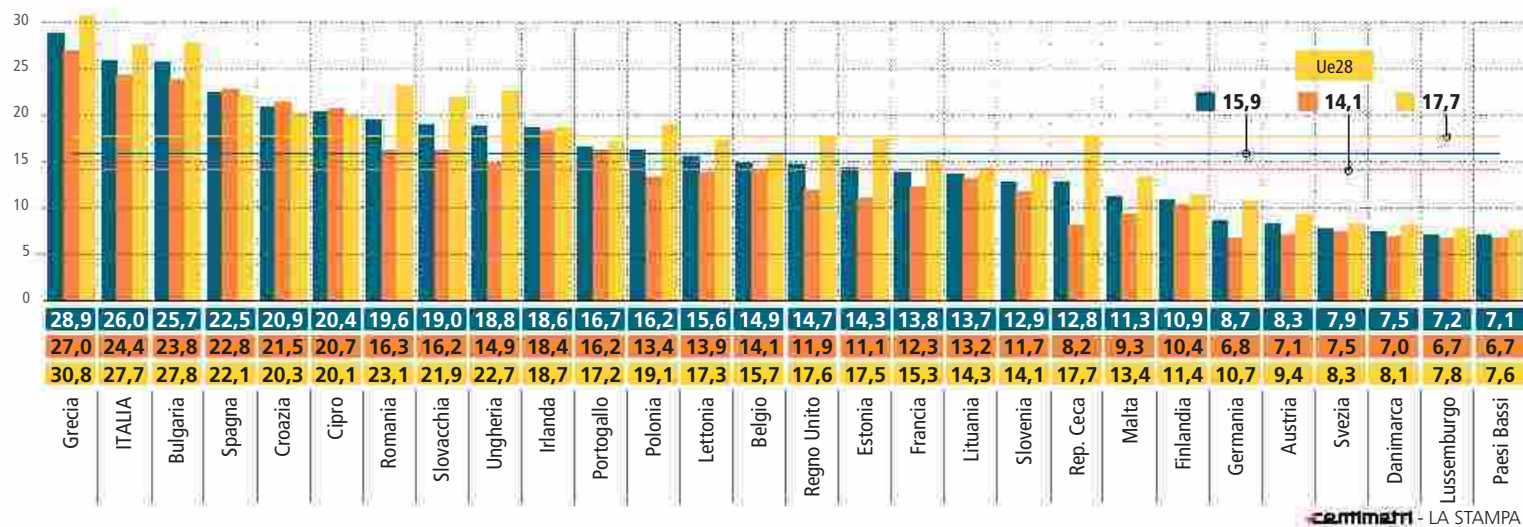
Gli ultimi dati rivelano che le Fondazioni Its sono 82, frutto della collaborazione tra istituzioni locali, aziende e così via, per un totale di 1.429 soggetti partner, di cui il 40 per cento sono imprese. I percorsi attivati sono 363. Dal 2010 a oggi gli studenti ammessi sono 8.450. A sei mesi dal diploma gli occupati sono il 68,7%; a un anno dal diploma sono il 79,8 per cento.

Che cosa si aspetta a dare agli Its la dignità di un vero ordinamento?

Alla ricerca di un'occupazione in Europa

Totale Uomini Donne

Giovani Neet 15-29 anni nei 28 paesi Ue divisi per genere



Quei ragazzi fuori da scuola e lavoro La vera sfida che l'Italia deve vincere

Senza posto né studio: ecco la strategia per 2,4 milioni di giovani Neet

Cerano una volta i Neet, e ci sono ancora. L'acronimo è il simbolo e lo stigma di una generazione, ma per estirparlo dovremo fare di più. Per abbassare il numero dei ragazzi Not in education, employment or training non basta la Garanzia Giovani, ricca di iscrizioni e povera di soluzioni. «Siamo diventati la maggiore fabbrica di Neet in Europa - afferma Alessandro Rosina nel suo ultimo studio "Neet: giovani che non studiano e non lavorano", appena pubblicato da Vita e Pensiero -. Ne abbiamo uno stock arrivato al picco di 2,4 milioni». Ogni volta che se ne parla scattano immagini di ingiustizie, drammi e fughe dei migliori. Ma è proprio così? E che cosa dovremmo fare per non disperdere questo patrimonio di competenze e di energie?

Maglia nera

Ridurre l'esercito dei Neet è un'operazione necessaria, che ha

a che fare con il futuro. I provvedimenti sin qui adottati non sono in grado di rovesciare la tendenza. Ci sarà una ragione per cui Spagna, Regno Unito e Francia ne hanno molti di meno, per non parlare della Germania, che ne ha meno del 10%. L'ultimo dato che rileva l'incidenza dei Neet in Italia è salito al 26%. La media europea è al 17%. Parliamo di giovani compresi tra 15 e 29 anni. Ci batte solo la Grecia. Ma nella fascia tra 15 e 24 anni è l'Italia ad avere il dato peggiore (22%), mentre tra 25 e 29 anni la Grecia sale al 42%, seguita dall'Italia al 33%. In Italia solo Trentino e Alto Adige sono sotto la media europea. L'incidenza dei Neet è più elevata tra le donne (27,7%) rispetto agli uomini (24,4%); meno elevata al Nord (19%) che al sud (35%). Secondo Rosina i Neet possono essere divisi in tre: chi sta cercando lavoro; chi è scivolato tra precarietà e non lavoro; e chi non ci crede più. L'obiettivo è

andare sotto il 15%, attraverso una strategia forte e di emergenza. Significa rimettere mano a un sistema formativo povero di competenze e a un sistema di politiche attive inefficiente. Quattro sono i target per i Neet: concludere il percorso educativo; migliorare le competenze utili nel lavoro; essere attivi nel mercato del lavoro; stimolare l'intraprendenza. In Italia, afferma l'Istat, i Neet sono meno disoccupati e più inattivi; ma la quota dei disoccupati è in aumento e resta sopra il 40%.

Millennial

Cercare soluzioni alla bomba sociale dei Neet significa modificare stereotipi e pregiudizi sui giovani, alzare lo sguardo e cambiare paradigmi culturali. Se infatti alziamo l'asticella e parliamo di Millennial, oltre 11 milioni di giovani nati dopo il 1980, quindi under 35, qualche lampadina in più si può accendere. Secondo il ri-

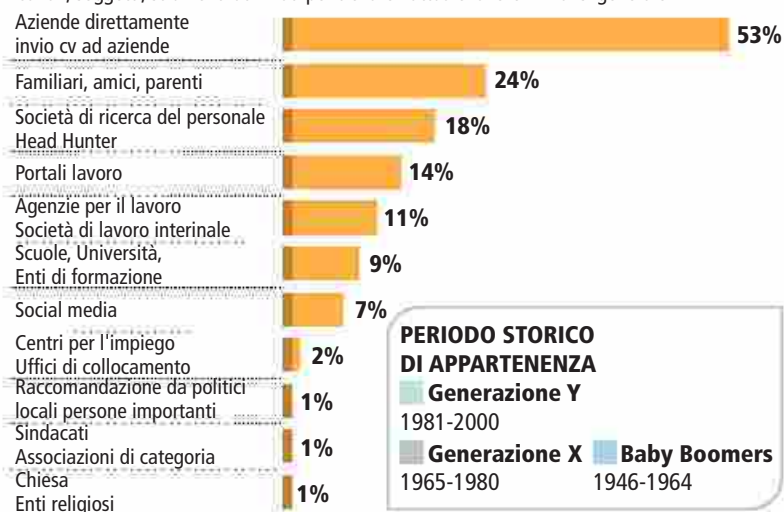
Acronimo
Neet significa «Not in education, employment or training»
Si tratta di ragazzi che hanno smesso di studiare ma non riescono a entrare nel mondo del lavoro

tratto che ne ha fatto il Censis in occasione dell'Expo, i Millennial hanno facce poco conosciute. Quasi 32 mila nuove imprese nate nel secondo trimestre 2015 sono state fondate da under 35, vale a dire più di 300 imprese al giorno aperte e guidate da giovani. Sono 2,3 milioni i Millennial (giovani di 18-34 anni) che svolgono un lavoro anche più basso rispetto alla propria qualifica, mostrando pragmatismo. Più di 3,8 milioni di Millennial lavorano oltre l'orario formale (il 17,1% in più dei baby boomer). Di questi, 1,1 milioni lo hanno fatto senza il pagamento di straordinari: Stakanov era un Millennial? Pur di entrare nel mondo del lavoro e restare in gioco, tanti Millennial si accontentano di impieghi lontani dal loro percorso di formazione, anche in nero. Altro che choosy: rivelano un'adattabilità sociale sommersa e una vitalità che aspetta solo di essere riconosciuta. [W.P.]

La fotografia

Lo strumento utilizzato per trovare l'attuale lavoro

Canali, soggetti, strumenti utilizzati per trovare l'attuale lavoro - Analisi generale



PERIODO STORICO DI APPARTENENZA

- Generazione Y: 1981-2000
- Generazione X: 1965-1980
- Baby Boomers: 1946-1964

Lo strumento che si utilizzerebbe ora per trovare lavoro, analisi per generazioni

	GENERAZIONE Y	GENERAZIONE X	BABY BOOMERS
Aziende direttamente/Invio cv ad aziende	81%	71%	70%
Società di ricerca del personale/Head Hunter	46%	64%	61%
Portale lavoro	46%	40%	24%
Social media	28%	24%	15%
Agenzie per il Lavoro/Società di lavoro interinale	19%	20%	26%
Familiari, amici, parenti	19%	20%	28%
Centri per l'impiego/ Uffici di collocamento	4%	6%	13%
Raccomandazione da politici locali/persone importanti	3%	4%	4%
Scuole, Università, Enti di formazione	4%	2%	4%
Sindacati/Associazioni di categoria	0%	1%	2%
Chiesa/Enti religiosi	0%	1%	2%

centimatti - LA STAMPA

Trovare lavoro con agenzie e siti Il jolly resta sempre il curriculum

Lo pensano tre italiani su quattro. Ma danno molto peso anche a parenti e amici

La ricerca del lavoro è affidata soprattutto ai canali informali: l'88,9% delle persone si rivolge ad amici, parenti e conoscenti (+2,3% sul secondo trimestre 2014). Questo il risultato che l'Istat ci ha raccontato un paio di settimane fa. Oggi un'altra ricerca, più dettagliata e suddivisa per generazioni, conferma e rivela gli effettivi comportamenti degli italiani per coronare il proprio obiettivo professionale. L'indagine (ha coinvolto 761 persone a livello nazionale ed è stata realizzata dall'agenzia per il lavoro Umana, in collaborazione con la società specializzata JobPricing) permette di capire quale strumento sia stato più utilizzato per trovare lavoro, quello che si userebbe oggi e quale è considerato il più efficace.

Canali

A vincere è l'invio diretto del curriculum alle aziende (53%),



Alla guida
Raffaella Caprioglio, presidente dell'agenzia per il lavoro Umana: «Le aziende non cercano solo ottimi curriculum, ma le persone giuste»

seguito dal contatto con amici e parenti (24%): insieme le due formule raggiungono il 77%. Oltre tre su quattro hanno trovato lavoro in questo modo. Ma se si guardano le diverse generazioni se ne sono avvalse di più i lavoratori più adulti e maturi (87%), mentre i più giovani le hanno usate per il 69%, orientandosi però anche su agenzie del lavoro (16%), portali di ricerca (22%) e sportelli di scuole, università ed enti di formazione (19%). Alla risposta su quali strumenti gli intervistati utilizzerebbero oggi maggiormente, tre su quattro assegnano all'invio diretto di curriculum alle aziende il peso principale (73%), seguito da selezionatori ed head hunter (60%) e dai portali specializzati (41%). Da notare in questo caso la quota in crescita dei social media (24%) e il peso analogo che viene attribuito ad amici e parenti e ad agenzie del lavoro (20%). Sono i

più giovani a dare al curriculum un peso superiore agli adulti (81%), alzando anche quello di selezionatori e portali (46%) e quello dei social media (28%).

Giovani

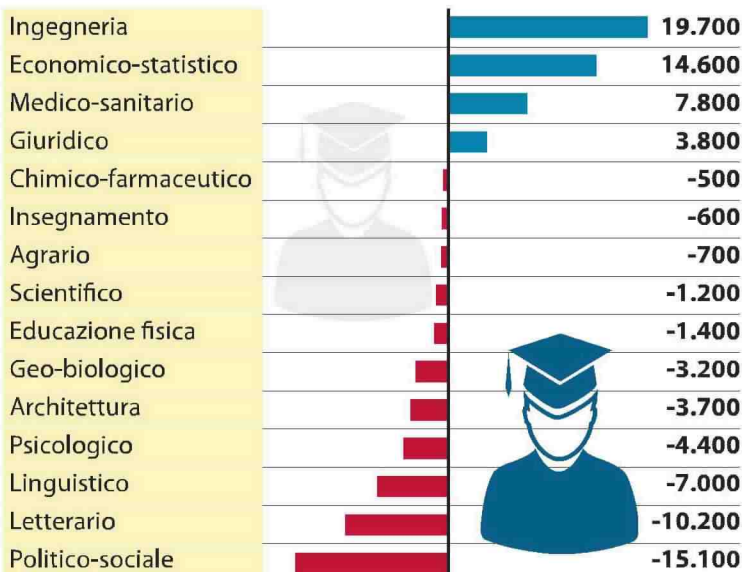
Al campione degli intervistati è stato chiesto anche di segnalare quali strumenti siano più adatti per trovare lavoro ai giovani. Qui l'equilibrio è maggiore. L'analisi generale assegna all'invio dei curriculum (45%), alle agenzie per il lavoro (40%) e, a pari merito, a selezionatori e familiari e amici la palma dei primi tre posti (33%). Il ricorso alle Apl passa dal 20% al 40%, ma sono i più maturi i più convinti assertori di questa crescita (54%). Il campione afferma invece che per trovare lavoro da parte dei lavoratori più anziani sia preferibile il ricorso a selezionatori ed head hunter (41%), seguiti da agenzie per il lavoro (39%), invio diretto di cv

(38%) e amici e parenti (37%). Secondo i più giovani, lo strumento più indicato per il re-ingresso nel mondo del lavoro dei lavoratori più maturi è rappresentato dalle agenzie del lavoro (42%), mentre per gli adulti sono il ricorso a selezionatori ed head hunter (61%) e l'invio diretto dei cv (52%). «Trovare lavoro richiede impegno e competenza specifica - conclude Raffaella Caprioglio, presidente di Umana - sia per i più giovani alla ricerca del primo lavoro che per i più maturi, che hanno perso il lavoro e vogliono reinserirsi nel mercato. E' sempre necessario sapere come preparare un curriculum efficace, sostenere un colloquio, evidenziare le proprie competenze e la propria personalità. Bisogna conoscere il mondo delle imprese e riconoscere le occasioni. Le aziende non cercano solo ottimi curriculum, ma le persone giuste». [W. P.]

I LAUREATI CHE TROVEREBBERO LAVORO SE LE UNIVERSITÀ LI SFORNASSERO

Dati relativi al 2010

■ Domanda-offerta ■ Offerta-domanda



P&G/L

FONTE: Elaborazioni Confindustria Education su dati Eurostat

I POSTI VACANTI

Le professioni di difficile reperimento dei laureati per gap di offerta. Valori assoluti* e percentuali

Graduatoria sulla base delle professioni con almeno 100 assunzioni difficili da reperire per gap di offerta

Professione	% Assunzioni difficili da reperire	Assunzioni difficili da reperire (val.ass.)	Totale assunzioni	Laurea più richiesta	Regione**	Canale di ricerca prevalente
Esperto software	40%	210	530	Ingegneria informatica	Lombardia	Banche dati aziendali
Analista programmatore	32%	300	930	Ingegneria informatica	Lombardia	Operatori professionali
Esperto di gestione aziendale	26%	150	580	Scienze economico-aziendali, del marketing e dell'amministrazione	Lombardia	Conoscenza e segnalazioni
Programmatore informatico	20%	650	3.300	Ingegneria informatica	Lombardia	Banche dati aziendali
Progettista di software	16%	150	940	Ingegneria informatica	Lombardia	Banche dati aziendali
Infermiere	11%	370	3.300	Professioni dell'assistenza sanitaria, infermieristiche, ostetricia	Lombardia	Banche dati aziendali

Le professioni di difficile reperimento dei diplomati per gap di competenze. Valori assoluti* e percentuali

Graduatoria sulla base delle professioni con almeno 100 assunzioni difficili da reperire per gap di competenze

Professione	% Assunzioni difficili da reperire	Assunzioni difficili da reperire (val.ass.)	Totale assunzioni	Diploma più richiesto	Regione**	Canale di ricerca prevalente
Stuccatore edile	92%	110	120	Perito edile	Veneto	Conoscenza e segnalazioni
Transferista addetto all'assistenza e ricevimento agli arrivi e partenze	92%	330	360	Perito aeronautico	Lazio	Banche dati aziendali
Scenotecnico	91%	290	320	Diploma non specificato	Veneto	Banche dati aziendali
Suonatore	50%	180	360	Liceo musicale-conservatorio	Veneto	Operatori professionali
Tecnico elettronico	50%	110	220	Perito tecnico elettronico	Lombardia	Banche dati aziendali
Elettromeccanico	45%	250	560	Perito tecnico meccanico	Puglia	Conoscenza e segnalazioni
Commesso di banco	29%	1.040	3.630	Tecnico commerciale indirizzo amministr.	Lazio	Conoscenza e segnalazioni
Attore	25%	320	1.290	Maturità artistica	Veneto	Operatori professionali
Manutentore impianti idraulici	25%	220	880	Perito in termotecnica	Veneto	Conoscenza e segnalazioni
Sarto	21%	210	980	Tecnico di industria tessile, confezione	Campania	Conoscenza e segnalazioni
Montatore di macchine industriali	21%	230	1.100	Perito tecnico meccanico	Lombardia	Banche dati aziendali
Tornitore di metalli	20%	400	1.980	Perito tecnico meccanico	Emilia Romagna	Conoscenza e segnalazioni
Disegnatore meccanico	18%	110	600	Perito tecnico meccanico	Emilia Romagna	Banche dati aziendali
Venditore tecnico	16%	140	850	Tecnico commerciale indirizzo amministr.	Lombardia	Banche dati aziendali
Operatore commerciale estero	16%	190	1.180	Maturità linguistica	Emilia Romagna	Conoscenza e segnalazioni

* Valori assoluti arrotondati alle decine ** Regione con il maggior numero di assunzioni di difficile reperimento per la figura professionale indicata in presenza di almeno 100 assunzioni totali e di una difficoltà di reperimento superiore al 15%

P&G/L

Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior



Baxter, l'operaio

A differenza dei tradizionali robot industriali non c'è nessun pericolo a muoversi attorno a lui, perché Baxter è stato costruito per convivere con gli umani: lo si può prendere per un braccio per insegnargli nuove azioni, che apprende in tempo reale

Mestieri e robot

I MENO MINACCIATI

- Terapisti e badanti
- Supervisorì meccanici, installatori e riparatori
- Manager specializzati in emergenze
- Assistenti psicologici
- Fisioterapisti

I PIU' A RISCHIO

- Agenti assicurativi
- Tecnici matematici
- Addetti alle infrastrutture
- Tecnici e assistenti uffici legali
- Addetti al telemarketing

LA STAMPA



Oshbot, il commesso
Nei grandi magazzini della tedesca Loewe accoglie e guida i clienti tra gli scaffali



Botlr, il maggiordomo
È il robot che assiste gli ospiti dell'Aloft Hotel di Cupertino, cuore della Silicon Valley

Dal robot commesso al muratore ecco come cambierà il lavoro

Solo negli Usa entro il 2025 si perderanno 9 milioni di posti, ma dovevano essere 70. Commercio, costruzioni e servizi alle imprese i settori dove l'innovazione pesa di più

PAOLO BARONI
ROMA

Botlr, all'Aloft hotel di Cupertino, ogni giorno accompagna i clienti alle camere, li guida per i corridoi e gli ascensori, consegna loro lenzuola, salviette aggiuntive, spazzolino da denti e kit vari. Ma non è un maggiordomo, è un robot. Come Hadrian, il «muratore», nato in Australia e capace di posare mille mattoni all'ora e di costruire una casa in due giorni, 150 in un anno. Oshbot è invece il robot/commesso introdotto dal gigante tedesco dell'elettronica di consumo Loewe: risponde ad ogni domanda, mostra una planimetria del punto vendita o guida direttamente il cliente sui prodotti che cerca. Poi c'è Baxter che affianca gli operai alle catene di montaggio e impara da loro nuove abilità e Watson, della Ibm, che invece aiuta i medici nell'elaborare le diagnosi dei pazienti.

Lo scenario del 2025
Robot software e robot fisici, umanoidi, nuovi sistemi automatici di distribuzione self-service e sistemi intelligenti varcano il confine delle grandi fabbriche e degli impianti industriali più moderni e si avvicinano a noi: invadono il settore del commercio e della grande e piccola distribuzione e arrivano addirittura a «intaccare» il settore delle professioni intellettuali, come la medicina. Forrester Research, gigan-



Hadrian, il muratore
Posa 1000 mattoni all'ora e può costruire 150 case l'anno

te americano della consulenza d'impresa, che ha analizzato le strategie future di tanti grandi imprese come Delta Airlines o Whole Foods markets e di molte start-up, incrociando i dati sull'occupazione forniti dal governo Usa con interviste a imprese ed accademici, in uno studio appena pubblicato prevede che di qui a dieci anni solo negli Usa i robot distruggeranno ben 22,7 milioni di posti di lavoro, ovvero il 16% del totale. Tanti, ma nulla al confronto coi 70 milioni (47% della forza lavoro) stimati solo due anni fa dall'Università di Oxford.

Si lavorerà fianco a fianco
In realtà il conto dei danni è molto più contenuto. Secondo Forrester, infatti, il calo dei posti legato alla crescente automazione verrebbe compensato in maniera significativa (1 uo-



Watson, l'assistente
Aiuta i medici a elaborare le diagnosi dei pazienti

vo occupato ogni 10 robot installati) da quelli creati per costruire queste nuove macchine intelligenti, svilupparne i software, e soprattutto farle funzionare correttamente o aggiornarle. «I robot richiedono riparazioni e manutenzioni da parte di professionisti specializzati e saranno diverse le nuove attività che si svilupperanno attorno ad un mondo più automatizzato», spiega Jp Gownder, vicepresidente di Forrester ed autore del rapporto. In questo modo le perdite, per quanto ancora consistenti, scenderebbero da 22,7 a 9,1 milioni di posti di lavoro, pari al 7% del totale.

Per Gownder c'è «troppo clamore, troppa negatività» sui media e nel mondo accademico sui rischi che i robot ci rubino il lavoro: «Il futuro dell'occupazione nel complesso non è così cupo come appare

da tanti pronostici». L'effetto «più grande», spiega, sarà infatti «la trasformazione dei posti di lavoro. Gli esseri umani si troveranno infatti a lavorare fianco a fianco coi robot». E di conseguenza dovranno cambiare metodi di formazione e analisi dei risultati.

Chi rischia di più

Tutte le analisi convergono però su un punto: la maggior parte delle perdite di posti di lavoro si verificheranno in settori come i servizi di supporto alle imprese, le costruzioni e le vendite, con molti computer-valletti destinati a sostituire cassieri, receptionist e commessi, agenti immobiliari, agenti di viaggio, lavori impiegatizi di basso ma anche di alto livello (analisi e controllo).

Secondo la ricerca dell'università di Oxford in cima alla lista dei condannati (con un indice di probabilità di 0.99 su 1) ci sono gli operatori di telemarketing, tecnici degli uffici legali e tecnici matematici, gli operai addetti alle fognature, e poi agenti assicurativi e del settore cargo e merci, addetti degli uffici di consulenza fiscale. Mentre i meno «rottamabili» risultano i terapisti ricreativi assieme a molte altre specialità del campo sanitario.

Angosciati da tutto ciò? Potete sempre adottare «Pepper», l'umanoide realizzato dalla francese Aldebaran robotics, che è in grado di riconoscere le nostre emozioni. E consolarci.

Twitter @paoloxbaroni

La tecnologia porta crescita e più libertà

MASSIMO RUSSO

Vital, da più di un anno, fa parte del consiglio di amministrazione di Deep knowledge ventures, una società finanziaria di Hong Kong. A differenza dai colleghi, tuttavia, non è retribuito, non dorme e non mangia mai. Non perché pratici l'ascesi, ma perché è un robot, un algoritmo di intelligenza artificiale. Macina quantità enormi di dati e suggerisce decisioni di investimento, sbagliando di rado. D'altra parte, 12 mila pezzi l'anno dell'agenzia Associated Press sui risultati finanziari delle società quotate non hanno più un giornalista a redigerli. Da alcuni mesi sono realizzati da una piattaforma automatica chiamata Wordsmith, che già scrive anche per altre testate ed è in grado di sfornare fino a 2 mila articoli al secondo. La soddisfazione è tale che l'agenzia di stampa sta lavorando per affidare allo stesso sistema anche i resoconti delle partite di basket della Ncaa, la lega universitaria americana. E ancora: i test condotti con computer in grado di compiere diagnosi mediche stanno dando risultati incoraggianti. In oltre il 90 per cento dei casi individuano la malattia e sono più efficienti dei camici bianchi tradizionali. Lo stesso accade per gli esperimenti compiuti da alcuni studi legali nel noioso lavoro di comparazione della contrattualistica internazionale.

Significa che rimarremo senza impiego e saremo rimpiazzati da macchine? No. Qualsiasi rivoluzione tecnologica, dall'invenzione della ruota in poi, ha eliminato lavoro e fatica, liberando le nostre energie per compiti più evoluti. Ma ciò non è mai stato un male, anzi. Ad accedere le nostre paure, tuttavia, oggi ci sono due fatti: da una parte l'automazione non riguarda più solo quel che si faceva con le mani, ma rimpiazza anche il cervello. Dall'altra - come spiegano bene gli economisti americani Erik Brynjolfsson e Andrew McAfee nel libro «La nuova rivoluzione delle macchine» - l'insieme delle forze all'opera, dalla crescita della capacità di calcolo all'intelligenza artificiale, dalle biotecnologie alla stampa 3D, è tale che il cambio di paradigma è forse paragonabile solo a quel che accadde nel '700 con l'arrivo di Watt e dei cavalli vapore.

Ma temere il cambiamento non serve. Come dimostra David Autor, un altro economista, ci saranno sempre conoscenze tacite e intrinsecamente umane che i robot non potranno rimpiazzare. E inoltre - come sempre - l'innovazione nel medio periodo produrrà crescita e maggiore libertà di scelta. Il punto diventa allora gestire la transizione: dare un'altra possibilità a chi resta senza impiego e lavorare sulle competenze di domani. Già oggi in Italia, secondo un'analisi dello scorso febbraio, ci sono 450 mila posti disponibili, a patto di avere profili compatibili con l'innovazione. È anche così che si rimette in moto l'ascensore sociale.

@massimo_russo

Chi dice che l'hi-tech distrugge lavoro pensi alla stagnazione che ci sarebbe in sua assenza

DI JOEL MOKYR*

Niente sconsiglia gli economisti come la recessione. Tutti conosciamo gli eventi degli anni 30 e molti credono che quei giorni siano tornati: la crescita che ha segnato il mondo nel XX secolo è stato un evento transitorio; i nostri figli non avranno un futuro migliore del nostro. Alcuni dei principali economisti del nostro tempo, da Larry Summers a Paul Krugman a Robert J. Gordon, sembrano condividere questa visione. Certo, la popolazione mondiale invecchia, e i lavoratori che devono sostenere gli anziani diminuiscono ovunque tranne che in Africa. Il rallentamento della crescita non sarà passeggero.

Cosa è errato in questa visione? La tecnologia. Dobbiamo ricordare come era il mondo prima del 1800: crescita impercettibile, povertà diffusa, ridotta aspettativa di vita. Ma dal XVIII secolo il nostro mondo è cambiato, in meglio, grazie alla crescita innescata dal progresso tecnologico. Cosa ha causato questa trasformazione? Il progresso scientifico. Scienza e tecnologia, importante ricordarlo, sono le due facce della stessa medaglia; la relazione tra le due è complessa e sottile. Tuttavia, a partire dal 1750 la base epistemologica della tecnologia ha iniziato a espandersi, e le nuove creazioni sono state accompagnate da sempre maggior consapevolezza del loro funzionamento e potenziale. La scienza si è avvalsa di invenzioni fondamentali come il telescopio di Galileo o il barometro del suo allievo Torricelli; le nuove scoperte a loro volta hanno spinto il progresso tecnologico in nuovi campi del sapere. Paragonati agli strumenti della ricerca scientifica attuale, quelli di Galileo e

Pasteur sembrano oggetti preistorici. Enormi banche dati, simulazioni di chimica quantistica e analisi statistiche complesse sono solo alcuni esempi di ciò che l'era digitale offre. Ma non dobbiamo dimenticare che la scienza ha anche effetti indiretti sulla produttività, che nel lungo periodo possono superare quelli diretti. Ne sono esempio le innovazioni che computer e software hanno apportato alla scienza dei materiali: le simulazioni quantistiche che definiscono le proprietà dei materiali e la progettazione in silicio, oltre a creare resine e ceramiche innovative, lasciano prevedere l'avvento materiali mai visti in natura. Ma le moderne ricerche non si basano solo sulle capacità di calcolo. L'ingegneria genetica ha un potenziale economico sbalorditivo, poiché altera la relazione tra l'Uomo e le altre specie. In scia a una scienza che avanza in nuovi campi e risolve problemi prima irrisolvibili, ci sono inventori, ingegneri e imprenditori che aspettano di utilizzare le nuove conoscenze per ideare congegni e processi che migliorino ancora le nostre vite. L'interazione tra scienza e tecnologia dà vita a un processo che si rafforza in modo autonomo e appare illimitato. Le ipotesi sulle tecnologie del futuro sono innumerevoli. I robot e l'intelligenza artificiale sono al centro di questo dibattito: al tempo stesso aiuti desiderati e temuti killer di posti di lavoro. Ma forse i progressi più inaspettati giungeranno da ambienti meno entusiasmanti. I nuovi materiali e la stampa in 3D potrebbero dar vita

alla personalizzazione di massa, concetto che avrebbe un impatto simile a quello della rivoluzione industriale. Le nanobombe che penetrano le cellule saranno la nuova arma contro i microbi, e forse anche il cancro. Aziende come Airbnb, Uber e Lyft creano un mercato per risorse prima sopite. Se l'economia ha il vento contro, la tecnologia ha il vento in poppa.

E allora cosa c'è di così terribile? Perché i miei colleghi hanno una visione così cupa? Ciò è dovuto in parte al fatto che gli economisti osservano dati statici aggregati, come il pil pro capite e i suoi derivati, come la produttività. Ma sono misure concepite per un'economia fondata sul ferro e sul grano, non per una caratterizzata dall'informazione e dai dati. Molti nuovi beni sono costosi in fase di progettazione, ma possono essere copiati a costi quasi nulli. Certo, sono concepiti da pochi lavoratori ultra specializzati e ben pagati, mentre la richiesta di manodopera diminuisce: le disuguaglianze di reddito preoccupano e al risparmio dei consumatori corrisponde una perdita di posti di lavoro. Non sappiamo se nuove forme di lavoro saranno create a ritmo sufficiente, ma il passato insegna che il futuro può riservare profili di lavoro che a noi appaiono grotteschi e irreali come un programmatore di videogiochi ai nostri nonni. In breve, la tecnologia non è un nemico, ma la nostra migliore speranza. Chi crede che un rapido cambiamento tecnologico sia indesiderabile, si immagini una stagnazione secolare. (riproduzione riservata)

*premio Balzan 2015
per la Storia Economica

