

**Linda Orsola Gilli, Cavaliere del Lavoro, Presidente e Amministratore Delegato INAZ**

## **ACCOGLIERE I GIOVANI NEL MONDO DEL LAVORO**

Vorrei partire dalla critica che più volte il nostro Pontefice ha giustamente rivolto a un'economia basata sull'esclusione e sull'iniquità. Un'economia che si preoccupa principalmente del profitto a brevissimo termine.

*“Quando al centro del sistema, non c'è più l'uomo ma il denaro”, ha detto **Papa Francesco**, “uomini e donne non sono più persone, ma strumenti di una logica che genera profondi squilibri”.*

Evocando un nuovo umanesimo dell'attività economica, il Papa ha ricordato che il ruolo dell'economia è quello di servire l'uomo e non di dominarlo. Su questo concetto di economia 'etica' si erano già pronunciati anche Don Luigi Sturzo: *“Senza l'etica, l'economia diviene diseconomia”* e, più recentemente, Benedetto XVI: *“L'economia ha bisogno dell'etica per il suo corretto funzionamento, di un'etica amica della persona”*

Il Profitto infatti non può essere un Fine, ma solamente un Mezzo, fondamentale, ma pur sempre un mezzo.

Chi sta pagando più di tutti il prezzo di questa economia *disumana* sono senza dubbio le nuove generazioni. Siamo costretti a constatare che i giovani sono oggi i nuovi esclusi del nostro tempo.

Nel nostro Paese, il **tasso di disoccupazione giovanile** ha raggiunto livelli inaccettabili: il 40% dei giovani fino ai 30 anni, con punte che superano il 60% nelle regioni meridionali.

Secondo un'indagine della facoltà di Scienze della Formazione dell'Università di Udine, la disoccupazione è diventata la paura più grande per 4 ragazzi su 10.

Non possiamo poi dimenticare che i giovani hanno qualche possibilità di lavoro solo in settori innovativi e non in quelli classici, mentre cresce ancora di più la disoccupazione femminile

*“Quanti giovani oggi – ha osservato il Papa - sono vittime della disoccupazione, quanti hanno smesso di cercare lavoro, rassegnati a continui rifiuti o all'indifferenza di una società che premia i soliti privilegiati, che sono corrotti, e impedisce a chi merita di affermarsi. Il lavoro, non è un dono gentilmente concesso a pochi raccomandati: è un diritto per tutti. I giovani devono poter coltivare la speranza che i loro sforzi, il loro entusiasmo, l'investimento delle loro energie e delle loro risorse non saranno inutili”.*

Entrare nel mondo del lavoro, infatti, è per un giovane estremamente difficile e aver portato a termine un percorso di studi non è più sufficiente a trovare un impiego. Non è un fenomeno solo Italiano, lo sappiamo, ma un male che affligge gran parte delle economie mondiali. Abbiamo smesso di investire, come si dovrebbe, nelle nuove generazioni. Non si riesce più ad offrire ai ragazzi strumenti per crescere e la crisi economica ha ulteriormente peggiorato la situazione.

Il mondo dei giovani può essere oggi suddiviso in **tre fasce**:

- coloro che grazie all'investimento delle proprie famiglie riescono a conseguire un titolo di studio universitario competitivo sul mercato del lavoro, ma accedono al mondo del lavoro sempre più tardi, solo dopo un prolungamento del ciclo formativo e spesso sono costretti ad andare all'estero perché il nostro Paese non è in grado di valorizzare le loro potenzialità;

- coloro che conseguono un titolo di laurea poco competitivo o che si fermano al diploma e di conseguenza prolungano la loro permanenza in famiglia inseguendo occupazioni precarie e spesso demansionate;
- infine i cosiddetti NEET, ovvero *Not in Education, Employment or Training*, che non studiano e non lavorano, costretti a restare in casa dei genitori 'sine die': lo zoccolo duro della disoccupazione giovanile.

Negli ultimi anni sono state fatte in Italia diverse **leggi volte a favorire l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro**, ma quasi mai in stretto coordinamento con il mondo della scuola. I risultati, complice la crisi economica e i profondi mutamenti che stanno attraversando le economie occidentali, stentano ad arrivare.

Innanzitutto, perché ci siamo mossi troppo tardi, vittime ed artefici di una legislazione e di una politica del lavoro che spesso si è preoccupata più di conservare i posti di lavoro esistenti che di crearne di nuovi. Le azioni di politiche giovanili sono state spesso poco incisive e portate avanti in maniera occasionale. Non hanno aiutato i frequenti cambi di Governo e un eccesso di burocrazia che ha rallentato e reso faticoso ogni cambiamento. Hanno contribuito a creare questa situazione, anche una certa diffidenza e sfiducia nelle potenzialità dei nostri giovani, fondate su una tradizione culturale che vorrebbe tenerli in casa il più possibile. Il prolungamento dell'età pensionabile, infine, ha aggravato la situazione finendo per rappresentare una sorta di *tappo* per i giovani che devono contendersi i pochi posti disponibili con adulti che, invece di aiutarli, non vogliono e non possono mollare.

Non sono tanto i giovani italiani a essere inadeguati al mercato del lavoro, quanto è il Sistema Paese che non mette loro a disposizione strumenti adeguati per far crescere le loro competenze.

Questi i più recenti strumenti messi in campo, cui va riconosciuto di aver migliorato la situazione, ma che, come ho detto, non hanno ancora prodotto i risultati sperati.

Il programma europeo **Garanzia Giovani** prevede finanziamenti per i Paesi Membri con tassi di disoccupazione superiori al 25%, da investire in politiche attive di orientamento, formazione e inserimento al lavoro. Tutti i giovani che non sono impegnati in un'attività lavorativa, né inseriti in un percorso scolastico o formativo possono iscriversi e, a seguito di un colloquio, il loro profilo viene inserito in una banca dati che rappresenta lo strumento per far incontrare domanda e offerta di lavoro entro 4 mesi. Può essere un'assunzione, uno stage retribuito, una proposta di formazione, un servizio civile o un percorso per avviare un'attività autonoma.

Purtroppo dei giovani italiani che hanno aderito, solo un quinto è stato contattato per il colloquio preliminare e pochi i posti di lavoro attivati, nonostante le consistenti risorse messe a disposizione.

Per contrastare il fenomeno della disoccupazione giovanile, il **Jobs Act** ha introdotto per le aziende che assumono il contratto a tutele crescenti e un sistema di incentivi che prevede il taglio dei contributi previdenziali per le nuove assunzioni a tempo indeterminato. L'attuale governo ha puntato molto su questo provvedimento ma la conflittualità crescente ha generato una *guerra dei numeri* che non aiuta a valutare serenamente la reale efficacia della riforma. Secondo i dati ufficiali dell'Istat, dall'entrata in vigore del Jobs Act, i posti di lavoro sono cresciuti di 585mila unità (223mila dei quali sono under 35) mentre i Neet sono diminuiti di 252mila unità. Vi è però anche una diffusa tendenza a prolungare i contratti precari tramite un gioco di licenziamenti e nuove assunzioni che si ripete all'infinito e di fatto rischia di vanificare i benefici apportati del decreto.

L'idea su cui si basa il progetto **Alternanza scuola-lavoro** è assolutamente innovativa perché mette finalmente in contatto il mondo della scuola, e non solo le Università, con il mondo del lavoro. Inserito nel pacchetto legislativo della *Buona Scuola*, esso si rivolge agli studenti degli ultimi due anni delle medie superiori e prevede la stipulazione di contratti di apprendistato con oneri a carico delle imprese interessate. Il programma è finalizzato alla realizzazione di percorsi di istruzione e formazione che consentono allo studente di conseguire un diploma di istruzione secondaria superiore e contestualmente di inserirsi in un contesto aziendale e di lavoro attraverso un periodo di apprendistato. L'alternanza si realizza svolgendo attività all'interno e all'esterno della scuola, in un percorso ideale che parte dalla didattica di laboratorio e sfocia in un rapporto di collaborazione fra scuole, studenti e imprese ospitanti. Il percorso è monitorato grazie alla collaborazione fra i soggetti coinvolti, dove svolgono un ruolo primario il tutor scolastico e quello aziendale. Anche se, come ho detto, ci siamo arrivati tardi, i risultati sono finalmente incoraggianti. Lo scorso anno hanno aderito al progetto il 96% delle scuole superiori. Oltre 650mila i giovani coinvolti con un incremento del 139% rispetto all'anno precedente. Sedici le aziende coinvolte - tra cui anche Eni, Fca, Ibm e Bosch - che hanno aperto le loro porte a 27mila studenti. Tra queste, particolarmente significativo è il caso della Loccioni, azienda marchigiana leader nel settore delle misurazione, dove il progetto Silverzone fa incontrare l'esperienza dei tecnici in pensione con le conoscenze dei ragazzi. 400 i giovani che sono entrati in azienda dopo un periodo di stage o di alternanza. Grazie a questi risultati, Loccioni è stata appena proclamata dal Miur "Campioni di alternanza".

Ci auguriamo tutti che nella Legge di Bilancio per il prossimo anno il Governo mantenga la promessa di rafforzare questo strumento. Senza interrompere il finanziamento di 100 milioni l'anno e con una serie di incentivi economici alle imprese che assumono ragazzi con un titolo di studio da meno di 6 mesi e che hanno già svolto un'attività lavorativa sotto forma di stage o di apprendistato presso di loro.

Questi ultimi dati, un po' più confortanti ma ancora insufficienti, ci dovrebbero spronare a insistere in questa direzione. Tornando a credere, e non soltanto a parole, nel grande potenziale inespresso dei giovani italiani. Ritengo che sia giunto il momento di smetterla di piangersi addosso e di continuare a parlare di **bamboccioni**. Una definizione che ho sempre trovato troppo facile e tranchant. E' dai giovani che può arrivare il cambiamento, la continuità delle nostre aziende, la speranza di un futuro migliore. Dobbiamo credere in loro perché essi sono la parte propositiva della nostra società, talvolta arroccata sui privilegi e un po' ripiegata su sé stessa. E per dimostrare loro fiducia dobbiamo conoscerli meglio, parlare con loro e saper ascoltare quello che hanno da dirci. Scopriremo che non è affatto vero che i giovani non hanno valori e non hanno voglia di fare e di imparare. Infatti quando i nostri giovani vanno all'estero per studio o per lavoro, ottengono risultati decisamente migliori, rispetto a quelli di altre nazionalità.

Il numero crescente di giovani che si dedicano ad **attività di volontariato** dimostra proprio l'infondatezza di questi pregiudizi. Anche in questo caso, la scuola può fare molto, diventando portatrice e promotrice dei valori legati alla solidarietà. E inoltre, organizzando momenti di incontro e confronto tra i giovani e le tante associazioni che rispondono in concreto a esigenze sociali e territoriali che il nostro apparato statale e le sue finanze in difficoltà oggi non riescono a soddisfare. Non solo. L'attività di volontariato è uno dei più validi antidoti contro uno dei malesseri crescenti della nostra società: quell'individualismo e quella sensazione di isolamento in cui tanti giovani si sentono imprigionati. Se capisco che anche il mio piccolo contributo è comunque

importante per aiutare coloro che stanno peggio di me, cresce la mia autostima, imparo a chiedere aiuto quando ne ho bisogno, a fare gruppo, a sentirmi parte di una comunità.

Ecco, dunque come il binomio giovani-volontariato può diventare un valore aggiunto per tutta la società. Oltre ad imparare il valore fondamentale della solidarietà, i nostri ragazzi avranno l'occasione di diventare cittadini migliori, più responsabili, riuscendo a inserirsi nel modo del lavoro in modo più consapevole e maturo.

Non devono poi dimenticare che tutti i lavori anche quelli senza compenso economico, una volta inseriti nel curriculum, verranno valutati molto positivamente dalle aziende, durante i colloqui di lavoro.

Ma ancora una volta, dobbiamo capire che i giovani hanno comunque bisogno di tutta la nostra fiducia, di punti di riferimento positivi, di una guida cui ispirarsi. Non bisogna lasciarli soli. Serve innanzitutto un profondo rinnovamento culturale. Come più volte ha raccomandato il nostro Papa, bisogna favorire e diffondere la cultura di un umanesimo del lavoro, di un mondo del lavoro che si fonda sulla dignità umana, di un'economia che serva l'uomo e non si serva dell'uomo.

Quando afferma che il lavoro è *“una vocazione, perché nasce da una chiamata che Dio rivolse fin dal principio all'uomo, perché coltivasse e custodisse la casa comune”*, Francesco ci ricorda anche che il **lavoro** deve essere inteso **come valore**, opportunità di crescita per le persone, le imprese, la collettività, il territorio, il Paese.

Per attribuire valore al lavoro occorre mettere al centro la persona, porre attenzione ai suoi bisogni individuali e familiari, come il conciliare vita e lavoro e la crescita professionale. *“Il lavoro non è soltanto una vocazione del singolo -ammonisce il Papa- ma l'opportunità di entrare in relazione con gli altri. Il lavoro dovrebbe unire le persone, non allontanarle. Occupando tante ore del nostro tempo, ci offre anche l'occasione per condividere il quotidiano, interessarci di chi ci sta accanto”*. Le aziende dovrebbero prestare attenzione e supportare questi inviti del Pontefice, ciascuna con i propri mezzi e le strutture di cui dispone.

Vorrei infine ricollegarmi al concetto di **responsabilità sociale delle imprese**, che ormai tutta l'imprenditoria occidentale ha fatto proprio. Trattasi di tutte quelle pratiche e quei comportamenti che un'impresa adotta, su base volontaria, nella convinzione di ottenere dei risultati che possano arrecare benefici e vantaggi a se stessa e al contesto in cui opera. Ciò premesso, non è forse compito anche delle imprese quello di realizzare la solidarietà offrendo lavoro e professionalità, conoscenze e competenze che contribuiscano a rendere più solida e durevole l'attività produttiva? E valorizzare le persone non significa avere soprattutto il coraggio di investire sui giovani?

In quest'ottica, lungimirante sarà quell'imprenditore che imparerà a guardarsi intorno per capire che cosa fanno e vorranno fare i giovani una volta terminati gli studi. Solo le aziende che sapranno interpretare correttamente i bisogni dei giovani talenti creeranno le basi per una proficua e duratura collaborazione professionale. Compito dell'imprenditore è quello di *liberare le energie* e far fiorire i talenti professionali; prevedere i bisogni futuri ma saper ascoltare anche quelli presenti; svolgere un ruolo etico di guida e di modello per giovani inesperti del mondo del lavoro. Dobbiamo evitare che al termine dell'Università o delle scuole superiori, i giovani rischiano di trovarsi in una realtà di precariato esponendosi a precoci delusioni. Occorre intervenire prima grazie a una stretta collaborazione tra aziende e scuole. Non è che fino ad oggi non si sia fatto niente, ma si è trattato più che altro di interventi disgiunti che non tenevano conto del fatto che l'offerta deve conoscere bene la domanda e viceversa. Solo così è possibile che dal loro incontro nasca una collaborazione efficace e vantaggiosa per entrambe le parti. Le aziende devono capire,

noi imprenditori dobbiamo capire che per coltivare i talenti occorre restare in contatto e investire nell'*orto di casa propria* così da sviluppare nei giovani le caratteristiche lavorative più vicine e necessarie al proprio business, evitando di perderli per poi rimpiangerli.

### **L'impegno concreto di Inaz per l'accoglienza dei giovani**

Siamo stati i primi in Italia ad occuparci di risorse umane e da sempre sosteniamo il concetto di lavoro come valore. Il problema dell'occupazione giovanile fa parte della nostra mission.

Da tempo abbiamo avviato collaborazioni non solo con le università ma anche con le scuole superiori per orientare alla professione giovani talenti da inserire in azienda.

In ambito universitario, sosteniamo la **Cattedra AIDAF EY** di Strategia delle Aziende Familiari presso la Bocconi di Milano e l'Associazione delle imprese familiari nella delicata fase del passaggio generazionale: affiancando i giovani nella ricerca degli studi e della propria vocazione, facilitando esperienze professionali in altre aziende e aiutando i successori a formarsi.

Il Passaggio generazionale nella nostra azienda deve avvenire in modo armonioso fra componenti della famiglia, del management e di tutti i collaboratori: solo così potrà avere successo.

Anche presso le nostre agenzie e i punti assistenza software, incoraggiamo il passaggio generazionale aiutandoli nella formazione e nell'inserimento dei successori. Collaboriamo poi anche con le Università di Pisa e di Pavia nell'ambito del progetto **Ricerca e Sviluppo** che prevede l'assegnazione a giovani laureati di specifici progetti finalizzati allo sviluppo di soluzioni o di parte di soluzioni software.

Per i neodiplomati delle scuole superiori abbiamo il progetto **Inaz Academy** che consiste in programmi di formazione professionale gratuiti nel campo dell'amministrazione del personale. Stiamo pensando, inoltre, di aderire nel 2017 al progetto **Alternanza scuola-lavoro** mettendo Inaz Academy a disposizione degli studenti delle scuole.

Nell'ambito del programma europeo Garanzia Giovani, Inaz sta già sperimentando l'utilizzo dello **Stage** per giovani che abbiano un'infarinatura di paghe e/o di amministrazione del personale oltre che una predisposizione o un'attitudine verso l'informatica. Dopo una formazione in aula sugli Applicativi Inaz, vengono affiancati ai nostri Consulenti Senior sia per attività presso clienti che per attività in ufficio. Trascorsi 6 mesi, coloro che dimostrano di poter crescere in questi ambiti sono assunti con un Contratto di Apprendistato.

Infine, grazie al programma **Famiglia-lavoro**, proponiamo alle lavoratrici in maternità alcune buone prassi aziendali da attuare durante i congedi per ridurre la distanza psicologica tra la lavoratrice e l'azienda. E questo grazie a soluzioni gestionali efficaci sia per la neo mamma che per il neo papà finalizzate a conciliare le esigenze di lavoro e quelle familiari. Tanto per fare qualche esempio: servizi per l'infanzia tramite convenzioni con asili nido privati allo stesso costo di quelli pubblici grazie a un'integrazione aziendale; il part time a tempo indeterminato; il lavoro a distanza o telelavoro ove applicabile; flessibilità negli orari di entrata e di uscita e un certo numero di permessi retribuiti. E' prevista anche la figura di un facilitatore che agevoli lo scambio d'informazioni tra le parti interessate.

Consapevoli che il mondo del lavoro e le modalità di comunicazione interpersonale stanno cambiando in modo molto rapido, abbiamo introdotto innovativi **strumenti tecnologici più familiari alle nuove generazioni**. Questo per permettere ai giovani di trovarsi sempre più a proprio agio in azienda, creando continuità con le generazioni precedenti con cui condividono la vita lavorativa. E inoltre, per mantenere, grazie a smartphone e tablet, un contatto costante con gli studenti che un domani si affacceranno al mondo del lavoro. Siamo così riusciti a facilitare il più

possibile lo scambio tra il mondo delle aziende e quello dei giovani, superando gli strumenti di comunicazione tradizionale, come pubblicazioni sui siti aziendali, newsletter ed e-mail, e passando a un livello di interazione diverso, più semplice, immediato e continuativo, in grado di svolgere una reale funzione di connessione tra domanda e offerta di lavoro.

E' fondamentale che le aziende incontrino i giovani studenti prima che terminino il loro percorso scolastico. Come è essenziale la creazione di un rapporto positivo tra i lavoratori più giovani e quelli con maggiore esperienza e anzianità. Un rapporto basato sulla fiducia reciproca e caratterizzato dall'umiltà, dall'impegno e dall'apertura mentale. Solo così può nascere una cultura positiva del lavoro che faccia tesoro di talenti e differenze. Da una parte, l'energia, l'impegno e la modernità dei giovani; dall'altra, l'esperienza, la consapevolezza e la professionalità degli anziani. Siamo tornati così a quello che ritengo il nocciolo del problema. Serve una svolta culturale in grado di valorizzare il grande capitale umano, oltre che economico, che si esprime nel lavoro.

**I giovani devono essere al centro di questo progetto** che coinvolga tutti gli attori: le istituzioni, gli imprenditori, le organizzazioni sindacali, i lavoratori.

Solo grazie al dialogo e allo scambio di idee e di esperienze si può crescere e migliorare. Ed è questo che noi intendiamo fare per migliorare il futuro dei nostri giovani e delle nostre aziende. Per contribuire a diffondere sempre di più la cultura del bello del lavoro, nella consapevolezza che i dipendenti sono l'asset aziendale più importante, la risorsa che fa la differenza sul mercato del lavoro in termini di competitività e professionalità. Una filosofia che viene ben sintetizzata da questa riflessione, sempre molto attuale, di Papa Giovanni XXIII con cui concludo: ***"Molti oggi parlano di giovani, ma non molti parlano ai giovani"***. E' quello che dobbiamo riuscire a fare, per il loro e per il nostro bene. Grazie dell'attenzione.

*Perché l'Occidente si ritrova con una percentuale così elevata di disoccupazione giovanile?*