

Valori, lavoro e scuola La Generazione Zeta cambia le regole del gioco

Tavola rotonda. Il convegno al Sociale di Confindustria Como e Cometa con il teologo Julian Carron, Sandro Veronesi e Marco Bentivogli

MARIA GRAZIA GIOSI

Scuola, famiglie, imprese. E al centro i giovani. Una triangolazione di enti che non riesce più a intercettare i principi che la Generazione Z proietta davanti a sé. Il valore del tempo e delle relazioni ha sovrachiarato, apparentemente, quello economico. Ma solo, forse, perché le famiglie supportano i desideri dei figli oltre ogni ragione e limite.

Sono ipotesi, certo, ma in gioco c'è la tenuta di un sistema economico e quindi sociale che viaggia a grande velocità verso l'inverso demografico, con un rapido invecchiamento della popolazione di dimensioni mai viste. I giovani già sono pochi, in futuro saranno pochissimi, molto corteggiati dalle imprese, ma la platea più numerosa sarà di anziani, con una visione prudente dell'economia, conservatrice della politica e preoccupata della sanità.

Mondi diversi

Difronte a questo scenario si sono confrontati tre rappresentanti di altrettanti "mondi" nel corso del convegno "Un lavoro per tutti" organizzato da Cometa e Confindustria Como al Teatro Sociale di Como. Con il coordinamento di Diego Minnizio si sono confrontati Sandro Veronesi, presidente di Invece, per le imprese, Julian Carron, teologo, per famiglie e scuola



Sul palco del Teatro Sociale di Como Julian Carron, Marco Bentivogli, Sandro Veronesi e Diego Minnizio, direttore de "La Provincia"

Marco Bentivogli, coordinatore nazionale di Base Italia, per gli aspetti sociali, proprio quest'ultimo ha osservato: «Non esiste nessun aspetto della condizione umana che stia cambiando così velocemente e in modo profondo come il lavoro. Per cui le famiglie, la scuola, le imprese e non solo sono pesantemente disarticate nel capire esattamente, al di là degli slogan, quello che sta accadendo nel lavoro». Lavoro quindi come crescita delle tre transizioni, economica, sociale e culturale, che spostano tutti i connottati del lavoro, il suo senso e il suo significato. Accade che il lavoro tradizionale, così come lo abbiamo conosciuto, non esisterà più.

gnifiche che la relazione e due direzioni, non sono solo le aziende che non trovano personale, ma anche da parte dei giovani ci vuole una attitudine, una propensione e volontà diverse».

Prima, e più facile, imputata della resistenza al cambiamento - sostiene ancora Bentivogli - i programmi didattici sono uguali per tutti, i metodi di apprendimento sono uguali per tutti e questo crea una dispersione sempre più crescente sia nella scuola sia nella formazione professionale. E siccome pensiamo che la sfida tecnologica sia qualcosa di sempre più percepibile, se la formazione e la scuola non funzionano, questo viene considerato il guaio principale.

Il metodo

Tra nuove materie che provengono alla necessità di competenze digitali e spinte per la professionalizzazione della formazione, restano solo pochi, valori, educator che trattengono il senso della scuola sui bastioni del metodo, che va conosciuto, praticato e applicato perché su quello si radicano tutti gli altri apprendimenti e per tutta la vita.

Proprio Julian Carron ha spiegato che senza un metodo i ragazzi non possono trattenerne

Professioni e valori strategici

Secondo l'indagine Randstad 2024, per attrarre e trattenere i talenti della generazione Z è indispensabile che le organizzazioni adottino le loro strategie alle esigenze specifiche di questi giovani lavoratori

- Valorizzare**
Innanzitutto, è fondamentale creare un ambiente di lavoro inclusivo e aperto, dove i dipendenti possano sentirsi accolti e pienamente valorizzati
- Crescita professionale**
La gen Z è attratta da ambienti di lavoro che offrono formazione di qualità e mentorship perché desidera acquisire nuove competenze e progredire rapidamente a livello professionale
- Flessibilità**
Offrire opzioni come il lavoro da remoto e orari flessibili può aiutare a soddisfare il desiderio della generazione Z di bilanciare meglio a vita lavorativa e personale

nulla di tutto ciò che incrementa la persona, il desiderio, la voglia di fare e riuscire. Senza un metodo - avverte il teologo - alla fine dipendono molto della reattività - dipendendo così talenti, possibilità, perseveranza e alla fine anche i possibili risultati sul medio e lungo periodo. Dopo le imprese e la scuola, ecco il terzo elemento, la famiglia, rimasta attonita a guardare una generazione che non comprende. Una generazione che non contesta, classico elemento di distinzione generazionale, né segue, altro legame che ha permesso i passaggi di testimoni dai genitori al figlio. Lo stacco è oggi, e siamo ce se i padri e i figli si trovasse in due dimensioni differenti. «Noi genitori non siamo attrezzati per questo contesto - aggiunge Bentivogli - possiamo provare a evitare errori che facevano i nostri genitori, ma è tutto molto più faticoso, molto più difficile. Le condizioni economiche medie sono in generale migliorate, ma siamo un paese di disuguaglianze. Dobbiamo guardare con occhi diversi la trasformazione che stiamo vivendo perché non sono riformatori certi e non c'è nulla che possiamo ereditare e quindi spendere per affrontare il presente, che dobbiamo necessariamente reinterpretare qui ed ora».

La prima cosa che la Generazione Z chiede durante i colloqui di lavoro

- 1 Opportunità di sviluppo
- 2 Benefici lavorativi
- 3 Salario
- 4 Requisiti della posizione
- 5 Struttura del team

- Etica**
Le aziende devono anche essere trasparenti e dimostrare un impegno concreto verso la sostenibilità e la responsabilità sociale, poiché i giovani sono molto sensibili a queste tematiche
- Digitale**
Le organizzazioni devono anche utilizzare la tecnologia in modo efficace, dato che la generazione Z è abituata all'utilizzo quotidiano di strumenti digitali all'avanguardia
- Inclusione**
La gen Z apprezza le organizzazioni che offrono un ambiente di lavoro equo e inclusivo. Questo può essere ottenuto attraverso l'implementazione di politiche di diversity management

«Se così è, è anche evidente che l'acqua in cui nuotano le nuove generazioni manca di elementi essenziali per dare continuità all'impegno nel lavoro così come lo abbiamo sempre inteso. Ma questo è solo un sintomo, anche meno importante della vera questione: la progressiva rarefazione di valori condivisi che costruiscono comunità. Sono quei valori, vetusti, un po' logori, certamente fuori moda, che rendono i diritti e i doveri due aspetti di un unico modello. Mentre la prevalenza della coscienza dei diritti delega da qualunque senso del dovere ha creato un senso di libertà fittizia, vuota, ideologica, una bolla dove il "nessuna regola" è un pericoloso dictat imperativo che infine impoverisce, invece di sostenere, la coesione sociale. La **Suena Woke** Nel corso della tavola rotonda "Un lavoro per tutti" si è infatti parlato anche della cultura woke, così esasperata e in parte superficiale che è stato veloce il ribaltamento delle regole aziendali visto il nuovo clima politico. Il lavoro è lo strumento e dell'esecuzione e nella soddisfazione e fine giornata lo stesso spirito che abbiamo tutti letto nei comportamenti di genitori e nonni. Il protagonista di *Perfect Days* pulisce bagni, che sono quelli di Tokyo, a modo loro dei capolavori dell'architettura. Potrebbe fare qualsiasi altro lavoro, ma la scelta non è casuale: c'è e la nobiltà del lavoro in sé e non nell'oggetto che lo esprime e infine c'è il modo, lo stile di chi il lavoro lo fa e in questo caso c'è una ricerca di perfezione che ricorda molto il "saper fare" della manifattura italiana.

Non servono prediche Mai social sono un rischio

La comunicazione. Da dove partire per dare rilievo al tema del lavoro Instagram non aiuta: così si alimentano desideri impossibili da realizzare

È l'ambiente che fa i valori: si coagulano attorno agli amici, al contesto di studio e lavoro infine, si assapora, alle famiglie. «Con i ragazzi non funzionano le prediche e la retorica - ha osservato Marco Bentivogli, Base Italia - il senso del lavoro bisogna aiutarlo a costruirlo nella loro generazione con i loro amici, nella comunità che frequentano».

Se così è, è anche evidente che l'acqua in cui nuotano le nuove generazioni manca di elementi essenziali per dare continuità all'impegno nel lavoro così come lo abbiamo sempre inteso. Ma questo è solo un sintomo, anche meno importante della vera questione: la progressiva rarefazione di valori condivisi che costruiscono comunità. Sono quei valori, vetusti, un po' logori, certamente fuori moda, che rendono i diritti e i doveri due aspetti di un unico modello. Mentre la prevalenza della coscienza dei diritti delega da qualunque senso del dovere ha creato un senso di libertà fittizia, vuota, ideologica, una bolla dove il "nessuna regola" è un pericoloso dictat imperativo che infine impoverisce, invece di sostenere, la coesione sociale.

La **Suena Woke** Nel corso della tavola rotonda "Un lavoro per tutti" si è infatti parlato anche della cultura woke, così esasperata e in parte superficiale che è stato veloce il ribaltamento delle regole aziendali visto il nuovo clima politico. Il lavoro è lo strumento e di riaprire un dialogo tra la nuova generazione e il mondo del lavoro. Non si tratta di un'operazione semplice e fessito non è affatto scontato. «Sembrava, all'inizio del percorso, che i problemi fossero all'interno della necessità di redigere un bilancio cosiddetto di sostenibilità - ricorda Francesco Pizzagalli - all'epoca, pochi anni fa, il problema più grave era legato ai costi dell'energia, ma con il passare del tempo questi investimenti sono fatti in azienda, che si pone all'interno di un territorio, con le stesse preoccupazioni che ha il territorio. Il tema fondamentale è diventato il lavoro, il capitale umano. Non si può pensare a un futuro senza un investimento sul capitale umano. Senza questo investimento, non c'è futuro. Ma il problema come le sue possibili soluzioni non nasce e in questo modo, stando indietro. Denatalità e cambiamento dei valori di riferimento sono elementi molto più ampi.



Cambiano aspettative e valori dei nativi digitali

questo è un sguardo sulla persona che si è ridotto. Mentre la consapevolezza della propria unicità è il punto decisivo che dà desiderio di fare, di affrontare il futuro. Non in termini di performance, ma di crescita e soddisfazione personale. In questo è fondamentale il compito della scuola e la sua capacità di suscitare il desiderio di imparare.

«In tutti i contesti, in questo momento, ai ragazzi manca il desiderio di imparare e di fare - è il pensiero del teologo - succede nelle aziende, nelle famiglie e nelle scuole, siamo tutti davanti alla stessa sfida. Per esempio vediamo che alcuni ragazzi hanno difficoltà a stare in aula, mentre a volte il lavoro è un'occasione strepitosa per loro per prendere coscienza di sé e risvegliare la voglia di fare. Tante volte persone che apparentemente non hanno le caratteristiche per studiare, sono invece in grado di ricevere molto dal lavoro e nelle aziende hanno un'ottima riuscita. Quella dimensione costituisce per loro un'occasione». È una chiamata alla responsabilità di chi fa impresa nell'incontrare i talenti e sostenerli nella loro espressione, così come la scuola deve saper collaborare nel leggere in modo corretto le attitudini di ciascuno, nella sua unicità e valore. Infine di nuove le famiglie che devono saper accogliere i propri figli, senza aspettative e senza «sottoposti a una pressione tale che crea ansia» ha concluso Carron. **M. G.**

IL MINISTRO ALESSANDRA LOCATELLI

L'obiettivo dell'inclusione per le persone con disabilità

Il mondo delle imprese con quello della formazione hanno promosso una nuova alleanza. È accaduto al Teatro Sociale di Como attraverso un patto idealmente siglato tra Erasmo Figni, fondatore di Cometa, e Francesco Pizzagalli, vicepresidente vicario di Confindustria Como. Sono i giovani che, protagonisti del lavoro del futuro, esprimono una visione nuova, incomprensibile alle generazioni immediate. Il convegno precedenti e difficilmente conciliabile con il lavoro così come è strutturato e forma-

lizzato dalle imprese. Ci si interroga quindi su quali strategie siano possibili per una nuova alleanza, e quindi come costruire perché giovani e lavoro possano incontrarsi su nuove basi e regole. Perché questo progetto sia possibile serve una alleanza tra pubblico e privato, verrebbe da dire, ma per ora è tra due soggetti che operano in una stessa sfera: il lavoro e l'economia che si sono messi in dialogo. Erasmo Figni, fondatore di Cometa, ha introdotto il convegno "Un lavoro per tutti" con una dichiarazione che è un programma di intenti: «Il lavoro non è

una condanna, ma uno strumento di realizzazione della persona. In questo, la collaborazione tra scuola, mondo produttivo e società, aiuta i giovani a strutturarsi in questo: è anche il senso del titolo scelto, dove il "per tutti" sta a ricordare come il lavoro debba possedere un inclusivo perché luogo di espressione dei talenti, e quindi delle caratteristiche uniche e preziose, di ciascuno. Il convegno ha visto anche la partecipazione del ministro per le Disabilità e la Famiglia, Alessandra Locatelli, presentata da Alessandro Mele, presidente di Cometa Formazione, che pro-

prio sul tema dell'inclusione ha basato il suo intervento conclusivo: «Oggi la disoccupazione in Italia si aggira intorno al 6%, ma per le persone con disabilità sale al 20% e per la disabilità intellettiva al 70%. Quindi c'è ancora molto da fare per capire che ogni persona ha il suo valore e a tutti possiamo dare un'occasione». L'inclusione lavorativa costituisce la piena partecipazione alla vita civile e sociale politica del nostro Paese e per farlo è fondamentale guardare alla potenzialità delle persone e non ai loro limiti (...) e tutti noi siamo coinvolti in questo tema, anche in senso del titolo scelto, dove il "per tutti" sta a ricordare come il lavoro debba possedere un inclusivo perché luogo di espressione dei talenti, e quindi delle caratteristiche uniche e preziose, di ciascuno. Il convegno ha visto anche la partecipazione del ministro per le Disabilità e la Famiglia, Alessandra Locatelli, presentata da Alessandro Mele, presidente di Cometa Formazione, che pro-



Il ministro Alessandra Locatelli e Alessandro Mele

leni e competenze di qualsiasi persona e poi far sì che questi corrispondano alla mansione che si può trovare più adatta. Magari creare anche un accompagnamento che faciliti questo passaggio. Torna quindi il tema di una estesa alleanza tra i diversi soggetti sociali perché - sin una fase di profonda transizione i giovani hanno aspettative e attitudi-

ne confronti del lavoro differenti da quelle dei loro genitori e dall'idea che dei loro lavoro hanno le generazioni che li hanno preceduti - ha aggiunto Alessandro Mele - è quindi necessario decifrare il nuovo approccio al mondo del lavoro e come rispondere in modo efficace a nuove aspettative e valori». Perché l'idea di una alleanza tra agenzie formative e imprese va oltre al tema del lavoro e ha ambizioni più ampie. «Questa iniziativa, questa proposta, è qualcosa che integra il lavoro e allarga la dimensione del nostro lavoro sui temi della sostenibilità - ha infatti spiegato Pizzagalli - il senso di questo cambiamento si riassume in questo: le aziende non sono soggetti economici con una responsabilità sociale, ma sono soggetti sociali con una responsabilità economica». Il vicepresidente vicario di Confindustria Como - se non si lavora insieme, credo che l'impresa di incidere un cambiamento possa diventare estremamente complicata». Perché l'idea di una alleanza

CONFINDUSTRIA COMO FRANCESCO PIZZAGALLI

«È un percorso difficile Bisogna lavorare insieme»

Quello che abbiamo davanti è un percorso difficile e complesso, il momento stesso è complesso, ma la cosa che forse dobbiamo imparare, soprattutto in questi ultimi tempi, è che bisogna lavorare insieme - ha dichiarato Francesco Pizzagalli, vicepresidente vicario di Confindustria Como - se non si lavora insieme, credo che l'impresa di incidere un cambiamento possa diventare estremamente complicata». Perché l'idea di una alleanza

di riaprire un dialogo tra la nuova generazione e il mondo del lavoro. Non si tratta di un'operazione semplice e fessito non è affatto scontato. «Sembrava, all'inizio del percorso, che i problemi fossero all'interno della necessità di redigere un bilancio cosiddetto di sostenibilità - ricorda Francesco Pizzagalli - all'epoca, pochi anni fa, il problema più grave era legato ai costi dell'energia, ma con il passare del tempo questi investimenti sono fatti in azienda, che si pone all'interno di un territorio, con le stesse preoccupazioni che ha il territorio. Il tema fondamentale è diventato il lavoro, il capitale umano. Non si può pensare a un futuro senza un investimento sul capitale umano. Senza questo investimento, non c'è futuro. Ma il problema come le sue possibili soluzioni non nasce e in questo modo, stando indietro. Denatalità e cambiamento dei valori di riferimento sono elementi molto più ampi.



Francesco Pizzagalli, vicepresidente Confindustria Como

La prospettiva, quindi, deve essere integrata e globale. «Il lavoro genera valore - conclude Francesco Pizzagalli - la natura contiene la continuità del valore della creazione. E questo gesto della creazione continua oggi nel lavoro: il lavoro è creatività. In questo sta anche la sua dignità e lo specifico del genio umano, non delegabile né alle macchine né alla dimensione digitale che restano strumenti. In questa visione ci vogliamo impegnare, per quanto possa essere difficile. Questa è una stagione di coraggio che significa avere cuore, metterci anima e in questo modo, stando indietro. Denatalità e cambiamento dei valori di riferimento sono elementi molto più ampi. **M. G.**