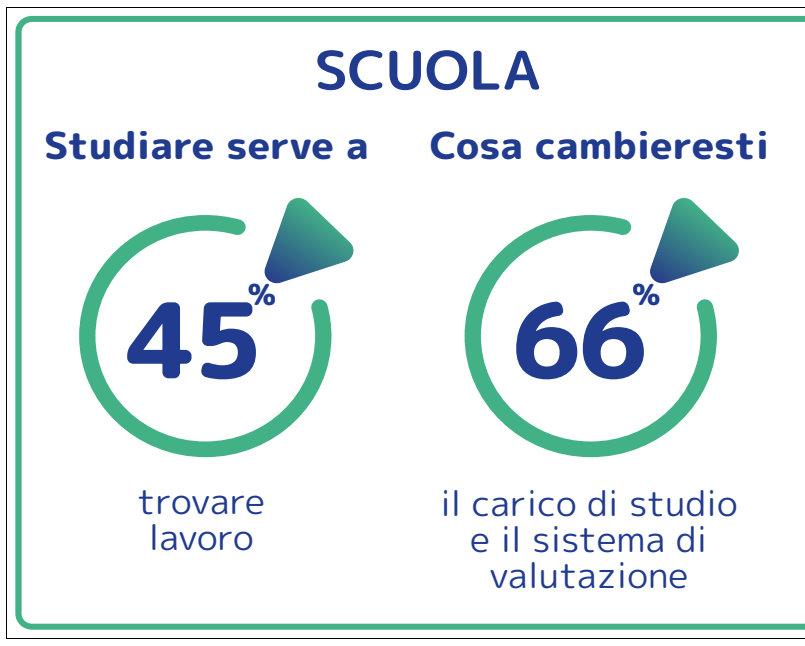
DELTA INDEX

CICLONE «Z» IN AZIENDA

Osservatorio giovani e lavoro
www.deltaindex.it
Delta Index è un osservatorio dedicato al mondo del lavoro con focus specifico sul rapporto tra le aziende e le nuove generazioni. È basato su dati certificati raccolti grazie alla partecipazione diretta delle imprese.

Gen Z, sei giovani su dieci temono un lavoro che non sapranno amare

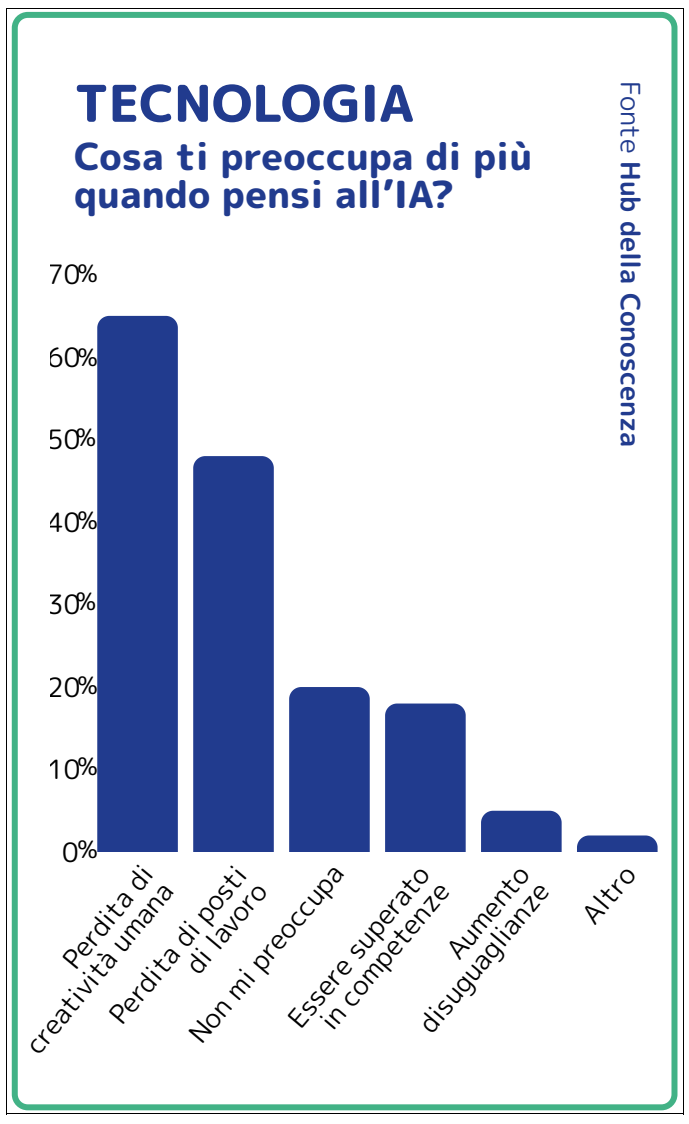
Capitale umano. Ricerca su 6.000 studenti fa cadere il mito che ai ragazzi non interessi lo stipendio: stabilità economica uno degli obiettivi principali



BRUNO BONASSI

Sei studenti lombardi su dieci hanno paura di ritrovarsi, un giorno, in un lavoro che non amano. È il dato più preoccupante di «Next Gen Power», la ricerca condotta su oltre 6.000 studenti delle scuole superiori da Giuliano Noci, prorettore del Politecnico di Milano, per l'Hub della Conoscenza che dialoga con Delta Index e ne condivide l'impostazione: capire le nuove generazioni serve, prima di tutto, a capire cosa chiedono al lavoro. Ed è un dato che riguarda direttamente le aziende: chi sa leggerlo ha in mano uno strumento in più per diventare un datore di lavoro più attrattivo.

Perché di lavoro, in fondo, parlano anche i capitoli della ricerca che sembrano occuparsi d'altro. Nel capitolo dedicato alla scuola, il 41% degli studenti lamenta un collegamento troppo debole con il mondo del lavoro. In quello sull'intelligenza artificiale, quasi uno studente su due (47%) teme che la tecnologia porti via posti di lavoro. E nelle risposte aperte, dove i ragazzi hanno potuto scrivere con parole proprie cosa temono per il futuro, il tema dell'inserimento lavorativo e dell'autonomia economica raccoglie da solo quasi la metà delle citazioni. Il lavoro è la lente attraverso cui questi 6.000 ragazzi lombardi guardano il proprio futuro. La ricerca, promossa dall'Hub della Conoscenza con il supporto di Cassa Padana Bcc, Anci Lombardia e della rete Informagiovani di Anci Lombardia, è stata presentata al Festival dell'Economia di Trento.



Il mito sfatato

Il primo dato smentisce uno stereotipo ricorrente, quello dei «giovani che non vogliono lavorare». Il 54% degli studenti indica l'indipendenza economica come principale obiettivo di vita, il 53% vuole stare bene con se stesso, il 52% desidera un lavoro coerente con le proprie passioni e il 47% considera fondamentale l'equilibrio tra vita personale e professionale. Parole d'ordine pragmatiche, non ideologiche: stabilità, coerenza, sostenibilità. Anche nelle risposte aperte il tono resta pragmatico più che ideologico: un'altra fetta consistente di risposte, il 39%, mette al centro il benessere personale e la qualità della vita più che la carriera in sé.

Ma la stessa area tematica racconta anche l'altra faccia della medaglia. Il 60% degli intervistati teme di essere costretto a svolgere un lavoro che non ama, il 45% ha paura di non trovare opportunità adeguate, quasi altrettanti (44%) temono semplicemente di non riuscire a raggiungere una condizione stabile, il 31% teme di dover accettare troppi compromessi e il 30% dichiara apertamente di sentirsi potenzialmente «non all'altezza». È un dato che smentisce un altro luogo comune, quello dei giovani a cui «non interessa lo stipendio»: la paura di non raggiungere la stabilità economica dice l'esatto contrario, perché dietro c'è il bisogno concreto di costruirsi una vita - una casa, una famiglia, un'autonomia - che senza stabilità resta un progetto sulla carta. Un dato che per le imprese ha un peso specifico enorme: non è la motivazione a mancare, è la fiducia di trovare un contesto capace di accoglierla e valorizzarla. Gli studenti non immaginano vite facili, scrivono i ricercatori, ma sostenibili: con equilibrio tra lavoro, benessere mentale e possibilità di progettare il futuro.

> Il 71% usa già l'IA per studiare, ma ha paura di perdere creatività e valore umano

> Il 60% vorrebbe cambiare sistema di valutazione: la scuola prepara poco al lavoro

Scuola, gap con il lavoro

Il rapporto con il sistema scolastico emerge come uno dei nodi più critici. Il 60% degli studenti cambierebbe il sistema di valutazione e il carico di studio, il 53% le metodologie didattiche; torna anche qui il nodo del collegamento debole con il mondo del lavoro (41%), già anticipato in apertura. Nelle risposte aperte, il tema del carico di studio e della valutazione da solo raccoglie il 31% delle citazioni, con toni prevalentemente critici e la richiesta esplicita di sistemi più equi; il collegamento con il mondo del lavoro, pur pesando meno in termini quantitativi (16%), viene descritto come urgente: tirocini, orientamento, competenze pratiche sono percepiti come un vuoto da colmare subito, non a percorso concluso. Dalle risposte aperte affiora la richiesta esplicita di più educazione finanziaria, competenze pratiche, orientamento professionale ed educazione emotiva: strumenti che gli studenti percepiscono come assenti proprio nel passaggio più delicato, quello verso l'ingresso nel mercato del lavoro.

IA, usata ma non insegnata

Sul fronte tecnologico il 71% degli adolescenti utilizza già strumenti di intelligenza artificiale per lo studio e la scrittura, ma il 56% ritiene che la scuola non stia fornendo competenze adeguate per affrontare la trasformazione in corso. La paura principale, però, non è la sostituzione del proprio ruolo lavorativo: il 62% teme soprattutto la perdita della creatività umana e del valore distintivo delle persone in una società sempre più automatizzata, contro il 47% che teme la perdita di posti di lavoro.

Il professor Giuliano Noci, Prorettore del Politecnico di Milano e fondatore dell'Hub della Conoscenza
FOTO GIAN VITTORIO FRAU

Tra le competenze considerate cruciali per il futuro, gli studenti indicano al primo posto quelle digitali e tecnologiche (68%), seguite dalla capacità di adattarsi e imparare continuamente (54%) e dal pensiero critico (34%). Una generazione che convive già con l'intelligenza artificiale, ma che chiede di poterla governare invece di subirla, e che imputa proprio alla scuola il ritardo nel fornire gli strumenti per farlo in modo consapevole.

Il peso della geopolitica

Il dato più netto riguarda però la percezione del contesto globale. L'80% degli intervistati considera guerre e conflitti il principale rischio per la propria vita futura, mentre il 66% teme crisi economiche e instabilità sociale, il 37% l'instabilità politica. Nelle risposte aperte il rischio economico domina con il 39% delle citazioni – inflazione e costo della vita percepiti come la preoccupazione più concreta e immediata – seguito dagli scenari di conflitto, che generano un'ansia diffusa e «sentita come reale e vicina» nelle parole dei ricercatori.

Sul fronte dell'informazione emerge un paradosso: il 42% denuncia un eccesso di notizie che genera confusione, il 44% ritiene che i temi internazionali siano raccontati in modo poco chiaro, il 39% li giudica semplicemente troppo complessi.

Più che disinteressati, i ragazzi appaiono sopraffatti dalla complessità del presente: percepiscono la politica internazionale come lontana dalla vita quotidiana, ma non per mancanza di curiosità.

VkVSIyMjZDgxYTc4ZmMtZjg2OS00NTY4LWExMzYtZTJkMzQ4YmFmMjUxIyMjNjIwZmU2ZGUtNGViMy00NTQyLTk5NTQtNWVkMzRkMDhiOWJiIyMjMjAyNi0wNy0yNlQwODozMzowNSMjI1ZFUg==

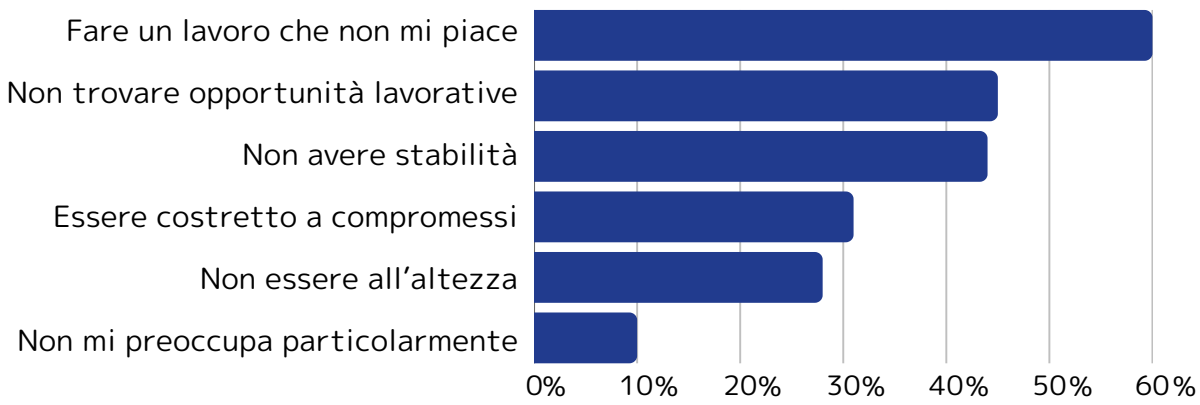
Contenuti multimediali

L'intervista anche in video tips sui social e sul «DI Journal»

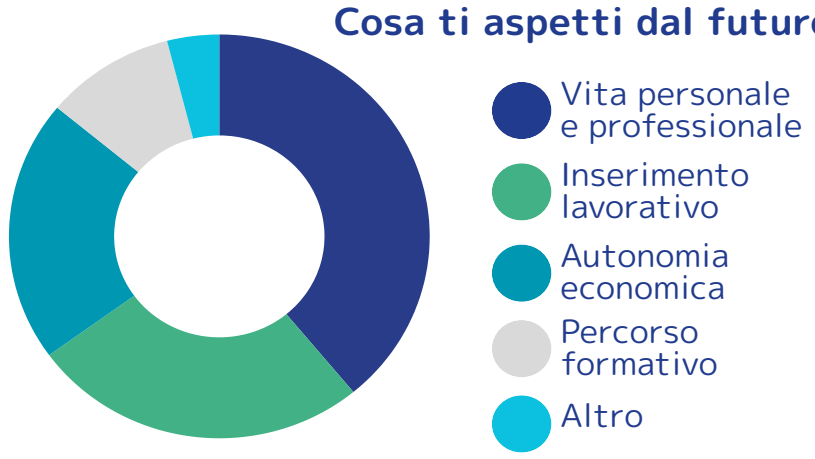
L'intervista al professor Giuliano Noci non è solo un articolo. È anche un'intervista video, da cui sono state estratte pillole tematiche che, dalla prossima settimana, saranno pubblicate a cadenza settimanale sui canali social dell'Osservatorio Delta Index: YouTube, LinkedIn, Instagram e Facebook. Ogni video approfondisce uno dei temi al cuore del confronto sul rapporto giovani e aziende, che si è tenuto all'interno dell'Hub della Conoscenza, ospitato in un'antica villa a Leno (Brescia) ristrutturata dalla Cassa Padana Banca di Credito Cooperativo. Tutti i video saranno raccolti nella sezione Delta Index Tv del DI Journal, su www.deltaindex.it, e messi a disposizione dei lettori in forma permanente.

LAVORO E FUTURO

Pensando al futuro cosa ti preoccupa di più



Cosa ti aspetti dal futuro?



Fonte **Hub della Conoscenza**

Noci: «Imprese attrattive solo se spazzano via i loro silos organizzativi»

BRUNO BONASSI

Giuliano Noci è Prorettore del Politecnico di Milano e guida da tre anni l'Hub della Conoscenza che ha promosso «Next Gen Power»: la ricerca con le voci di oltre 6.000 studenti delle scuole superiori lombarde sui temi di lavoro, scuola, intelligenza artificiale e futuro. Lo abbiamo incontrato con l'Osservatorio Delta Index per chiedergli cosa dovrebbero imparare le aziende da questi dati.

Professor Noci, dalla vostra ricerca su 6.000 studenti lombardi la parola più ricorrente è «insicurezza». Cosa deve capire un'azienda davanti a un giovane candidato con questo stato d'animo?

«Che i ragazzi di oggi somigliano più a noi di quanto pensiamo, ma con una differenza: il loro ottimismo verso il futuro è più basso. Ed è comprensibile, visto quello che sta succedendo nel mondo. C'è anche una forte introspezione: le tecnologie li connettono al mondo ma non fanno vivere loro relazioni fisiche reali. Il risultato è fragilità, solitudine. Nel lavoro chiedono sicurezza, un appoggio, coordinamento. Chiedono, in fondo, di poter uscire da una fragilità che social e pandemia hanno lasciato addosso a questa generazione più che alle precedenti».

La ricerca dice che i giovani non rifiutano il lavoro. Chiedono garanzie diverse rispetto a dieci, vent'anni fa. Quali, in concreto?

«Prima cosa: sono molto meglio di quanto ci immaginiamo. Siamo noi a non farli uscire dal guscio. Il lavoro non è per loro un obiettivo assoluto come lo era per noi: c'è un tema forte di equilibrio tra vita e lavoro. Poi vogliono crescere, non solo di stipendio: di competenze. Vogliono aziende coerenti con i propri valori, anche ambientali. E vogliono essere accompagnati: c'è una fragilità di fondo, figlia dei social e della bolla creata dal Covid, che si traduce in una richiesta esplicita di coordinamento».

> I giovani d'oggi? Meglio di quanto ci immaginiamo. Siamo noi a non farli uscire dal guscio»

Cosa dovrebbe cambiare già dal colloquio di selezione, per non deluderli subito?

«Ci sono tassi di abbandono altissimi nei primi mesi. Perché tra promessa e realtà, in azienda, spesso il divario è troppo ampio. Un'impresa deve offrire prima di tutto una visione strategica chiara: il giovane vuole capire dove la porti, come si posiziona sul mercato. Poi deve accettare la diversità di questa generazione, invece di liquidare tutto con "non hanno voglia di lavorare": è un giudizio sbagliato, e sbagliarlo davanti a un ragazzo fragile è il modo migliore per chiudere ogni dialogo prima ancora che cominci».

Sfatiamo il mito dello stipendio. Ai ragazzi non interessa la paga?

«Non è vero. Lo stipendio non è affatto secondario: chi si affaccia in Svizzera, Francia o Olanda trova retribuzioni doppie. Ma non basta. Non è che pagando bene un'azienda si mette la coscienza a posto su tutto il resto. Lo stipendio pesa quanto gli altri elementi, non più degli altri».

I ragazzi sentono la scuola lontana dal lavoro. Le aziende possono fare qualcosa prima ancora dell'assunzione?

«Sì, ma devono muoversi molto prima. Al Politecnico vedo giovani che il giorno della laurea sono già con un contratto in mano da sei mesi: troppo tardi per cercarli lì. Le imprese devono avvicinarsi a scuole e università per costruire insieme progetti che generino conoscenza reciproca, non solo colloqui dell'ultimo minuto. E cambia il ruolo delle risorse umane: non più il soggetto che gestisce solo relazioni sindacali, come in passato, ma un motore che crea valore se e solo se il capitale umano è preparato e motivato, cinghia di trasmissione tra scuola e lavoro.

Un consiglio alle imprese che faticano ad attrarre i giovani?

Rompere due schemi. Il primo: pensare che lavorare tanto dia automaticamente ragione a chi comanda: è un assunto che va messo in discussione. Il secondo, più difficile: i silos organizzativi. I ragazzi sono nati con internet, pensano per ipertesti, in rete, in orizzontale, vivono la sharing economy, l'economia della condivisione. Le aziende italiane, invece, vivono ancora di funzioni separate, di campanili, non solo quelli dei paesi, ma anche quelli tra un ufficio e l'altro. È il sistema più lontano possibile dal loro modo di ragionare».

Due paure emergono dalla ricerca: intelligenza artificiale e geopolitica. Sono legate?

«Sì, stanno insieme. Sotto c'è lo stesso pessimismo di fondo sul futuro, e un futuro pensato con pessimismo rischia di allontanare i ragazzi dal futuro stesso: è un tema serio per i nostri territori. Sull'intelligenza artificiale la paura non è essere sostituiti: è non riuscire a governarla. L'intelligenza artificiale è utile, è fondamentale, va messa al servizio dell'uomo, non il contrario. E anche qui c'è un tema di sfiducia verso la scuola e verso chi fa le regole, più che verso la tecnologia in sé».

C'è un dato che l'ha sorpresa più degli altri?

«Due, in realtà. Il primo: la creatività dei ragazzi, che in alcuni progetti ha sorpreso perfino i manager aziendali. Il secondo: durante un hackathon a Casalmaggiore è emersa una richiesta fortissima di spazi di socialità. Abbiamo tanti oratori e immobili vuoti che potremmo restituire a questo bisogno: è una sfida importante, ma è una sfida per il nostro futuro».

Hub della Conoscenza e Delta Index guardano allo stesso mondo da due punti diversi. Che valore ha incrociare questi sguardi?

«Enorme. Ho visto tante fiere di orientamento dove studenti e aziende si parlavano senza capirsi: ragazzi che giravano nei corridoi cercando solo il gadget, imprese che tornavano a casa insoddisfatte del risultato che si erano poste. Un dialogo tra sordi. Noi partiamo dai giovani, Delta Index dalle imprese: messi insieme, i due sguardi aiutano le aziende a capire che non scelgono più i talenti, sono i talenti a scegliere le imprese. E che sono diversi da noi non per capriccio: la tecnologia ha accelerato il tempo, e chi oggi ha 14-15 anni è, di fatto, generazioni avanti rispetto a noi».

©RIPRODUZIONE RISERVATA

Cosa cambia per le aziende

Per le imprese lombarde, i dati di Next Gen Power raccontano qualcosa che riguarda anche il mondo del lavoro che questi ragazzi troveranno tra pochi anni. La difficoltà delle aziende ad attrarre e trattenere i giovani non nasce da un rifiuto del lavoro, ma da una distanza tra ciò che i ragazzi cercano - stabilità, un lavoro coerente con le proprie passioni, un ambiente che non tradisca la fiducia riposta - e quello che trovano davvero quando entrano in azienda.

La paura di «non essere all'altezza» riguarda da vicino il primo periodo in azienda: se i primi mesi non sono seguiti bene, quell'ansia rischia di trasformarsi in un abbandono precoce. La richiesta di orientamento e di competenze pratiche riguarda la formazione interna, che spesso è pensata per chi ha già esperienza e non per chi deve ancora costruirsela. E il timore di perdere valore umano nell'uso dell'intelligenza artificiale ricorda alle aziende che le competenze digitali da sole non bastano: servono affiancate a quelle relazionali e critiche. Non basta più dirsi accoglienti verso i giovani: bisogna dimostrarlo nei fatti, fin dal primo giorno.

È una lettura che va nella stessa direzione di quanto osserva Delta Index studiando il rapporto tra aziende e nuove generazioni: la ricerca del Politecnico guarda a questi temi dal punto di vista dei ragazzi, Delta Index dal punto di vista delle imprese. Messe insieme, le due prospettive raccontano la stessa urgenza.

©RIPRODUZIONE RISERVATA

VkVSIyMjZDgxYTc4ZmMtZjg2OS00NTY4LWExMzYtZTJkMzQ4YmFmMjUxIyMjNjIwZmU2ZGUtNGViMy00NTQyLTk5NTQtNWVkMzRkMDhiOWJiIyMjMjAyNi0wNy0yNlQwODozMzowNSMjI1ZFUg==