

Fondazione Nord Est  
Presidente  
Andrea Tomat  
Direttore scientifico  
Daniele Marini

NE  
Direttore responsabile  
Auro Palomba

Redazione:  
Carlo Bergamasco, Davide Girardi,  
Daniele Marini, Fabio Marzella, Silvia Oliva,  
Giuliano Pasini, Gianluca Toschi

Hanno collaborato:  
Alessandro Costa, Sergio Nava, Rosario Rasizza,  
Nicola Rossi, Roberto Santolamazza

Anno 13 n. 3-2011  
periodico bimestrale - Poste Italiane S.p.A.  
Spedizione in abbonamento  
postale - 70% CNS TV



Fondazione Nord Est  
studi ricerche progetti

# NE

analisi e commenti

## "Figlio mio, lascia questo Paese"

pag. 2

## Le ragioni del restare (all'estero) e quelle del ritornare (in Italia)

pag. 4

## Un campo di gioco non meritocratico

pag. 7

## L'importanza del "fare squadra"

pag. 11

## Verso un mercato più social, più mobile, più diversificato

pag. 13

## Giovani e futuro prossimo: globale o nel sottoscala?

pag. 16

## Editoriale

*Non è un Paese per giovani? Questa purtroppo è la convinzione di molti. Se un ragazzo ha voglia di crescere e di investire in se stesso, l'Italia non è il posto giusto dove stare. Ce lo dicono persino i "grandi vecchi", gli imprenditori che hanno fatto la storia di questo Paese, come Luciano Benetton e Carlo De Benedetti, che se avessero l'età dei loro figli andrebbero a intraprendere da qualche altra parte.*

*Facendo una rapida analisi, d'altra parte, si nota con facilità come nelle posizioni chiave di politica e imprese i quarantenni (per non dire i trentenni) si contano sulle dita di una mano. E dietro di loro non ci sono file di giovani pressanti per prendere il loro posto. Quando facendo due chiacchiere di fantapolitica anche con persone che avrebbero qualità per sapere si tenta di guardare oltre gli attuali leader per intuire l'arrivo di altri, a nessuno viene in mente un nome, un Obama, un Cameron, qualcuno che ci possa dare speranza in un futuro migliore, in un progetto di Paese.*

*Mario Monti faceva di recente notare come nei paesi emergenti si facciano programmi a dieci-vent'anni. Da noi nessun politico lo potrebbe fare, perché nonostante le aspirazioni sovraumane è difficile programmare oltre la propria realistica aspettativa di vita.*

*Se chi ha il potere fa molta fatica a pensare di lasciarlo, è anche vero che i nostri giovani non sembrano avere la fame necessaria per prenderselo. Alcuni preferiscono andare all'estero, altri si arrendono senza combattere a uno status quo nel quale forse si trovano anche bene.*

*In situazioni come queste in altre epoche sarebbero sorti spontaneamente movimenti di protesta con l'aspirazione di cambiare; in Italia, invece, i giovani sembrano più orientati verso attività edonistiche.*

*Se avrete la pazienza di fare una ricerca su internet per capire se il movimento degli "Indignados" che sta pervadendo il Pianeta trovi accolti anche da noi, farete una scoperta curiosa: esiste un sito di "Indignati". Purtroppo, ma devo dire con relativa sorpresa, la loro indignazione è relativa al meccanismo di selezione degli "Amici di Maria De Filippi"...*

Auro Palomba

di Pier Luigi Celli<sup>1</sup>,  
direttore generale della  
Luiss Guido Carli

## “Figlio mio, lascia questo Paese”

2

Figlio mio, stai per finire la tua Università; sei stato bravo. Non ho rimproveri da farti. Finisci in tempo e bene: molto più di quello che tua madre e io ci aspettassimo. È per questo che ti parlo con amarezza, pensando a quello che ora ti aspetta. Questo Paese, il tuo Paese, non è più un posto in cui sia possibile stare con orgoglio.

Puoi solo immaginare la sofferenza con cui ti dico queste cose e la preoccupazione per un futuro che finirà con lo spezzare le dolci consuetudini del nostro vivere uniti, come è avvenuto per tutti questi lunghi anni. Ma non posso, onestamente, nascondere quello che ho lungamente meditato. Ti conosco abbastanza per sapere quanto sia forte il tuo senso di giustizia, la voglia di arrivare ai risultati, il sentimento degli amici da tenere insieme, buoni e meno buoni che siano. E, ancora, l'idea che lo studio duro sia la sola strada per renderti credibile e affidabile nel lavoro che incontrerai. Ecco, guardati attorno. Quello che puoi vedere è che tutto questo ha sempre meno valore in una Società divisa, rissosa, fortemente individualista, pronta a svendere i minimi valori di solidarietà e di onestà, in cambio di un riconoscimento degli interessi personali, di prebende discutibili; di carriere feroci fatte su meriti inesistenti. A meno che non sia un merito l'affiliazione, politica, di clan, familistica: poco fa la differenza.

Questo è un Paese in cui, se ti va bene, comincerai guadagnando un decimo di un portaborse qualunque; un centesimo di una velina o di un tronista; forse poco più di un millesimo di un grande manager che ha all'attivo disavventure e fallimenti che non pagherà mai. E' anche un Paese in cui, per viaggiare, devi augurarti che l'Alitalia non si metta in testa di fare l'azienda seria chiedendo ai suoi dipendenti il rispetto dell'orario, perché allora ti potrebbe capitare di vederti annullare ogni volo per giorni interi, passando il tuo tempo in attesa di una informazione (o di una scusa) che non arriverà. E d'altra parte, come potrebbe essere diversamente, se questo è l'unico Paese in cui una compagnia aerea di Stato, tecnicamente fallita per non aver saputo stare sul mercato, è stata privatizzata regalando il Monopolio, e così costringendo i suoi vertici alla paralisi di fronte a dipendenti che non crederanno mai più di essere a rischio.

Credimi, se ti guardi intorno e se giri un po', non troverai molte ragioni per rincuorarti. Incapperai nei destini gloriosi di chi, avendo fatto magari il taxista, si vede premiato - per ragioni intuibili - con un Consiglio di Amministrazione, o non sapendo nulla di elettricità, gas ed energie varie, accede imperterrito al vertice di una Multiutility. Non varrà nulla avere la fedina immacolata, se ci sono ragioni sufficienti che lavorano su altri terreni, in grado di spingerti a incarichi delicati, magari critici per i destini industriali del Paese. Questo è un Paese in cui nessuno sembra destinato a pagare per gli errori fatti; figurarsi se si vorrà tirare indietro pensando che non gli tocchi un posto superiore, una volta officiato, per raccomandazione, a qualsiasi incarico. Potrei continuare all'infinito, annoiandoti e deprimendomi.

Per questo, col cuore che soffre più che mai, il mio consiglio è che tu, finiti i tuoi studi, prenda la strada dell'estero. Scegli di andare dove ha ancora un valore la lealtà, il rispetto, il riconoscimento del merito e dei risultati. Probabilmente non sarà tutto oro, questo no. Capiterà anche che, spesso, ti prenderà la nostalgia del tuo Paese e, mi auguro, anche dei tuoi vecchi. E tu cercherai di venirci a patti, per fare quello per cui ti sei preparato per anni.

Dammi retta, questo è un Paese che non ti merita. Avremmo voluto che fosse diverso e abbiamo fallito. Anche noi. Tu hai diritto di vivere diversamente, senza chiederti, ad esem-

<sup>1</sup> Da "la Repubblica" del 30 novembre 2009



pio, se quello che dici o scrivi può disturbare qualcuno di questi mediocri che contano, col rischio di essere messo nel mirino, magari subdolamente, e trovarti emarginato senza capire perché. **3**

Adesso che ti ho detto quanto avrei voluto evitare con tutte le mie forze, io lo so, lo prevedo, quello che vorresti rispondermi. Ti conosco e ti voglio bene anche per questo. Mi dirai che è tutto vero, che le cose stanno proprio così, che anche a te fanno schifo, ma che tu, proprio per questo, non gliela darai vinta. Tutto qui. E non so, credimi, se preoccuparmi di più per questa tua ostinazione, o rallegrarmi per aver trovato il modo di non deludermi, assecondando le mie amarezze.

Preparati comunque a soffrire.

*Con affetto,  
tuo padre*

Affinché l'Italia possa essere accattivante e attrattiva per i giovani che oggi fanno il loro ingresso nel mondo del lavoro, è necessario che il Paese si orienti su strategie di lungo periodo; centrate sugli investimenti in ricerca, su una dotazione infrastrutturale all'altezza, su una diversificazione delle fonti per la copertura del fabbisogno energetico. Solo così sarà possibile essere competitivi a livello internazionale ed essere all'altezza delle sfide globali, con effettive possibilità di successo.

*intervista ad  
Alessandro Costa,  
co-director Europe-China  
Clean Energy Centre (EC2)*

## Le ragioni del restare (all'estero) e quelle del ritornare (in Italia) 4

### **Può raccontarci il suo percorso formativo e professionale?**

Mi sono laureato in Scienze Ambientali a Ca' Foscari tredici anni fa, con una tesi sullo sviluppo urbano di Barcellona, a seguito di una esperienza Erasmus presso l'Università Autonoma di quella città. Qualche anno dopo, ho conseguito il Dottorato di Ricerca nello stesso ambito disciplinare e sempre a Ca' Foscari. Tra le due tappe, ho lavorato come ricercatore presso la sede di Venezia della Fondazione Eni Enrico Mattei, ho vinto una borsa di ricerca presso il governo del New South Wales (Australia) per occuparmi di gestione ambientale dei Giochi Olimpici (Sidney 2000), sono tornato all'Università Autonoma di Barcellona e ho soggiornato in Sud Africa, tra l'Università di Pretoria e il Parco Kruger. Dal 2004 lavoro in Cina. Per i primi sei anni nella struttura di cooperazione bilaterale del Ministero dell'Ambiente italiano. Dal 2010, infine, dirigo assieme a una collega cinese lo Europe-China Clean Energy Centre, centro di cooperazione sulle energie pulite istituito dalla Commissione Europea e dal Governo Cinese, con sede a Pechino. Si tratta di uno *start-up* quinquennale su fondi comunitari, il cui coordinamento e gestione finanziaria sono assegnati al Politecnico di Torino.

### **Come e quando è maturata la sua scelta di andare all'estero? Doveva essere un'esperienza temporanea, oppure è nata già come una scelta definitiva?**

Mi sia concessa una premessa di carattere generale. Ho sempre subito un'attrazione istintiva per i più diversi contesti geografici, linguistici e culturali. Una curiosità che trova soddisfazione nella comparazione delle loro differenze e dei loro tratti comuni con quello mio di provenienza. Ho il sospetto che questa propensione esterofila sia stata attivata con un meccanismo di *imprinting* quando, bambino, ho frequentato un anno scolastico negli Stati Uniti a seguito del trasferimento della mia famiglia. Un "regalo", dunque, dei miei genitori.

La scelta di venire in Cina si è basata sull'opportunità di far crescere il mio bagaglio professionale in un contesto destinato a catalizzare a lungo l'attenzione internazionale. Ho avuto, e conservo tuttora, la fortuna di poter rientrare in Italia con una frequenza bimestrale. Per questo, nonostante abbia compiuto sette anni di frequentazione cinese, non ho mai vissuto questa rilocalizzazione come scelta definitiva.

### **Come valuta attualmente la sua esperienza all'estero?**

Come anticipavo poc'anzi, si tratta sicuramente di un momento importante di crescita professionale nelle materie specifiche del mio percorso formativo. Ma il valore più significativo che attribuisco alla mia esperienza attuale è dato dall'aver modo di occupare un punto di osservazione privilegiato sulle dinamiche correnti della Cina, in un momento nel quale il colosso asiatico sta influenzando ogni tipo di equilibrio mondiale. E su come gli attori occidentali si relazionano a queste. A livello culturale, istituzionale e imprenditoriale.

### **Pensa di rientrare in Italia in un prossimo futuro? Sì, no, perché?**

Ho, al momento, una prospettiva di permanenza cinese di altri quattro anni. Se dovessi basare le mie valutazioni sul solo ambito professionale, dovrei concludere che la congiuntura italiana non offre opportunità immediate paragonabili a quelle presenti sul mercato estero. E che quindi sarebbe opportuno rimandare velleità di rientro a un momento più propizio.

Vi sono, però, altri fattori che si inseriscono nelle mie riflessioni. Nell'ultimo anno mi sono sposato con Francesca ed è nato Tobia. Entrambi, al momento, vivono in Italia. Internet aiuta il contatto costante, ma non sostituisce la condivisione del quotidiano, che non vogliamo rimandare a lungo. Vivo un dilemma; da un lato vorrei dare a mio figlio la possibilità di crescere bilingue – che in realtà qui vuol facilmente dire trilingue: italiano, cinese e inglese – , dall'altro invece penso all'incanto di una vita familiare che faccia perno su Venezia, città senza macchine, città d'acqua, comunque a due passi dal resto d'Europa. Deciderò assieme a Francesca.

### **Dall'estero come giudica le prospettive economiche, lavorative e sociali in Italia?**

Tre fattori dalle dinamiche interrelate, per i quali, in generale, non vedo segnali molto confortanti.

A mio avviso, in una situazione economica sempre più governata dalla competizione internazionale, per uscire dallo stallo post crisi il nostro Paese dovrebbe investire maggiormente nella ricerca e nello sviluppo di nuovi prodotti. Dovrebbe puntare alla copertura del fabbisogno energetico con una quota maggiore di fonti rinnovabili e con un consumo più efficiente. Dovrebbe completare l'aggiornamento infrastrutturale e della sua piattaforma logistica. Invece, salvo rari illuminati casi, noto un atteggiamento conservativo, spesso protezionistico, che profonde energie nel mantenere la propria posizione invece di orientarle a perseguire l'eccellenza. Eccellenza è, infatti, la parola chiave: non abbiamo scampo di fronte ai grandi numeri di economie emergenti quali Cina, India o Brasile, dobbiamo investire sull'aggiornamento continuo dei beni e dei servizi che siamo in grado di immettere sul mercato globale. E, possibilmente, abbandonare le posizioni di coda nella classifica del finanziamento alla ricerca.

In tema di condizione lavorativa, aggiungo un'ovvietà: il suo stato di salute dipende da quello dell'economia. Per cui è lì che ci si dovrebbe concentrare. Disoccupazione giovanile, salari del precariato, oggi la coperta è palesemente corta. Ma non dovremmo arrovellarci solo su da che parte tirarla. Abbiamo il dovere di tesserne una più grande.

Molto ci sarebbe da dire sul sociale, soprattutto su istruzione, sanità, lavoro e previdenza, che ritengo i quattro cardini più qualificanti per l'attività dei nostri amministratori. Preferisco, però, soffermarmi solo su due aspetti, ambedue relativi all'approccio politico. Viviamo, assieme agli altri paesi industrializzati, una realtà demografica necessariamente multietnica e multiculturale. La politica dovrebbe valorizzarla come risorsa, sostenendo un corretto processo di integrazione, invece di enfatizzarne i fattori di scontro. Ma è la politica stessa che dovrebbe assumere toni più pacati e collaborativi, soprattutto in un periodo, quale quello attuale, di "vacche magre".

### **La crisi ha reso evidente la difficoltà dei giovani italiani, anche laureati, di inserirsi nel mondo del lavoro. A suo giudizio a cosa è dovuto (congiuntura, arretratezza del sistema produttivo rispetto alle competenze dei giovani, mancanza di competenze nei giovani, poca voglia di fare nei giovani)?**

Congiuntura, sicuramente. In una economia che cresce poco le occasioni di nuovi inserimenti sono insufficienti rispetto all'offerta potenziale sia per quantità sia per qualità. Ma anche scarsa propensione a puntare sui giovani, che non sono affatto incompetenti o impreparati ad assumersi responsabilità professionali. Abbiamo voluto una riforma

universitaria che anticipasse l'inserimento del laureato nel mondo del lavoro? Andiamo fino in fondo e troviamo il modo di valorizzare questo risultato! Ciò che capita in Italia è l'esatto contrario di quello che osservo in Cina, dove la generazione degli anni '80 sta costituendo l'ossatura di un nuovo ceto medio. Probabilmente le due situazioni non sono completamente confrontabili, la Cina infatti sta vivendo oggi un periodo che ricorda quello del nostro boom economico. Sorrido, però, quando in Italia, a quarant'anni suonati, vengo identificato come "giovane esperto in materia ambientale". Mentre, nel frattempo, vi è un'armata di trentenni cinesi che si sta facendo già carico di soddisfare la richiesta di professionalità della loro nazione.

6

**Può raccontarci quale è il giudizio sull'Italia dei suoi colleghi cinesi?**

Un paese di piccole dimensioni che esporta la migliore moda internazionale, eccellenti macchine sportive e ha una nazionale di calcio vincente (su questo ultimo punto mi guardo bene dall'aggiornarli). Dove si cucinano pasta e riso in un modo poco ortodosso. E dove i governanti cambiano con una frequenza non molto comprensibile. Scherzi (e stereotipi) a parte, è difficile rispondere alla domanda in maniera esaustiva: il cinese acculturato conosce il nostro Paese per l'arte (Roma, Firenze, Venezia) e per la moda (Milano). Gli studenti di lingua conoscono le sedi dei loro scambi (tra cui Torino, Roma, Venezia, Perugia). Gli imprenditori conoscono i loro partner commerciali. Ad esempio nel tessile, nei macchinari, in alcuni settori del lusso. Pochissimi in percentuale - comunque tantissimi in valore assoluto, per una nazione di oltre un miliardo e trecento milioni di abitanti - hanno una visione d'insieme dell'Italia. Paesi come Francia e Germania, con cui i legami storici sono più forti, hanno una riconoscibilità maggiore. Per fortuna le nostre istituzioni attive in Cina - tra cui Ambasciata, Camere di Commercio, Istituto per il Commercio con l'Estero, Ministero dell'Ambiente - stanno moltiplicando gli sforzi per colmare questo divario.

Le ragioni che oggi conducono i giovani italiani a lasciare il Paese sono molteplici. Non più solo ricercatori, ma anche lavoratori dipendenti e giovani coppie, essi trovano nei loro "nuovi" paesi concrete possibilità di mobilità sociale: la valorizzazione delle competenze e dei titoli di studio superiori, una flessibilità tutelata, retribuzioni adeguate, una società capace d'intervenire con strumenti di sostegno nei momenti congiunturali negativi. Al contrario di ciò che caratterizza il contesto italiano, proprio questi aspetti garantiscono un campo di gioco meritocratico.

*di Sergio Nava,  
giornalista di Radio 24*

## Un campo di gioco non meritocratico

7

Oltre le Alpi. O il Mediterraneo. Tra le mani stringe un titolo di studio. Spesso, un contratto già firmato. Comunque, ha la consapevolezza che fuori dall'Italia ce la può ancora fare. E' il prototipo del nuovo emigrante italiano. Giovane, qualificato, dal profilo internazionale. All'estero va sia per disperazione, sia per la consapevolezza di migliori prospettive di vita. Magari pure per esterofilia, unita al desiderio di conoscere il nuovo mondo globalizzato. Nell'orecchio, spesso risuonano le parole di chi lo ha preceduto. E ce l'ha fatta. Fratello, cugino, amico.

All'inizio erano soprattutto ricercatori. Poi lavoratori dipendenti, tendenzialmente single. Da qualche anno hanno cominciato ad emigrare sempre di più le giovani coppie, con bambini al seguito. Ultimamente, persino gli imprenditori "under 40" stanno considerando la fuga. Tutte queste categorie votano "con i piedi". Emigrano. E' il loro personale voto di sfiducia all'Italia.

**Le cifre.** Questi giovani 20-40enni ingrossano -da almeno 15 anni- una pattuglia di neoemigranti che ha raggiunto la media di circa 60mila espatri annui (sui circa 100mila che lasciano nel complesso l'Italia). Secondo stime indipendenti, nel 70% dei casi hanno una laurea. L'Istat, nelle statistiche ufficiali sulle cancellazioni di residenza, abbassa l'asticella dei laureati al 16%, ma ne ammette il sostanziale raddoppio nell'arco degli anni 2000. Il differenziale di stime sull'emigrazione qualificata si spiega con l'enorme quantità di emigranti che dichiarano -ufficialmente- "altro titolo di studio" (oltre il 60%): facile immaginare come, tra loro, si nascondano molti laureati.

Due "miti" vanno sfatati, quando parliamo della nuova emigrazione professionale: il primo è che questo fenomeno non riguarda più solo i ricercatori, ma tutte le categorie professionali. Manager, imprenditori, professori, artisti, musicisti, insegnanti, architetti, ingegneri, designer, comunicatori, ecc.... Colpisce come -ad emigrare- siano spesso le categorie più creative: quelle che -almeno teoricamente- in Italia dovrebbero avere maggiori opportunità.

Il secondo riguarda le regioni di origine dei giovani "under 40" espatriati: il fenomeno coinvolge tutta l'Italia, da Nord a Sud. Secondo dati dell'Aire (Anagrafe Italiani Residenti Estero), nel 2010 sono stati i giovani lombardi a far registrare il maggior numero di espatri, seguiti dai siciliani e dai laziali. Se invece consideriamo l'intero decennio 2000-2010, risultano primi i siciliani (oltre 40mila i 20-40enni emigrati), seguiti dai lombardi (32mila) e dai calabresi (31mila).

Più in generale, appare in crescita esponenziale l'emigrazione dal Centro-Nord: gli espatriati dal Nordovest sono aumentati tra il 2004 e il 2008 del 53,1%, gli emigranti dal Nordest del 63,5%. Segno positivo anche per l'emigrazione dal Centro: +58,4%, mentre appare in calo sia quella dal Sud (-37,3%), sia quella dalle isole (-35,5%). L'anno di svolta, secondo stime Istat, appare il 2007, quando l'emigrazione dal Nord ha continuato a crescere, mentre quella dal Sud è calata, per poi riprendere gradualmente a salire.

Meno sorprendente, sulla base delle considerazioni precedenti, appare l'età media dei neoemigranti: nel 2008 il 54,1% di loro aveva un'età compresa tra i 25 e i 44 anni. Si tratta delle classi più produttive.

Dove vanno? Prevalenti si confermano le destinazioni europee e nordamericane: Germania, Gran Bretagna, Svizzera, Francia, Spagna e Stati Uniti. Se consideriamo solo i laureati, il loro flusso si concentra -nell'ordine- su: Gran Bretagna, Germania e Svizzera.

Percentualmente, la quota maggiore di laureati italiani emigranti (sul totale dei flussi) si registra per il Lussemburgo, seguito da Emirati Arabi Uniti e dalla Cina.

**"Goodbye Malinconia!"**. Parafrasando una canzone che ha avuto il merito, negli ultimi mesi, di mettere in musica e portare al grande pubblico il fenomeno della fuga dei talenti, proviamo a spiegare -anche attraverso il suo testo- i motivi di questo espatrio.

C'è un numero, che forse spiega -meglio di ogni altro- il disagio di nascere in Italia. Una cifra astronomica: 1890 miliardi. È il nostro debito pubblico. Ciascun neonato italiano, quando viene alla luce, si scopre già debitore di circa 31mila euro. Ma è solo l'inizio, come vedremo presto.

Colpisce un grande paradosso, quando si approfondisce il "caso Italia": il nostro è -a livello generale- un Paese che presenta una percentuale di giovani in preoccupante calo. Attualmente costituiscono il 18% della popolazione, un punto e mezzo sotto la media europea. Secondo stime del Censis, l'Italia ha perso due milioni di giovani negli ultimi dieci anni. In una società normale, questa quota decrescente di forza-lavoro fresca e innovatrice dovrebbe divenire immediatamente il pilastro della società. Una riserva strategica, cui attingere per ripartire. Ma non è così. Le sorprese cominciano fin da piccoli.

**"Per pagare le spese bastava un diploma..."** Quando vanno a scuola, i nostri giovani scoprono un Paese che investe poco sull'istruzione pubblica: il 4,6% del Pil (media Ue: 5,7%). Nel periodo 1995-2005, i nostri investimenti in istruzione sono cresciuti solo del 12%, contro un +41% a livello Ocse.

Alcuni giovani (sempre meno, stando ad Almalaurea), concluso il ciclo secondario optano per l'università. Un'ottima occasione per sganciarsi dalla famiglia di origine. Non in Italia, dove solo il 2% degli studenti usufruisce di una residenza universitaria (i campus appaiono spesso un miraggio): chi vuole comunque rendersi indipendente si sobbarca affitti che -nelle grandi città- raggiungono cifre stellari.

Studiare è fatica. Per questo, in una società normale si dovrebbe venire premiati, al termine del percorso formativo: questo vantaggio -almeno in teoria- dovrebbe essere persino doppio in Italia. Chi arriva alla laurea non solo appartiene a una minoranza sociale (i giovani), ma a una minoranza nella minoranza: solamente poco più del 20% dei giovani italiani vanta una laurea, contro una media europea al 33%, che supera il 40% in UK e Francia. E c'è chi questo sforzo se lo suda proprio: nemmeno il 10% dei giovani di origini umili arriva al titolo di "Dottore", contro una media europea al 23%. Basterà, appartenere a questa élite? Non in Italia.

**"Chi lavora non tiene dimora"**. Le statistiche sono impietose: secondo Bankitalia, un giovane che si affaccia oggi al mercato del lavoro ha il 55% delle probabilità di vedersi offrire un impiego precario. Per l'Ocse, il 44,4% dei giovani italiani precario già lo è. Le cose non migliorano per i neolaureati: secondo Almalaurea, tra il 40 e il 45% dei neodottori (a un anno dalla laurea) vanta -suo malgrado- un contratto atipico. Per il Censis, solo il 66,9% dei nostri laureati 25-34enni lavora, contro una media europea dell'84%.

"Benedetta flessibilità", si suggeriva un tempo, lasciando intendere che tutti questi contratti a tempo determinato avrebbero rappresentato un'opportunità. Forse altrove. Non in Italia. Un neoassunto nel Belpaese ha un salario medio di 900 euro, (dati Istat) contro i 1286 della media. Accusa Bankitalia: in termini reali i salari di ingresso dei giovani sul mercato del lavoro sono fermi da oltre un decennio. Per i neolaureati parliamo di



stipendi poco sopra i 1000 euro: il tutto in un Paese primo -in Europa- per tassazione sul lavoro dipendente (42,6% - fonte Ue).

Chi non lavora naviga nell'universo dei disoccupati (quasi il 30% dei giovani in Italia) o dei *neet* (inattivi), ormai sopra quota due milioni. Praticanti e tirocinanti -pur vicini ai 30 anni- vengono retribuiti solo nel 54,1% dei casi, spesso mediante cifre irrisorie, corrispondenti a poche centinaia di euro. Esiste un welfare state in grado di proteggere queste categorie? No. L'Italia è uno dei pochissimi Paesi in Europa dove la nozione di "reddito minimo" è inesistente. Il giovane disoccupato si trova abbandonato a se stesso. Alla famiglia di origine viene interamente addossata la responsabilità di mantenerlo. La spesa sociale per i giovani veleggia intorno allo 0,6%, contro una media europea al 2,5% (Eurostat, 2008).

Non che sia facile, trovare lavoro nel Belpaese: secondo dati Unioncamere, l'85% delle offerte di impiego in Italia sono nascoste. Passano attraverso canali informali o di conoscenze, non vengono pubblicizzate apertamente, mediante inserzioni o via internet. Spopola il fenomeno della "raccomandazione": secondo il Censis vi fa ricorso un quarto degli italiani, mentre un articolo del quotidiano "La Stampa" indicava come oltre la metà dei giovani trovi impiego in qualità di "raccomandato/a". Secondo un'indagine Ocse, in Italia lo stipendio del padre pesa per quasi il 50% su quello -futuro- del figlio. L'immagine perfetta di un Paese corporativo e dinastico, dove se sei giovane, outsider e magari pure donna rischi di dover pietire qualsiasi impiego vagamente dignitoso.

Non è finita qui: quand'anche l'outsider in questione riuscisse a raggiungere l'obiettivo di trovare un lavoro, sono numerosi gli ostacoli che lo attendono. In primis il sottoinquadramento: un "sottoinquadrato" su due, in Italia, ha tra i 15 e i 34 anni. In secondo luogo il management: quasi certamente finirà per scontrarsi con una classe dirigente anziana. Secondo Manageritalia, nel 2005 l'età media era di 62 anni. Spesso, questa dirigenza è scarsamente qualificata: la metà dei nostri manager non possiede una laurea. In Italia gli "under 30" rappresentano solo il 3% della classe dirigente.

Chi comanda in Italia si dimostra spesso poco aperto verso l'estero (non parla le lingue), verso la modernità (molto diffusa l'ignoranza delle nuove tecnologie), ed è solitamente avvezzo a replicare lo schema di nepotismo e cooptazione che l'ha portato al potere. È sbagliato generalizzare, ma la regola dello scegliere il meno capace o il mediocre, anziché il talento, al fine di preservare il proprio status, è un cancro duro a morire nel "Paese del sole".

Né aiuta la dimensione media delle imprese italiane: il 95% è micro, ha meno di dieci addetti, pochissime sono le multinazionali. In queste mini-aziende conta -più che altrove- il rapporto con il padrone. Secondo Bankitalia, ben l'80% delle nostre imprese sono di proprietà familiare: in due terzi di loro la direzione è diretta espressione della famiglia proprietaria. Quanti outsider possono ambire a posizioni di comando?

E per chi volesse mettersi in proprio: in Italia il *venture capital* conta solo per lo 0,005% del Pil. In un Paese regno della burocrazia, poco aperto all'innovazione e al credito verso le start-up, quali speranze -sinceramente- ci sono?

**"Mettila nella valigia la collera e scappa da Malinconia".** Ha fatto scalpore scoprire come -secondo l'Eurispes- ben il 50,9% dei giovani tra i 25 e i 34 anni sia disposto a lasciare l'Italia. Uno su due. Ma c'è di peggio: un'indagine Eurisko sottolineava come il 59% dei giovani italiani desideri espatriare per lavorare, il 43% in modo definitivo. Ancora più preoccupante un sondaggio dell'agenzia di selezione per neolaureati Bachelor: su un

proprio campione di "dottori" freschi di laurea, ha appurato come l'80% sia disposto a trasferirsi all'estero per un anno. Il 57% per tre anni.

10

La sfiducia verso il sistema-Italia contagia persino chi un lavoro già ce l'ha: a dimostrarlo l'inchiesta di un'altra agenzia di recruitment, la Kelly Services. Un italiano su tre, tra gli occupati, si dice disposto a cambiare paese e continente. La percentuale cresce tra i 18-29enni. Ingegneri e informatici i più disposti all'espatrio.

Cosa trovano, al di là delle Alpi, anche in tempo di crisi? Presto detto: mercati del lavoro dinamici, selezioni trasparenti e sulla base del CV, stipendi più alti, responsabilità e posizioni più elevate, prospettive di carriera chiare e trasparenti, welfare state reale. Sono fattori culturali: non mutano in base ai cicli economici, anche se questi ultimi possono chiaramente influenzare il numero di posizioni disponibili. Le difficoltà? Esistono, come in tutte le sfide. Sbagliato negarlo. Lingua, cultura, inserimento sociale, necessità di competere con altri talenti, spesso provenienti da più nazioni. Ma con la certezza di un campo di gioco finalmente meritocratico.

E voi: impedireste a vostro figlio di fuggire dall'Italia, sulla base di quanto letto finora?

[navasergio@libero.it](mailto:navasergio@libero.it)

Le analisi che evidenziano le ricadute della crisi sul sistema economico e sul mercato del lavoro consentono di indicare alcuni elementi comuni: la bassa crescita che non funge da stimolo per l'occupazione, la crescente disoccupazione delle fasce giovani della popolazione e, in particolare, la crescita dei *neet* (*not in education, employment or training*). Per incidere rispetto a situazioni oramai strutturali è necessario "fare squadra", perché possano beneficiarne soprattutto le coorti più giovani: con interventi utili a incentivare consumi e produzione, ma anche con politiche di orientamento e formazione.

*di Rosario Rasizza,  
amministratore delegato  
di Metis e Openjob*

## L'importanza del "fare squadra"

Negli ultimi mesi si sono susseguiti analisi e studi sulla situazione economica del nostro Paese e sulle ripercussioni nel mondo del lavoro. Ricerche ed elaborazioni statistiche hanno tentato, da diversi punti di vista e secondo vari parametri, di fotografare la situazione e tracciare le tendenze di domanda e offerta di personale. Molte di queste analisi mettono in evidenza, poi, la difficile situazione dei giovani, colpiti duramente dalla difficile congiuntura.

Sullo sfondo delle indagini che gli enti, gli istituti di ricerca, gli uffici dei ministeri, le associazioni di categoria hanno svolto c'era sempre la stessa domanda, a volte posta in modo esplicito, a volte meno: siamo usciti dalla crisi?

Una domanda così complessa ha necessariamente risposte complesse e articolate a seconda del punto di vista e dell'aspetto del problema che si intende affrontare. Senza dimenticare che le forme di lavoro in Italia sono molteplici e con problematiche diverse da territorio a territorio e per categorie di età, dai giovani ai seniores.

Tuttavia, volendo cercare di proporre una sintesi, credo possa essere utile riflettere sugli aspetti di convergenza delle varie fonti di analisi e su come si possano trarre riflessioni generali da declinare, in particolare, sulle politiche dell'occupazione giovanile.

Innanzitutto, la crescita dell'occupazione è funzione diretta della crescita del Paese. Purtroppo, tutti gli indicatori ci riportano l'immagine di un Paese lento, che stenta a crescere, che trova solo nelle esportazioni timidi segnali di ripresa. La Banca d'Italia ha stimato la crescita dell'economia italiana all'1% nel 2011 e all'1,1% nel 2012. Tassi molto bassi anche per economie cosiddette "mature" come gran parte di quelle occidentali, e che hanno senza dubbio una ripercussione forte sul mondo del lavoro.

Secondo il CNEL, a fronte di questi esigui incrementi del prodotto interno lordo, infatti, le unità di lavoro registreranno ancora una flessione e il tasso di disoccupazione potrebbe salire ancora per qualche trimestre. L'opinione del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro è che, mantenendo l'enfasi su misure passive a sostegno del reddito di lavoratori in difficoltà (com'è quasi inevitabile, oltre che opportuno), si stanno perdendo di vista le misure attive che possano favorire l'ingresso nel circuito produttivo dei lavoratori. Il rischio concreto è che la disoccupazione, da contingente, diventi strutturale, quindi destinata a perdurare nel tempo e di difficile reversibilità.

In questo quadro, la situazione dei giovani è decisamente la più grave. La prospettiva che si apre a un giovane che si affaccia al mercato del lavoro in questo periodo è tutt'altro che rosea: i giovani fanno più fatica ad entrare nel mercato del lavoro, sono esposti a maggiori rischi nelle fasi di contrazione e di riduzione del personale e, non meno importante, rappresentano coloro che in futuro avranno i redditi pensionistici più bassi.

Un quadro deprimente. Probabilmente è anche l'effetto psicologico a determinare il sempre più frequente "abbandono delle armi". L'esercito di coloro che non cercano più un lavoro, scoraggiati dalle innumerevoli difficoltà, è infatti in crescita, con ritorni drammatici sull'economia familiare e sociale. Sempre secondo il CNEL, se prima della crisi il tasso di *neet* (*not in education, employment or training*) si aggirava attorno al 16% tra i più giovani (16-24 anni) e al 24% tra i giovani adulti (25-30 anni), tali percentuali sono rapidamente aumentate, salendo rispettivamente al 18,6% e al 28,8% nel terzo trimestre del 2010.

Rispetto a questa involuzione, che rischia di implodere e provocare effetti drammatici, il ruolo della politica, delle imprese, e degli operatori del mondo del lavoro e della scuola è duplice.

Da un lato è indispensabile che si creino le condizioni politiche, fiscali, di incentivo e sostegno per far ripartire consumi e produzione. Dall'altro occorre agire sui giovani con politiche di orientamento, formazione, sostegno, stimolo.

Bisogna, in definitiva, che il sistema produttivo e quello dei *job seekers* parlino la stessa lingua. Penso ad esempio all'ottimizzazione della domanda e dell'offerta di lavoro. Siamo ancora un Paese in cui alcune figure professionali sono più difficili da trovare sul mercato mentre abbondano laureati in discipline che non riescono a trovare sbocchi occupazionali. In momenti di crisi come quello attuale non possiamo permettercelo. Possono essere proprio le agenzie per il lavoro a svolgere, di concerto con le istituzioni, la funzione di mediazione e di "traduzione". Osservando nei database di Metis e Openjob, come in quelli delle altre agenzie del settore, è semplice vedere quali siano le professionalità più richieste e quali, invece, quelle in sovrabbondanza. Le istituzioni potrebbero partire da queste indicazioni incentivando l'acquisizione delle professionalità di cui c'è carenza.

Un semplice esempio per rimarcare come nei momenti difficili sia importante "fare squadra", remare tutti nella stessa direzione.

In questo senso, penso anche al fondamentale ruolo delle università e alla possibilità che esse hanno di indirizzare i giovani aiutandoli a operare scelte importantissime per la carriera e a come potrebbero facilmente integrarsi con le agenzie per il lavoro e i loro servizi di orientamento e formazione per creare una sempre più adeguata corrispondenza tra livello formativo dei giovani ed esigenze di personale delle aziende.

Bisogna anche uscire dai luoghi comuni, il primo dei quali è senza dubbio "flessibilità uguale precarietà". La flessibilità regolamentata, che offre garanzie e tutele al lavoratore, va intesa come un'occasione, un'opportunità concreta per aziende e candidati di uscire dalla logica del sommerso, del mal retribuito, del precariato senza garanzie previdenziali, assicurative e senza tutele. E, in un contesto di crisi, per creare occupazione.

Certamente nel quadro vanno inserite anche le storture di alcune situazioni limite, ma non bisogna dimenticare il contributo che questo sistema offre al risanamento di situazioni sommerse e non garantite che a loro volta hanno un effetto deleterio sull'intero ciclo economico che è alla base della vita, professionale prima e pensionistica poi, di un uomo.

Alla domanda "siamo usciti dalla crisi" credo si possa rispondere in definitiva con un "non ancora". I segnali ci sono, seppur timidi. Molte imprese riprendono lentamente ad assumere, con grandi cautele certo. Alcune agenzie per il lavoro presentano rendiconti semestrali rispetto all'anno scorso in positivo e questo fa finalmente ben sperare.

Tuttavia non si può perdere di vista il problema nel suo insieme e nella sua complessità ed è necessario per fare il salto dello steccato che tutti diano il loro contributo. A trarne beneficio sarebbero tutte le categorie di persone, a partire proprio dai giovani.

Una tendenza ormai consolidata vede nei meccanismi di *recruiting on line* una componente non più secondaria nei processi d'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro. Garantendo velocità, efficienza ed economicità il *recruiting on line* è riuscito a trovare spazio anche in Italia, dove fino a dieci anni fa la sua posizione era del tutto marginale. Le traiettorie di ulteriore sviluppo transitano per un'integrazione completa con i *social network* e per la capacità di fornire risposta ad alcuni dei limiti di questi ultimi. Nei meccanismi di selezione, infatti, la "reputazione" digitale conta sempre di più e il trend è destinato ad una ulteriore accelerazione nei prossimi anni.

di Nicola Rossi, country manager di Monster.it

## Verso un mercato più social, più mobile, più diversificato

13

La tecnologia sta cambiando rapidamente abitudini di vita ed esigenze degli esseri umani, in un processo inarrestabile di innovazione e nuovi stimoli.

Il mondo del lavoro non è estraneo a questi cambiamenti.

Solo dieci anni fa parlare di *recruiting online* in Italia era quasi impossibile. Il lavoro si cercava attraverso gli annunci su carta stampata, il passaparola, i servizi di orientamento universitari. Eppure ne è passata di acqua sotto i ponti e la ricerca di un'occupazione, oggi, passa prevalentemente, se non esclusivamente, attraverso l'uso della rete. Questo processo d'informatizzazione della ricerca di impiego è stata in un primo momento appannaggio esclusivo o quasi dei giovani, privilegiati nell'uso della tecnologia.

Oggi riguarda invece una fetta enorme della popolazione che usa Internet per informarsi, per divertirsi, per prenotare viaggi, vacanze, acquistare online e anche per cercare lavoro.

Per rendersi conto del peso e dello straordinario cambiamento del mercato negli ultimi dieci anni, sono sufficienti due dati. Nel 2001 l'online nel mercato del lavoro valeva 2 milioni di euro a fronte di un mercato *offline* fatto di annunci e servizi per un valore complessivo di 100 milioni. Nel 2011 il dato è sensibilmente cambiato: la rete vende servizi e annunci per oltre 33 milioni di euro, l'*offline* si ferma a poco più di 17.

Ovviamente questi cambiamenti hanno avuto una spinta dal basso: l'incremento dei *curricula* presenti sul *database* di Monster in Italia, ad esempio, è stato del 1942% in dieci anni, passando da 150 mila cv del 2001 agli oltre 3 milioni nel 2011.

Percentuali altrettanto impressionanti hanno riguardato la crescita delle visite mensili, cresciute in dieci anni fino a raggiungere quasi due milioni e mezzo di contatti a fronte di poco più di 160 mila visite/mese nel 2001.

Le leve sulle quali si è mosso il *recruiting online* nei primi anni sono state: la velocità, perché consente di ottenere in breve tempo più candidature rispetto a quelle che porta un annuncio *offline*. L'efficienza, perché la tecnologia permette di filtrare candidature il più possibile in linea con le esigenze dell'azienda, evitando il rischio di intasamento del processo di selezione con profili non adatti alla figura cercata. E l'economicità, perché la rete rende consultabile per più giorni, a volte mesi, un annuncio che invece sulla carta stampata va perso dopo appena un giorno.

La nascita di piccole realtà e portali che offrono bacheche di annunci *online* ha avuto un effetto moltiplicatore del fenomeno, trainato ovviamente dal colosso internazionale rappresentato da Monster che senza dubbio ha contribuito a costruire, con l'aiuto di tecnologie sempre più sofisticate, un nuovo mercato anche in Italia.

In questo senso, anche le aziende si sono adeguate migliorando la loro presenza in rete, scegliendo di comunicare le informazioni per i potenziali candidati su offerte e percorsi di carriera, interessandosi ad attività di *employer branding* per rendersi più appetibili agli occhi dei migliori candidati.

Il mercato ha spinto quindi ulteriormente sull'acceleratore e ha imposto un altro cambiamento epocale: i portali, Monster in testa, sono passati dall'essere semplici *media job board* a fornitori di tutta una serie di servizi e prodotti complementari (le fiere, la creatività, la consulenza, l'*employer branding*) orientata alla soddisfazione di esigenze sempre più complesse e articolate. Il lavoro è stato portato "per strada", attraverso fiere itineranti che hanno visto la partecipazione di migliaia di giovani e meno giovani da tutta Italia. Spinta dovuta alla crisi, certo, ma non solo.

L'evoluzione sta anche nelle nuove abitudini di fruizione di servizi e tecnologie, come si diceva, e la spinta, in questo senso, non si è fermata. Anzi.

Non è un caso che negli ultimi mesi siano state lanciate applicazioni per iPhone, iPad e Android, rispondendo così alle esigenze di connessione e ricerca di impiego anche in mobilità degli utenti.

Se qualche anno fa ci si interrogava su come i cellulari avessero cambiato le nostre abitudini di relazione oggi bisogna interrogarsi sulle ulteriori evoluzioni date dai *social network*.

Tuttavia, la base di partenza per innovazioni importanti dal punto di vista tecnologico, come spesso accade, è l'esigenza di superare dei limiti.

Una recente indagine svolta nel Regno Unito, Francia, Germania e Paesi Bassi da KRC Research tra 4.017 persone maggiorenni attualmente impiegate o in cerca di un posto di lavoro ha rivelato che più di due terzi (67%) dei lavoratori europei sono preoccupati per la possibile confusione sui *social network* tra amici e contatti professionali. Queste preoccupazioni sembrano essere pienamente giustificate visto che uno su tre (35%) ha avuto o conosce qualcuno che ha avuto problemi professionali a seguito di colleghi che hanno visto cosa fosse scritto nelle loro pagine sui *social network*. Il problema più rilevante, che riguarda oltre la metà delle persone (51%), è la scomoda situazione in cui ci si trova quando un collega chiede di essere aggiunto alla propria rete di contatti ma non lo si vuol far entrare nella propria cerchia personale. Altra situazione difficile, riguardante una persona su tre, è data dalla pubblicazione da parte degli amici di commenti (38%) o foto (37%) che non si vuole vengano visti da possibili datori di lavoro.

Per risolvere questi limiti senza rinunciare all'uso dei *social network* per attività professionali, è nata un'applicazione che unisce l'esperienza del leader mondiale per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro con il bacino di utenti del più grande *social network* del mondo, Facebook.

La *app* BeKnown è scaricabile direttamente da Facebook, permette di creare una rete professionale mantenendo separati i contatti privati da quelli lavorativi. Essendo direttamente connesso con Monster, BeKnown dà inoltre l'opportunità di accedere, direttamente dall'*app*, a migliaia di annunci di lavoro delle più diverse aziende. Le offerte di lavoro sono tutte ricercabili e condivisibili con i propri contatti per rendere sempre più attiva la rete di relazione e contatto tra gli utenti.

BeKnown, in definitiva, consente un maggiore controllo della gestione della propria vita professionale e privata *online*. La tecnologia ancora una volta viene in aiuto alle persone in cerca di occupazione e Monster consente un salto di qualità rispetto al classico *social network* professionale, offrendo la possibilità di avere un canale dedicato alla creazione della propria rete professionale separata completamente da quella privata che però può contare su un bacino di potenziali connessioni enorme. In secondo ordine, per la stessa ragione, sarà più facile per una persona alla prima esperienza lavorativa crearsi il suo network e farsi notare dalle aziende. Terzo, e più importante, la rete professionale è integrata con le offerte di lavoro.

Già da qualche anno i selezionatori hanno cominciato a fare delle verifiche sulla "reputazione" digitale delle persone, e per questo i candidati più attenti tendevano inizialmente a rinunciare ad una vita "digitale" sotto gli occhi di tutti per evitare problemi. Questo atteggiamento, però, rappresentava, di fatto, una rinuncia anche alle innumerevoli



possibilità di relazioni e connessioni professionali offerte dalla rete.

Oggi l'ulteriore passo avanti è stato fatto e, di sicuro, molti se ne faranno nei prossimi anni.

Le potenzialità del mercato sono ancora enormi: più *social*, più mobile, più diversificato.

Il modello dell'*open innovation* – concentrare gli sforzi sulle competenze *core* reperendo in rete ciò che è utile a completare i processi e i servizi – prevede un "ecosistema" favorevole, declinato nei termini di competenze diffuse, università all'altezza, dotazione infrastrutturale e accesso alle fonti di informazione. Solo una visione strategica chiara, d'insieme, potrà condurre alla creazione di un tale ecosistema, mirando a sviluppare competenze avanzate (che devono comunque fronteggiare la competizione internazionale) e a potenziare lo spirito imprenditoriale dei giovani.

di Roberto Santolamazza, direttore di Treviso Tecnologia

## Giovani e futuro prossimo: globale o nel sottoscala?

16

I dati sulla disoccupazione giovanile pubblicati dall'Istat in questi giorni mostrano sempre più giovani disoccupati in Italia. Il tasso di disoccupazione giovanile (15-24 anni) nel primo trimestre del 2011 sale a 29,6%, dal 28,8% dello stesso periodo del 2010, con un picco del 46,1% per le donne del Mezzogiorno. Queste cifre conducono ad alcune considerazioni sul futuro prossimo delle nuove generazioni, che sono riferite necessariamente a orizzonti medio-lunghi e che descrivono problemi con radici in un passato ben più lontano del 2009, inizio della crisi globale. La crisi globale, forse, è solo l'esperazione di dinamiche d'impovertimento per la società economica e civile già avviate, che potranno essere corrette solo costruendo una forte visione strategica, da condividere e implementare testardamente, senza tentennamenti.

Una prima considerazione sul contesto: una recente ricerca dell'Università di PD evidenzia che sta diminuendo nel Veneto la quota di aziende nei settori ad alta tecnologia (dal 6% al 5,3% dal 2000 al 2009). Senza considerare i potenziali scostamenti legati all'annosa difficoltà di contabilizzare le spese di Ricerca e Innovazione, soprattutto nel caso delle piccole e medie aziende, le chiavi di interpretazione sono molteplici.

- La profonda crisi economica incide pesantemente nella pianificazione di investimenti e nella definizione di piani a lungo termine anche nei settori ad alta tecnologia.
- La forte componente manifatturiera ancora presente nel nostro tessuto economico è concentrata in larga parte su prodotti *lowtech*, non facilitando quindi lo sviluppo di nuove iniziative produttive in settori altamente tecnologici.
- La scarsa risposta, a oggi nella nostra regione, alla necessità, oramai conclamata nell'esperienza mondiale, di avere condizioni ambientali favorevoli all'innovazione, in altre parole di costituire un vero e proprio "Ecosistema per l'innovazione".

Glaxo, leader mondiale nella farmaceutica con un fatturato di 28,3 miliardi di sterline, ha avviato il piano di ristrutturazione che prevede la chiusura di sei centri di ricerca, tra i quali anche quelli di neuroscienze di Verona e della casa madre di Londra. A livello globale, il piano porterà nelle casse di Glaxo 500 milioni di sterline: di questi risparmi il 70% è destinato a consolidare i profitti, mentre il 30% è destinato agli investimenti (acquisizioni e/o esternalizzazioni). L'obiettivo è elevare il livello di esternalizzazione nella ricerca di base, abbassando il rischio del capitale investito ed elevando la profittabilità, secondo lo schema dell'*open innovation*: concentrarsi su dove si è forti (*core competences*), trovando in rete le eccellenze che servono a completare i propri processi/servizi.

Il modello dell'*open innovation* funziona però dove esiste un "ecosistema" favorevole, che significa competenze diffuse, università qualificate, accesso alle fonti di informazione e infrastrutture. In molti paesi emergenti sono già stati fatti importanti investimenti in particolare sulle competenze, favorendo la nascita di enti di ricerca specializzati ed eccellenti, al servizio anche delle grandi società multinazionali.

La nostra regione ha necessità di fare molti passi avanti per qualificarsi come un ecosistema favorevole alla innovazione secondo questa definizione, partendo dalla creazione di una visione strategica chiara e condivisa sul lungo termine da tutti i referenti politici, economici e sociali.

Una seconda considerazione sulle competenze: il consolidarsi della crisi ci sta mostrando le pesanti ricadute sull'economia reale. Le cronache di queste settimane parlano di chiusure di aziende anche dalle dimensioni medie (es. GGP di Castelfranco) e impegnate



in settori a elevata tecnologia (es. Datalogic di Quinto), nonché della difficoltà di settori considerati al sicuro dalla "concorrenza cinese". Il fatto nuovo è che la vicenda Glaxo indica come anche i nostri laureati e ricercatori non siano per nulla al sicuro dalle trasformazioni epocali innescate dalla crisi: il mercato delle competenze, come delle tecnologie, è oramai globale.

Come hanno indicato numerosi economisti, nemmeno i mestieri *brain intensive* sono necessariamente sinonimo di futuro assicurato e di inamovibilità dai singoli territori, soprattutto perché Cina e India investono da oltre 20 anni nella creazione di competenze e infrastrutture eccellenti a livello internazionale. Ogni anno la Cina sforna un esercito di ingegneri (oltre 800.000) e una buona quota di essi farà una formazione post laurea di eccellenza in Occidente (USA in testa) per poi tornare in patria. Le politiche formative a tutti i livelli vanno quindi riviste secondo una visione globale, focalizzata sulle aree di eccellenza dove il nostro territorio, visto come sistema economico e sociale, sceglierà di posizionarsi a cominciare da un fronte di *lifelong learning*, ovvero di formazione continua a ogni livello aziendale. Sceglierà, appunto.

Una terza e ultima considerazione riferita all'approccio dei giovani e al loro spirito imprenditoriale: ricerche recenti hanno dimostrato come sia risalita nella fascia giovanile l'ambizione al "posto fisso", superando l'aspirazione imprenditoriale che ha caratterizzato, soprattutto il Nord Est, negli ultimi decenni. In più, l'uscita dall'orbita familiare e l'assunzione di responsabilità appaiono sempre più ritardate nel tempo, soprattutto se confrontate con le medie europee e internazionali. Alcuni individuano ragioni culturali e psicologiche: i ragazzi italiani elaborano con difficoltà il distacco e sono poco propensi a percorsi autonomi. Altri riscontrano cause socio-culturali: le massicce difficoltà del mondo del lavoro e la progressiva diminuzione di contratti a tempo indeterminato privano le nuove generazioni della possibilità di definire il proprio futuro. In realtà, le categorie del "familismo amorale" all'italiana non sono sufficienti a spiegare le complesse dinamiche in atto tra le nuove generazioni. La scuola, l'università, i contratti di lavoro, l'operato delle banche, le politiche abitative, il sistema previdenziale e la condizione femminile sono nervi scoperti per i ventenni e trentenni di oggi. Secondo alcuni rilevamenti OCSE, il 22,5% dei quindicenni italiani non raggiunge una preparazione minima sufficiente nelle scienze, il 28,7% in matematica e il 26,2% in lettura e comprensione dei testi. L'università di massa pare altrettanto tramontata, considerando che, secondo il Cnvsu, a esempio nell'AA 2006-2007 di circa 308.000 immatricolati soltanto 230.000 hanno proseguito gli studi, con un tasso di abbandono pari al 18,5% contro medie europee intorno al 7%, raggiungendo la laurea soltanto la metà di questi. E il trend di decrescita delle iscrizioni prosegue da oltre un decennio, rinforzando la caratteristica elitaria della laurea perché solo chi proviene da una famiglia agiata si può permettere di lavorare gratuitamente o sottopagato come ricercatore. Inoltre, è in atto, da almeno un decennio, un altro fenomeno che mina le basi di recupero di competitività attraverso lo sviluppo di competenze e imprese innovative: una forte caduta di interesse verso la cultura scientifica, con una elevata contrazione delle iscrizioni e delle lauree verso facoltà di questo genere. Un numero su tutti: nel 2010 in tutta Italia si sono laureati in matematica poco più di 300 giovani!

Ovviamente queste difficoltà non devono condurre a una visione precarizzata della propria esistenza, annichilendo le speranze di sviluppo e crescita dei giovani che, dall'osservatorio di Treviso Tecnologia, invece spesso utilizzano queste motivazioni per demor-

dere, assumere un atteggiamento rinunciatario e acquisire uno *standing* non adeguato alle situazioni che si affrontano (ai colloqui non si va in bermuda e accompagnati dai genitori!).

18

Questa fase di grandi trasformazioni, spesso dolorose, è, infatti, secondo molti economisti, anche la più promettente in termini di opportunità di sviluppo di nuove opportunità di business e di nuove professioni. Ancora una volta, si pensi al nostro rapporto con le nuove tecnologie ICT (*Information & Communication Technology*): una cifra recentemente pubblicata fa riflettere. Essa indica come i giovani italiani (fascia 24 – 39 anni) facciano dell'Italia - in proporzione - il secondo paese al mondo per uso di *social network* (Facebook su tutti), ma uno degli ultimi in termini di utilizzo della Rete per Internet *marketing*, *ecommerce*, *business* e studio.... O si pensi all'enorme tema della sostenibilità come lente attraverso cui rivedere processi, prodotti e servizi per individuare nuove idee e opportunità di *business*.

C'è quindi tantissimo da fare; che suona, per chi si occupa di futuro, davvero di buon augurio e come un invito a essere proattivi. Ricordo l'invito fatto da Steve Jobs, CEO di Apple, ai giovani laureandi di Stanford qualche anno fa: "*Stay hungry. Stay foolish*".

## Credits – Fra gli altri, hanno collaborato con noi:

Aris Accornero	Dario Di Vico	Claudio Pasqualetto
Marco Alfieri	Massimo Egidi	Corrado Passera
Khaled Fouad Allam	Federico Fantini	Lucio Pegoraro
Bruno Anastasia	Angelo Ferro	Filippo Penati
Luca Antonini	Marino Finozzi	Tobias Piller
Giorgio Barba Navaretti	Giuseppe Fioroni	Andrea Pininfarina
Tony Barber	Alberto Forchielli	Franco Pittau
Fabrizio Barca	Roberto Formigoni	Alessandra Pivato
Pier Paolo Baretta	Giorgio Franceschi	Franca Porto
Jacques Barrot	Carlo Fratta Pasini	Paolo Possamai
Paolo Bastianello	Sergio Frigo	Romano Prodi
Alessandro Benetton	Giancarlo Galan	Emilio Pucci
Luigi Berlinguer	Diego Gallo	Francesco Ramella
Pier Luigi Bersani	Maurizio Gambuzza	Andrea Ranieri
Edmondo Berselli	Attilio Geroni	Maurizio Rasera
Giuseppe Berta	Ario Gervasutti	Rosario Rasizza
Marina Bertoinci	Vladimiro Giacché	Luisa Ribolzi
Enrico Bertossi	Graziella Giovannini	Alessandro Riello
Francesco Billari	Giovanni Gocci	Luca Romano
Lorenzo Bini Smaghi	Andrea Goldstein	Nicola Rossi
Giuseppe Bisazza	Mariangela Gritta Grainer	Luigi Rossi Luciani
Alberto Bombassei	Roberto Grandinetti	Enzo Rullani
Fabio Bordignon	Massimo Guagnini	Maria Silvia Sacchi
Elisa Bottignolo	Federica Guidi	Maurizio Sacconi
Peter Daniel Bratschi	Richard Heuzé	Arduino Salatin
Ferruccio Bresolin	Ernesto Illy	Matteo Salin
Renato Brunetta	Riccardo Illy	Dominick Salvatore
Giorgio Brunetti	Carlo Jean	Gianluca Salvatori
Massimo Cacciari	Francesco Jori	Fabio Salviato
Massimo Calearo	Paolo Landi	Giorgio Santini
Corrado Campobasso	Alessandra Lanza	Roberto Santolamazza
Lucio Caracciolo	Gad Lerner	Vendemiano Sartor
Alessandro Castegnaro	Enrico Letta	Cinzia Sasso
Maria Castiglioni	Arrigo Levi	Giuseppe Sbalchiero
Maurizio Castro	Danilo Longhi	Silvio Scanagatta
Vincenzo Cesareo	Matteo Lunelli	Dario Scannapieco
Innocenzo Cipolletta	Bruno Manghi	Antonio Sciortino
Giovanni Cobolli Gigli	Franco Manzato	Angelo Scuola
Massimo Colombari	Emma Marcegaglia	Paolo Segatti
Gianluca Comin	Renato Raffaele Martino	Cuno Tarfusser
Giancarlo Corò	Antonio Marzano	Nicola Tognana
Giovanni Costa	Mariano Maugeri	Andrea Tomat
Alessandro Costa	Ezio Mauro	Carlo Tonutti
Paolo Costa	Roberto Migotto	Flavio Tosi
Monica D'Ascenzo	Vincenzo Milanese	Tiziano Treu
Luigi Dalla Via	Giuseppe Morandini	Sergio Trevisanato
Adriano Dalpez	Mario Moretti Polegato	Roberto Tunioli
Katia Da Ros	Gilberto Muraro	Ubs Investment Bank
Francesco Dal Mas	Sergio Nava	Norberto Urli
Gianpiero Dalla Zuanna	Roberto Nicastrò	Giorgio Usai
Anna Galizia Danov	Michael Novak	Alessandro Vardanega
Carlo De Benedetti	Vittorio Nozza	Tiziano Vecchiato
Luca De Biase	Jim O'Neill	Emilio Viafora
Ferruccio de Bortoli	Romeo Orlandi	Giovanni Viani
Cesare De Michelis	Enzo Pace	Marco Vincenzi
Italo De Sandre	Angela Padrone	Giorgio Vittadini
Graziano Debellini	Cinzia Palazzetti	Frank Paul Weber
Nadio Delai	Arduino Paniccia	Francesca Zaccariotto
Piero Della Valentina	Luca Paolazzi	Giuseppe Zigliotto
Livio Destro	Roberto Papetti	
Ilvo Diamanti	Andrea Pase	