

# 6.

## Il “bene giovani”

### Nuove generazioni e sviluppo economico

#### **QUATTRO NEOLOGISMI PER CAPIRE LA REALTÀ CHE CAMBIA DELLE NUOVE GENERAZIONI**

La qualità del futuro di un territorio è strettamente dipendente dalla qualità della formazione delle nuove generazioni e dalla valorizzazione del loro capitale umano. Per capire se un'economia avanzata sta andando nella direzione giusta, gli indicatori più informativi sono proprio quelli che riguardano la condizione dei giovani, quelli che misurano il miglioramento della loro capacità di essere e fare. Se le nuove generazioni non sono messe nelle condizioni di raggiungere la frontiera del cambiamento, scivolano inevitabilmente nelle retrovie, diventando rimpiazzo a basso costo di una comunità trincerata in difesa, anziché forza al servizio della conquista di nuovi spazi strategici di sviluppo per il territorio.

La spinta giovanile verso l'innovazione, come ricerca di nuove soluzioni, è ancor più importante oggi in un mondo sempre più complesso e in continuo mutamento. Di fronte alle grandi trasformazioni demografiche, alle sfide poste

dalla globalizzazione e dall'innovazione tecnologica – destinate a produrre un grande impatto sulle vite dei singoli, sull'organizzazione sociale, sulla crescita economica – è vitale per le società mature avanzate aiutare le nuove generazioni a produrre nuove mappe della realtà che muta e individuare i percorsi più promettenti per raggiungere obiettivi condivisi. Il rischio è altrimenti quello per i giovani di perdersi e per il territorio di impoverirsi e veder aumentare diseguaglianze e tensioni sociali.

L'evidenza di quanto stia cambiando il sistema di rischi e opportunità all'interno del quale le nuove generazioni producono le proprie scelte trova riscontro nel fatto che quando si parla oggi di giovani ci si trova, nel dibattito pubblico, a utilizzare dei neologismi che non venivano usati quando erano giovani i genitori degli attuali ventenni.

Un termine che corrisponde ai nuovi rischi è quello di Neet, una sigla (giovani *Not in Education, Employment or Training*) che l'Unione Europea ha iniziato a introdurre nel 2010 per misurare lo spreco di un Paese della propria risorsa giovani. Non che mancassero indicatori sulla formazione e sulla condizione occupazionale dei giovani, ma il fatto che sia stato necessario introdurre uno nuovo e che abbia trovato così ampio riscontro e utilizzo fa capire che la transizione scuola-lavoro sia un processo che si sviluppa con coordinate diverse rispetto al passato.

Quello che preoccupa del fenomeno dei Neet in Italia non è solo il dato quantitativo, ma anche il fatto che rispetto agli altri stati europei, come evidenziano i dati Eurofound (l'Agenzia europea per lo sviluppo di migliori politiche sociali, occupazionali e relative al lavoro), risulti particolarmente alta la quota di disoccupati di lunga durata e di scoraggiati.

Un altro neologismo che, invece, mescola aspetti di rischio con quelli di opportunità è quello di *expat*, che indica i giovani dinamici e intraprendenti, spesso con alto capitale umano, che si muovono senza confini per cogliere occasioni di ulteriore formazione o di rafforzamento professionale all'altezza delle proprie ambizioni. L'altra faccia della medaglia la si ha quando la mobilità internazionale anziché scelta diventa necessità, trovandosi in un contesto caratterizzato da basso sviluppo e carenti prospettive.

I dati del *Rapporto giovani* dell'Istituto Toniolo mostrano come tra gli studenti universitari italiani tenda a essere più alta, rispetto ai coetanei europei, sia la componente positiva della scelta sia quella negativa della necessità, nel valutare la possibilità di andare all'estero finiti gli studi.

Un terzo neologismo, più spostato sul versante delle nuove opportunità che i giovani possono cogliere, è quello di *startupper*. Con tale termine, come ben noto, si intendono coloro che avviano nuove imprese ad alto grado di innovazione, con alto rischio di fallimento ma in grado di crescere molto velocemente in caso di successo. Rappresentano la punta dell'iceberg della combinazione positiva tra formazione avanzata e intraprendenza dei giovani, da un lato,

e possibilità offerte dal diventare protagonisti della rivoluzione tecnologica e digitale, dall'altro.

Se per le generazioni precedenti bastava conseguire un alto titolo di studio e poi l'occasione giusta di lavoro sarebbe arrivata, oggi la buona formazione non è più sufficiente, è necessario anche essere attivi nel cercare opportunità. Ma sempre più importante diventa anche il costruire nuove opportunità. Servono però, assieme alle competenze, anche condizioni di contesto e strumenti adatti per poterlo fare. Per dare buoni frutti serve un buon vento che porti i semi nel terreno a loro più fertile.

Nuovi rischi e nuove opportunità cambiano molto tra le diverse categorie sociali e nei vari contesti territoriali, con l'Italia che presenta più giovani esposti ai rischi (livello di Neet e di *expat* per necessità) e meno ne favorisce le opportunità (incidenza delle startup giovanili ed *expat* di altre economie avanzate attratti nei nostri territori).

Il quarto neologismo è quello di “degiovanimento”, che indica la riduzione quantitativa del peso delle nuove generazioni nella popolazione e nella società, di conseguenza nell'economia e in termini di peso elettorale. Questo processo, dovuto alla persistente bassa natalità, è così inedito che si rende necessario introdurre un nuovo termine specifico per rappresentarlo. Aiuta anche a porsi in modo più chiaro il tema di che cosa succede a un'economia in cui si indebolisce strutturalmente la presenza delle nuove generazioni. Anche perché sinora gli esiti sono stati controintuitivi, ovvero il “bene giovani” pur diventato meno presente sul mercato del lavoro non è al contempo più ricercato e valorizzato. Paradossalmente il degiovanimento non è stato solo quantitativo ma anche qualitativo, ovvero si è assistito in Italia a una riduzione anche di spazi, di investimento e di opportunità per le nuove generazioni. La demografia ci avverte che stiamo entrando nel periodo della nostra storia di maggior squilibrio tra popolazione in età anziana e popolazione in età attiva. Una nave con carico mal distribuito al proprio interno fatica a tenere la rotta e diventa particolarmente a rischio di naufragio in condizioni di mare avverse.

Difficile pensare a uno sviluppo solido se nel futuro prossimo l'Italia semplicemente si troverà come oggi ma più vecchia, con i *Boomers* a portare il proprio ampio carico quantitativo nelle età anziane e i *Millennials* a riversare la propria accentuata fragilità (come indica il record di Neet) nelle età lavorative. Detto in altro modo, una società che non investe sulla presenza quantitativa e qualitativa dei giovani si trova, fatalmente, a veder ridurre la propria capacità di crescita, ad allargare squilibri demografici e diseguaglianze sociali. Il contributo di tutte le generazioni è importante, ma è dal basso che una società si rinnova e mette solide basi per il proprio futuro.

## **QUATTRO FATTORI CHE INDEBOLISCONO IL CONTRIBUTO ATTIVO DELLE NUOVE GENERAZIONI**

Il rischio che sta correndo oggi tutto il Paese è, quindi, quello di trovarsi nei prossimi anni e decenni senza le risorse più preziose, costituite da giovani ben preparati con le competenze necessarie per alimentare i processi di sviluppo competitivo del Paese. Perché sinora non ce ne siamo preoccupati?

Ci sono almeno quattro fattori che – in combinazione tra di loro – hanno portato i giovani entrati nel mercato del lavoro in questo secolo ad apparire maggiori rispetto alla capacità del sistema produttivo di includerli efficacemente e valorizzarli adeguatamente.

In primo luogo perché finora al centro della vita attiva ci sono state le coorti consistenti nate fino a metà anni Settanta. In particolare i nati attorno a metà anni Sessanta (all'apice del baby boom nascevano oltre 1 milione di bambini) avevano 35 anni nel 2000, 45 nel 2010 e 55 nel 2020. Sono inoltre entrati nel mercato del lavoro alla fine del secolo scorso, in condizioni ancora di garanzia e stabilità (che via via, come ben noto, andranno a ridursi per quelle successive). Il secondo è il percorso di basso sviluppo. La prima decade del secolo è stata indicata come “decennio perduto” per il rallentamento della crescita del Prodotto interno lordo rispetto ai decenni passati e la perdita di competitività rispetto alle altre economie avanzate. Il periodo 2008-13 è stato poi segnato dalla Grande Recessione che ha colpito in modo particolare le opportunità di lavoro dei nuovi entranti, ovvero i giovani del Millennio.

Un terzo fattore può essere ricondotto alla fase di sensibile aumento dell'occupazione nella fascia più anziana della forza lavoro. L'invecchiamento della popolazione porta chi governa le economie mature avanzate a porsi la questione di come affrontare i costi crescenti associati alle pensioni, alla salute e all'assistenza sociale. Uno dei modi principali per farlo è incoraggiare le coorti più mature (over 55) a rimanere più a lungo nel mercato del lavoro. In Italia ciò è stato fatto spostando per legge in avanti l'età di pensionamento, ma con basso sviluppo degli strumenti di *age management*, ovvero delle politiche a supporto della lunga vita attiva nelle aziende e organizzazioni. La combinazione tra invecchiamento demografico, posticipazione del ritiro dal lavoro, bassa crescita economica e basso sviluppo dei settori più innovativi e competitivi ha portato a un aumento dell'occupazione degli over 55 senza espansione generale delle opportunità di nuova occupazione. Ovvero la torta non si è allargata e le porzioni sono andate sempre più a favore della fascia più matura della forza lavoro. Di fatto la politica si è accontentata di ridurre i costi dell'invecchiamento senza favorire un salto di qualità delle condizioni di lunga vita attiva nel mondo del lavoro, da un lato, e senza affrontare le conseguenze del degiovanimento, dall'altro.

È bene precisare che l'aumento dell'occupazione in età matura non va, in generale, a scapito dell'occupazione giovanile. Ciò però può avvenire in alcune circostanze e in particolare in contesti di bassa crescita economica e in settori poco dinamici e competitivi. L'Italia è più vicina a questa seconda situazione, mentre la Germania ha visto crescere nello stesso periodo l'occupazione sia giovanile che matura, attraendo inoltre giovani qualificati da altri Paesi. Quest'ultimo Paese ha, quindi, risposto all'invecchiamento della popolazione contrastando il processo di degiovanimento assieme al rafforzamento delle opportunità di una lunga vita attiva.

Il quarto fattore che, in combinazione con i precedenti, ha contribuito al surplus di giovani italiani rispetto alla capacità di inclusione di nuove energie e intelligenze con ruolo attivo nei processi di sviluppo del Paese, è da attribuire alle carenze e inefficienze nei servizi che si occupano dell'incontro tra domanda e offerta. Un persistente basso investimento in politiche attive ha determinato un deficit di strumenti adeguati – all'altezza delle economie più avanzate e delle sfide che pone questo secolo – per orientare e supportare le nuove generazioni: nella formazione delle competenze richieste; nella ricerca di lavoro; nella realizzazione armonizzata dei progetti professionali e di vita. In un mondo sempre più complesso e in rapido mutamento, con un mercato sempre più dinamico, i giovani italiani si sono trovati abbandonati a se stessi e all'aiuto delle famiglie, con alto rischio di perdersi nel percorso di transizione scuola-lavoro. Ne è derivato un grande spreco di potenzialità, una dissipazione del capitale umano, un'allocazione non ottimale delle risorse nel mercato del lavoro, oltre che un aumento di diseguaglianze sociali intragenerazionali. I giovani con titolo di studio più basso si sono trovati intrappolati nella condizione di Neet più facilmente che negli altri Paesi, mentre quelli con più alta formazione e competenze si sono trovati a entrare tardi e male nel mondo del lavoro, come testimoniano i dati dell'*overeducation* e il *mismatch* tra domanda e offerta di competenze.

Il rischio è quindi ora quello di sprofondare in una spirale negativa di degiovanimento quantitativo e qualitativo della società. Non investire sulle nuove generazioni porta a una riduzione delle loro prospettive nel luogo in cui vivono. Partecipano di meno al mercato del lavoro, rimangono più a lungo dipendenti dai genitori, si accontentano di svolgere lavori in nero o sottopagati, oppure se ne vanno altrove. Chi rimane riesce a fare molto meno rispetto ai propri desideri e alle proprie potenzialità. Fornisce un contributo produttivo e riproduttivo più basso. Così l'economia non cresce e non si formano nuove famiglie. Questo porta ulteriormente le nascite a diminuire e la popolazione a invecchiare, con risorse sempre più scarse da redistribuire e conseguente aumento delle diseguaglianze. La carenza di prospettive porta i giovani ad andare altrove già nella fase di formazione o a rinunciare a investire sulla propria istruzione.

## **FARE GOL CON I GIOVANI**

In tutta l'Italia le nascite sono state in continua diminuzione lungo gli anni Dieci e ulteriormente al ribasso nei due anni della pandemia.

Nella provincia di Milano a inizio 2022 sono oltre 31mila i dodicenni e via via che si scende si osserva una riduzione continua, arrivando sotto 25mila per chi ha due anni, si scende poi sotto 24mila per i nati nel 2020 e 2021. In tale periodo la riduzione è di un bambino su quattro. Ancor peggio la situazione per Lodi e Monza Brianza, che vedono un crollo superiore al 30%, in linea con il dato complessivo regionale (la Lombardia passa da 99mila residenti dodicenni a 69mila sotto il primo compleanno). Milano presenta un numero medio di figli più basso (pari a 1,24 nel 2020 contro 1,27 della regione, 1,28 di Lodi e 1,3 di Monza Brianza). Il totale delle nascite è però favorito da una maggiore incidenza della popolazione giovane-adulta (in età riproduttiva) grazie alla maggior forza di attrazione.

Gli squilibri prodotti da una fecondità così bassa sono compensati solo in parte dai flussi di entrata. La fascia 30-34 anni della città metropolitana di Milano è il 71% di quella tra i 50-54 anni (il 66% a livello regionale): meno giovani-adulti e in prospettiva meno persone al centro della vita attiva e produttiva del territorio. Squilibri a cui bisognerebbe rispondere, oltre che sul contenimento della riduzione quantitativa, anche sul rafforzamento del contributo qualitativo.

Non può quindi lasciare sereni una percentuale di Neet più bassa rispetto alla media italiana, ma comunque sopra quella europea e molto maggiore rispetto alle aree più dinamiche e competitive del continente: nel 2019, quindi prima dell'impatto negativo della pandemia, nella fascia 15-29 il dato italiano era pari a 22,2%, quello lombardo a 14,8%, quello europeo a 12,6%; il dato della provincia di Milano pari a 13,5% (Lodi 18,1%, Monza Brianza 17,0%). La Germania, con squilibri demografici simili ai nostri, presenta nel complesso un tasso di Neet inferiore all'8%.

I giovani europei che vivono a sud delle Alpi sono di meno, mediamente meno formati a livello avanzato, meno valorizzati quando inseriti nel sistema produttivo, più passivamente a carico dei genitori o del welfare pubblico. Dati che rivelano una triste verità del nostro Paese: quella di aver trasformato i membri delle nuove generazioni in uno "svantaggio competitivo" nello sviluppo dell'Italia all'interno del quadro internazionale.

Rispetto ai Paesi con cui ci confrontiamo, i giovani italiani da un lato sono meno efficacemente messi nella condizione di creare valore nel mondo del lavoro, d'altro lato sono lasciati più facilmente diventare un peso in termini di costi sociali. L'Italia, comprese le sue aree più avanzate, è apparsa come una squadra di calcio poco competitiva nelle sfide internazionali e, nel contempo, poco disposta a mettere in campo le componenti più fresche e dinamiche. Accade così che qualcuno dei giovani in panchina si demotivi e qualcun altro decida

di andare a giocare nelle squadre di altri Paesi. Ma accade però anche che, quando qualcuno di quelli in panchina viene buttato in campo, i risultati siano spesso modesti e insoddisfacenti. Questo circolo vizioso di giovani poco utilizzati, poco incisivi in una squadra poco competitiva, si realizza quando c'è la combinazione di due condizioni.

La prima è quella di una squadra poco propensa al cambiamento, rigida rispetto a sperimentare nuovi schemi di gioco e nuovi moduli, abituata a giocare come vent'anni fa. In una squadra di questo tipo funzionano meglio e danno maggiore garanzia i vecchi giocatori.

La seconda condizione è la mancanza di un vero e solido investimento sulla preparazione delle nuove leve: non vengono preparate bene, non vengono allenate bene (competenze tecniche avanzate), non vengono motivate bene (competenze trasversali). Anche quelli preparati bene e motivati non vengono poi inseriti nei tempi e modi giusti in campo, nel ruolo in cui possono dare il loro miglior valore (ovvero mancano adeguati sistemi esperti di politiche attive), ma anche poco aiutati a cambiare ruolo in campo, se si capisce che possono dare il meglio in altra posizione (ovvero è debole la valorizzazione attiva del capitale umano specifico delle nuove generazioni).

Se vogliamo – dopo la discontinuità della pandemia – una squadra vincente e competitiva, abbiamo bisogno di intervenire (dal punto di vista sia di approccio sia di politiche pubbliche e aziendali) su entrambe queste condizioni. Ridurre il rischio di dispersione scolastica e fornire solide competenze di base (che vedono i nostri territori lontani dalle posizioni più avanzate in Europa) sono obiettivi minimi, condizioni necessarie ma sempre meno sufficienti, non solo per la realizzazione in ambito professionale ma per non scivolare in percorsi di marginalizzazione sociale. Vanno messe le nuove generazioni nelle condizioni di affacciarsi al mondo del lavoro con una formazione allineata con le richieste attuali e future del sistema produttivo.

A ciò si deve rispondere rafforzando sia le competenze tecniche direttamente spendibili nel mercato del lavoro (nel breve periodo) sia quelle avanzate (utili nel breve e medio periodo) sia le *life skills* (utili sempre). Oltre a solida formazione, servono servizi per l'impiego all'altezza delle migliori esperienze europee, che funzionino da sistemi esperti nel riorientare i percorsi formativi e professionali, favorendo l'incontro al punto più alto tra domanda e offerta di competenze sul territorio. In definitiva, la costruzione collettiva di un futuro migliore si deve fare con le nuove generazioni e lungo tutte le fasi della vita. Ciò ha come base il riconoscimento del diritto di “imprendere”: una combinazione tra imparare e intraprendere. Ovvero tra fare e imparare (che è l'opposto della condizione di Neet). Significa aiutare i giovani a farsi “imprenditori” non solo dal punto di vista professionale, ma prima ancora culturale. Capaci di imprendere, ovvero attrezzati a un “apprendimento intraprendente” e a “intraprendere in continuo apprendimento”.

I dati del rapporto 2022 dell'Istituto Toniolo evidenziano come l'iniziativa *Next Generation EU* sia stata accolta con ampio favore dagli under 35 italiani, ma mostrano anche come rimanga in sospeso il giudizio su come le ampie risorse previste verranno utilizzate. Molto dipenderà da quanto le proposte inserite nel Piano nazionale di ripresa e resilienza dimostreranno di mettere le basi di una nuova solida fase di sviluppo che metta al centro le competenze delle nuove generazioni e la loro valorizzazione nei processi produttivi. L'obiettivo è far ripartire l'economia dopo la discontinuità della pandemia, ma favorendo processi che promuovano occupazione di qualità in sintonia con le grandi trasformazioni in atto, in particolare sul fronte della transizione verde e digitale. Una delle maggiori misure inserite nel Piano è il potenziamento delle politiche attive del lavoro, come previsto nella Missione 5. Vi rientra il programma Gol (Garanzia occupabilità dei lavoratori), il varo di un Piano per le nuove competenze, il rafforzamento del sistema duale. Nel Piano nazionale di emersione e orientamento dei giovani in condizione di Neet (*Neet Working*) firmato dalla Ministra per le Politiche giovanili, Fabiana Dadone, e dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, Andrea Orlando, si sottolinea «l'obiettivo di compiere una valutazione del soggetto e delle competenze possedute, avviare percorsi di aggiornamento e di riqualificazione laddove necessario, e procedere infine – o in contemporanea attraverso strumenti di formazione duale – all'inserimento lavorativo». Serve, a questo scopo, la formazione di competenze specifiche in tali servizi per interagire con i giovani e saper riconoscere le problematiche dei Neet (anche nella dimensione psicologico-emozionale), per poi offrire un accompagnamento personalizzato e mirato verso le opportunità di formazione e lavoro sul territorio. In tale funzione è previsto uno Sportello giovani in tutti i Centri per l'impiego.

Molto del successo dipende dall'integrazione con le politiche attive sul territorio, favorendo la cooperazione tra pubblico, privato e rete sociale. Punti indicati di particolare attenzione sono la programmazione orientata al risultato e il monitoraggio continuo e capillare. Le prestazioni di Gol vanno garantite in tutti i Centri per l'impiego, con particolare attenzione all'ingresso nel mondo produttivo, ma anche con un'offerta integrata in grado di rispondere alle transizioni interne al mercato del lavoro in tutte le fasi di una lunga vita attiva.

Nelle realtà più dinamiche, come le province lombarde, la transizione scuola-lavoro prevede già un ruolo maggiore, rispetto al resto del Paese, del sistema Istruzione e formazione professionale, degli Its (formazione terziaria non accademica) e del sistema duale (apprendistato). Questo consente sia di ridurre la dispersione scolastica e il rischio di diventare Neet, sia di rafforzare competenze tecniche e avanzate in grado di migliorare il contributo qualificato delle nuove generazioni ai processi di sviluppo competitivo del territorio. Servono però anche strumenti che si rivolgono ai Neet maggiormente marginalizzati e scoraggiati, quelli fuori dal sistema formativo e fuori dal radar delle politiche pubbliche.



Le prospettive più interessanti in questa direzione sono quelle che passano attraverso un rafforzamento degli strumenti di prossimità territoriale tramite un'attivazione sistemica del rapporto tra istituzioni locali e partenariato sociale. Un ruolo centrale possono averlo gli Informagiovani dei Comuni con un salto di qualità rispetto alle funzioni avute sinora, per diventare solido punto di riferimento di una rete ampia di realtà che operano sul territorio e di coordinamento delle iniziative locali che interessano e coinvolgono i giovani stessi, con il fine di aumentare la capacità di intercettazione e ingaggio dei Neet. Sempre in questa prospettiva va favorita una continua interazione e condivisione di informazioni e di iniziative integrate tra Centri per l'impiego, scuole, Informagiovani (e la rete sociale coordinata), sia tra esse sia in relazione con aziende sul territorio. Si tratta infatti di interlocutori cruciali per una transizione scuola-lavoro di successo di cui beneficia poi tutto il territorio. Assieme a questo va reso sistemico anche lo scambio di buone pratiche e reso strutturale il processo di monitoraggio e valutazione di impatto. In particolare ogni programma per i giovani deve misurare il miglioramento dei beneficiari su un insieme di competenze predefinite (tecniche, sociali, di cittadinanza). Alla base di tutto questo è però necessario che si consolidi un cambio di atteggiamento culturale rispetto al riconoscimento del ruolo delle nuove generazioni, con attenzione alle loro specifiche potenzialità e aspettative.

Quello che differenzia in negativo i giovani di oggi non è il benessere di partenza, ma qualcosa di molto più importante, ovvero le prospettive su cui costruire il proprio percorso di vita. I primi decenni del secondo dopoguerra sono stati caratterizzati da una combinazione tra dinamismo economico, espansione dell'occupazione in nuovi settori, investimenti su formazione, ma anche da aspettative positive crescenti verso il futuro, con mobilità sociale ascendente. Le nuove generazioni erano una risorsa consistente, dinamica e vivace, dalla quale il sistema-Paese trasse la sua principale spinta per crescere.

L'insegnamento che ne deriva per oggi non è solo la consapevolezza che condizione delle nuove generazioni e sviluppo economico siano legati, ma anche che per superare le fasi di difficoltà e di rilancio da una discontinuità serve un progetto in cui le nuove generazioni possano riconoscersi e intravedere una propria parte attiva. Il miglioramento delle condizioni oggettive, la visione di un futuro migliore, l'incoraggiamento a realizzare le proprie scelte di vita sono ingranaggi che devono ben integrarsi e girare assieme per alimentare il processo di produzione di nuovo benessere in una comunità.

Il ruolo delle nuove generazioni non è, infatti, semplicemente quello di occupare il posto delle precedenti. Devono poter trasformare in modo efficace le loro idee in nuove soluzioni che migliorano la società in cui vivono, mettendo in relazione il meglio della conoscenza scientifica del proprio tempo con le opportunità di innovazione dei beni e servizi.

Oggi è quindi necessario soprattutto un cambiamento di strategia: non costringere i giovani ad adattarsi al ribasso a quello che finora il sistema-Paese è stato in grado di offrire, ma consentire all'economia di crescere e generare benessere coerentemente con la vocazione dei territori, facendo leva sul meglio di quanto le nuove generazioni possono dare (quando preparate e incoraggiate adeguatamente).

Va ribaltata, prima di tutto, la prospettiva di lettura della relazione tra nuove generazioni e crescita economica. Non sono tanto i giovani che hanno bisogno di lavoro, ma il lavoro che ha bisogno dei giovani per diventare vero motore di sviluppo e competitività.

Oltre a rafforzare i percorsi formativi e migliorare gli strumenti delle politiche attive, allora, è necessario mettersi in relazione positiva con l'idea stessa di lavoro che cambia assieme alle nuove generazioni.

### **ORIENTARSI NELLE TRANSIZIONI**

I dati del *Rapporto giovani* dell'Istituto Toniolo confermano come l'aspetto economico sia uno dei punti più dolenti nella percezione della qualità del lavoro svolto. Il lavoro può essere messo in relazione sia a fattori materiali (uno strumento diretto a procurare reddito) sia simbolici (un luogo di impegno personale e una modalità di autorealizzazione). L'aspetto economico si è rafforzato durante e dopo la Grande Recessione non tanto in riferimento al "lavoro ideale", ma come risposta adattiva alle difficoltà incontrate. La preoccupazione per uno stipendio adeguato ha così superato il desiderio di poter svolgere un'attività che consenta di realizzarsi. Quello che oggi i giovani cercano è prima di tutto un lavoro che consenta loro di guadagnare abbastanza per non trovarsi intrappolati in una lunga dipendenza dai genitori e un rinvio continuo nella progettazione del proprio futuro. Alla realizzazione nel lavoro non si rinuncia, ma viene sempre più spesso spostata dopo questo obiettivo. Quello che però i giovani vorrebbero è una flessibilità a proprio favore, che consenta loro di scegliere come crescere nella professione, anche cambiando lavoro, invece di doversi difendere dai rischi di un lavoro malpagato e incerto che porta a rinunce e a sottoutilizzo del capitale umano. Se quindi l'aspetto economico è guardato con particolare attenzione nella fase di ingresso nel mondo del lavoro, sono altre dimensioni che fanno la differenza nel coinvolgimento rispetto all'attività svolta, sentendosi soggetti riconosciuti di produzione di valore e non solo di profitto.

Per lo sviluppo competitivo in questo secolo non serve solo la mera occupazione dei giovani, ma la capacità di metterne pienamente a valore le loro specificità e sensibilità nei processi che generano nuova ricchezza e benessere. Questa operazione antropologica è ciò che più manca nel sistema produttivo italiano, prima ancora che le infrastrutture e la dotazione tecnologica.

Oltre alla necessità e opportunità di rendere le nuove generazioni leva qualificata per il salto di qualità del Paese nella direzione della transizione digitale, un altro fronte strategico (esplicitamente incluso nel Piano nazionale di ripresa e resilienza) è quello dello sviluppo sostenibile e, in particolare, della conversione ecologica il cui successo dipende dalle nuove competenze che le nuove generazioni possono portare nelle organizzazioni e nelle aziende.

Se c'è un tema, infatti, in grado oggi di mettere in relazione virtuosa sensibilità e valori dei giovani con le questioni aperte del nostro tempo – con alto potenziale innovativo sui modelli di produzione e consumo – è proprio quello dell'ambiente, della promozione della salute e della salvaguardia della biodiversità del pianeta. È però anche vero che, nonostante questa loro predisposizione positiva, i giovani non si sentono attualmente messi nelle migliori condizioni per assumere un ruolo da protagonisti rispetto alla sfida posta. È quanto emerge da una ricerca promossa da Istituto Toniolo e Sofidel a partire dai dati di un'indagine condotta sul campo da Ipsos a metà 2021. Innanzitutto, si conferma la crescita dell'importanza attribuita alla salvaguardia dell'ambiente e al contrasto dei cambiamenti climatici. Sensibilità, conoscenza e protagonismo positivo risultano ancor più forti tra i più giovani, ovvero nella Generazione Zeta (gli under 25) e tra chi ha maggior formazione e più solidi strumenti culturali. Questo significa che consapevolezza e informazione qualificata sono destinate a crescere e consolidarsi. Ma anche che le risposte positive da dare possono essere rafforzate migliorando la loro formazione e valorizzando il loro capitale umano nella sfera sociale ed economica. Al contrario, basso titolo di studio e difficoltà di inclusione nel mondo del lavoro frenano non solo il contributo alla crescita presente del Paese, ma indeboliscono anche il ruolo dei giovani come parte attiva di nuovi processi di crescita più coerenti con le sfide dell'epoca in cui vivono.

Relativamente al lavoro, il desiderio è quello di trovare valorizzazione personale, anche economica, con preferenza però per aziende che mostrino un impegno positivo verso l'ambiente e attente all'impatto sociale. Se si conferma, infatti, al primo posto la preoccupazione per il reddito (64%), al secondo posto per la Generazione Zeta si trova l'importanza che il lavoro offra “un'occasione per dare il tuo contributo nel mondo”, in un'azienda con valori che si condividono (60%).

In conclusione, è soprattutto necessario mettere in modo sistemico le nuove generazioni al centro dell'incontro virtuoso tra le varie transizioni che riguardano le loro vite e lo sviluppo del territorio in cui vivono. La transizione demografica, andando ad alterare il rapporto tra generazioni, richiede un aumento della valorizzazione del capitale umano dei nuovi entranti. Ma tale investimento è anche uno dei fattori principali per migliorare la transizione scuola-lavoro, che a sua volta è parte centrale della transizione alla vita adulta, dal cui successo dipendono le scelte di autonomia, avvio di una propria famiglia e

genitorialità (quindi con impatto positivo anche sulle dinamiche demografiche). Serve però anche un miglioramento delle politiche attive, non solo per la transizione in entrata ma anche per orientarsi nel cambiamento da un lavoro all'altro. Infine, è soprattutto dal ruolo attivo dei giovani, dalla formazione di competenze adeguate per la vita e il lavoro, dalla valorizzazione delle loro abilità e sensibilità, che la transizione verde e quella digitale possono diventare motore di sviluppo sostenibile e inclusivo nei prossimi decenni.