

17 aprile 2023

## Relazione

Stefano Rossi

Autorità, Signore e Signori, gentili ospiti e cari colleghi, buongiorno a tutti e benvenuti.

Ringrazio:

- Francesco Buzzella, Presidente di Confindustria Lombardia
- Beniamino Pagliaro, autore del libro 'Boomers contro Millennials'
- Michele Tiraboschi, Professore ordinario di diritto del Lavoro all'Università degli studi di Modena e Reggio Emilia e coordinatore scientifico di ADAPT

Ad aiutarci a svolgere i lavori è con noi Luca Sofri, direttore de Il Post (applauso)

---

### [GENERAZIONE Z]

La generazione Z, i nati tra il 1996 e il 2010, è cresciuta, si avvicina ai 20 e dimostra alcune caratteristiche proprie. Cosa è cambiato?

Sono una generazione determinata a sfidare gli stereotipi, sono preoccupati per i cambiamenti climatici e si battono per un mondo più green e pacifico.

La tv la guardano soprattutto online, usano ancora Instagram ma sono sempre più stregati da TikTok e, 9 ragazzi su 10, adorano il 'gaming' sfidandosi ai videogames su qualunque piattaforma. Sono curiosi, hanno la mente aperta e vogliono esplorare il mondo e le culture intorno a loro senza preconcetti o limiti e alla moda e ai canoni imposti preferiscono la diversità e l'inclusione. E poi mangiano vegano ma non tutti sono ortodossi, non disdegnano le proteine animali ma certamente hanno una inclinazione verso il vegetale.

L'ambiente è la loro grande sfida, ma come pensano di agire? Loro sono anche la "Generazione della sostenibilità": hanno infatti una coscienza ecologica in chiave anche politica e vogliono fare uno shopping più rispettoso dell'ambiente anche se hanno ancora un potere di spesa basso e la spesa in chiave ecosostenibile è più costosa.

Questi i temi sui quali vorremmo incentrare le riflessioni e le analisi del convegno di oggi.

### [IL TITOLO DEL CONVEGNO]

Il titolo del nostro convegno riprende quello dell'indagine condotta sul territorio per i giovani. Ne sentiremo parlare tra poco e la sfrutteremo come punto di partenza e base per fare alcune riflessioni.

### [LAVORO]

Partendo dal tema del 'Lavoro'.

Il Lavoro sta vivendo una stagione di cambiamenti radicali. Quello più macroscopico, in particolare in Italia e su cui maggiormente si è focalizzata l'attenzione del dibattito politico e pubblico, è quello della regolazione del mercato del lavoro. Ma non c'è solo il versante regolativo a essere intervenuto nelle trasformazioni del lavoro e non possiamo perdere di vista una dimensione fondamentale: le aspettative delle persone verso il lavoro, i valori a esso attribuiti, come lo vorrebbero vivere, a quali condizioni. Già nei decenni precedenti sono avvenute modificazioni strutturali grazie all'avvento delle nuove tecnologie: mutamenti spesso radicali che hanno toccato la vita dei lavoratori e le imprese. Ora, la diffusione della Quarta rivoluzione industriale con i suoi processi digitali, l'interazione uomo-macchina (che apprende) interviene sulle mansioni, sui profili professionali e sulle competenze necessarie. Si sta aprendo un nuovo orizzonte per il lavoro o, meglio, per i

lavori. Inevitabilmente, questi processi si accompagnano a un altro piano, meno esplorato, eppure fondamentale: le culture del lavoro. L'idea del lavoro è mutata nella popolazione, fra le generazioni e i generi.

È in questo ambito che, forse, dovremmo farci una domanda: siamo sufficientemente attrattivi per i giovani?

Non dimentichiamo la difficoltà che oggi tutti noi scontiamo nella ricerca e selezione del personale. Il nuovo terreno di sfida per i responsabili HR nelle aziende, chiamati a misurarsi sempre più con un mercato del lavoro segnato dalla rarefazione dei lavoratori e dalla connessa competizione tra aziende.

E allora torno a dire: siamo sufficientemente attrattivi per le nuove generazioni che si avvicinano al Lavoro?

Nell'attuale mercato del lavoro anche questo è imprescindibile. Nell'attuale mercato del lavoro probabilmente asset come il 'welfare aziendale' diventano strategici per potenziare la propria capacità di trattenere e attirare lavoratori.

Alto aspetto quello dei salari: se da un lato il salario minimo può essere una strada per garantire condizioni e paghe adeguate in quegli ambiti che oggi sono interessati da contratti pirata.; questo non è il caso dei contratti nazionali firmati da Confindustria, dove anche le qualifiche più basse prevedono cifre superiori ai 9 euro lordi l'ora previsti dal salario minimo. In quello dei metalmeccanici, per esempio, il terzo livello si attesta a 11 euro: il più alto di quelli nazionali della categoria. Un aspetto rilevante in quest'ambito, e sul quale da tempo ci battiamo, è quello relativo all'abbassamento delle tasse sul lavoro. La proposta di Confindustria prevede infatti un intervento da circa 15 mld per i redditi sotto i 35 mila euro, due terzi a favore dei lavoratori e un terzo per le imprese: si tradurrebbe in 1200 euro in più all'anno mettendo più soldi in tasca alle persone.

L'Italia ha bisogno di lavoro e ha bisogno di lavoro di qualità. Per queste ragioni occorre ridare dignità e convenienza all'occupazione e probabilmente la cosa più importante è proprio la battaglia sul cuneo fiscale. Questa è la vera sfida. A questo si aggiunge la battaglia sugli elementi variabili della retribuzione perché oggi assistiamo ad una tassazione altrettanto elevata per le ore straordinarie – prestazione aggiuntiva che dovrebbe essere stimolante per il lavoratore – e ancora più non si comprende perché ad essere mortificate sono le premialità; quei risultati di merito che sono il frutto di un risultato 'speciale' della persona. Non capisco perché anche su questo lo Stato debba pretendere livelli così alti di tassazione.

Un intervento che secondo noi dovrebbe essere strutturale ed universale poichè comporterebbe una serie di conseguenze tra cui un cambio di rotta rispetto all'attuale discesa continua del numero di imprese giovanili che nascono in Italia (attualmente -7% rispetto al 2019 per motivi demografici in primis ma anche e soprattutto per motivi economico-fiscali).

Oggi un giovane difficilmente è invogliato a fermarsi in Italia dopo gli studi e ancor meno a lanciarsi in una propria attività. Una valutazione andrebbe fatta anche in materia di politiche attive, su come queste vengono concepite e su come si trova il Lavoro.

Premetto che non condanniamo il reddito di cittadinanza ma contestiamo un meccanismo di inserimento nel mondo del lavoro demotivante ad esso legato. Uno strumento che presenta un alto rischio di disincentivare al lavoro, dato l'elevato importo del beneficio e l'assenza di un meccanismo di cumulo con il reddito da lavoro. Per incentivare la partecipazione prevede, tra l'altro, solo l'obbligo di iscrizione ai Centri per l'Impiego, strutture – anch'esse - che necessitano di una profonda riforma per poter garantire risultati apprezzabili nel facilitare l'avviamento al lavoro. Il malfunzionamento dei Centri per l'impiego è evidente, basti pensare alla fase di ricerca per la quale i profili si limitano alle affissioni invece che a farli circolare tramite banche dati.

Voglio aggiungere su questo tema particolare attenzione per le politiche attive. Uno di quei nodi irrisolti che tutti riconoscono essere l'elemento di svolta nel rilancio del lavoro ma che nessuno vuole o sa correttamente affrontare. Dobbiamo essere diretti: lo Stato come intermediario nel matching tra domanda e offerta di lavoro

è inefficace e spesso incapace. I Centri per l'impiego, per i quali non si riesce a fare una riforma vera, ne sono esempio.

Proprio nell'ottica delle competenze, sul nostro territorio, abbiamo avviato una fondazione ITS alla quale cerchiamo di dare linfa in maniera continuativa; un grande risultato per il quale dobbiamo lottare affinché, in ogni caso, non venga mai messa in discussione.

### **[FORMAZIONE]**

La formazione in Italia richiede un generale ripensamento. Che passa da un superamento del numero chiuso per le facoltà, come medicina (la selezione la fa in maniera naturale il percorso di studio senza un blocco all'ingresso), fino alla formazione post diploma come gli ITS, di cui parlavo prima in materia di 'Competenze'. Su questo aspetto abbiamo già detto molte volte quanto il nome identificativo ne evidenzia i suoi limiti. Detto questo la riforma attuata ha già evidenziato alcuni miglioramenti ma deve passare il concetto quanto questo tipo di formazione sia meritevole al pari degli altri percorsi e risponda ad una forte esigenza di integrazione scuola-lavoro.

### **[UGUAGLIANZA/MERITOCRAZIA]**

Oggi le prime vere risposte al cambiamento che stiamo vivendo sono la valorizzazione delle competenze e del merito. La Generazione Z si fa portavoce di un'interpretazione del Lavoro come 'Percorso' di carriera, fatto di opportunità di crescita professionale e di mobilità, meno legato al posto fisico di lavoro. Nello stesso tempo però ritengono di coinvolgersi negli ambienti di lavoro, di voler contribuire agli obiettivi dell'impresa in cui sono inseriti. Una sorta di 'identificazione in movimento'.

Nella scelta al posto di lavoro prevalgono aspetti considerati 'immateriali' rispetto a quelli 'strumentali', ovvero fattori come la 'credibilità', il 'rispetto' e l'equità più che quelli organizzativi.

Al contempo si assiste al declino del valore sociale del lavoro manuale: in fondo alle classifiche il lavoro come l'operaio e il contadino, superati da dirigenti, imprenditori e influencer. E questa non vuole essere una campagna contro il lavoro nel digitale ma non dimentichiamo che il nostro è un Paese manifatturiero e come tale dobbiamo stare attenti ad una realtà in alcuni casi drogata e forviante.

Tutti aspetti che le nostre aziende non possono fingere di non vedere.

La società deve investire di più, dare maggiori opportunità ai giovani.

- Da un lato tracciando un percorso normativo dedicato e preferenziale. Perché oggi un giovane, con una buona idea in testa, dovrebbe essere spronato ad aprire la sua attività ed anzi dovrebbe poter contare su alcuni vantaggi.
- Dall'altro incentivando le imprese all'ingresso delle nuove generazioni nelle aziende. Perché quando chiediamo di riformare il mondo del lavoro intendiamo proprio questo: riformare vuol dire interpretare il lavoro come affermazione dell'uomo e della sua persona e non come mera occupazione.

### **[SOSTENIBILITA']**

È necessario – e lo dice anche l'indagine fatta sul territorio – che le istituzioni mettano in campo ogni utile sforzo per accompagnare imprese e giovani generazioni nella transizione ecologica e renderle realmente protagoniste di una nuova stagione di sviluppo sostenibile. Questo, lo sappiamo, è un tema centrale e imprescindibile per tutti; ed è, a maggior ragione, un'esigenza dettata non solo dalle tante emergenze legate al mutamento climatico ma anche dalla necessità di attrarre la generazione Z.

L'urgenza risponde a ragioni di competitività, oltre che a motivazioni etiche: le imprese che non sono in grado di misurare e rendicontare l'impatto del proprio business sull'ambiente sono penalizzate rispetto ai competitors.

Accompagnare le aziende nella transizione significa anche investire in formazione attraverso un sistema che sia in grado di valorizzare le nuove competenze green richieste dalle imprese e, in questo modo, contribuire a contrastare la fuga dei cervelli.

La vera sfida, insomma, è creare un'occupazione di qualità. Le nuove generazioni ci chiedono opportunità che consentano loro di realizzare le proprie aspirazioni professionali e di vita. E tra queste c'è sicuramente l'accresciuta attenzione e la maggiore consapevolezza rispetto alle tematiche ambientali: più di un giovane su due ritiene prioritario lavorare per aziende sostenibili, innovative, tecnologiche e all'avanguardia.

Il nostro Paese è ricco di aziende virtuose in questo ambito anche se c'è ancora da fare anche grazie a politiche industriali che spingano in questa direzione e che non indichino solo le tempistiche in cui farlo. La sostenibilità aziendale è l'impegno concreto di un'azienda nel dar vita a un modello di business che permetta di sfruttare il meno possibile tutti quei beni che necessariamente nel tempo verranno logorati. Dobbiamo però essere bravi a sfruttarli il meno possibile e ad allungare la loro vita nel tempo. Questo è il vero sforzo ed è questo quello permetterebbe il sostentamento dell'impresa a lungo termine generando un'attenzione fondamentale all'ambiente, al benessere sociale ed a una governance equa e lungimirante.

Questa rivoluzione, insomma, deve avere obiettivi realistici non rischiando di pregiudicare importanti filiere italiane. Un impegno questo che dovrebbe coinvolgere tutti i livelli istituzioni, sia nazionali sia locali.

## **[CREMONA]**

Il nostro è un territorio che il Masterplan 3C definisce 'Un territorio in cui si fabbrica in armonia'.

Un territorio che coniuga la tradizione all'innovazione, la qualità e le competenze.

Siamo contenti che i tavoli dell'ATS (associazione temporanea di scopo) siano partiti. L'Associazione Industriali, in particolare il Presidente Buzzella con il Masterplan 3C, ha voluto dare una risposta alla necessità di visione, di pianificazione, di idea di futuro di cui il nostro territorio ha bisogno. Coniugandolo con il tema del convegno sarebbe un obiettivo importante fare di questa provincia, afflitta dal forte invecchiamento demografico, un luogo ideale per le nuove generazioni, mettendo in fila tutti quegli elementi strategici a questo scopo: di formazione, di hospitality, di qualità della vita ma anche di sport e di svago. Con questo progetto l'area cremonese potrebbe diventare davvero di forte attrattività.

Il nostro è anche un territorio che oggi vanta percorsi universitari di grande rilevanza. Oltre al Dipartimento di Musicologia e Beni Culturali, la nuova sede del Politecnico e del Campus di Santa Monica, che ospita l'Università Cattolica, voluti dalla fondazione Arvedi Buschini, sono e saranno sempre di più un nuovo grande punto di partenza per avvicinare nuovi giovani, provenienti da città e regioni differenti, al nostro territorio. La nostra grande sfida - quella del mondo economico - sarà quella di mantenerli sul territorio. E ce la dobbiamo mettere tutta cercando di superare anche problemi come quello demografico. La crisi demografica dura ormai da oltre 35 anni, da quando il numero medio di figli per donna è sceso sotto 1,5 per poi non tornare al di sopra di tale soglia. Il calo delle nascite è inesorabile da decenni e ha conseguenze pesanti: tutta una serie di istituzioni, dal meccanismo pensionistico al modo di finanziare la sanità e l'istruzione, sono state costruite sulla base di una struttura demografica in cui la maggioranza della popolazione è in età lavorativa. Si tratta di un vero e proprio debito demografico nei confronti delle generazioni future.

Dati allarmanti se ci pensiamo bene che ci spingono, a maggior ragione, a fare alcuni ragionamenti sulle politiche attive da mettere in campo che probabilmente vadano oltre alla sola formazione.

È anche per questo che il Presidente Allegri sta creando un cantiere dedicato al Capitale Umano sul quale noi, come Gruppo, daremo sicuramente il nostro contributo in materia di orientamento al lavoro inteso come fase cruciale nella vita dei più giovani: sbagliare la strada negli anni in cui la strada deve essere decisa non è più possibile.

Dunque, guardiamo al futuro con coraggio.

Noi stiamo lavorando alla nostra storia e a quella degli imprenditori di domani.

Imprenditori di domani, noi oggi ci impegniamo perché possiate veramente aprire l'azienda in un giorno, non perdere tempo con le scartoffie e pagare le tasse in maniera semplice, essere parte di un Sistema che creda in voi e non vi consideri colpevoli prima ancora di aver formulato l'accusa.

Cari imprenditori "futuri", che oggi siete tra i banchi di scuola, noi ci impegniamo a ricostruire un patto generazionale per ridare alle giovani generazioni la possibilità di rafforzarsi, crescere e dare al territorio l'energia necessaria.

Questa la storia che vogliamo raccontare ai nostri figli.

Questi è il futuro. E noi siamo pronti all'impresa.