

Alley Oop

Donne di futuro

Generazioni
a confronto
sul lavoro
di domani



Il Sole
24 ORE

Alley Oop

Donne di futuro

DIRETTORE RESPONSABILE

Guido Gentili

COORDINAMENTO EDITORIALE

Monica D'Ascenzo

ARTICOLI DI

Elena Delfino

Francesca Devescovi

Letizia Giangualano

Federica Ginesu

Enza Moscaritolo

Silvia Pasqualotto

Manuela Perrone

Tiziana Pikler

Simona Rossitto

Greta Ubbiali

ART DIRECTOR

Francesco Narracci

IMPAGINAZIONE

Area pre-press Il Sole 24 Ore

L'ebook è stato chiuso

in redazione il 24 luglio 2018

Direttore responsabile:

Guido Gentili

Proprietario ed Editore:

Il Sole 24 ORE S.p.A. - Via Monte

Rosa, 91 - 20149 Milano

© Copyright Il Sole 24 ORE S.p.A.

Tutti i diritti sono riservati.

È vietata la riproduzione dei

contenuti presenti su questo prodotto.

Alley Oop

L'ALTRA METÀ DEL SOLE

Donne di futuro

SOMMARIO

INTRODUZIONE

Di sogno in sogno

IL PASSAGGIO GENERAZIONALE

Babyboomers



NATI DAL 1946 AL 1964

PAG. 8

**La generazione
dell'impegno
e dell'identità**

LA STORIA/1

PAG. 14

Giustina Ruggiero

**A scuola insegnavamo
un avvenire migliore**

LA STORIA/2

PAG. 16

Marina Salamon

—Imprenditrice



**«L'Italia di domani
sarà il Paese che noi
costruiremo
giorno per giorno»**

Generazione X



NATI DAL 1965 AL 1980

PAG. 22

**Più colte e preparate
e con lavori fuori casa
ma senza parità**

LA STORIA/1

PAG. 28

Valeria Vivarelli

**L'equilibrio instabile
dei contratti a termine**

LA STORIA/2

PAG. 30

Laura Burdese

—Manager



**«Alle giovani
possiamo insegnare
che per maturare
c'è bisogno di tempo»**

Xennials



NATI DAL 1975 AL 1985 PAG. 36

La generazione sandwich che ha dovuto reinventarsi il futuro

LA STORIA/1 PAG. 42

Giorgia Pontetti

L'ingegnera elettronica che si è fatta contadina

LA STORIA/2 PAG. 44

Cristiana Capotondi

—Attrice e regista



«Non bisogna temere l'algoritmo, le potenzialità umane sono infinite»

Millennials



NATI DAL 1980 AL 2000 PAG. 50

Tra il lavoro che c'è e non c'è e la ricerca di libertà

LA STORIA/1 PAG. 56

Emma Perrotta

Un nuovo modo di essere freelance

LA STORIA/2 PAG. 58

Sara Cabitza

—Ingegnera Formula 1



«Il mercato del lavoro è il mondo, non è fuga di cervelli ma circolarità»

Generazione Z



NATI DOPO IL 2000 PAG. 64

«Sky is the limit»: aperta, inclusiva, idealista e pragmatica

LA STORIA/1 PAG. 70

Yasmin El Arbaoui

Inventeremo noi il lavoro di domani

LA STORIA/2 PAG. 72

Sofia Viscardi

—Youtuber e scrittrice



«Abbiamo mille possibilità e troveremo la nostra stabilità»

Di sogno in sogno il patto tra generazioni già esiste



di Monica D'Ascenzo

Erano gli anni '60. Al Nord non c'era nemmeno bisogno del diploma per trovare lavoro o aprire un'azienda. Al Sud i genitori investivano in cultura e facevano finire le superiori ai figli per vederli partire per il Nord. Il sogno era il posto fisso in una delle grandi aziende del Settentrione, da Olivetti all'Alfa Romeo. Una serie di colloqui e qualche test e poi via, il lavoro della vita. Oppure i concorsi per la pubblica amministrazione e l'assegnazione all'ufficio di un paese da cercare sulla cartina. Presto o tardi ci si arrivava e poi il mutuo e il matrimonio in chiesa, i figli, l'orario di lavoro fisso e le lotte sindacali. Le leggi, quelle che hanno fatto il Paese, soprattutto per le donne: accesso delle donne alle professioni pubbliche (1963), legge sul divorzio (1970), riforma del diritto di famiglia (1975), legge 194 sull'aborto (1978), illegalità del delitto d'onore e del matrimonio riparatore (1981).

I figli crescono e la percentuale di laureati aumenta. Il Paese ha conosciuto il boom economico e il futuro sembra scritto: lavoro, famiglia, pensioni che verranno. Si passa dall'analogico al digitale con molte lentezze e un po' di scetticismo. L'occupazione cresce e i lavori si diversificano, si specializzano e la carriera sembra un must da rincorrere,

anche sacrificando la fedeltà ad un'azienda sola per tutta la vita. Eppure per i nati verso la fine degli anni '80 le certezze iniziano a vacillare: si inizia a studiare all'estero, ci si cimenta con l'inglese, i confini sono quelli dell'Europa e si vive una digitalizzazione più intensa. La stabilità di uno stipendio al 27 del mese, però, non c'è più e nasce l'esercito delle partite Iva per mestieri che si inventano al di là della propria preparazione scolastica. L'obiettivo è quello di trovare una instabilità stabile che permetta di abbassare il livello di incertezze.

I nipoti della generazione del Dopoguerra, poi, si ritrovano spiazzati con diritti acquisiti che si volatilizzano e una flessibilità sul lavoro che è libertà e allo stesso tempo insicurezza sul domani. Difficile fare progetti, soprattutto sul costruire una famiglia. Si naviga a vista e si cerca il colpaccio per fare il lavoro dei propri desideri da bambini. Eppure dietro c'è già chi è più giovane e riesce a vedere opportunità dove altri vedono problemi. La libertà diventa l'obiettivo principale di una vita unica, che non può essere spesa fra le quattro mura di un ufficio davanti a un computer. La vita si allunga, la pensione non si sa più cosa sia e si ha la consapevolezza che la propria carriera sarà costruita a fasi, discontinuità e magari periodi di formazione per riconvertirsi in un campo di gioco che non è più l'Italia e nemmeno l'Europa, ma il mondo dall'Australia agli Stati Uniti. Intanto torna una nuova stagione di leggi che provano a far fare un ulteriore salto al Paese: Pari opportunità nel mondo del lavoro (2010), legge 120 per le quote di genere nei cda delle società quotate e pubbliche (2011), legge contro la violenza sulle donne (2013). E le donne iniziano ad entrare nelle stanze dei bottoni dalla politica ai vertici aziendali, dagli ordini professionali ai podi dello sport (anche se restano non professioniste per la legge 91 del 1981).

Esiste, però, un filo rosso tra quel desiderio di un posto fisso a vita e questa voglia di libertà per inventarsi e reinventarsi. Sono i sogni che ogni generazione ha messo sul tavolo e per cui lavora ogni giorno con una quotidianità spicciola, che si fa mattone di un Paese che ha tutte le possibilità e le competenze digitali della Generazione Z, la flessibilità dei Millennials, la creatività degli Xennials, la struttura di pensiero della Generazione X e l'esperienza dei Babyboomers. Perché l'alleanza tra generazioni è una realtà. Dipende solo da noi darle le gambe per camminare.



Babyboomers, la generazione dell'impegno e dell'identità

I NATI NEL DOPOGUERRA VOLANO DI CRESCITA



di Enza Moscaritolo e Manuela Perrone

È la demografia, bellezza. I figli del boom delle nascite dal dopoguerra al 1964 sono rimasti la generazione più prospera della storia della Repubblica. Nati sotto la doppia buona stella della pace e della crescita, nonostante l'incubo della guerra fredda e dell'Europa divisa in due, sono gli unici italiani cresciuti con la spinta della ricostruzione e la certezza di «magnifiche sorti e progressive». Nessuno, dopo i babyboomer, ha potuto contare sulla stessa riserva di energie positive. Nessuno come loro è riuscito a fare massa per ottenere diritti e occupare durature posizioni di potere.

L'istantanea dei 9.280.000 italiani nati nel primo decennio, tra il 1946 e il 1955, restituisce l'identikit della «generazione dell'impegno», quelli che avevano vent'anni tra il 1966 e il 1975, l'epoca della contestazione e della ribellione, la fase in cui i giovani si sono liberati dai rigidi schemi familiari e hanno rovesciato i rapporti di forza e di autorità tipici dei decenni precedenti. Come certifica l'Istat, sono stati loro ad anticipare l'uscita dalla famiglia d'origine, spesso accompagnata dal matrimonio e dalla nascita del primo figlio, grazie soprattutto a un sistema di welfare più adeguato e a condizioni economiche e ambientali più favorevoli. Un

L'istantanea dei 9.280.000 italiani nati tra il 1946 e il 1955, è quella di chi aveva vent'anni tra il 1966 e il 1975, l'epoca della contestazione e della ribellione, della liberazione dai rigidi schemi familiari e della nascita di nuovi parametri di vita

dato per tutti: le donne nate nel 1952 hanno avuto 1,83 figli entro i quarant'anni, con un'età media di 23 anni, leggermente più bassa al Sud (22,8), un po' più alta al Centro e al Nord (23,2).

L'ultimo censimento Istat condotto nel 2011 ha rilevato che in quegli anni la spesa media mensile delle famiglie per consumi, su un campione di 8.207 famiglie non agricole, era pari a 65.462 lire, di cui ben 34.313 (il 52,4%) destinate a generi alimentari, bevande e tabacchi. Le spese non alimentari più significative erano vestiario e calzature, abitazione e utenze domestiche.

Più numerosi ancora (9.385.000) i babyboomer nati nel decennio successivo, quando i Beatles spopolavano in tutto il mondo e la parabola di John F. Kennedy, il più giovane presidente Usa brutalmente assassinato il

22 novembre 1963, diventava il primo evento mediatico globale della storia d'Occidente. Il primo «dov'eri quando hai saputo?» che allora, senza selfie e senza Instagram, segnò l'immaginario collettivo come nessun altro accadimento. Questo secondo esercito di babyboomer aveva vent'anni tra il 1976 e il 1985. L'Istat li ha definiti la «generazione dell'identità». In comune con quella dell'impegno ha avuto il pensiero rivolto al domani, la fiducia in un futuro migliore di quello dei genitori. E, a cascata, l'orien-

Per i Babyboomers era negli atenei che lo svantaggio delle donne restava più acuto: nell'anno accademico 1950/51 le studentesse universitarie erano appena il 2,1% degli iscritti tra i 19 e i 25 anni, contro il 6% dei coetanei

tamento e la dedizione al lavoro, favorita dall'ampio ventaglio di opportunità improvvisamente a disposizione e dall'attitudine al sacrificio ereditata dai genitori e dai nonni.

Un fermento simile non sarebbe stato possibile senza il completamento della piena scolarità nella scuola primaria e senza l'aumento dell'accesso femminile alle università, cominciata già dal dopoguerra. Come non si è mai stancato di ripetere il linguista Tullio De Mauro, con la fine degli anni Sessanta la scuola riuscì a portare il 100% delle leve giovani, per almeno tre quinti figli di analfabeti, alla licenza elementare, da cui erano stati esclusi padri e madri.

Era proprio negli atenei che lo svantaggio delle donne restava più acuto: nell'anno accademico 1950/51 le studentesse universitarie erano appena il 2,1% degli iscritti tra i 19 e i 25 anni, contro il 6% dei coetanei. Ma la situazione era destinata a cambiare velocemente, complici i progressi in ambito sociale, economico e legislativo: il 9 febbraio del 1963 il Parlamento approvò la legge che stabiliva la parità tra i sessi negli uffici pubblici e nelle professioni, nel 1965 arrivarono le prime otto donne in magistratura. Saranno proprio le babyboomer ad entrare in massa all'università negli anni Sessanta e Settanta, un periodo che ha fatto registrare l'incremento più forte di iscrizioni femminili, sebbene il sorpasso del tasso di scolarità maschile arriverà solo due decenni più tardi. Il biennio 70/71 ha fatto registrare, ad esempio, un lusinghiero 9,2% di iscrizioni. L'incremento generale è stato dovuto anche agli effetti della legge Codignola (1969) che liberalizzò le iscrizioni all'università, permettendo l'accesso a

tutti i diplomati, indipendentemente dal tipo di diploma conseguito. Ma a livello culturale il '68 e poi il movimento delle donne hanno giocato un ruolo decisivo nell'emancipazione.

Nel complesso è questo il momento di svolta che ha permesso alle donne di migliorare il proprio livello di istruzione, molto più di quanto abbiano fatto gli uomini. Nel quadriennio 1961-65 la popolazione femminile che aveva completato l'obbligo scolastico era pari al 46,5%, mentre quella maschile raggiungeva il 50,5 per cento. Sia coloro che erano nate nel primo baby boom, sia le figlie del secondo, hanno fatto registrare un incremento nell'età mediana di uscita dal sistema di istruzione maggiore di quella degli uomini. L'ingresso nel mondo del lavoro si attestava all'età di 18 anni per le nate negli anni Quaranta, le Babyboomer del decennio successivo hanno iniziato a lavorare a 22 anni. Da lì in poi lo spostamento in avanti dell'età di accesso al primo lavoro è stato costante.

Si è assistito nel frattempo a una mutazione genetica del tessuto sociale, con nuovi e impensabili innesti, almeno fino a poco tempo prima. Un cambio di passo epocale rispetto a processi standardizzati e per lo più rigidi, in cui c'era un basso grado di istruzione e un ingresso nel mondo del lavoro in età giovanissima, pressoché irrilevante per le donne. La ge-

Il 9 febbraio del 1963 il Parlamento approvò la legge che stabiliva la parità tra i sessi negli uffici pubblici e nelle professioni e nel 1965 arrivarono le prime otto donne in magistratura, un vero cambiamento epocale

nerazione dei babyboomer ha sparigliato le carte, lasciando emergere un nuovo modello di autodeterminazione e percorsi inconsueti di raggiungimento dell'indipendenza economica.

Gli uomini nati negli anni Cinquanta che riuscivano a completare il percorso di studi ottenevano un impiego stabile nel 69,9% dei casi (percentuale che, invece, scende di circa dieci punti per i nati negli anni Settanta). Per le donne, purtroppo, le statistiche ci rivelano un quadro diverso: entravano nel mondo del lavoro entro i 30 anni, ma spesso in maniera precaria. Le occupate nel 1977 tra dipendenti e indipendenti erano 6.150.000 su un totale di 19.511.000: fra queste, erano annoverate 1.300.000 Babyboomer con un'età compresa tra i 15 e i 24 anni.

Le differenze di genere nella presenza del lavoro atipico a sfavore delle

donne sono andate sempre aumentando tra le generazioni più giovani.

Il matrimonio per loro era ancora un'istituzione autorevole. L'Istat ha fotografato nelle sue serie storiche i dati sulle nozze celebrate dal 1951 ad oggi: in valore assoluto nel 1966, per esempio, quando i primi nati della generazione Babyboomer erano in età da matrimonio, si sono registrate ben 384.802 unioni, con la parte del leone recitata dal Sud, senza contare le isole, con 99.285 matrimoni, seguito dal ricco e avanzato Nord-Ovest con 97.143.

I Babyboomer sono stati i primi a crescere con il televisore, sono i bambini allevati con il permesso di guardare Carosello prima di addormentarsi, il celebre spazio Rai riservato alla pubblicità nato nel 1957 e chiuso vent'anni dopo

Sei anni più tardi, nel 1972, i matrimoni sarebbero stati 418.944 e 108.869 nel Nord-Ovest, a guidare questa speciale classifica, così come l'anno seguente, il 1973, segnato dalla famigerata crisi petrolifera e dallo scandalo Watergate, avrebbe visto 418.334 coppie unite in matrimonio. Il record mai più eguagliato fino ai giorni nostri spetta comunque al 1963 con 420.300 nozze celebrate su tutto il territorio nazionale.

Nonostante i progressi dei livelli di istruzione e l'ingresso delle donne nel mondo del lavoro, seppur contenuto, la casa e le relazioni familiari e amicali rimanevano ancora i luoghi principe della socializzazione. I Babyboomer sono stati i primi a crescere con il televisore, oggetto simbolo del benessere e dei nuovi orizzonti, anche di consumo, che si schiudevano davanti ai loro occhi. Sono i bambini allevati con il permesso di guardare Carosello prima di addormentarsi, il celebre spazio Rai riservato alla pubblicità nato nel 1957 e chiuso vent'anni dopo. È stato sempre De Mauro a sottolineare come la Tv dei primi vent'anni (1954-74), insieme alla radio e in maniera meno incisiva al cinema, abbia unificato l'Italia anche dal punto di vista linguistico, assumendosi in quegli anni un ruolo prettamente educativo e pedagogico.

L'eredità di quell'imprinting si sente ancora oggi. Una recente statistica Nielsen sugli stili di vita e le attitudini generazionali, condotta su 30mila consumatori di oltre 60 Paesi di tutti e cinque i continenti, ha evidenziato come l'approccio dei Babyboomer al tempo libero metta ancora al centro l'oggetto televisore, prodotto simbolo di quegli anni: il 42% degli intervi-

stati trascorre il proprio tempo libero proprio guardando la tv, il 29% si dedica alla lettura, il 28% incontra amici e familiari, il 22% pensa a viaggiare e il restante 19% lo impegna ascoltando musica.

E la televisione resta la fonte più affidabile per aggiornarsi e seguire i notiziari per il 65% degli interpellati, mentre solo il 35% legge le notizie sui siti web. Il dato è confermato dal «Rapporto annuale sul consumo di informazione» Agcom 2018: l'accesso ai mezzi di comunicazione nel giorno medio per fascia d'età nel 2017 vede i babyboomer incollati al televisore per il 90,7% dei casi (fonte: Gfk Italia), per il 52,9% al web e per il 54,5% alla radio.

Sono dunque i media tradizionali e rappresentativi della loro epoca a restare centrali nella dieta multimediale dei Babyboomer, che non disdegnano il web e i social ma amano, conservano e coltivano il rapporto personale, il «faccia a faccia», la stretta di mano, la parola data e l'impegno personale, forti di una tradizione e di un'esperienza radicata in questa direzione.

Arrivati alla soglia della pensione, i Babyboomer sono quelli che spaventano di più per la sostenibilità del sistema assistenziale e previdenziale: nel 2032 si ritireranno dal lavoro tutti i nati nel 1964, anno del record di un milione e 35mila neonati

Arrivati alla soglia della pensione, i Babyboomer sono quelli che spaventano di più per la sostenibilità del sistema assistenziale e previdenziale, soprattutto se accompagnata da una crescita ancora scarsa. La data temuta è il 2032, l'anno in cui dovrebbero ritirarsi dal lavoro tutti i nati nel 1964 (quando l'Italia registrò il record di un milione e 35mila neonati) e in cui, secondo le previsioni, non nasceranno più di 450mila bambini. Uno shock che aspetta soluzioni.



A scuola insegnavamo un avvenire migliore



di Enza Moscaritolo

«**N**oi avevamo più sogni, più utopia! Loro oggi sono un po' cinici, realistici, come se fossero più vecchi di me. Noi un po' più problem solving, per usare un'espressione corrente. Ma loro più interconnessi, tecnologici, risolvono cose con la tecnologia. Noi, invece, ci preoccupiamo più delle cose psicologiche, esistenziali, profonde». La costruzione di un sogno. Lavorare per un progetto futuro da immaginare e realizzare giorno dopo giorno.

La speranza e la consapevolezza che tutto potrà diventare realtà. Chi parla è Giustina Ruggiero, nata nel 1956 a Manfredonia (Fg), che ha vissuto appieno gli anni del boom economico e un'infanzia a Roma (suo padre atleta e maestro di scherma, ha partecipato alle Olimpiadi di Roma) avvolta e cullata dalla nuvola di un benessere appena sbocciato.

La prima auto per la famiglia, la lavatrice, il televisore, la novità della spesa al supermercato. La povertà e la guerra sono lontane anni luce, alle spalle di un futuro che veniva avanti danzando, costruito giorno dopo giorno e che faceva capolino dagli schermi Rai, tra uno sceneggiato e una canzone di Mina.

“Loro”, quelli un po’ cinici e realistici sono i suoi figli, Niki, Marta e Jacopo. Generazioni a confronto, diverse naturalmente per approccio e per visione del mondo. È a Milano, dove Giustina approda nel 1975 all’università Cattolica insieme a suo marito Michele – sposi giovanissimi – che formerà la sua coscienza civile, l’impegno per la comunità e troverà la sua vera vocazione, proprio negli anni della contestazione, in pieno distacco dalla visione della famiglia tradizionale di provenienza. «La musica ci ha salvati»: Guccini, Jannacci e De André da suonare e cantare ovunque, insieme, lei alla voce, Michele alla fisarmonica.

All’università, in piazza, nei locali, sui Navigli. «Eravamo sognatori, un po’ ingenui a ripensarci oggi, ma volevamo a tutti i costi diffondere le nostre idee. La musica ci ha tenuto lontano dalle frange più estreme e combattevamo per il nostro futuro usando il teatro, le arti, la creatività – racconta – io che studiavo Filosofia, con indirizzo Comunicazioni Sociali, scrivevo gli slogan e cantavo».

Ricorrono le parole “futuro”, “sogni”, “insieme”. «Quando ho insegnato a Seveso, era l’anno dell’esplosione e della fuoriuscita della diossina. Lì nessuno voleva andare. Avevo i ragazzi delle medie, figli dei migranti meridionali. Erano poveri e completamente senza mezzi e per questo noi giovani insegnanti lavoravamo insieme per mettere in pratica le più moderne e avanzate didattiche, eliminando quelle superate degli anni precedenti che noi per primi contestavamo».

Creatività, musica e persino un murales secondo l’usanza cilena – diffusi con l’arrivo degli esuli anche in Italia – per dare a quei ragazzi, gli adulti di oggi, strumenti nuovi e la possibilità di immaginare un avvenire migliore di quello dei loro genitori. Un obiettivo raggiunto almeno per la Generazione X. Oggi Giustina è un’animatrice culturale, analogica e digitale allo stesso tempo.



«L'Italia sarà
come noi
la costruiremo,
giorno per giorno»

MARINA SALAMON, IMPRENDITRICE



di Manuela Perrone

Nome: Marina Salamon

Classe: 1958

Titolo di studio: laurea in Storia

Professione: imprenditrice e manager

Caratteristiche: ottimismo, intraprendenza, versatilità

Cinque figli, sei cani e una holding, Alchimia, che è la fotografia della sua versatilità imprenditoriale e della sua filantropia: azionista di Banca Ifis; attraverso il trust Web of Life controlla sia Altana, leader nell'abbigliamento di lusso per bambini fondata a 24 anni, sia Doxa e Connexia, attive nel settore delle ricerche di mercato e della comunicazione digitale e multicanale; e coordina i tanti progetti di charity del gruppo. Marina Salamon, sessant'anni a settembre, incarna a pieno l'«Italian dream»: quel misto di fiducia nel futuro, impegno (anche politico) e scommessa sulle proprie potenzialità tipico dei Babyboomers di casa nostra. Saggia, ammette di non esserlo mai stata: «Ancora oggi, se qualcuno me lo dice, lo invito a riferirlo ai miei genitori, che hanno 90 e 86 anni. “Tu saggia? Ma valà”, rispondono. “Marina pasticciona, Marina irruente”». Eppure riconosce di aver avuto altre virtù: «Ero molto disciplinata, lucida nei progetti. Ma immatura e con un carattere pessimo. La dote della moderazione, della saggezza e dell'equilibrio no, proprio zero».

Quando riusciamo a intercettarla via Skype è appena rientrata in Italia dalla Romania, dove segue il progetto “Save the dogs” lanciato da Sara Turetta: «Ha lasciato una carriera di successo come pubblicitaria per trasferirsi là 15 anni fa quando ha capito che non poteva resistere all'idea che stessero ammazzando tutti i cani. Oggi ha 53 persone che lavorano con lei, più cinque a Milano. Riescono a dare in adozione in Nord Europa 400 cani all'anno. Hanno 63 asini, coperti grazie a un programma inglese, che usano per fare terapia con i bambini autistici».

Si entusiasma mentre parla dalla casa di Verona dove vive con il secondo marito, Paolo Gradnik, farmacista e fondatore della onlus Banco farmaceutico, i suoi cani e i figli che vanno e vengono: Brando, il primogenito nato dalla sua relazione con Luciano Benetton che oggi ha quasi 26 anni; Lupo, Jacopo e Francesco, rispettivamente 23, 21 e 19, avuti con



«Certo che ho timore che oggi partano i più intraprendenti ei più furbi, e che l'Italia si depauperi. Però, in fondo, spesso è un partire per tornare. Stiamo a vedere cosa accade ora»

il pubblicitario Marco Benatti; Zineb, 30 anni, presa in affitto e ora a sua volta mamma di due gemelline. «Vivono tutti fuori. Due in California, una in Inghilterra e due a Venezia. Ma quando tornano portano da noi tutti gli amici. Qui funziona che arrivi e trovi da mangiare».

Ride, e si capisce che grazie alla tribù ha un osservatorio privilegiato sulle altre generazioni, che spesso guardano alla sua con ostilità. Si irrigidisce alla domanda se si senta in colpa: «Per niente, perché lavoro come una matta da quarant'anni. Ma è vero che la nostra responsabilità, più che individuale, è collettiva: siamo quelli che hanno fatto passare una serie di privilegi per frustrazioni. È sempre più la percezione della realtà che influenza l'umore. La mia generazione è più spaventata del dovuto, perché bene o male in pensione ci arriverà. Io sono fortemente contraria a usare i contributi e le risorse prodotte dai trentenni per pagare le pensioni dei settantenni. Non riesco a capire dove sono i diritti acquisiti e perché».

Salamon non cade però nella retorica del pessimismo sul futuro. Ha ben chiari i vantaggi di quando ha mosso i primi passi con la sua impresa, all'inizio degli anni Ottanta, mentre il suo primogenito Brando era ricoverato a Parigi per una malformazione congenita: «Il mercato italiano era già enorme e in sviluppo, la globalizzazione non era ancora così evidente. Era un'epoca molto più semplice per intraprendere: anche uno che avesse aperto un bar o una trattoria aveva molte più chance che riuscisse». Ma la differenza rispetto ai nostri tempi la fanno le prospettive di sviluppo: «Oggi c'è chi da un bar con buoni panini riesce a progettare una catena di paninerie che poi va in giro per il mondo». A patto che le nostre imprese «la smettano di pensare che "piccolo è bello" e di rifugiarsi nella propria cuccia calda».

Che sia cruciale coltivare la curiosità (laureata in storia alla Ca' Foscari di Venezia, oggi è di nuovo iscritta a Teologia con suo marito) ed essere al passo con i tempi, soprattutto quelli della tecnologia, Salamon può dirlo con cognizione di causa. «Quarant'anni fa per costruire le stoffe a un prezzo inferiore potevo solo andare nei musei a studiare le combinazioni dei colori o in Giappone, dove facevo ricerca per realizzare i tartan, contando dai libri con le fotografie i fili dei disegni classici. Oggi apro il web ed è un'immensa riserva di idee». Allo stesso modo, addio alle nottate passate «a preparare i modelli attaccando con gli spilli le istruzioni per lasciarle alle colleghe la mattina dopo: metti il bottone qui, il ricamo lì. Oggi riesco a lavorare dal Mac mentre qual-



cuno dorme intorno a me, figlio o marito. Mica male».

È questo che non le fa perdere la speranza. Rifiuta le provocazioni sui giovani bamboccioni, choosy e perditempo sfornate dalla narrativa politica degli ultimi anni: «Non gli tiro la croce addosso. Io passo il tempo a incontrare i ragazzi. C'è il pigro che scopre un talento per la moda e trova lavoro a Parigi. Comincerà facendo lo sguattero in uno showroom, ma intanto parte. C'è quell'altro che divide casa con sei persone, studia di sera e lavora di giorno. Se funziona sarà una persona libera. Spesso siamo noi madri italiane a volerli tenere sotto le ali, ci piace da morire cucinare per loro». Salamon ribalta pure il piagnisteo sulla fuga dei cervelli: «Certo che ho timore che oggi partano i più intraprendenti, i più furbi, e che l'Italia si depauperi. Però, in fondo, spesso è un partire per tornare. Ce lo siamo dimenticato, ma il baby boom è coinciso con il boom industriale in luoghi, come il Veneto, da dove si emigrava nei decenni precedenti. Stiamo a vedere cosa accade adesso».

Che si torni o si resti, è fondamentale «avere il coraggio di mettere il naso fuori dalla propria città, abbandonare la comodità del proprio stile di vita non per andare fuori ad abbronzarsi quanto per percorrere l'Europa negli ostelli e con l'interrail. Perché la testa va nutrita e in tanti



mestieri conta la capacità di osservare il mondo». Eccola, la ricetta consegnata da Salamon a chi deve scegliere cosa fare da grande e si scontra con una scuola «ricca di nozioni, profonda intellettualmente, ma che è sganciata dal mondo del lavoro e non aiuta la mobilità sociale»: «Giusto inseguire i propri sogni, però serve l'analisi logica dei mestieri per cui c'è o non c'è domanda. E magari cambiare rotta: vuoi fare la scrittrice? Bene, ma non pretendere che il tuo romanzo sia pubblicato e che la pubblicazione ti consenta di fare soldi. Per restare alla scrittura, imparare a lavorare nei social media o nel web marketing un lavoro intanto te lo garantirà».

Pragmatismo e razionalità, uniti alla capacità di fiutare come cambia il business, sono il segreto del successo delle sue aziende, cresciute persino negli anni della grande crisi. Il pensiero va innanzitutto a Save The Duck, marchio di piumini lanciato nel 2012 da Nicolas Bargi che la holding di Salamon aveva acquisito al 51% nel 2014 e che ha ceduto nel marzo scorso al fondo Progressio. Una realtà da record: ha archiviato il 2017 con ricavi di 31,5 milioni e nel 2018 conta di arrivare a 36. E poi c'è Doxa, rilevata nel 1991 dai figli del fondatore Pierpaolo Luzzatto Fegiz che aveva assunto suo padre Ennio come statistico e mai più abbandonata: «Tra il 2008 e il 2018, anni in cui le multinazionali del settore hanno licenziato, abbiamo triplicato il numero di dipendenti, grazie anche alla nostra forza sul digitale e sul web». Due avventure accomunate anche dalle sinergie con le persone giuste. Ai miti, come Adriano Olivetti, l'imprenditrice ha affiancato gli incontri con collaboratori e dipendenti ritenuti altrettanto formativi per il proprio patrimonio umano e professionale: «In Save The Duck ho incontrato un socio meraviglioso, abbiamo camminato insieme alcuni anni, poi lui è rimasto e io ho passato la mano», racconta Salamon. «In Doxa cammino ancora fianco a fianco con una donna, Vilma Scarpino, socia e amministratrice delegata».

Alle donne affida la sua visione positiva del futuro: «Secondo me nella prossima generazione la parità ci sarà, eccome. E magari accadrà prima. Le vedo le ragazze amiche dei miei figli: pazzesche». Del resto, se Altana ha nel marchio l'esortazione «*be positive*», all'ingresso della Doxa a Milano campeggia la frase di Robert Browning cara a Obama: «*The best is yet to be*». Vale anche per l'Italia, «Sarà come noi la faremo, giorno per giorno», e per se stessa, che tra dieci anni si immagina «come ero in questi giorni in Romania: al servizio degli altri, anche umilmente».



«Bisogna avere il coraggio di mettere il naso fuori dalla propria città, lasciare il proprio stile di vita non per andare ad abbronzarsi ma per percorrere l'Europa negli ostelli e con l'interrail»



Generazione X, più colte e preparate e con lavori fuori casa, ma senza parità

40-50ENNI DALL'ANALOGICO AL DIGITALE



di Tiziana Pikler

Dal floppy disk da otto pollici, un grande quadrato nero con un involucro flessibile e un foro al centro, al microfloppy disk da tre pollici e mezzo con la linguetta scorrevole di metallo a protezione del mezzo magnetico di registrazione, fino alle attuali chiavette usb in tutte le dimensioni e i formati possibili. Dal telefono a parete in casa alla cabina a gettoni e poi con la scheda prepagata in strada fino ai cellulari e agli smartphone. Dalle macchine da scrivere con il nastro ai primi computer, Commodore e Amiga, fino ai notebook, ai tablet e, perché no, agli ebook reader.

La generazione X, che oggi rappresenta circa il 40% della popolazione italiana, è quella che ha vissuto tutti questi cambiamenti, soprattutto nella vita professionale e sociale, e vi si è dovuta adeguare per stare al passo con i tempi. Parliamo dei nati tra il 1965 e il 1980 ossia di coloro che sono venuti al mondo e cresciuti senza i social network ma che via via hanno dovuto imparare a utilizzarli per dimostrare di esistere, anche loro. Sono la generazione che ha vissuto la messa in discussione di diversi punti fermi, politici ed economici, a cominciare da eventi storici epocali come la caduta del muro di Berlino e la fine della guerra fredda fino all'incubo dell'attacco alle Torri Gemelle a Manhattan. Le bambine, in partico-

L'espressione "X" è stata coniata nel 1991 da Douglas Coupland nel famoso romanzo *Generazione X*. I protagonisti sono i "losers" o perdenti compiaciuti, soddisfatti di essere insoddisfatti, in bilico tra autodistruzione e affermazione di sé

lar modo, hanno visto approvare la legge sul divorzio e, una volta cresciute, sono state la prima generazione a sentir parlare di disoccupazione, subito dopo aver ottenuto i primi impieghi fuori dalle mura domestiche.

L'espressione "X" è stata coniata nel 1991 da Douglas Coupland o meglio, come lui stesso racconta, da un'intuizione del suo editore, nel famoso romanzo *Generazione X*. I protagonisti sono loro, i "losers" o perdenti compiaciuti, come li definisce lo scrittore canadese, soddisfatti di essere insoddisfatti, in bilico tra autodistruzione e affermazione di sé; impiego e stipendio non sempre all'altezza delle aspettative, basso prestigio e poca realizzazione, in genere nel settore dei servizi. I Mcjob come li definisce Coupland.

Oggi le protagoniste della generazione X hanno tra i 38 e i 53 anni e

costituiscono una sorta di generazione “ponte” tra la sicurezza della precedente, le Babyboomers, e la precarietà di quella successiva, le Millennials. Sono entrate nel mondo del lavoro con più lauree e master dei propri genitori ma hanno poi vissuto la recessione con delle retribuzioni troppo spesso ai minimi. Rispetto alle prime hanno una maggiore apertura mentale verso le “differenze” di genere, razza, sesso, mentre rispetto alle seconde hanno la consapevolezza di dover stare al passo con i tempi. Non a caso sono la generazione che ha visto l'alba di internet e del suo

La generazione X, che oggi rappresenta circa il 40% della popolazione italiana, è quella che ha vissuto tutti i cambiamenti, dall'analogico al digitale, soprattutto nella professione e nel sociale, adeguandosi per stare al passo con i tempi

gigante per eccellenza, Google. Una ricerca di Barclays, insieme all'università di Liverpool, riconosce che per questa fascia di età il media del cuore rimane il personal computer e preferisce comunicare soprattutto tramite le email e la messaggistica istantanea che ha preso il posto dei “vecchi” sms. Una generazione che, nonostante tutti questi cambiamenti, ha dimostrato comunque di sapersi tenere tecnologicamente aggiornata. Sono loro, secondo Nielsen, a trascorrere più tempo sui social: circa 7 ore a settimana su Facebook, quasi un'ora in più dei Millennials, e si tratta per lo più di fruitori consapevoli che vanno alla ricerca di informazioni utili e sconti e procedono all'acquisto solo dopo aver consultato recensioni e l'opinione degli altri consumatori. Oltre a Facebook sono anche presenti su Twitter dimostrando di aver saputo interiorizzare e sfruttare le principali dinamiche social, seppur rimanendo restii alla sperimentazione di nuove proposte, come Snapchat per esempio. Nella fruizione mensile dei social, infatti, la fascia di età superiore ai 35 anni trascorre un tempo medio di 22 ore su Facebook, 13 su Google e 6 su Netflix (dati dell'ultimo Osservatorio Internet Media del Politecnico di Milano).

Per la Generazione X, quindi, produttività e personalizzazione sono al primo posto, avendo apprezzato della democratizzazione di internet soprattutto il considerevole aumento dell'efficienza e della condivisione. La loro esperienza unita alla capacità di adattamento riesce, almeno in parte, a fare la differenza, soprattutto nell'ambito delle competenze. Infatti, leggendo il rapporto «In corsa per l'Italia Digitale» realizzato lo

scorso anno dall'Osservatorio Agenda Digitale del Politecnico di Milano insieme a Doxa, emerge come solo il 15% della popolazione italiana conosca un linguaggio di programmazione e questa situazione è in parte spiegata dalla riduzione dei giovani che si laureano in materie STEM: rappresentano infatti il 47% dei laureati della loro età, contro il 58% dei laureati che oggi hanno tra i 35 e i 44 anni, il 63% tra i 45 e i 54 anni e il 61% tra i 55 e i 64 anni.

Nel corso degli anni sono soprattutto le donne ad aver migliorato il proprio livello di istruzione più di quanto abbiano saputo fare gli uomini. Dal Rapporto annuale 2016 elaborato dall'Istat sulla situazione del Paese emerge infatti che se nella generazione dei nati dal 1940 al 1949 aveva un titolo elevato (almeno di scuola secondaria superiore) il 34% degli uomini e il 25,7% delle donne, nella generazione più giovane dei nati dal 1970 al 1979, la situazione si è ribaltata: 64% uomini e 69,3% donne. L'aumento dell'istruzione femminile ha riguardato, in maniera particolare, il titolo di studio universitario: si è passati, infatti, dal 7,3% di laureate tra la generazione più anziana (contro il 10,6% degli uomini) al 21,7% tra le nate negli anni 1970-1979 (contro il 15,2% degli uomini). All'aumento del livello della formazione femminile non è però corrisposto, come ci si sarebbe potuto aspettare, un abbassamento dell'età media di ingresso nel mercato del

Oggi le protagoniste della generazione X hanno tra i 38 e i 53 anni e costituiscono una sorta di generazione “ponte” tra la sicurezza della precedente, le Babyboomers, e la precarietà di quella successiva, le Millenials

lavoro che, invece, per le ultime generazioni, è cresciuto costantemente: se per le donne nate negli anni Cinquanta era di 22 anni, per quelle nate negli anni Settanta ha raggiunto i 24 anni.

Oltre alla posticipazione dell'età di ingresso nel mercato del lavoro, tra le diverse generazioni è differente anche il peso delle forme di lavoro atipico (dipendenti a tempo determinato, collaboratori o prestatori d'opera occasionale) che si sono andate affermando nel corso degli anni. Uno ogni quattro (23,2%) nato negli anni Sessanta è entrato nel mondo del lavoro svolgendo un'attività atipica, il 31,1% negli anni Settanta, a fronte del 16% delle generazioni precedenti e di una percentuale salita al 44,6% degli anni Ottanta. Anche in questo ambito, le differenze di genere, a

sfavore delle donne, sono andate aumentando tra le generazioni più giovani con lo scarto che è di circa 4 punti percentuali tra le nate tra il 1960 e il 1974 e di 12 tra le nate tra il 1975 e il 1979. Paradossalmente, inoltre, mentre l'istruzione elevata dovrebbe costituire un fattore di protezione per la permanenza nel mercato del lavoro, l'occupazione atipica al primo impiego cresce all'aumentare del titolo di studio, passando dal 21,2% per chi ha concluso la scuola dell'obbligo al 35,4% per chi ha un titolo di studio universitario. Non solo. A dieci anni di distanza, l'esperienza del primo

Sono entrate nel mondo del lavoro con più lauree e master dei propri genitori ma hanno poi vissuto la recessione con delle retribuzioni troppo spesso ai minimi e un gap salariale importante rispetto ai colleghi uomini

lavoro entro il trentesimo compleanno rappresenta una prerogativa maschile, non ancora condivisa in ugual misura dalle donne. Quelle, di queste ultime, che hanno terminato gli studi e non hanno mai lavorato entro i 30 anni sono diminuite dal 31,8% nelle nate negli anni Cinquanta al 24,2% delle native negli anni Settanta, mentre la stessa proporzione si attesta all'8% per gli uomini di entrambe le generazioni. Tra le donne, inoltre, l'esperienza lavorativa risulta essere più spesso precaria con gli impieghi in lavori atipici che sono raddoppiati tra gli anni Cinquanta e i Settanta passando dal 14,9 al 30,1 per cento.

«Negli ultimi quarant'anni abbiamo assistito a una crescita costante dell'occupazione femminile, interrotta soltanto dai periodi di crisi - ha dichiarato il presidente dell'Istat Giorgio Alleva in occasione di un'audizione alla Camera, nell'ambito di un'indagine conoscitiva sulle politiche in materia di parità tra donne e uomini, proseguendo poi: «Dal 1977, anno di inizio della nostra serie storica, il tasso di occupazione è infatti passato dal 33,5% al 48,1%». Se aumenta il numero delle occupate con tutte le differenze di genere e di generazioni che abbiamo visto finora, non va di certo meglio in termini retributivi. Nello studio *Getting to Equal 2017*, Accenture ha intervistato 28mila lavoratori in 29 Paesi del mondo, Italia compresa coinvolgendo Babyboomers, Generazione X e Millenials. In media per ogni 140 dollari guadagnati da un uomo, una donna ne percepisce circa 100. Se a questo si aggiunge che, mediamente, solo una donna su due al mondo riesce a ottenere uno stipendio retribuito, contro il 76%

degli uomini, il divario cresce e per ogni 100 dollari guadagnati dalla donna, l'uomo arriva a portarne a casa 258. Questo «divario contributivo nascosto», come lo definisce Accenture, nel nostro Paese si traduce in un stipendio femminile di base 100 euro contro 131 euro dell'uomo che, incrociando i dati con quelli dell'accesso delle donne al mondo del lavoro, vede la forbice allargarsi ulteriormente: 100 euro contro 192 euro. Quando le donne avranno lo stesso stipendio degli uomini? Nel 2091, sempre secondo questa analisi. Troppo tardi per la Generazione X ma anche per la Generazione Z.

Il quadro che ne emerge, quindi, è che il grande impegno profuso dalla Generazione X, soprattutto in chiave femminile, non sempre viene o è stato premiato nel mondo del lavoro come dovrebbe o avrebbe dovuto. L'ultima fotografia dell'Istat sull'occupazione, relativa a maggio 2018, non fa altro che confermare le difficoltà di questa generazione che vede un calo degli occupati tra i 35 e i 49 anni (-116 mila) a fronte di un sensibile aumento generale (+0,5% rispetto ad aprile, pari a +114 mila) che rafforza comunque la crescita occupazionale su base annua (+2,0%, +457 mila) con un'espansione riguarda sia uomini sia donne pur concentrandosi soprattutto tra i lavoratori a termine (+434 mila).

Douglas Coupland aveva forse usato aggettivi fin troppo pessimistici

Per la Generazione X produttività e personalizzazione sono al primo posto, grazie al processo di democratizzazione di internet e ai suoi effetti sull'aumento dell'efficienza e della condivisione in ambito professionale e sociale

per definire questa generazione, che non rendono pienamente merito all'impegno profuso da queste fasce di età, ma di certo l'intuizione dell'editore, la famosa X, in termini di incognite rimane. Resta da capire come sapranno gestire il passaggio generazionale con gli Xennials, che sembrano essere la generazione persa, e a seguire con i Millennials, che sono ormai pronti a prendere la scena e a cambiare il mondo in base ai loro parametri.



FOTO DI SERGIO SECHI

L'equilibrio instabile dei contratti a termine



di Greta Ubbiali

Trovare la felicità in lavori che non garantiscono la stabilità. Una sfida vinta da Valeria Vivarelli, prima nell'ufficio internazionale di un istituto della pubblica amministrazione dove ha lavorato per 12 anni, oggi in una onlus che si occupa di salute e immigrazione. Una costante in tutto questo tempo: mai un contratto a tempo indeterminato.

Valeria ha 42 anni ed è entrata nel mondo del lavoro nel 2003. Dopo gli studi in Scienze politiche a Bologna approda a Roma nell'ente paragonativo For-

mez. Dei suoi inizi ricorda: «Appena arrivata, l'ufficio internazionale stava muovendo i primi passi. L'ho visto crescere fino a raggiungere i 20 collaboratori». Racconta con tenerezza quegli anni fino alla doccia fredda del 2016. A seguito della «Riforma Madia» si verifica un taglio dei contratti precari, ovvero di tutto il suo ufficio. I contratti non vengono rinnovati e a perdere il lavoro è anche il marito che aveva incontrato proprio tra quelle scrivanie anni prima.

Anche se precari Valeria e il marito hanno cercato di costruire un equilibrio attorno alla famiglia e oggi hanno due figlie. «Ci siamo sposati nel 2007. Eravamo in un momento d'oro della nostra vita perché i contratti per quanto precari erano molto buoni» spiega. Sempre, naturalmente, con la speranza che prima o poi arrivasse un'assunzione. Invece è giunta prima la crisi che, seppure qualche anno più tardi, ha avuto ripercussioni anche sulla pubblica amministrazione: «Avevamo sì dei contratti a progetto ma si vedeva una crescita. Lavorando con i progetti europei pensavamo di essere più tutelati e non immaginavamo che la crisi avrebbe avuto conseguenze così pratiche sulla nostra vita» racconta.

Oggi Valeria, che nel tempo libero pratica yoga, fa sub e partecipa ad installazioni artistiche, lavora come operational manager in una onlus dedicata all'accoglienza dei migranti e di nuovo ha un contratto a termine: «Sono più precaria che mai ma mi piace questo settore. C'è un filo rosso, non sempre chiaro, che lega i passaggi che ho fatto nella vita e mi porta verso il settore pubblico e il sociale». La dedizione al lavoro è tanta al punto che, quando le chiedo se ha mai pensato di cedere alle lusinghe di un contratto a tempo indeterminato magari in altro ambito, risponde: «L'ho desiderato soprattutto quando le figlie erano piccole, però mi piace ciò che faccio e non sceglierei un incarico che non mi interessa solo per un contratto a tempo indeterminato».

Nella vita di tutti i giorni l'effetto più tangibile di questa instabilità è l'incapacità di programmazione, persino quando si parla delle vacanze, perché, dice, «Non c'è mai la possibilità di visualizzarsi troppo avanti nel tempo». Molte delle paure di Valeria sono legate al futuro delle figlie di otto e dieci anni: «Da quando sono mamma sono più spaventata da tutto e i miei timori sono legati per prima cosa al loro benessere». In questa girandola di contratti a termine con cui ha a che fare da circa 15 anni, Valeria riesce a trovare il lato positivo: «Chi ha un contratto a tempo indeterminato avrebbe più paura di un licenziamento. Noi siamo obbligati a rimetterci sempre in gioco».

Tra i timori per il futuro c'è anche quello del sapere riconoscere quando fermarsi: «Con questi contratti precari dobbiamo sempre reinventarci. Oggi ce la faccio, magari tra 10 anni non più. Forse è il caso di cercare un contratto stabile? Più vai avanti negli anni e diventi senior, meno ti cercano».



«Alle giovani
possiamo insegnare
che per maturare
c'è bisogno di tempo»

LAURA BURDESE - CEO ACQUA DI PARMA



di Elena Delfino

Nome: Laura Burdese

Classe: 1971

Titolo di studio: laurea in Scienze Internazionali e Diplomatiche

Professione: amministratrice delegata di Acqua di Parma

Caratteristiche: onestà intellettuale, spirito di squadra, autenticità

«**S**ogno un giorno in cui una ragazza giovane che lavora con me mi comunichi che è incinta con gioia, senza che sguardo e tono di voce tradiscano l'ansia mista a timore che questa meravigliosa notizia possa compromettere in qualche modo la propria realizzazione professionale». Si conclude così l'intervista a Laura Burde-



«La mia soddisfazione più grande non è solo raggiungere gli obiettivi, ma riuscire a trasmettere ai miei collaboratori e alle mie collaboratrici il grande dono che ho ricevuto io, poter esprimere la mia personalità nel luogo di lavoro»

se, presidente e ceo di Acqua di Parma e country general manager di Profumi e cosmetici Lvmh Italia. Una conversazione iniziata all'insegna di tre parole: efficienza, efficacia e velocità in funzione di un nuovo business plan da preparare e che invece si dipana riflessiva e generosa lungo oltre venticinque anni di carriera trasformandosi piano da curriculum vitae a condivisione del proprio sguardo limpido sul presente e sul futuro.

Classe 1971, Laura Burdese potrebbe essere l'emblema di quella generazione che ha mosso i primi passi nel mondo del lavoro nella seconda metà degli anni Novanta, armata dall'aspirazione a una carriera professionale costruita attraverso un percorso di studi che avrebbe comunque dato accesso al mondo del lavoro. «Non avevo un sogno - ricorda Burdese - e ho sempre pensato che chi ce l'ha parte in qualche modo avvantaggiato. Sapevo solo che avrei voluto lavorare in ambito internazionale». E così è stato, a partire dall'anno di liceo in Canada che le regala l'orizzonte aperto in cui intende muoversi e che la porterà a iscriversi al corso di laurea in Scienze Internazionali e Diplomatiche all'Università di Trieste. Poi l'Erasmus in



«Le giovani di oggi sono impazienti di crescere, l'accesso agli strumenti digitali dà loro l'illusione di conoscere il mondo, ma l'esperienza, quella vera, non la raggiungi con un click»

Spagna, un master in marketing e l'avvio di carriera nel settore beauty in Beiersdorf e L'Oreal con incarichi di brand management. Al 1999 risale l'ingresso in Swatch Group. Qui nel 2006 viene nominata country manager Swatch Group Italia e nel 2012 assume anche la carica di presidente e ceo di Calvin Klein Watches and Jewelry Co Ltd. «L'ingresso in Lvmh è stato per certi versi un ritorno alle origini. Con una consapevolezza però, e cioè che nel settore beauty è cambiato tutto e che gli ultimi cinque anni hanno visto una accelerazione esponenziale dell'evoluzione che ha modificato gli scenari italiani e mondiali».

L'ultimo quinquennio è anche quello che ha visto sorgere una nuova generazione di consumatrici e di professioniste. «Da un punto di vista più tecnico, quello che è accaduto nel nostro Paese è il passaggio dalla frammentazione del mercato in tante piccole profumerie a conduzione familiare alla concentrazione nelle mani di cinque o sei player che detengono più del 60 per cento delle quote di mercato. In linea con il resto del mondo hanno preso piede l'e-commerce e anche l'e-retail, che ci impone un aggiornamento costante con le dinamiche online e offline. Il retail monomarca anche nel settore beauty comincia adesso, il travel retail è esploso. Il peso della Cina è sempre più rilevante». Questa evoluzione è dettata da un passaggio generazionale che ha caratteristiche mai viste prima: «Costruire un brand è la mia vera passione. Oggi il brand building nel mio settore significa avere in mente come interlocutori ragazze e giovani donne native digitali, *social driven e mobile first*, difficilissime da fidelizzare. Guardano a piccole marche di nicchia e indipendenti portatrici di valori forti, per scegliere gli acquisti utilizzano instabrand e le influencer sono i loro modelli. Il loro mondo va velocissimo. Insomma, la prima chiave per entrare in contatto deve essere quella dell'innovazione. Si tratta di una sfida in cui metto tutta me stessa, come sempre ho fatto, non riesco a lavorare diversamente».

E qui la triade efficienza, efficacia e velocità cede il passo a motivazione, gioia, commitment. «Ricordo come fosse ieri il giorno in cui in Swatch avevo sentito questa frase: *«professional happiness is when you can express your personality at work»*. Fu vedere nero su bianco esattamente la mia cifra, il mio modo di intendere la professione, indipendentemente dal settore e dal ruolo che si ricopre. Credo sia anche per questo che la mia soddisfazione più grande non è solo raggiungere gli obiettivi, ma riuscire a trasmettere ai miei collaboratori e alle mie collaboratrici il grande dono che ho ricevuto io, poter esprimere la mia personalità nel luogo di lavoro».



Trasparenza, capacità di lavoro in team, onestà e autenticità sono le caratteristiche su cui Laura Burdese punta per costruire la propria squadra. «Devo avere intorno persone che abbiano questi aspetti valoriali di fondo, persone che si aiutano a diventare migliori le une con le altre. Forse anche perché ho sempre avuto la fortuna di lavorare in multinazionali le mie role model sono state capi donne che mi hanno dato l'esempio di leadership e di management ad altissimo valore aggiunto» ricorda Burdese, proseguendo poi: «Oggi collaboro con giovani della nuova generazione. Sono determinate, hanno le idee chiare sui loro percorsi e tanto desiderio di esprimere se stesse. Per certi versi le vedo più equilibrate di quanto fossimo noi che avevamo vent'anni nei primi anni Novanta. La vita professionale è l'aspetto di un insieme più ampio che comprende salute, hobby, sport, famiglia. Noi in questo senso eravamo più sbilanciate verso la professione, lavoravamo tantissimo».

Ma in questa visione di insieme vanno veloci, forse troppo. «Le giovani di oggi sono impazienti di crescere, l'accesso agli strumenti digitali dà loro l'illusione di conoscere il mondo, ma l'esperienza, quella vera, non la raggiungi con un click. Il loro modo di comunicare, fatto di messaggi, non li allena al confronto diretto e allora ecco che anche solo il pensiero di fare



una telefonata può mandarle in ansia. Da parte mia cerco di aiutarle ad avere pazienza, a non avere fretta, ad argomentare e articolare i discorsi, a tollerare la frustrazione di un “no” o di un “non adesso”. Credo sia questo il principale supporto che la mia generazione può dare alla crescita di questa nuova, nata già global e piena di idee: per maturare ed acquisire solidità c'è bisogno di tempo».

Nel passaggio di testimone resta, almeno in Italia, un tema ancora comune, il gender gap nei luoghi di lavoro: «Il tema esiste. È indubitabile, per esempio, che gli uomini guadagnino più delle donne, a parità di qualifica, credo per retaggi storici e culturali. E se è vero che in Italia oggi ci sono più donne che lavorano, è altrettanto vero che più si sale verso le posizioni apicali e meno se ne incontrano. Nella mia esperienza personale, molto probabilmente per la dimensione internazionale in cui opero, ho avuto la fortuna di incontrare diverse top manager, anche madri, che lavoravano part time. Anche io sono mamma di due figli e quando ho informato l'azienda delle mie gravidanze, ero in Swatch, ho sempre ricevuto un'accoglienza meravigliosa. Nessuno ha mai osato pensare che la mia condizione avrebbe compromesso le mie qualità professionali o il mio percorso, anzi, il pensiero generale era che la maternità mi avrebbe reso una professionista migliore». Ma questo non è ancora il clima e l'atteggiamento mentale più diffuso, e le nuove generazioni sentono di camminare ancora su un terreno minato. «Ho avuto tantissimi capi donne che mi hanno dato l'esempio di leadership e di management ad altissimo valore aggiunto. Io cerco di restituire quello che ho ricevuto e mi impegno per fare in modo che il tema di genere non esista. Eppure, anche se le cose stanno andando meglio rispetto a prima, la percezione è diversa. Molte ragazze sono terrorizzate all'idea di dirmi che aspettano un figlio, addirittura qualcuna in fase di colloquio o appena dopo l'assunzione pensa di tranquillizzarmi dicendomi che con il compagno rimanderà la costruzione di una famiglia. Ma io mi sento invadere da una tristezza infinita. Sogno un giorno in cui una ragazza giovane mi comunicherà che è incinta con gioia e serenità, come ho potuto fare io. E siccome sono una cauta ottimista, anche se il momento che stiamo vivendo a livello mondiale non è dei più semplici, voglio credere nei segnali positivi di nuova coscienza collettiva che vedo all'orizzonte. Credo, e voglio credere, che stiamo andando verso un mondo migliore».



«Sogno un giorno in cui una ragazza giovane mi comunicherà che è incinta con gioia e serenità e siccome sono una cauta ottimista, voglio credere nei segnali positivi che vedo»



Xennials, generazione sandwich che ha dovuto reinventarsi un futuro

I 30-40ENNI SOTTO SCACCO



di Letizia Giangualano e Simona Rossitto

Stabilità lavorativa rinviata o mai raggiunta, maternità procrastinata, vita da coinquilini fino a 40 anni. E nonostante i timidi segnali di ripresa dell'occupazione, le possibilità di recupero sembrano lontane. Sono le "vite rinviate" delle donne e degli uomini oggi 30-40enni, chiamati di volta in volta "choosy", bamboccioni oppure, come negli Stati Uniti, "Oregon Trial Generation", dal gioco per computer popolare nei primi anni '80 tra gli studenti della scuola elementare.

È la microgenerazione degli Xennials, di quanti sono nati tra gli ultimi anni '70 e i primi anni '80 e sono entrati nel mondo del lavoro dopo la recessione dei primi anni '90, appena prima della grande crisi finanziaria. Non rimpiangono l'infanzia analogica, ma la ricordano bene. Come ricordano i floppy disk e le musicassette, i walkman e i primi, pesanti e ingombranti, telefoni cellulari. Già negli anni dell'adolescenza hanno cominciato ad affacciarsi all'era digitale, i cui strumenti maneggiano con più dimestichezza dei fratelli maggiori della Generazione X. Seppur meno dipendenti dagli smartphone rispetto ai Millennials, a conti fatti sono connessi anche più di loro. Basti guardare ai dati diffusi dall'Agcom nella relazione sul 2017: gli Xennials, considerato il giorno medio, hanno accesso a inter-

Il termine Xennials, crasi tra la Generazione X e i Millennials, apparve per la prima volta nel 2014 in un articolo scritto per "Good Magazine" da Sarah Stankorb e Jed Oelbaum. Ripreso dal sociologo australiano Dan Woodman, è poi diventato virale.

net per il 67,5%, più del 63% dei Millennials e, come era da aspettarsi, più del 52,9% dei Babyboomers.

Il termine Xennials, crasi tra la Generazione X e i Millennials, apparve per la prima volta nel 2014 in un articolo scritto per "Good Magazine" da Sarah Stankorb e Jed Oelbaum. Ripreso dal sociologo australiano Dan Woodman, è poi diventato virale e si è diffuso in tutto il mondo. Si discute, e anche lo stesso Woodman ne parla, dell'opportunità di circoscrivere il passaggio tra la Generazione X e i Millennials individuando appunto una microgenerazione sandwich, compressa tra la precedente e la successiva.

A livello istituzionale, in Italia, non ci sono ancora tanti dati specifici sugli Xennials. Una prima risposta sull'opportunità di parlare di una generazione ad hoc, la troviamo però tra gli stessi appartenenti a questa età.

Loro, che spesso si autodefiniscono «i più sfortunati», sanno di essere diversi dalla Generazione X e dai Millennials nei gusti, nei modi di vivere e nelle competenze. Ma c'è soprattutto una motivazione pratica che porta a circoscrivere e a meglio definire questo segmento generazionale: la necessità di risolvere i problemi strutturali del mondo del lavoro con cui si confronta. Carenze e mancanze di prospettive che hanno fatto dire al sociologo Mario Morcellini, in un'intervista ad Alley Oop, che la generazione dei 30-40enni è «sotto scacco», e per questo necessita di strumenti di politica economica ad hoc.

Stabilità lavorativa rinviata o mai raggiunta, maternità procrastinata, vita da coinquilini fino a 40 anni. E le possibilità di recupero sembrano davvero lontane. Sono le “vite rinviate” delle donne e degli uomini oggi 30-40enni.

Competenti, a volte iperformati, cresciuti col mito che studiando avrebbero potuto fare qualunque cosa, gli Xennials si sono trovati in un mondo del lavoro trasformato dalla crisi più grande dal dopoguerra. Di fronte allo scontro con la realtà, alcuni si sono persi, abbandonando curriculum interessanti in qualche cartella dell'hard disk, mentre il lavoretto cominciato per arrotondare si trasformava nella loro professione full time.

Babysitter laureati in statistica, camerieri con dottorato di ricerca in biologia. Il regista Sydney Sibilia ne fa una carrellata divertente ma molto amara nel film “Smetto quando voglio”. Altri hanno ceduto alla deprofessionalizzazione: in Italia un laureato su tre ha accettato un lavoro in cui le competenze della laurea sono inutili. Altri si sono reinventati, avviando un'impresa o dedicandosi a un'attività autonoma. Altri ancora resistono, pur di arrivare a svolgere la professione per cui hanno studiato, e continuano a firmare contratti a tempo o accettare forme di collaborazione ai limiti della legalità. Di fatto, come traspare dal rapporto Istat del 2016 “Il sistema della protezione sociale e le sfide generazionali”, sono diminuite le possibilità di trovare un lavoro ottimale dopo la laurea ed è aumentato l'impiego in “altre occupazioni”: dal 42% del 1991 al 53,1% del 2015. Resta quasi invariato il fatto che gli uomini abbiamo circa 1,5 possibilità in più delle donne di trovare il lavoro ottimale a parità di istruzione.

Gli ultimi dati Istat non mostrano, per loro, cenni di ripresa. Nella fotografia scattata su maggio 2018, aumentano gli occupati ultracinquanten-

ni e quelli più giovani, per diverse ragioni. Le note dolenti si registrano per i 35-49enni, una fascia di generazione che comprende in pieno gli Xennials, e che ha perso 11mila occupati rispetto al mese precedente. È ancora presto per capire le ragioni di un risultato congiunturale, ma quel che è certo è che i 30-40enni si confermano i più penalizzati anche guardando i dati in una prospettiva più ampia, cioè confrontandoli con quelli dello stesso mese del 2017. In questo caso a crescere sono infatti soprattutto gli occupati ultracinquantenni (+468mila) e i 15-34enni (+106mila) mentre calano gli occupati tra i 35 e i 39 anni (-116mila).

Anche al netto della componente demografica, cioè depurando i dati dalla consistenza numerica generazionale, ci sono sostanziali differenze nella percentuale di crescita. Gli occupati ultracinquantenni aumentano infatti del 3%, quelli 15-34enni del 2,9 per cento. Fanalino di coda per i 35-49enni, per cui l'incremento è sotto un punto percentuale (+0,9%).

Fuori dall'Italia non va meglio. La scrittrice e giornalista Stephanie Buck scrive nel suo blog che negli Usa gli Xennials sono stati oberati da un peso dei debiti maggiore rispetto al passato. Nel 2003 il tipico laureato universitario aveva quasi 19.000 dollari in prestiti studenteschi contro i 11.400 dollari di cinque anni prima. Tra l'aumento dei prestiti e i fallimenti presentati da persone sotto i 25 anni, che nel 2000 hanno raggiunto il record di 94.717, non sorprende che i tassi di natalità nel 2017 abbiamo registrato un calo.

Negli anni dell'adolescenza hanno cominciato ad affacciarsi all'era digitale, i cui strumenti maneggiano con più dimestichezza della Generazione X. Seppur meno dipendenti dagli smartphone rispetto ai Millennials, sono connessi più di loro.

È evidente come un simile quadro richieda l'intervento della politica. «La generazione più compromessa – ha affermato Morcellini – non è l'ultima generazione di laureati, per la quale, un po' di speranza comparativa con le generazioni precedenti c'è. La generazione sotto scacco è quella dei 30-40enni. Su questi ci vogliono cure specifiche della politica». Altrimenti, a farne le spese, non saranno solo i diretti interessati, ma l'intero Paese, in termini di costi pensionistici, sanitari, psicologici.

Per trovare cure efficaci, però, è bene indagare e conoscere come è insorta la malattia, cioè capire perché gli Xennials pagano di più degli altri lo

scotto della crisi. Erica Antonini, professoressa al dipartimento di Comunicazione e ricerca sociale dell'Università La Sapienza, scava tra le cause che hanno prodotto l'attuale situazione lavorativa, con conseguenze che si protraggono anche per i Millennials. Sul banco degli imputati, tra l'altro, ci sono: l'impatto della riforma universitaria "3+2" che ha aumentato l'offerta dei laureati facendo sì che quest'ultima eccedesse la domanda; l'alternanza pressoché sconosciuta in Italia tra studio e lavoro, secondo il

Competenti, a volte iperformati, cresciuti col mito che studiando avrebbero potuto fare qualunque cosa, gli Xennials si sono trovati ad affrontare un mondo del lavoro trasformato dalla crisi più grande dal dopoguerra.

modello "*first study, then work*"; la tradizionale tendenza alla segmentazione nel mercato del lavoro in presenza di una netta demarcazione tra insiders, i protetti, e outsiders, i non protetti; la diffusione di forme di lavoro dipendente che sfuggono anche alle regole del lavoro temporaneo, ovvero lavoro sommerso, "false collaborazioni", stage extra quadro normativo. Chiarite le cause, bisogna che la politica faccia i conti con le richieste che oggi avanzano gli Xennials, ovvero più tutele per la libera professione, la riduzione dell'Iva su alcuni beni di consumo, la sburocratizzazione per quanti hanno scelto di fare impresa, ma anche più strumenti di welfare, dato che fanno figli sempre più tardi e i nonni sono troppo vecchi per prendersi cura dei nipoti.

Strettamente collegata alle pecche del mondo del lavoro, c'è la procrastinazione delle scelte di vita. La mancanza di certezze e di stabilità ha infatti prodotto un rinvio dell'uscita dal nucleo familiare originario. Per le donne il conto è stato anche più salato, se si considera che, per queste ragioni, alcune di loro hanno rinviato oppure rinunciato alla maternità. Dati alla mano, nel 2015 l'età media per il parto è salita, sempre secondo l'Istat, a 31,6 anni rispetto ai 29,9 del 1996. La questione è probabilmente legata a una politica del lavoro che non favorisce la maternità, anzi spesso la considera un problema. Secondo i rilevamenti Ocse del 2017, in Italia il tasso di occupazione femminile avrebbe raggiunto faticosamente il 48,8%, a fronte di una media europea del 62,5 per cento. Ma il fattore più preoccupante è quello della perdita del lavoro, anche consensuale, dopo l'arrivo di un figlio, per l'impossibilità di conciliare la vita familiare e quella professionale.

Delle 35.003 tra dimissioni e risoluzioni consensuali convalidate nel 2016 dalle ex Direzioni territoriali del lavoro, sono 29.879 quelle delle lavoratrici madri. Il dato è inerente alle madri di bambini nei primi tre anni di vita, a confermare che il problema è proprio nella mancanza di cuscinetti sociali che sostengano nella cura dei figli.

L'incertezza economica agisce anche su un altro fattore di indipendenza fondamentale: la casa. Basti pensare all'imporsi della formula abitativa del flat sharing, protratta oltre l'usuale periodo degli studi universitari. Nel 2013 Vincenzo De Tommaso, responsabile ufficio studi di Idealista, piattaforma per la ricerca di coinquilini e case in affitto, affermava: «2 utenti su 3 sono trentenni e quarantenni. In questi anni il fenomeno si è tramutato da un fatto studentesco a un fatto economico». La situazione non cambia molto allargando lo sguardo in campo internazionale: nel 2015 il più importante sito britannico per cercare il coinquilino perfetto, informava che i flatshares tra i 35 e i 44 anni di età erano aumentati del 186% mentre quelli fra i 45 e i 54 anni del 300 per cento.

Tirando le somme, è da chiedersi se gli Xennials siano o meno una generazione perduta. Di sicuro nessuno meglio di loro è consapevole che il mondo è cambiato, e non si può tornare indietro. D'altro canto la politica

Per le donne il conto dell'instabilità è stato anche più salato, se si considera che alcune di loro hanno rinviato oppure rinunciato alla maternità.. Nel 2015 l'età media del parto è aumentata, secondo l'Istat, a 31,6 anni dai 29,9 del 1996

e la società non possono restare a guardare. E questo in nome, come ricorda la Fondazione Bruno Visentini nel suo rapporto «Il divario generazionale tra conflitti e solidarietà: generazioni a confronto», dell'articolo 3 della nostra Carta Costituzionale. Il principio di uguaglianza è cioè il substrato teorico per trovare soluzioni anche al problema del divario generazionale. Ad oggi mancano proposte concrete. C'è solo da sperare che arriveranno in tempo per sostenere una forza lavoro che ha dimostrato grandi doti di adattamento e perseveranza.



L'ingegnera che si è fatta contadina



di Letizia Giangualano

L'Astronauta. Era la risposta che dava quando da bambina le chiedevano cosa volesse fare da grande. Giorgia Pontetti, però, ha preso molto sul serio quel suo sogno d'infanzia e si è laureata in ingegneria elettronica e aerospaziale. Ad andare nello spazio ha rinunciato, ma partecipa ad un gruppo di lavoro dell'agenzia spaziale italiana, con un progetto personale in cui le sue competenze hanno trovato una strada inedita e innovativa. Nonno contadino, padre ingegnere elettronico, in Giorgia Pontetti convivono entrambe le anime della sua storia familiare

e oggi lei si definisce come «un agricoltore di ultima generazione».

Ferrari Farm, la sua azienda agricola, è un luogo di ricerca scientifica e produzione allo stesso tempo. Comprende due serre ermetiche e sterili, «più pulite di una sala operatoria», ci tiene a sottolineare Giorgia. Un impianto unico in Europa, per due ragioni: la prima è che sfrutta il principio dell'agricoltura idroponica, una modalità per coltivare senza terra conosciuta già dai babilonesi e dai Maya. Ma soprattutto è completamente computerizzato, immune ai fattori ambientali climatici e di inquinamento.

«Non si tratta tanto di sostituirsi all'agricoltura tradizionale, ma di creare le condizioni per coltivare laddove non sia possibile farlo: nella terra dei fuochi, ad esempio, in città o nello spazio», spiega Giorgia. La tecnologia di queste serre è stata inoltre miniaturizzata fino a brevettare un elettrodomestico, grande quanto una lavatrice, che permetterebbe ad ogni famiglia di coltivare da sé degli ortaggi sani dalle proprietà organolettiche e nutrizionali sorprendenti. Così lei spiega la sua visione del progresso tecnologico: «Credo che l'innovazione debba fornire strumenti per aiutare, non per sostituirsi alla tradizione. Strumenti che tolgano la fatica e ci permettano di ottenere risultati migliori. La sfida che dobbiamo affrontare è restare sempre vigili e non spegnere il cervello quando la macchina è in azione, ricordando che la macchina è un aiuto, ma non deve pensare al posto nostro». Un passaggio che dunque sarà fondamentale affrontare è una seria educazione all'uso degli strumenti tecnologici, soprattutto per le nuove generazioni. Un'idea che forse ancora manca nelle scuole, in particolare in Italia. Se la generazione cresciuta a cavallo tra gli '80 e '90 ha dovuto arrangiarsi da autodidatta, educandosi da sola ed empiricamente all'innovazione, a partire dalle prime esperienze in rete, oggi diventa imprescindibile affiancare i più giovani per insegnare loro un uso consapevole della digitalizzazione del quotidiano.

Giorgia immagina un futuro in cui per le famiglie sia normale avere in casa una serra idroponica domestica, un futuro in cui i capannoni abbandonati delle grandi città siano trasformati in serre per l'agricoltura computerizzata e controllata, davvero a chilometro zero, e ci siano imprenditori illuminati che investano in tecnologia per salvare l'ambiente, piuttosto che per gli impianti sciistici nel deserto. Per dirne una. Lei comunque si considera una sognatrice e afferma: «Intanto possiamo guardare con fiducia ai giovani e sperare che siano loro a trovare il coraggio di cominciare. Ferrari Farm è anche una fattoria didattica e molti quando vanno via da qui dicono di voler fare gli agricoltori. Succede perché vedono qualcosa di diverso da come immaginavano il lavoro del contadino. È chiaro che dobbiamo essere noi a trasmettere loro la voglia di sognare. Il coraggio di sognare».



«Non bisogna temere
l'algoritmo,
le potenzialità
umane sono infinite»

CRISTIANA CAPOTONDI - ATTRICE E REGISTA



di Letizia Giangualano

Nome: Cristiana Capotondi

Classe: 1980

Titolo di studio: laurea in Scienze della Comunicazione

Professione: attrice, regista, imprenditrice

Caratteristiche: curiosità, determinazione, rigore, istinto

«N

ell'occhio del ciclone è tutto calmo. La responsabilità genera un senso di pace. Le nuove generazioni forse la associano a un concetto di pesantezza, e per questo la rifuggono. Io amo le responsabilità. In quel momento, mentre tutto intorno a te si muove, tu dentro al ciclone senti la calma, sperimenti la fiducia nelle persone che lavorano con te,

“

«Essere nati negli anni '80 per noi è un vizio di partenza: abbiamo creduto che il mondo fosse facile, e quando abbiamo scoperto che non era così lo abbiamo vissuto un po' come un tradimento, la società ci è sembrata inospitale, inadatta a noi»

tieni allertati i sensi». Cristiana Capotondi racconta così la sua esperienza da regista, che forse in pochi conoscono. Molti sono abituati a pensare a lei per le commedie in cui ha recitato dall'età di 12 anni, sempre più spesso si comincia ad associarla a ruoli più drammatici e di impegno sociale. Come Lucia Annibali o Nina di Nome di donna di Marco Tullio Giordana. Mal'attrice, che si definisce una persona curiosa, un'osservatrice attratta dal caos e dalla complessità, ha girato due cortometraggi in cui, con uno sguardo lucido e leggero, ha trattato argomenti complessi come l'adozione. Dentro al ciclone non solo come regista: nel 2016 insieme a Cristiana Mainardi ha fondato Artistinsieme, che ha prodotto con Anteo Spazio Cinema la manifestazione culturale Fuoricinema, a Milano, per due anni consecutivi.

Grazie a questa sua curiosità ha avuto quindi modo di farsi un'idea di cosa voglia dire fare impresa oggi, sia con la pratica diretta che per la ricca costellazione di startupper e innovatori che gravitano attorno alla sua quotidianità, avendo scelto come compagno di vita Andrea Pezzi, fondatore tra le altre cose di Gagoo, holding italiana che si occupa di innovazione e digitale.

«L'imprenditore oggi è un eroe» afferma Cristiana. «Le difficoltà che incontra



«Complessità e difficoltà per noi sono stati un uragano improvviso, dobbiamo impegnarci a donare alle nuove generazioni l'amore per la difficoltà che fa crescere ed evolvere»

sono molto diverse da quelle che potevano esserci negli anni del boom economico, a partire dall'accesso al credito fino alla necessità di avere una visione transnazionale, mentre un tempo anche le più grandi imprese nascevano in un contesto più familiare, soprattutto qui in Italia. Nel settore del digitale ci sono poi altri fattori: ci si confronta con un competitor che è il mondo intero e molto spesso il punto d'arrivo della startup è l'acquisizione da parte dei colossi del mercato, per cui l'imprenditore si separa dalla sua idea, si rinnova nello sviluppare altre idee, altro business». Un eroe anche perché deve trovare l'audacia per affrontare queste sfide in un contesto tutt'altro che incoraggiante, che l'attrice descrive chiaramente: disoccupazione, incertezze economiche, traguardi sociali sempre più sfuggenti, il tutto avvolto in una nebulosa di comunicazione catastrofica che non lascia spazio ai sogni. «Essere nati negli anni '80 per noi è un vizio di partenza, quasi un peccato originale: abbiamo creduto che il mondo fosse facile, e quando abbiamo scoperto che non era così lo abbiamo vissuto un po' come un tradimento, la società ci è sembrata inospitale, inadatta a noi. Mi piacerebbe che potessimo gettarci alle spalle questa sensazione. La complessità e le difficoltà sono il concime per l'intelligenza, dobbiamo amarle e trasmettere alle nuove generazioni l'idea che metabolizzare e risolvere le difficoltà ci fa crescere ed evolvere in positivo». Accogliere il cambiamento senza sentirsi vittime.

Di sicuro la parola vittimismo le fa storcere il naso, e non solo quando è associata alla coscienza generazionale. Soprattutto quando diventa una componente di racconto della questione femminile. Afferma che spesso anche le storie di successo di donne che hanno realizzato obiettivi importanti sono avvolte in un'aura di autocommiserazione, come se si volesse sempre mettere l'accento su quanto sia stato difficile in quanto donne raggiungere un determinato ruolo.

«Bisogna cominciare a cambiare le chiavi di racconto della donna contemporanea. Guardare alla femminilità non come qualcosa da trasformare per adeguarsi ai modelli maschili sul lavoro, ma come una qualità da valorizzare. L'evoluzione della donna riguarda le battaglie quotidiane che con grazia e semplicità ognuna di noi affronta. Raccontare questa evoluzione ha a che fare con un processo culturale fondamentale fin dai primissimi mesi di vita, perché i maschi sono figli di donne. Solo impegnandoci in questo senso potremo riaprire un tavolo di comunicazione, collaborazione e scambio con il genere maschile».

E a questo tavolo scoprire le aperture e le opportunità a disposizione di tutti quando si accoglie l'evoluzione e il cambiamento con lo spirito giusto. Tra i vari modi che si possono scegliere per guardare al futuro, Cristiana ha scelto quello meno intimorito, più analitico e lucido. Forse essere diventata anche socia di Gaggoo, ha aggiunto al suo percorso un tassello importante: la partecipazione alla ri-



flessione su come il mondo sta cambiando e su quali sfide stiamo affrontando, per non essere sopraffatti da questo cambiamento. Un argomento su cui la sua voce si accende con un'urgenza appassionata, mostrando una conoscenza affatto superficiale dell'argomento innovazione digitale.

«Che cos'è il digitale va chiarito» afferma, «si tratta di una rivoluzione che non ha a che fare con i supporti che usiamo, ma con un'idea di spazio, di realtà non più fisica. Noi siamo come dei turisti che frequentano questo spazio, quando per esempio usiamo quelle applicazioni che diventano come dei feticci. Ma chi conosce davvero questa rivoluzione e la governa è chi crea le applicazioni, chi sa innescare le necessità degli utenti e capitalizzare i dati, l'oro della nostra era». In quello spazio non fisico a cui non abbiamo accesso, il dato parla di noi, delle nostre vite, in un linguaggio che noi non sappiamo parlare. È una forma di controllo su cui anche Cristiana si interroga spesso, sapendo che non si può avere l'ingenuità o la presunzione di proclamarsene fuorisolito perché ad esempio non si usano i social network più mainstream. Ma invece di temere l'algoritmo, afferma, possiamo domandarci come mantenere un ruolo attivo nel rapportarci al digitale, senza perdere di vista la nostra umanità che è fatta di istinto, creatività e immediatezza più che di memoria infinita. Il dato è inquietante, ma per Cristiana Capotondi c'è un modo positivo per rapportarsi: «La consapevolezza ci aiuta ad affrontare il costo della tecnolo-

Al Quirinale

Capotondi ha introdotto le celebrazioni per la Giornata Internazionale della Donna l'8 marzo 2018.



gia, che secondo me non comprende fino in fondo neanche la mia generazione, né i Millennials. Forse chi lo capisce meglio sono quelli che hanno vissuto da 25-30 anni il vecchio mondo e si sono rapportati al digitale per primi con un senso di separazione. Per loro la trasformazione è stata più intensa, hanno dovuto interrogarsi di più rispetto a chi è cresciuto nel flusso e si è lasciato in qualche modo trasportare».

Chi è stato giovane o adolescente nell'era pre-digitale, ricorda benissimo cosa volesse dire darsi un appuntamento senza possibilità di rintracciarsi in caso di imprevisti, o fare una telefonata senza sapere chi avrebbe risposto dall'altra parte. Ma anche acquistare un compact disc, ascoltarlo fino ad affezionarsi al susseguirsi delle tracce, sentire la traccia successiva un attimo prima che cominciasse. «Avevamo i sensi allertati - ricorda l'attrice - ho la sensazione di aver passato l'infanzia con i sensi allertati. In un modo animale. Guardavamo, ascoltavamo. Ci ingegnavamo. Se la tecnologia si sostituisce a queste nostre forme di comunicazione più istintive e umane, qualcosa dentro di noi si assopisce. In favore di altri stimoli, certo. Non so dire però quali saranno le conseguenze sull'essere umano».

Cristiana si illumina quando parla di umanità, la sua riflessione non sfocia mai nella visione nostalgica, ma affonda sempre lo sguardo nel presente. La sua idea è di accettare di essere costantemente connessi e scambiare dati e informazioni con lo spazio digitale, ma senza perdere la peculiarità della nostra esperienza sensibile, ricordando sempre che lo strumento tecnologico può snellire i processi quotidiani, ma non può sostituirsi all'esperienza. Racconta ad esempio di ascoltare la musica con un giradischi. La considera un'esperienza che coinvolge i sensi in modo più profondo paragonata alla fruizione digitale, che rimane una comodità, ma è limitante rispetto alle potenzialità umane. Se quindi nello spazio digitale il codice ci trasforma in un prodotto, nella vita reale l'esperienza ci mantiene umani.

Quello che secondo lei dovrebbero fare le nuove generazioni per contrastare il torpore dovuto alla semplificazione della vita tecnologica, è incuriosirsi, leggere, accumulare esperienze, lasciarsi muovere da un istinto evolutivo «dispotico e preordinante», così lo definisce, che non lascia spazio alla paura. Sorprendentemente, in questa conversazione aperta sul futuro, i libri che consiglia Cristiana affondano le radici nella tradizione: i Vangeli, la Torah, i testi sacri induisti e buddisti, i classici della letteratura. «È giusto prendere ispirazione guardando nel passato. Conosciamo il perimetro della nostra esistenza, ma se ci guardiamo dall'alto ci rendiamo conto di appartenere alla Storia, come esseri umani». Studiare il passato, vivere il presente e accogliere il futuro. «L'innovazione in sé è solo una parte del cambiamento. L'altra è la reazione all'innovazione, ed è determinata da fattori culturali. Per questo è importante mantenere la centralità dell'umano, ricordando sempre da dove veniamo».



«Bisogna cominciare a cambiare le chiavi di racconto della donna. La femminilità non come qualcosa da trasformare per adeguarsi ai modelli maschili, ma come una qualità da valorizzare»



Millennials, tra il lavoro che c'è e non c'è e la ricerca di libertà

I NATI TRA IL 1980 E 2000 PIÙ COLTI E FLESSIBILI



di Silvia Pasqualotto e Greta Ubbiali

Li hanno definiti in molti modi. Sono la generazione «a metà del guado». Quella degli eterni giovani che hanno imparato a stare «a proprio agio nel disagio». I «precari a vita» che però non si accontentano nella scelta del lavoro. Sono i Millennials, l'ultima generazione nata nel XX secolo con pochi confini e ancora meno certezze. Il popolo dell'Erasmus, cresciuto a pane e MTV e dello smartphone sempre in mano. Uno strumento con cui fanno di tutto, dal comprare la cena al prenotare le vacanze.

Questa generazione, che dovrebbe essere sulla cresta dell'onda della vita, fatica invece a stare sulla tavola da surf. Le aspettative con cui sono cresciuti sono state disattese, spazzate via definitivamente dalla crisi dei mutui subprime del 2008: oggi fanno i conti con un mondo del lavoro instabile, un'occupazione che spesso non corrisponde a ciò che hanno studiato e pochi soldi in tasca. Questo mette in *stand by* anche la vita privata: le coppie che si sposano sono sempre meno e chi mette su famiglia lo fa sempre più tardi.

A raccontare le contraddizioni e i crucci di questa generazione sono i numeri delle statistiche e delle ricerche economiche. In un Paese in cui l'occupazione - soprattutto quella di qualità - stenta a risalire, quella dei Millennials è la generazione più ai margini. Secondo l'ultimo rapporto annuale Istat nel 2017 gli occu-

I Millennials, nati tra il 1980 e il 2000, sono la generazione «a metà del guado», quella degli eterni giovani che hanno imparato a stare «a proprio agio nel disagio», i «precari a vita» che però non si accontentano nella scelta del lavoro

pati nella fascia tra i 15 e i 34 anni sono aumentati appena dello 0,9 per cento. Con il risultato che tra chi ha tra i 15 e i 24 anni oltre il 30% non ha un lavoro e nella fascia d'età 25-34 anni il tasso di disoccupazione è pari al 16% per cento. Troppi, decisamente troppi rispetto ad appena 10 anni fa quando gli occupati nella fascia 25-34 anni erano 5,6 milioni (una cifra che oggi è diminuita di 1,4 milioni di unità) e, soprattutto, erano inseriti in un mondo del lavoro più dinamico e accogliente. Secondo un sondaggio condotto tra circa 10.300 giovani tra i 16 e i 30 anni di 28 Stati membri dell'Unione europea, più della metà (57%) ha dichiarato di sentirsi marginalizzata ed esclusa dalla vita economico-sociale del proprio Paese a causa degli effetti della crisi del 2008. In Italia la percentuale di chi vive questo disagio sale al 78% (+21 punti percentuali rispetto alla media Ue).

Si tratta di un triste primato che si accompagna a un altro record italiano tut-

t'altro che positivo: il numero dei Neet. Il nostro Paese, nonostante un leggero miglioramento, si è infatti confermato anche quest'anno maglia nera con 2,2 milioni di giovani tra i 15 e i 29 anni non occupati e non in formazione. L'ultima rilevazione Eurostat ha, infatti, messo il nostro Paese in testa alla classifica di quelli con il maggior numero di Neets. Nel 2017 erano il 25,7% dei giovani e delle giovani italiani, contro una media europea del 14,3%. Tra i più penalizzati ci sono le giovani e i giovani del Sud Italia dove possono essere definiti Neet più del 34% di loro. Si tratta di un valore più che doppio rispetto al Nord (16,7%) e comunque

Vittime del fenomeno definito dagli esperti «sottoutilizzo del capitale umano disponibile» o sovraistruzione: nel concreto la situazione di chi si trova a svolgere una mansione che non richiede o non corrisponde al suo titolo di studio

distanziato dal Centro dove la percentuale di chi non studia e non lavora sfiora però il 20%.

Lasciati da parte i Neet, in generale questa fascia d'età fatica più delle precedenti sia a trovare un posto di lavoro sia a ottenerne uno in linea con i propri studi. Si tratta del fenomeno definito dagli esperti «sottoutilizzo del capitale umano disponibile» o sovraistruzione. Nel concreto si tratta della situazione che vive chi si trova a svolgere una mansione che non richiede o non corrisponde al titolo di studio conseguito. Secondo l'Istat nel 2016 il fenomeno interessava il 38,5% dei diplomati e laureati di età compresa tra i 15 e i 34 anni. Circa 1,5 milioni di giovani - quattro diplomati e tre laureati su dieci - in questa fascia d'età dichiarano infatti che «per svolgere adeguatamente il proprio lavoro sarebbe sufficiente un livello di istruzione più basso rispetto a quello posseduto». Il numero di sovraistruiti è maggiore tra i laureati nelle aree disciplinari umanistiche e quelle socio-economiche e giuridiche e tra i lavoratori part time. Per chi vive questa situazione significa ridotti guadagni, inferiori opportunità di carriera, minore interesse per il lavoro svolto e, più in generale, minore soddisfazione lavorativa.

Sovraistruiti, poco occupati e, quando il lavoro c'è, obbligati a contratti che, nella maggior parte dei casi, offrono poche o nulle garanzie. Potrebbe essere riassunto così il mondo del lavoro visto dai Millennials. Per primi hanno sperimentato sulla propria pelle la trasformazione del mondo del lavoro, passato nel giro di pochi anni da un sistema che offriva tutele e ricorreva solo in casi eccezionali a contratti «a termine», a uno in cui invece l'instabilità si è fatta regola. I giovani uomini e donne di questa generazione devono, infatti, sempre più spesso

accontentarsi di contratti a tempo determinato, lavori a chiamata e assunzioni part time. Uno spaccato della trasformazione che sta investendo il mondo del lavoro dei giovani lo dà Inps, fotografando l'andamento opposto fra contratti stabili e a termine nella fascia 25-29 anni. I primi, quelli a tempo indeterminato, sono passati da 301.435 nel 2015 a 152.486 nel 2017. Di contro, nello stesso periodo, quelli a tempo determinato sono cresciuti da 586.954 a 821.882. Per quanto riguarda il lavoro part time involontario, dei 2,6 milioni di occupati che hanno accettato un contratto con orario ridotto pur cercando un lavoro a tempo pieno, 890mila hanno tra i 15 e i 34 anni. Per non parlare degli estremi in cui si lavora a chiamata per pochi euro, il proprio datore di lavoro è un algoritmo e si rischia di essere licenziati via messaggio.

Eppure c'è anche chi da questo mondo del lavoro senza certezze cerca di prenderne il meglio. Sono gli "zainocrati", per usare un termine coniato da Leonardo Previ, docente di Gestione delle risorse umane alla Cattolica di Milano. Sono lavoratori che cercano di accordare il loro desiderio di indipendenza con le richieste del mondo del lavoro.

È una condizione che ben si sposa con quella dei Millennials che, si potrebbe dire, sono cresciuti zainocrati. È stato ripetuto loro che «ormai bisogna essere flessibili» combinato al grande classico «il posto fisso di una volta non esiste più» e quindi hanno cercato di trovare il lato positivo della questione: la libertà.

Per primi hanno sperimentato la trasformazione del mondo del lavoro, passato nel giro di pochi anni da un sistema che offriva tutele e ricorreva solo in casi eccezionali a contratti "a termine", a uno in cui invece l'instabilità si è fatta regola

Fino a una generazione fa lavorare significava inserirsi in una certa continuità, ambire a determinati scatti di carriera, immaginare un sempre maggiore potere d'acquisto e una casa di proprietà. Oggi la nuova misura del successo è l'indipendenza: orari flessibili, inventarsi un lavoro, poter scegliere dove svolgerlo. Prospettive molto più attraenti del mitico «posto fisso» con orari rigorosi e le otto ore da passare in ufficio ogni giorno.

La società che ti incoraggiava a comprare casa, mettere su famiglia presto e lavorare per la stessa azienda per 30 anni oggi non esiste più. Questo ha da un lato dato ai giovani priorità e aspettative diverse rispetto alle generazioni precedenti, dall'altro favorito nuovi modelli di consumo. Perché mentre l'economia dava segnali negativi, la tecnologia faceva passi da gigante. Allergici (o impossibili

bilitati) a comprare beni costosi, oggi i giovani trovano risposte ai propri bisogni quotidiani in un sistema economico costruito attorno al concetto di «condivisione». Basti pensare che il 17% della popolazione internet italiana tra i 20 e i 34 anni fa parte della community di BlaBlacar: una piattaforma web di car pooling che opera in 22 Paesi, Italia compresa. Questo servizio, e tutte le piattaforme di sharing economy, non hanno reinventato “cosa” consumiamo, ma il “come”.

Va da sé che andare a vivere da soli diventa un lusso, se non proprio un miracolo. I Millennials sono la generazione dei coinquilini forzati. Le stime dicono che

Gli “zainocrati”, termine coniato da Leonardo Previ docente di Gestione delle risorse umane alla Cattolica di Milano, sono lavoratori che cercano di accordare il loro desiderio di indipendenza con le richieste del mondo del lavoro

nelle grandi città per andare ad abitare da soli servirebbe uno stipendio di circa due mila euro. Così per risparmiare si preferisce affittare una stanza e vivere con altre persone, oppure rimanere ad oltranza con mamma e papà. Secondo gli ultimi dati Eurostat il 65,8% di chi ha tra i 18 e i 34 anni abita con i genitori, contro il 48% della media europea. La precarietà non invoglia a lasciare un tetto sicuro ma è anche vero che in Italia si è sempre rimasti con i genitori finché non ci si sposava o si creava la propria famiglia per tradizione tanto che in Italia il dato degli under 35 in casa di mamma e papà ha sempre oscillato intorno al 60%. Oggi è plausibile pensare che le condizioni economiche abbiano spostato un po' più in là i tipici traguardi della vita adulta, come il primo figlio o il matrimonio.

E se la casa dei genitori diventa stretta e un lavoro non si trova, i Millennials italiani volano all'estero. Secondo l'Ocse, la Penisola è ottava nella graduatoria mondiale dei Paesi di provenienza di nuovi immigrati e il fenomeno dopo la crisi economica iniziata nel 2008 ha mostrato un trend di costante crescita. A emigrare sono sempre più persone giovani con un livello di istruzione superiore: il 34,8% con il diploma e il 30% con la laurea. Per il nostro Paese si tratta di una doppia perdita, umana ma anche economica: ogni italiano che emigra rappresenta un investimento per la collettività pari a 90 mila euro se diplomato, 170 mila laureato, 228 mila quando a partire è un dottore di ricerca.

La prolungata precarietà lavorativa ha come conseguenza uno spostamento in avanti di tutte le tappe della vita. Oggi a un ragazzo di 20 anni ne servono altri 18 per diventare adulto e costruirsi una vita autonoma. Con i capelli bianchi inizierebbero a spuntare anche le prime sicurezze. Andrà peggio nel 2030 quando

lo stesso ragazzo ventenne di anni ne impiegherà addirittura 28.

A subire più degli altri questa situazione sono le donne. Dal 2014 a oggi l'Italia è a livello europeo uno dei Paesi che fa peggio dal punto di vista del tasso di occupazione femminile. Questo infatti oscilla da 4 anni intorno al 46,8%, contro una media europea del 59,6%. Peggio di noi fa solo la Grecia con il 41,1 per cento.

A penalizzare ulteriormente la componente femminile di questa generazione sono inoltre problemi culturali con cui il nostro Paese stenta ancora a fare i conti. È questo il caso dei lavori di cura e delle faccende domestiche: un impegno ancora a carico esclusivo della componente femminile della società. Questa cattiva distribuzione dei compiti, che persiste nonostante con il passare delle generazioni siano cambiati molti altri usi e i costumi, penalizza le donne nei percorsi di carriera e, nei casi più estremi, le tiene ai margini del mondo del lavoro. Secondo le statistiche il 75,1% dei lavori domestici viene ancora oggi svolto dalle donne. Eppure a differenza delle proprie nonne o madri le Millennials sono la generazione che ha studiato di più. Tra le donne di questa generazione si registra, infatti, un livello d'istruzione più alto di quello degli uomini: il 63% ha almeno un titolo superiore (contro il 58,8% degli uomini) e il 21,5% ha una laurea (contro il 15,8% degli uomini).

Così, in questo funambolico percorso tra lavoro che non c'è – o che non è come lo vorresti – e lo stesso carico di lavoro domestico delle proprie madri, le giovani

Allergici (o impossibilitati) a comprare beni costosi, oggi i giovani trovano risposte ai propri bisogni quotidiani in un sistema economico costruito attorno al concetto di «condivisione» di beni e servizi

Millennials hanno finito per essere quelle che non fanno figli. Istat stima che nel 2017 ci siano state 464 mila nascite: un nuovo minimo storico. Una situazione dovuta al fatto che chi è in età per fare figli non può spesso permettersi di farli visto che manca la possibilità di programmare sulla lunga distanza. L'età media di una donna al parto oggi è arrivata a 31,8 anni. Quasi tre anni in più rispetto al 1995 e tra le più alte in Europa. L'aumento dell'età è legato a diversi fattori tra cui la diminuzione dei matrimoni, un livello sempre più alto di scolarizzazione e l'incertezza – se non proprio paura – per il futuro. La maggior parte delle donne Millennials si troverà nella condizione economica per creare una famiglia quando ormai sarà troppo tardi. Cambia il mondo del lavoro ma se una cosa non è cambiata è il ciclo della fertilità.



Un nuovo modo di essere freelance



di Federica Ginesu

Sognava di fare la pilota di aerei, è diventata invece imprenditrice. «Ho esaudito in un altro modo quel desiderio che avevo da bambina. Volevo viaggiare e avere la libertà di muovermi nel mondo. Ho pensato così la mia startup. Me la sono cucita addosso. Flessibile, senza confini e capace di creare opportunità» dice Emma Perrotta, classe 1982, origini calabresi, laurea in architettura, ha poi scelto nella sua vita di occuparsi di marketing digitale per grandi aziende internazionali. Spirito gitano, ora abita

a Londra, una delle capitali mondiali delle startup. Fulminata dall'esperienza dello smart working, la filosofia aziendale che sta rivoluzionando le modalità e i luoghi di lavoro, Perrotta ha deciso di provare ad estenderla al mondo dei freelance.

A gennaio del 2018 ha lanciato la startup Bekudo con sede a Londra, di cui è ceo e co-founder insieme alla moglie e socia Virginia Fiume, freelance di lungo corso nel campo dell'editoria. Bekudo è un nuovo modo di connettere i freelance alle aziende. Una grande rete globale di oltre 380 professionisti altamente qualificati e selezionati che generano esperienze in cui si combinano arte, design, tecnologia, ricerca e strategie di business.

L'idea è arrivata mentre Perrotta era su un volo che da Tenerife la stava portando a Milano. «Mi sono chiesta perché non esistesse un modo per persone come me di poter offrire alle aziende le proprie competenze scegliendo ogni giorno il progetto su cui lavorare senza essere legate a lungo termine». Un'intuizione da trasformare in impresa innovativa che incontra le esigenze del mercato del lavoro e i suoi continui mutamenti. Il numero di freelance richiesti dalle aziende è infatti sempre più alto. «In Europa ci sono attualmente 14 milioni di freelance, il 68% delle aziende nel Regno Unito lavora con i liberi professionisti ed è previsto un incremento per i prossimi cinque anni del 58%» afferma Perrotta, che spiega: «Noi creiamo quello che si dice il match perfetto. Troviamo il professionista o il team di professionisti con le caratteristiche migliori per quell'azienda e per il suo progetto».

Non è tutto. Perché Bekudo porta nel mondo dell'innovazione una visione libera da pregiudizi e discriminazioni che premia il talento: «Fino a quando l'azienda non dice sì alla nostra proposta, non potrà sapere il genere e l'età della persona scelta. Aiutiamo così le imprese a includere il valore della diversità perché nel lavoro deve contare solo il merito senza alcuna limitazione». Il mondo del lavoro sta cambiando in maniera sempre più veloce, anche per quel che riguarda la *diversity*, e Bekudo è più che una risposta a queste evoluzioni, è una dichiarazione di intenti contenuta già nel suo nome. Acronimo del verbo essere inglese "be" e del termine albanese "kudo" che significa ovunque, rispecchia l'essenza della sua cofondatrice.

La creatura di Emma è proprio come lei. Competente, vorace di esperienze, cittadina del mondo. Non c'è solo precariato. È un nuovo modo di essere freelance. Ridisegnando il presente per essere già nel futuro.



FOTO DI LUCA MAZZOCCO

«Il mercato del lavoro è il mondo, non è fuga di cervelli ma circolarità»

SARA CABITZA, INGEGNERA FORMULA 1



di Federica Ginesu

Nome: Sara Cabitza

Classe: 1982

Titolo di studio: Ingegneria meccanica e dottorato Ingegneria aeronautica

Professione: ingegnere aerodinamica di un team di Formula 1

Caratteristiche: caparbia, ambiziosa, entusiasta

«In Formula 1 non basta solo un forte bagaglio di conoscenze tecniche. Ci vogliono personalità, determinazione e molta grinta. Bisogna mettersi in gioco continuamente, non accontentarsi mai e riuscire a sopportare i momenti di stress. Perché i ritmi sono elevatissimi e non ti puoi permettere di smarrire la concentrazione o perdere le staffe». Sara Cabitza ha gli occhi color velluto che si illu-



«Siamo nati negli anni '80, un periodo aureo dove tutto sembrava possibile. Non ci preoccupava il futuro. Poi invece ci siamo ritrovati di punto in bianco con delle condizioni che avevano cambiato verso drammaticamente»

minano di passione quando parla del suo lavoro. Racconta di un mondo super competitivo in cui la velocità sbrana l'asfalto. Il Circus iridato dei motori che genera creature a quattro ruote ad alto tasso di tecnologia e innovazione digitale.

Ingegnere meccanica, Cabitza, che si definisce una donna caparbia, ambiziosa ed entusiasta, lavora nel team da corsa della Renault. È una delle poche donne al mondo a ricoprire questo ruolo in un ambito occupazionale che è dominato ancora dalla presenza maschile. Da bambina sognava di diventare un'astronauta, ma già alle scuole medie aveva ben chiaro il suo futuro: studiare ingegneria. «Forse perché mio padre è ingegnere. Mi ha sempre incoraggiata a progettare. Insieme costruivamo modellini di aerei. L'odore della miscela che usavamo per far volare le nostre creazioni è il profumo della mia infanzia» ricorda. Ed è sempre il padre a instillarle la passione per la Formula 1.

Cresce con un mito, Adrian Newey. L'ingegnere aerodinamico dei record, il progettista più vittorioso della storia con 9 titoli mondiali conquistati dalle macchine da lui ideate. «Ai miei compagni di scuola - ricorda - dicevo che avrei progettato come lui la macchina più veloce del campionato». Un sogno tenuto ben



«I Millennials hanno una grande abilità di cui forse si rendono poco conto, sono come dei “bilingue”: sano parlare con il passato e trasformare quelle informazioni nel futuro che sta arrivando»

stretto e coltivato nutrendolo di lucida tenacia e coriacea determinazione. «I sogni hanno animato la mia giovinezza e quella della mia generazione. Siamo nati negli anni '80, un periodo aureo dove tutto sembrava possibile. Non ci preoccupava il futuro. Poi invece ci siamo ritrovati di punto in bianco con delle condizioni che avevano cambiato verso drammaticamente. E molti di quei sogni si sono spenti, oscurati da prospettive inclinate al ribasso, da promesse disattese. Quelle che ci aveva fatto la generazione precedente». A Sara non piace la parola pessimismo. Non ha mai pensato di non farcela. Capisce però presto che per realizzare il suo sogno dovrà lottare e sfoderare una forza di resistenza che non ammette la resa.

Si iscrive alla facoltà di Ingegneria Meccanica a Cagliari. Su 116 studentile donne sono solo sei. Durante il dottorato in aerodinamica che frequenta dopo la laurea all'Imperial College di Londra, una delle università più prestigiose del mondo, la situazione è analoga. Su 50 studenti, le studentesse sono tre. Nonostante la presenza femminile sia in aumento, il disequilibrio permane tutt'oggi a livello europeo. In Italia le laureate in ingegneria si fermano al 30%, una percentuale che si abbassa drasticamente nel settore auto. Sono meno del 10 per cento. «È un problema culturale - dice senza mezzi termini Sara - dipende da quello che è scientificamente descritto come la minaccia dello stereotipo. Si alimenta con la paura che hanno le ragazze di confermare i pregiudizi negativi, la scarsa autostima come il non sarò abbastanza brava e l'assenza di modelli femminili». Un circolo vizioso che spetta alle nuove generazioni spezzare definitivamente. È questa una delle sfide del futuro. Incrementare la presenza femminile nel campo delle scienze. «Non è solo una questione di genere, parliamone in termine di equità e valorizzazione del talento» afferma decisa.

Cabitza, nata a Gonnosfanadiga, piccolo centro del Sud Sardegna, dopo la laurea decide di lasciare l'Italia. Direzione Inghilterra dove abita da nove anni. Una scelta quasi obbligata che molti Millennials come lei hanno fatto: «Per i nostri genitori è stato tutto molto semplice. Loro avevano il posto fisso, erano immersi nella tradizione. Noi abbiamo assistito impotenti a uno sgretolamento di un mondo che è imploso su se stesso. Ci siamo trovati tra due sponde. Quella del passato sempre più lontana e appassita e quella del futuro su cui alberggiava una nuova era che si avvicinava senza darci il tempo di capire cosa stava succedendo». Una generazione che si è dovuta abituare in fretta a nuove modalità rimanendo stordita da un'evoluzione che aveva cambiato marcia. Non camminava svelta, correva. «Ci hanno chiamati bamboccioni, choosy (schizzinosi) perché chi è più grande di noi non capisce le difficoltà con cui ci siamo andati a confrontare. Una gravissima crisi economica che ha avuto inevitabilmente pesanti ri-



FOTO DI FRANCESCO COGOTTI

percussioni sul mondo del lavoro». Le certezze sono crollate. La stabilità ha cambiato verso. I confini del mondo sono diventati liquidi e flessibili. Il nuovo millennio ha portato la mobilità, le connessioni, il confronto con altri Paesi, altre velocità, nuove culture. «Ci siamo ritrovati in un'Europa senza frontiere in cui potevamo viaggiare liberamente. Bastavano la carta d'identità e pochi soldi in tasca. Quando eravamo teenagers si parlava già di globalizzazione. Noi abbiamo avuto la possibilità di conoscere. Di studiare e vivere in altri Paesi grazie a opportunità come l'Erasmus. Se le speranze in Italia si stavano prosciugando, sapevamo che potevamo provare ad alimentarle in altri luoghi. Abbiamo intuito che poteva essere un vantaggio, ma che ci voleva anche coraggio». Andare via. È forse la scelta più sofferta e difficile. Non è la più facile come erroneamente spesso si dice. Significa allontanarsi dalla propria famiglia, dire addio al proprio rassicurante microcosmo e sondare l'ignoto. Non avere paura.

«Londra - spiega l'ingegnera - è una città carissima dove devi stare attenta a tutto quello che spendi se vuoi arrivare a fine mese. Ha una cultura diversa, ti devi saper adattare. Ti dà però anche la possibilità di lavorare in un ambiente internazionale. Una cosa che l'Italia non riesce ancora a garantire. Rimane il mio bellissimo Paese dove c'è il cibo più buono del mondo, il sole e le persone sono calorose e ti riempiono d'affetto. Ma è anche un luogo avaro di possibilità che si



vittimizza, si rassegna e cresce molto lentamente».

E su quella che viene chiamata fuga di cervelli dice: «Non so se sia corretto chiamarla proprio così. È più un ricollocamento di abilità. Di giovani che non trovano spazio e lo cercano altrove. Sono cresciuta pensando che il mercato del lavoro sia il mondo. Andarsene non è poi così negativo. Lasciare il proprio Paese ti fa maturare. Sono sicura che, se l'Italia potesse reggere il confronto, arriverebbero "cervelli" da altre parti del mondo e tanti giovani andati via tornerebbero». Il futuro è la circolarità di competenze, la mobilità dei talenti che chiedono però di essere riconosciuti. Sara parla di una compagna di liceo laureata in lettere che all'estero ha prima fatto la commessa e adesso è manager di un negozio.

Lo hanno dimostrato i Millennials. Le opportunità se le vanno a cercare o le creano. Non c'è solo frustrazione. Ma anche la tenacia di cercare altre strade o di seguire con ostinazione i propri sogni fino a farli diventare realtà. Come ha fatto lei. Bisogna essere tenaci, credere in se stessi e non bisogna arrendersi: «Non bisogna fidarsi di quello che ci dicono. C'è in gioco il nostro futuro. Non dobbiamo precluderci strade, dobbiamo aprirci e sperimentare». Ed è un po' quello che Cabitza fa in Formula 1 quando progetta le superfici della monoposto che poi testa in Galleria del Vento. Non sempre i dati sono giusti o le sessioni di lavoro vanno a buon fine. Questo non significa di certo fermarsi davanti agli ostacoli. Vuol dire impegnarsi per superarli.

Il suo sguardo è lungimirante. È quello di una donna che dialoga tutti i giorni con la tecnologia, immersa nel futuro: «I Millennials - dice - hanno una grande abilità di cui forse si rendono poco conto. Sono come dei "bilingue". Sanno confrontarsi con persone che conoscono le modalità di comunicazione del passato e non hanno molta dimestichezza con la tecnologia, allo stesso tempo si rapportano agevolmente con i nativi digitali che considerano il vecchio mondo passato anteriore. I Millennials sono oltre il presente. Non possono trincerarsi nel fatalismo, ma devono interrogarsi in maniera propositiva proprio sull'incertezza che ha reso il loro mondo instabile sfruttandola a loro favore». I cambiamenti del mercato del lavoro sono continui e spiega Sara diventerà sempre più importante sapersi reinventare a partire da competenze di alto livello. Quello che conterà davvero sarà avere le cosiddette *transferable skills*, capacità che sviluppi in un certo campo, ma ti sono utili anche in ambito divers: «Io per esempio - spiega - ho imparato a gestire il tempo e lo stress. Sono qualità che non pensavo di poter avere e sono invece in grado di aprirci nuovi scenari». Ci permetteranno di lasciare per strada la rassegnazione. Ci consentiranno di cambiare lavoro più facilmente. Potremo rinascere e guardare al futuro con una nuova visione. Più libera, aperta e profondamente globale.



«Ci siamo ritrovati in un'Europa senza frontiere in cui viaggiare liberamente. Bastavano la carta d'identità e pochi soldi in tasca. Abbiamo avuto una grande opportunità»



«Sky is the limit» per la Generazione Z aperta, inclusiva, idealista e pragmatica

I NATI DAL 1997 IN POI CAMBIERANNO LE REGOLE



di Elena Delfino e Francesca Devescovi

Su smartphone, pc, notebook o tablet poco importa. La mattina, appena aperti gli occhi, il primo sguardo di Giulia, il nome più scelto per le bambine negli anni Duemila, si poserà molto probabilmente su uno schermo, per il primo buongiorno agli amici via chat o whatsapp. E altrettanto facilmente per una giovane donna della generazione Z la beauty routine avrà inizio con prodotti di brand scelti su Instagram, ispirandosi alle beauty blogger più influenti del momento. Momento che passa veloce come uno scroll. Articoli di bellezza e make-up spesso acquistati in negozio e non solo online, come invece si sarebbe portati a immaginare, dopo aver condiviso immagini e pareri. Sì perché saranno anche nativi digitali, ma l'acquisto "fisico" è, per esempio, una scelta obbligata per le più giovani della generazione Z. Parliamo dei nati dalla metà degli anni novanta fino al 2010. E quindi parliamo anche di tredicenni che fanno shopping nei centri commerciali, che tendenzialmente non possiedono ancora una carta di credito o un conto online. Nel corso di una giornata Giulia accederà ai social più che a internet. Snapchat e Instagram, innanzitutto. Perché le sorelle e i fratelli minori dei Millennial (che qualcuno ha proposto di chiamare anche iGen o Post-Millennial) tra-

La Generazione Z o Centennials (conosciuta anche come iGen, Post-Millennials, o Plurals) comprende i nati dalla seconda metà degli anni novanta fino al 2010. È la generazione dei nativi digitali, coloro che non hanno mai conosciuto l'analogico.

scorrono su internet circa tre ore al giorno: ma ai social network, secondo una indagine Generation Nation, Collaborata, accede ogni giorno il 55,7% delle ragazze, contro il 46,7% dei ragazzi. Instagram, Youtube, Musically sono al primo posto nel gradimento di una generazione sostanzialmente visual. Snapchat, il social dei messaggi che si autodistruggono, ha il pregio di difendere la privacy, aspetto a cui soprattutto le ragazze sono molto attente.

Un mix di pragmatismo e ideali è la cifra della Generazione Z. Vivere nell'era digitale, infatti, ha permesso loro anche di fare un uso consapevole delle tecnologie. E la consapevolezza sembra essere il filo rosso degli under 24. Nella sua giornata di studio, per esempio, è molto probabile che la nostra Giulia legga con gusto un testo di Shakespeare, ma-

gari in lingua originale, ma che allo stesso tempo concentri le proprie forze sulle materie scientifiche, che meglio corrispondono ai suoi obiettivi di lavoro. Non è necessariamente lo studio che deve essere appagante, infatti, perché la scuola diventa sempre più un mezzo per arrivare a un lavoro, quello sì, desiderato o immaginato appassionante, remunerativo, di responsabilità e ricco di valori, che si integri in uno stile di vita equilibrato. Secondo un sondaggio di Skuola.net, su 1500 ragazze tra 11 e 24 anni, la Generazione Z ha come role model soprattutto la

Un mix di pragmatismo e ideali è la cifra della Generazione Z. Vivere nell'era digitale, infatti, ha permesso loro anche di fare un uso consapevole delle tecnologie. E la consapevolezza sembra essere il filo rosso degli under 24

donna che l'ha messa al mondo e nel proprio futuro vede una famiglia, ma senza rinunciare al lavoro. Famiglia che comunque si può mettere in *standby* rimandando la maternità finché non si saranno raggiunti i propri obiettivi di carriera. E non manca chi dichiara che preferisce rimanere single per dedicarsi anima e corpo al lavoro. Quindi, alla canonica domanda «che cosa vuoi fare da grande?» Giulia è disposta a rispondere con una professione che mette in conto un percorso di studi funzionale ma di cui non necessariamente deve essere innamorata. Si spiega così il motivo per cui se da un lato solo tre ragazze su dieci tra le intervistate amano le scienze matematiche (comprese l'informatica e le nuove tecnologie) e le scienze naturali (chimica, biologia, astronomia, ad esempio), quando si parla di futuro lavorativo solo il 22 per cento delle ragazze sogna una professione nel settore artistico, mentre tutte le altre si vedono impegnate soprattutto in settori «tecnici». Tra questi in particolare l'ambito medico-sanitario e la ricerca scientifica, l'area economica, in particolare con specializzazioni nel marketing e nel management. Ancora molto ridotta (solo 6%) è invece la percentuale delle giovani che puntano a una laurea in ingegneria, nonostante sia quella che assicura maggiormente un impiego e guadagni superiori alla media.

Se però si concentra l'analisi sulla effettiva presenza delle ragazze in percorsi di studi che riguardano le materie cosiddette Stem (Science, Technology, Engineering, and Mathematics), i numeri non corrispondono ancora alle ambizioni e alle aspirazioni dichiarate. Le donne nelle

facoltà scientifiche, di ingegneria e statistica sono poche, specialmente se confrontate a quelle umanistiche (psicologia, lingue, lettere, insegnamento). In Italia le laureate nelle facoltà Stem sono solo il 38% e in questo siamo ancora lontani dai traguardi raggiunti negli ultimi anni negli Stati Uniti, dove si è assistito a una ripresa promettente del numero di donne che studiano per conseguire la laurea nelle discipline Stem e in particolare in informatica. L'Università della California, Berkeley, ha quasi raddoppiato il contingente femminile di studenti di informatica tra il 2009 e il 2013, mentre all'Harvey Mudd College, sempre in California, quasi la metà dei laureati in informatica era costituita da donne. E ancora, nel 2015 più di un terzo delle lauree in informatica presso 16 tra college e università degli States è stato conseguito da donne, con un incremento significativo del 18% rispetto al numero di donne che aveva conseguito quel risultato sette anni prima. Quella della presenza femminile nelle discipline Stem è un tema caldo nel nostro Paese, dove il ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (MIUR) ha stanziato un fondo di 3 milioni di euro per favorire l'accesso delle studentesse alle lauree scientifiche. Il decreto firmato a fine dicembre 2007 dalla ministra Valeria Fedeli riguarda sia le risorse disponibili per l'attuazione del Fondo per il sostegno dei giovani (previsto dalla legge

La Generazione Z ha come role model soprattutto la donna che l'ha messa al mondo e nel proprio futuro vede una famiglia, ma senza rinunciare al lavoro. Famiglia, quindi, in standby finché non si saranno raggiunti i propri obiettivi di carriera

170 del 2003) sia quelle per attuare i Piani per l'orientamento previsti dalla legge di bilancio per il 2017. Nel dettaglio, per incentivare le iscrizioni di studentesse, gli atenei potranno prevedere l'esonero parziale o totale dalle tasse o potranno erogare contributi aggiuntivi o altre forme di sostegno agli studi. Non solo: le università riceveranno una quota maggiore di risorse (il 20% in più) per le iscrizioni delle studentesse rispetto a quelle degli studenti in modo da incentivare l'interesse delle ragazze per questi corsi. E il motivo è strettamente legato all'occupazione, perché secondo dati Cedefop, entro il 2020 è previsto che solo nel nostro Paese ci saranno circa 135 mila posti di lavoro vacanti nell'ambito ICT. Insomma, che Giulia guardi con interesse a una professione scien-

tifica ha quindi una sua ben fondata ragione, se vorrà velocizzare il suo ingresso nel mondo del lavoro, avere un contratto stabile e godere di una retribuzione più alta. Tutto sta a vedere se riuscirà a declinare l'intenzione anche nella scelta del percorso di studi.

Al di là del settore verso cui si orientano, le aspettative professionali della Generazione Z sono nel complesso molto diverse da quelle delle generazioni precedenti e rispecchiano anche il forte cambiamento che i percorsi professionali stanno subendo, ma con differenze a seconda

Quando si parla di futuro lavorativo solo il 22 per cento delle ragazze sogna una professione nel settore artistico, mentre tutte le altre si vedono impegnate soprattutto in settori "tecnici" in particolare l'ambito medico-sanitario

delle fasce d'età prese in considerazione. Per le più giovani, la grande azienda, il posto fisso, la carriera verticale non sono più nell'orizzonte delle ambizioni lavorative. Dalla ricerca «Etude BNP Paribas Génération Z» del 2015, emerge che il 47% di questa generazione desidera fondare una propria startup ed è abbastanza indifferente alle grandi organizzazioni. Oltre otto giovani su dieci desiderano un'occupazione che sia divertente, innovativa e varia. I più grandi della Gen Z, invece, quelli che hanno già iniziato a muovere i loro primi passi nel mondo del lavoro hanno invece un'altra visione. Lo studio Accenture Strategy 2017 «University Graduate Employment Study» – condotto in Italia per la prima volta – ha preso in esame 1.001 studenti italiani che si sono laureati nel 2017 e 1.001 studenti che hanno completato il ciclo di studi nel 2015 e 2016, fino a 24 anni di età, per mettere a confronto le percezioni di chi si prepara a entrare nel mercato del lavoro con le esperienze di chi vi si è recentemente inserito. Chi si appresta ad entrare nel mondo del lavoro ritiene che sia una grande organizzazione a far esprimere al meglio il proprio talento a differenza dei più piccoli della Gen Z. Le rose aspettative dei giovani laureati ben presto però si scontrano con una realtà più dura. I dati che fanno riflettere di più sono due: il primo è che il 61% dei laureati del 2015/2016 ha avuto molta difficoltà a trovare un posto di lavoro e soprattutto il lavoro che ha trovato non è in linea con le aspettative e con gli studi intrapresi. In parole semplici, non serviva una laurea o un master per le mansioni che svolgono quindi la frustrazione provata

è di aver investito in formazione tempo, fatica, denaro senza un ritorno immediato. Il secondo è che anche i dati Ocse confermano la stessa fotografia più ampia sul mercato del lavoro: c'è uno «*skill mismatch*» tra competenze acquisite dai lavoratori e le competenze richieste dal lavoro. I sovraqualificati, ovvero le persone che hanno un set di competenze più ampio rispetto al lavoro richiesto, sono il 12% dei lavoratori italiani. Insomma, pare che anche per Giulia resti vero quello che trasversalmente hanno dovuto imparare tutte le generazioni: a fare la differenza possono essere le *soft skill*, prima tra tutte la capacità di adattamento. Ma questa capacità è una delle prime che Giulia ha iniziato a sviluppare vivendo in una società in continuo cambiamento. Unico punto saldo sono i valori etici della società moderna e della politica a cui Giulia e i suoi coetanei credono molto. Giulia appartiene ad una generazione con un senso di equità molto forte, contraria ai conflitti e agli estremismi, preoccupata per i cambiamenti climatici e per le ingiustizie sociali. Quando crescerà sarà molto probabile che partecipi attivamente alle politiche di intervento per rendere il mondo migliore. Giulia è anche una ragazza aperta e inclusiva. È abituata fin dai banchi di scuola ad avere compagni di classe stranieri o italiani di seconda generazione e la sua generazione è in assoluto quello più multietnica che c'è. Questo

La Generazione Z ha un senso di equità molto forte, contraria ai conflitti e agli estremismi, preoccupata per i cambiamenti climatici e per le ingiustizie sociali, oltre ad essere aperta e inclusiva fin dai banchi di scuola

fenomeno porta i ragazzi della sua generazione ad essere più inclusivi anche rispetto ad altre differenze: genere, background, orientamento sessuale e religione. Da una ricerca condotta dalla Varkey Foundation nel 2017 in tutto il mondo, emerge che il 63% dei ragazzi è favorevole ai matrimoni dello stesso sesso, il 64% è tollerante verso religioni diverse dalla propria e l'89% è favorevole all'equità di genere. Insomma, se dovessimo definire Giulia in quattro parole, «*Sky is the limit*» sarebbero quelle più vicine a rappresentare lei e la sua generazione.



Inventeremo noi il lavoro di domani



di Greta Ubbiali

Yasmin El Arbaoui è il volto dell'Italia di oggi. In lei, nata e cresciuta nel nostro Paese, scorre sangue marocchino. «Venerdì cous cous, domenica lasagne» sintetizza scherzando. E aggiunge: «Anche se i miei tratti somatici sono del Marocco, l'Italia è casa mia. Non rinuncierei mai a nessuna delle due metà. Mi mette a disagio chi vorrebbe ingabbiarmi in una o nell'altra categoria».

Classe 1997, Yasmin vive a Crevalcore, in provincia di Bologna. Dopo il

liceo scientifico oggi frequenta la facoltà di Giurisprudenza, sperando un giorno di lavorare nel campo dei diritti umani o del diritto internazionale. Per lei il futuro è ancora tutto da scrivere: si immagina tra 10 anni con un lavoro che le piace ma senza avere ancora identificato con precisione quale. In ambito internazionale e digitale, forse nemmeno più in Italia. Sicuramente con più viaggi alle spalle, la sua grande passione.

Se per ora però i viaggi sono un hobby trascurato per via degli impegni scolastici, Yasmin tra un esame e l'altro si rilassa leggendo i classici della letteratura e allena il suo inglese guardando film in lingua originale e seguendo gli account Twitter di testate giornalistiche inglesi e americane. La speranza è passare il quarto anno di università a studiare al King's College di Londra: «Sostenendo gli esami lì e facendo una tesi su un mio progetto, avrei la possibilità di ottenere una doppia laurea. Per me che amo l'ambito internazionale sarebbe ottimo» spiega con la vivacità di chi guarda lontano.

Yasmin appartiene alla prima generazione nativa digitale, cioè è cresciuta in una società tecnologica e a proprio agio nell'essere sempre in rete. Il web crea opportunità ma nasconde anche qualche insidia per una generazione che Yasmin stessa definisce «confusa». Si chiede: «Siamo o non siamo adulti? fino a 20 anni fa la realtà e il mondo del lavoro erano diversi. È vero che a 18 anni si ottiene il diritto di voto ma senza un'indipendenza economica ci si può dire veramente adulti?».

Così a volte i social network diventano una coperta sotto cui rifugiarsi con il rischio di fare da spettatori alla vita degli altri: «Molti miei coetanei hanno la testa fra le nuvole. La cosa che migliora loro la giornata è vedere l'ultimo post di un'influencer; trovarsi a prendere il caffè e intavolare discussioni sulle dichiarazioni di personaggi che spesso non danno un contributo alla società tale da renderli così importanti per le nostre vite» dice.

Fuori dallo schermo c'è il mondo del lavoro ad attendere i giovani della generazione Z. Un mondo competitivo caratterizzato dal "poco": poco spazio e spesso pochi soldi. Per Yasmin però i timori sono superati dalla speranza: «Stanno nascendo nuovi settori, anche in ambito legale, e grazie al digitale potremo creare noi stessi il lavoro di domani».

Da italiana di seconda generazione spera però in un'Italia più inclusiva: «Vorrei che in futuro si smetta di discriminare un lavoratore in quanto donna o per le sue origini o l'orientamento sessuale ma temo sia ancora un'utopia».



«Abbiamo mille possibilità e troveremo la nostra stabilità»

SOFIA VISCARDI, YOUTUBER E SCRITTRICE



di Silvia Pasqualotto

Nome: Sofia Viscardi

Classe: 1998

Titolo di studio: maturità Liceo scienze umane

Professione: youtuber e scrittrice

Caratteristiche: spontanea, comunicativa, tecnologica

«Proviamo paura per ciò che ci sarà dopo il liceo, ma abbiamo anche voglia di scoprire che cosa ci riserverà il futuro e quanto sarà diverso dal mondo in cui viviamo oggi. Un mondo che tra l'altro è già senza precedenti perché la tecnologia ha cambiato tutto ed è impossibile dire come evolveranno certe innovazioni, quante opportunità ci daranno e con cosa telefo-



«Proviamo paura per ciò che ci sarà dopo il liceo, ma abbiamo anche voglia di scoprire che cosa ci riserverà il futuro e quanto sarà diverso dal mondo in cui viviamo oggi. Un mondo che tra l'altro è già senza precedenti perché la tecnologia ha cambiato tutto

neranno i nostri figli, se con uno smartphone come quello che uso io oggi oppure con uno strumento che ancora non esiste». Quello di Sofia Viscardi è uno sguardo che si apre fiducioso sul mondo con tutta la frenesia e la voglia di vivere di chi al mondo degli adulti guarda ancora come qualcosa di distante. Ma gli occhi di Sofia - 19 anni, gli ultimi 4 vissuti a metà tra la vita normale di un'adolescente e il suo canale Youtube - guardano già al mondo con la consapevolezza di una giovane donna che il potere della tecnologia e le opportunità che questa sa offrire le ha toccate con mano.

Spinta dalla voglia raccontare un po' di sé, ad appena 15 anni Sofia ha iniziato a caricare video su YouTube. Una piattaforma a cui si è avvicinata presentando con ironia racconti di vita quotidiana e situazioni comuni alla maggior parte dei suoi coetanei: «Sono sempre stata molto curiosa - racconta - e ho sempre avuto voglia di comunicare con gli altri. A 15-16 anni guardavo molti video su Youtube e un giorno ho pensato che avrei potuto provarci anche io, passando quindi dalla posizione di spettatrice a quella di protagonista. Così ho iniziato a riprendermi mentre raccontavo la mia quotidianità, le mie esperienze, i miei problemi che poi erano gli



**«Sappiamo
che non
esiste più il
posto fisso e
credo che chi
ha la mia età
sappia vedere
il lato positivo
di tutto ciò. I
ragazzi non
hanno più
paura di
lasciare la
città in cui
sono nati»**

stessi dei miei coetanei che mi seguivano e che si riconoscevano in quello che dicevo». Una ricetta che, quasi senza accorgersene, ha consentito a Sofia di arrivare in poco tempo a quasi 760 mila iscritti al suo canale e a totalizzare migliaia di visualizzazioni. Il suo video «Ricominciamo da qui» è stato, per esempio, uno dei dieci video più visti sulla piattaforma in Italia nel 2016. Eppure Sofia non ricorda il momento in cui è diventata, come la definiscono oggi, «famosa»: «Non c'è stato un giorno in cui i followers sono saliti all'improvviso o in cui mi sono resa conto che qualcosa era cambiato. Sono cresciuta – spiega – dentro questa cosa quasi senza rendermene conto, come se fosse naturale. Perciò non c'è mai stato un momento in cui mi sono fermata per guardarmi dall'esterno e chiedermi come avevo fatto ad arrivare lì».

Eppure che quest'adolescente bionda con i capelli ricci e gli occhi azzurri “lì” ci fosse arrivata davvero, se ne sono accorti in molti. L'hanno notato, oltre che i suoi fan, anche Aldo Cazzullo che l'ha inserita nel libro «I 70 italiani che resteranno» come rappresentante positiva della sua generazione. E se ne è accorto anche il presidente della Repubblica (o chi per lui) che nel 2018 l'ha convocata al Quirinale, insieme ad altri 9 creator tra i 18 e i 25. Lei però, sorridente e indaffarata a chiudere la valigia con cui andrà prima a Roma e poi in Toscana, il suo successo lo spiega così: «Ho cominciato in un periodo in cui Youtube, per lo meno in Italia, era agli inizi e penso di essere una persona molto diretta ed empatica. Ho un modo di raccontare le cose divertente e penso che le persone in me abbiano trovato spontaneità. Io stessa quando cercavo nuovi profili da seguire puntavo a persone vere, che si esprimessero come mi esprimevo io e con cui parlare come avrei fatto con un'amica. Molto merito è però anche del mezzo perché Youtube, a differenza di altri strumenti di comunicazione, prevede un dialogo costante. Lo spettatore infatti non è passivo ma partecipa attivamente e può persino dare indicazioni per orientare e modificare il proprio intrattenimento».

La passione per questo mezzo non le ha impedito però di portare la sua spontaneità anche altrove: prima nella carta stampata e poi nel cinema. «Avevo voglia di sperimentare nuovi mezzi di comunicazione – ricorda – e avevo in mente una storia che avrei voluto raccontare in un libro. Molti mi hanno detto che era strano per una youtuber affidarsi a uno strumento così tradizionale ma per me i libri sono tutt'altro che obsoleti». Da questo desiderio sono nate due pubblicazioni: *Succede* (più di 100.000 copie vendute) e *Abbastanza*, pubblicato a febbraio 2018 in cui Sofia racconta uno dei momenti più memorabili (sia in positivo che in negativo) della vita di ognuno, la maturità. Gli amori, le amicizie, la scuola e il rapporto con i genitori che si ritrovano nei video e nei libri di Sofia sono sbarcati recentemente anche al cinema. Dal suo primo libro è infatti stato tratto un film uscito nell'aprile 2018



FOTO DI PAOLO RAELE

nelle sale e che l'ha tenuta parecchio impegnata, condizionando anche la sua scelta di iscriversi all'università. «Quest'anno – spiega lei stessa – ho deciso di non iscrivermi all'università perché avevo in corso vari progetti e non mi ci sarei dedicata con l'attenzione necessaria. A settembre mi iscriverò al corso di laurea in Filosofia a Milano. Il film è stato un'esperienza fantastica perché mi ha permesso di avvicinarmi a un mondo che non conoscevo e che ho scoperto essere molto bello. Io però non mi sento cambiata, sono sempre la stessa Sofia».

Una ragazza cioè che, nonostante la giovane età, è consapevole di essere nata dalla parte giusta del mondo, in un'epoca che offre alla sua generazione possibilità fino a poco fa impensabili. «Riguardo alla mia generazione – racconta – sono la persona più positiva che puoi trovare. Penso infatti che viviamo in un mondo fortunato e pazzesco in cui abbiamo possibilità incredibili che chi è venuto prima di noi nemmeno poteva immaginare. Internet e i nuovi mezzi di comunicazione ci consentono davvero di metterci in gioco in molti modi e soprattutto di superare molte paure».

Tra le paure più diffuse secondo Sofia Viscardi c'è ad esempio quella del futuro e soprattutto del futuro lavorativo. Un timore che tuttavia secondo lei può essere spazzato via «da nuove idee e concezioni». «Sappiamo – continua – che non esiste più il posto fisso e io credo che oggi chi ha la mia età sappia vedere il lato positivo di



tutto ciò. I ragazzi e le ragazze della mia generazione non hanno più paura di lasciare la città in cui sono cresciuti, di sperimentare cose nuove, siano esse un lavoro o proprio un nuovo stile di vita, magari dall'altra parte del Pianeta».

Dire addio al posto fisso, a una vita già scritta non significa però secondo Sofia Viscardi «rinunciare a qualcosa». «Per noi mettere da parte queste idee o queste aspirazioni non significa accontentarsi o venire a patti con quello che è rimasto. Al contrario noi siamo più contenti così. Io per prima sono felice di sperimentare e di pensare che probabilmente non farò lo stesso lavoro per tutta la vita. Non lo vivo come una rinuncia, anzi. Per me tutto questo significa avere mille possibilità in più e mi pare una cosa bellissima». Talmente bella da andare oltre alle preoccupazioni di adulti e genitori ancora troppo legati, secondo lei, a un concetto tradizionale di «stabilità». «Anche noi la troveremo – precisa Sofia – ma a modo nostro, con regole nostre, consapevoli che molti dei lavori che oggi sono tra i più quotati 10 anni fa non esistevano nemmeno e sono nati proprio grazie a questa tecnologia che molti adulti faticano ancora a capire e ad accettare».

Si tratta di una difficoltà di comprensione che non riguarda solo il modo in cui la generazione di Sofia Viscardi vede il futuro ma anche quello in cui vive il presente, e in particolare il fatto che le conversazioni e i rapporti di chi ha quell'età corrono spesso attraverso dispositivi mobili: «Il fatto che nella mia generazione ci siano dinamiche diverse non significa che siano sbagliate né che i nostri valori di riferimento siano poi così diversi da quelli di chi è venuto prima di noi. Avere molti mezzi di comunicazione per parlarci anche quando non siamo fisicamente insieme – puntualizza – accorcia sicuramente le distanze ma non penalizza l'amore e l'amicizia in quanto valori. Al contrario penso che noi giovani abbiamo moltissimo e che l'esistenza di telefoni, computer, tablet, social media aiuti chi si sente isolato o vive in piccoli paesi a riconoscersi in gruppi e comunità anche se lontane geograficamente da lui». Tecnologie e strumenti di comunicazione aiutano quindi a sperimentare tutti i colori e le sfaccettature di un mondo che per questa generazione sembra non avere più confini. O almeno non quelli a cui siamo stati abituati finora. E se una bussola per muoversi in questo presente che cambia velocemente esiste, secondo Sofia, va sicuramente cercata nella capacità di essere flessibili e nello slancio delle proprie gambe e braccia che devono essere pronte a tuffarsi in ogni nuova avventura. Con questo bagaglio nemmeno le incognite del domani fanno paura e non vedere bene le forme di quello che succederà diventa solo una sfida in più. «L'unica risposta certa che ho alla domanda come mi vedo da grande – confessa – è che mi vedo mamma. Sono nata e cresciuta in una famiglia bellissima e una delle cose che desidero di più è crearne una così a mia volta. Per quanto riguarda invece il lavoro mi piace non saperlo».



«Sono felice di sperimentare e di pensare che non farò lo stesso lavoro per tutta la vita. Non lo vivo come una rinuncia, anzi. Significa avere mille possibilità in più ed è bellissimo»



Quando un dipendente sorride, anche l'azienda sorride.

Scopriilo con il **Programma Welfare Edenred**, nato dall'esperienza di chi è **leader di mercato con Ticket Restaurant Edenred**. **Una forma di retribuzione in beni e servizi** che risponde ai reali bisogni dei collaboratori, con buoni acquisto per lo shopping e per la spesa, **buoni benzina**, fino ad arrivare a un pacchetto più ampio di **benefit legati all'istruzione**, alla **salute**, alla **previdenza**, allo **sport** e a molto altro. E grazie ai vantaggi fiscali introdotti dalla normativa, **l'azienda risparmia e il dipendente ci guadagna**.



PREVIDENZA



SALUTE



ASSISTENZA SOCIALE
E FAMILIARE



FORMAZIONE
E ISTRUZIONE



MOBILITÀ
E TRASPORTO



CULTURA
E TEMPO LIBERO

Programma Welfare Edenred è:

Ticket Restaurant **Edenred**

Ticket Compliments **Edenred**

Ticket Welfare **Edenred**

FlexBenefit **Edenred**

scopri subito di più su **edenred.it/welfare-aziendale**