



# Generazione www *(we win worldwide)*

Quanti sono realmente i talenti italiani sotto i 30 anni? Tanti, tantissimi. Non si arrendono e vogliono vincere in Italia e nel mondo. Definiti anche CreActives rappresentano la prima vera generazione multitasking e multiplayer. Intanto le start up stanno salvando il mondo delle imprese

DI ALESSANDRO ROSSI

**F**orbes ne ha selezionati 100. I cento talenti emergenti sotto i trent'anni divisi in 20 categorie. Ma quanti sono realmente? Mille? 10 mila, 100 mila? Chissà.

Difficile ingabbiare i talenti in una classifica o in un censimento. Però l'Italia non è solo il paese dove risuona il lamento delle classifiche della disoccupazione giovanile, si sente anche la voce di una generazione di leader che hanno trasformato le loro intuizioni o le loro capacità in storie di successo. Francesco Morace, sociologo, docente di social innovation al Politecnico di Milano e ideatore, tra l'altro, del Festival della Crescita, li definisce CreActives, ossia capaci di trasformare la creatività in attività, come dire, in altre epoche, unire la teoria alla pratica. La spiegazione del sociologo è complessa ma efficace: "Per un decennio sono stati l'anima del nucleo dei Linker People, oggi però non è più la connessione a definirne carattere e comportamento, ma l'attitudine creativa, l'innovatività sociale, la convergenza valoriale su alcuni grandi temi universali, come la difesa dell'ambiente e la creatività personale che regala dignità alle persone. La digitalizzazione della loro vita quotidiana è ormai compiuta e completa, e la presa diretta in tempo reale nel mondo delle loro relazioni è ormai quotidiana e pervasiva: sono questi gli ingredienti del nuovo attivismo che li anima. Per questi motivi i CreActives", continua Morace, "rappresentano la prima vera generazione multitasking e multiplayer: al di là di tribù, sottoculture e movimenti ideologici monotematici. Assistono e partecipano all'ascesa di Internet e poi del web: possiamo definirla la prima generazione www, laddove il significato dell'acronimo diventa we win worldwide: sono infatti i primi ragazzi a comprendere fin dall'infanzia l'importanza delle lingue e della trans-culturalità".

"Il mondo sta cambiando e siamo al centro di una trasformazione epocale del modo di lavorare", conferma la società di consulenza PwC. Automazione e Intelligenza artificiale stanno sostituendo il lavoro umano e le aziende cercano sempre di più nelle persone capacità di cambiamento e adattamento. Questi cambiamenti implicano importanti sfide di tipo organizzativo e di gestione delle risorse umane in un momento storico



**Riccardo Donelli**, People & Organisation Partner di PwC

in cui i business leader stanno affrontando rischi e una instabilità politico-sociale senza precedenti.

Le aziende non possono permettersi di non agire e occorre essere preparati. La ricerca Workforce of the Future "The competing forces shaping 2030" condotta da PwC approfondisce come l'ambiente di lavoro potrebbe cambiare nei prossimi dieci anni.

Il rapporto analizza quattro possibili "mondi del lavoro" nel 2030 che nascono dall'incrocio di collettivismo/individualismo da un lato e frammentazione del business/integrazione aziendale dall'altro per dimostrare come possono impattare sul mondo del lavoro: megatrend, intelligenza artificiale, automazione e apprendimento automatico. Le organizzazioni hanno davanti molte scelte riguardo il futuro, cogliere le opportunità tuttavia richiede una attenta pianificazione.



**Alessio Rossi**, imprenditore, presidente Nazionale Giovani Confindustria

Qualsiasi sia il futuro, nell'analisi di PwC ci sono alcuni elementi comuni:

“Non esistono più modelli di previsione lineari, occorre un approccio multiscenario che indaghi le diverse implicazioni sul mondo del lavoro. Occorre ripartire dai valori e valutare gli impatti che la tecnologia avrà sull'organizzazione. Definire i valori della tua azienda immaginando un futuro in cui macchine e esseri umani collaborano e, quindi, diventa importante identificare le competenze chiave per l'organizzazione. È importante coinvolgere gli stakeholder interni ed esterni all'azienda per essere

**“Il mondo sta cambiando e siamo al centro di una trasformazione epocale del modo di lavorare”**

in grado di gestire le loro aspettative e definire insieme il lavoro del futuro. Uscire dai pregiudizi correnti sugli impatti della tecnologia sul lavoro: la tecnologia cambia modello di business e trasforma più che sostituire la forza lavoro nell'attuale modello organizzativo”, continua l'analisi di PwC. “La robotica e l'intelligenza artificiale possono aiutare a ridisegnare il lavoro, aumentare la produttività e la customer experience, a focalizzarsi su attività a valore aggiunto anche utilizzando strumenti di pianificazione della forza lavoro e di analisi predittiva per pianificare i talenti necessari nei diversi scenari futuri. Infine, mettiamo l'essere umano al centro. Valutare bene le competenze che hai e quelle che serviranno in futuro. Rafforzare la capacità di innovazione, promuovere la creatività, l'empatia e la capacità di leadership così come le skill tecnologiche critiche. Talento e capacità manageriali devono essere le preoccupazioni principali per non rischiare di perdere l'occasione di sfruttare al meglio la battaglia per la trasformazione digitale e l'innovazione del proprio settore. Contemporaneamente è cruciale ridisegnare i tradizionali programmi HR e sviluppare nuovi modelli di formazione e sviluppo, nuovi percorsi di carriera e modelli di remunerazione”.

I giovani talenti salveranno il mondo? E chi lo sa. “Per il momento stanno salvando l'impresa in Italia”, dice Alessio Rossi, imprenditore e Presidente nazionale dei Giovani di Confindustria. “Nell'ultimo anno sono state aperte 120mila nuove imprese giovanili, 46mila delle quali nel Mezzogiorno (una su tre) con un saldo positivo, rispetto a quelle chiuse, di 66mila unità. Senza l'apporto dei giovani lo stock complessivo delle imprese avrebbe fatto registrare una perdita di 21mila aziende”.

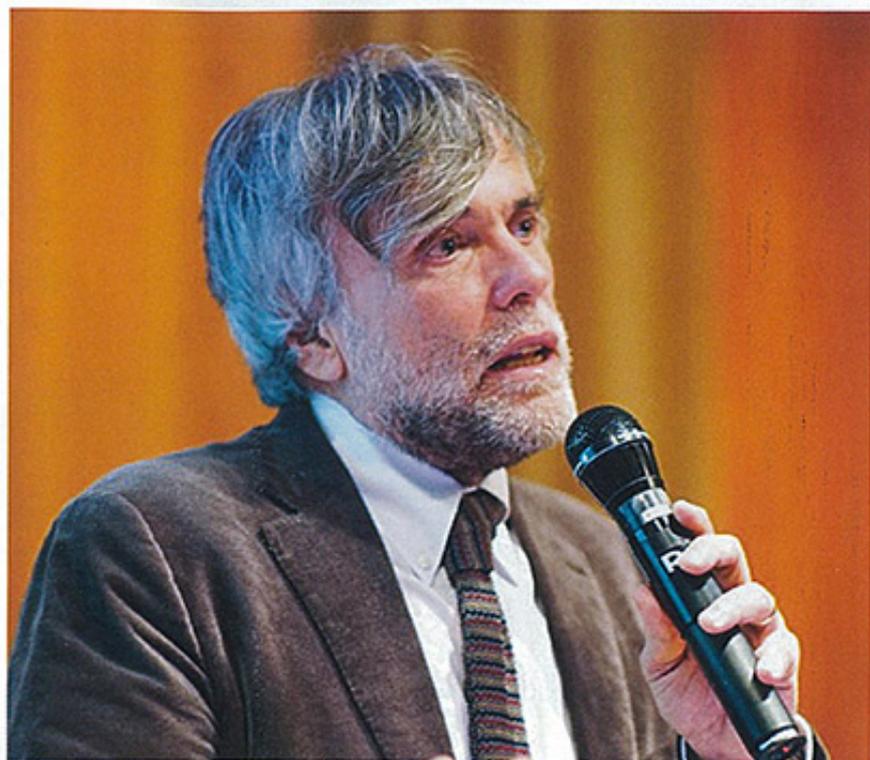
Rossi continua a snocciolare dati che fotografano un'Italia al positivo che molti non s'immaginano nemmeno: “Se possiamo parlare di open innovation, startup adoption e corporate venture capital anche in Italia è proprio grazie all'impegno di tanti imprenditori visionari, che hanno scommesso sull'intero ecosistema innovativo italiano”, sostiene il presidente dei Giovani di Confindustria. “È un ecosistema che comincia a strutturarsi. Prendiamo il fenomeno innovativo per eccellenza: le startup.

Al 30 settembre 2017 erano 7.854 le startup innovative iscritte alla sezione speciale del Registro delle Imprese, con un aumento di 460 unità rispetto alla fine di giugno (+6,2%). Ad oggi, invece, le startup rappresentano lo 0,48% delle oltre 1,6 milioni di società di capitali registrate in Italia con 10.262 addetti per un +9,6% in tre mesi.

A proposito di startup il professor Luciano Canova, PhD in Economia, docente di Economia ed Economia Comportamentale alla Scuola Enrico Mattei, sta scrivendo un libro sulla figura di Galileo Galilei rivisitato in chiave di startupper. "Mi è venuta questa idea", racconta, "perché Galileo, così



**Luciano Canova**, Phd in Economia, docente di Economia ed Economia Comportamentale alla Scuola Enrico Mattei



**Francesco Morace**, docente di Social Innovation al Politecnico di Milano, presidente di Future Concept Lab e ideatore del Festival della Crescita

come grande scienziato, incarna da subito e fino alla fine dei suoi giorni anche l'idea e l'esempio di imprenditore coraggioso e indomito, sempre pronto a mettersi in gioco e, soprattutto, a trovare applicazioni pratiche per le idee che va diffondendo. Sono quasi 7400 le nuove start up, con quasi 250 iscrizioni al mese. Insomma, il panorama è fluido e indica un contesto più dinamico della narrazione magmatica e priva di fiducia con cui, spesso, il nostro paese tende a raccontarsi".

Canova mette anche l'accento su un'Italia non proprio incubatrice omogenea per le aziende giovani. "Milano è il centro nevralgico delle nuove imprese, città con un tessuto socio-economico particolarmente adatto a far germogliare i nuovi talenti: lì si concentra il 60% delle nuove imprese innovative lombarde e il 14% di quelle italiane". Ma lancia un messaggio molto positivo: "Contrariamente a quanto si pensi, le startup italiane mostrano un più basso tasso di fallimento rispetto a quanto avviene nel resto d'Europa e una sofferenza sui prestiti marginale, solo lo 0,9%.

Insomma, non si può dire che i giovani italiani (che sono per lo più i titolari di queste aziende) battano la fiacca o non provino a trovare una propria strada per il successo, esattamente come il Galileo dei primi del Seicento". 