

Nobilita – Programma Panel

RITORNO ALLA FABBRICA - venerdì 23/03 dalle 9.30 alle 11

Marco Bentivogli (Sindacalista CISL), **Stefano Micelli** (Economista, docente UniVE Ca' Foscari), **Eugenia Rossi di Schio** (Docente dipartimento Ingegneria Industriale Università di Bologna), **Massimo Chiriatti** (Client Technical Manager IBM), **Maurizio Mazzieri** (Senior Advisor Toyota Material Handling)

La recente sovraesposizione nei dibattiti italiani del tema *Industry 4.0* ha di fatto rivelato indiscutibili limiti strutturali e culturali del nostro Paese nel tenere il passo. La presa in prestito di modelli produttivi da Paesi ben più *smart* e innovativi dei nostri sotto molteplici aspetti - infrastrutture nazionali, investimenti in ricerca e sviluppo, rete e fibra, scarso dialogo tra aziende e università, per citare i più rilevanti - oltre a mettere l'accento sulla necessaria responsabilizzazione della politica industriale non può prescindere dalla matrice connaturata nelle nostre aziende, fundamentalmente PMI con impianti ancora familiari. Così come il concetto di robotizzazione e digitalizzazione non può prescindere dalla identità manifatturiera italiana: è tempo che mondi distanti tra loro inizino a comunicare. Questioni culturali, quindi, ancor prima che di processo. Introdurre robot non equivale poi in termini astratti e assoluti alla tanto temuta perdita di posti di lavoro. Questi i temi al centro del dibattito nel panel di apertura che vede coinvolti mondo aziendale, universitario e sindacale.

GENERAZIONE FREE-LANCE – venerdì 23/03 dalle 11.30 alle 13

Cristiano Carriero (Autore), **Alberto Maestri** (Curatore collana "Professioni Digitali" per Franco Angeli), **Eleonora Voltolina** (Repubblica degli Stagisti), **Giorgio di Tullio** (Innovation Designer), **Gianni Dragoni** (Autore e giornalista Il Sole 24 Ore)

Sono ormai una forza lavoro anche se le ombre non mancano in termini di inquadramenti su vari livelli. Siamo tutti chiamati ad un ripensamento delle forme del lavoro che, mutuando una terminologia di stampo statunitense, dall'altra parte del mondo chiamano già *reframing*. Dentro il calderone della parola "free-lance" si mescolano di fatto sottotemi differenti come quello dei nuovi mestieri, spesso definiti con terminologie inglesi incomprensibili e altisonanti: ci stiamo raccontando un mondo del lavoro fatto di job title quando invece servirebbe ragionare su competenze. All'interno del panel "Generazione Free-Lance" anche il discusso ma necessario "doppio lavoro" per arrivare a fine mese, la specializzazione settoriale, i miti del lavoro, i regimi fiscali.

NON CHIAMATELE START-UP – venerdì 23/03 dalle 14 alle 15.30

Giovanni de Lisi (CEO Greenrail), **Luca Tomassini** (CEO Vetrya), **Luciano Floridi** (Docente Filosofia e Etica dell'Informazione, Oxford University), **Massimo Cerofolini** (Giornalista Radio1)

L'Italia è una cosa, la Silicon Valley è un'altra. Il modello delle start-up importato passivamente dagli Stati Uniti ha già fatto i conti, tra l'altro pesanti, con un tasso di mortalità elevatissimo nel nostro Paese non solo quanto a durata ma soprattutto quanto a fatturato e ritorno degli investimenti. Il dibattito è sempre più da spostare su parole chiave come scalabilità, esportabilità, sostenibilità, concetto di errore e fallimento (sempre negativo in Italia e sinonimo di referenza, invece, nella cultura americana). Relatori internazionali come Luciano Floridi, Docente di Filosofia ed Etica ad Oxford, e Luca Tomassini, Ceo di Vetrya definita la Google italiana, offriranno lo sguardo di partenza per un dibattito fuori dai luoghi comuni ottimistici sulle start-up ma senza demonizzarne le buone pratiche.

LAVORARE (NON SOLO) PER ESSERE PAGATI? – venerdì 23/03 dalle 16.30 alle 18

Giorgio Meletti (Giornalista Fatto Quotidiano), **Roberto Bin** (Costituzionalista, Docente UniFE), **Vincenzo Moretti** (Sociologo), **Ylenia Curzi** (Ricercatrice di organizzazione presso Università di Modena e Reggio-Fondazione Marco Biagi)

Qual è oggi il senso del denaro, dello stipendio, della retribuzione? Le piramidi e le priorità dei lavoratori si sono quasi rovesciate e poco incide che si tratti di lavoro dipendente o autonomo. Il valore monetario è stato sempre più barattato negli ultimi anni dal concetto di visibilità, con la quale però non si riesce a coprire le spese reali di una vita: con simili logiche si sporca un mercato interno del lavoro facendo passare messaggi svalutanti sulle competenze e sul loro peso. Al tempo stesso, soprattutto i giovani stanno manifestando esigenze diverse rispetto ai loro padri: i benefit di una volta hanno cambiato forma e sostanza così come il proprio concetto di diritto-dovere in ambito professionale. E poi: si impara ancora un mestiere dentro le

aziende? Quanto incide il costo del lavoro? Che rapporto c'è tra stipendi italiani e quelli del resto del mondo industrializzato?

IL WELFARE CHE NON C'È – sabato 24/03 dalle 9.30 alle 11

Alessandra Stasi (HR Manager Barilla), **Giordano Curti** (Direttore Generale Cir Food), **Michele Riccardi** (HR Manager EdenRed), **Andrea Montuschi** (Presidente Great Place to Work)

Ancora troppo poche le aziende italiane che stanno realmente riempiendo di significato la parola *welfare*, termine purtroppo ispirato a logiche di facciata e con scarsa ricaduta di interesse da parte dei lavoratori dipendenti; i dati medi di adesione a progetti interni quali palestre, asili nido, lavanderie e altri servizi non collimano più con la consapevolezza attuale di chi lavora e considera invece benefit in assoluto la flessibilità oraria e la propria gestione del tempo. Opportunità interne come quelle citate rilevano scarsa fruizione perché percepite come imposizione e, non da meno, come tempo ulteriormente speso all'interno degli spazi aziendali. Il lavoro in sé deve essere un bene sociale e non soltanto un diritto e la trasparenza nel rapporto tra azienda e collaboratore ne è ormai un pilastro.

BUONE PRATICHE: SELEZIONE, FORMAZIONE, MERITO E REFERENZE – sabato 24/03 dalle 11.30 alle 13

Alessandro Camilleri (HR Manager Hera), **Mario Sassi** (Direttore CFMT Formazione), **Walter Passerini** (Giornalista La Stampa, Autore), **Luca Vignaga** (HR Manager Marzotto), **Andrea Barchiesi** (CEO Reputation Manager)

Cercare un lavoro è un lavoro, il problema è rimettere al posto giusto i ruoli e le competenze di chi un lavoro lo offre, lo cerca e lo facilita in termini di selezione del personale. Dal 2009 ad oggi la parola "crisi" ha fatto saltare anche una certa identità del mondo del lavoro se osservato nella sua fase originaria, che vuol dire l'incontro tra domanda e offerta. Anche i canali social e digitali hanno avuto un peso rilevante nel rimettere in gioco aspetti quale immagine, reputazione e *personal branding* di aziende e candidati. E poi: è davvero realistico leggere sempre più frequentemente che in Italia non si trovano le competenze o le aziende cavalcano solo il tema per fare marketing di sé? L'alternanza scuola-lavoro che presente e che futuro ha? Infine nel panel verranno sottolineate le sfumature culturali italiane dei termini "referenze" e "meriti" rispetto ai ben più radicati "raccomandazione" e "segnalazione" nelle logiche relazionali tutte italiane.

TERZO SETTORE E B-CORP: IL LAVORO DOVE MENO TE LO ASPETTI – sabato 24/03 dalle 14 alle 15.30

Paolo di Cesare (Co Founder, Nativa), **Vincenzo Castelli** (Presidente Ass. OntheRoad), **Alessandro Bertani** (Vice Presidente Emergency), **Andrea Monti** (Direttore Generale Altromercato), **Alessandro Valera** (Presidente Ashoka), **Roberta Capella** (Direttore Generale SOS Italia)

Cerchiamo il lavoro a volte nei posti sbagliati o, meglio, dove lo abbiamo trovato finora: invece il lavoro si è spostato. Lo confermano le ong e le aziende no-profit, che spesso dichiarano le difficoltà ad essere considerati dall'immaginario pubblico e dai candidati stessi come aziende a tutti gli effetti. Una nuova frontiera è anche la felice emersione delle *Benefit Corporation (B-Corp)*: stato giuridico introdotto già in passato da alcuni stati americani e riconosciuto giuridicamente in Italia dal 1 gennaio 2016, pensato per aziende for-profit che vogliono andare oltre l'obiettivo del profitto e massimizzare il loro impatto positivo verso la società e l'ambiente.

FRAGILITÀ: DA UNDER 30 A OVER 40 – sabato 24/03 dalle 16.30 alle 18

Bruno Anastasia (Osservatorio Veneto Lavoro), **Elisabetta Zanarini** (Fondazione Aldini Valeriani), **Toni Muzi Falconi** (Past President FERPI, Methodos), **Fabio Franzin** (Poeta e operaio)

Vedremo crescere nei prossimi mesi l'utilizzo dell'aggettivo "fragile" accanto alla parola lavoro nei dibattiti nazionali. La fragilità è una condizione costante di molti suoi aspetti se si pensa alla questione del difficile inserimento per gli under 30 - difficoltà legate ad esempio a scarso ricambio generazionale, costo del lavoro pesante per le aziende, rendite di posizione dei più anziani, scarsa flessibilità reale del mercato - e del quasi impossibile reinserimento per gli over 40 costretti ad uscire dai giochi. Fragili anche gli equilibri tra figure junior inesperte che costano poco e senior con larga esperienza con un peso contrattuale diverso, così come tra carriere e vocazioni, tra cultura digitale dei primi e analfabetismo digitale medio dei secondi o tra giovani e anziani in compresenza all'interno di una stessa azienda. Affiancare poli così estremi sarebbe la soluzione più ragionevole ma le resistenze culturali sono ancora forti.