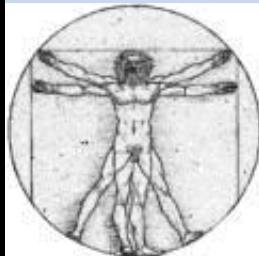


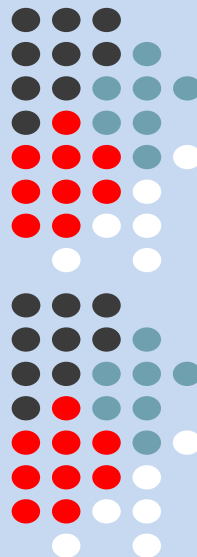
**FORMAZIONE
ALTERNANZA
SCUOLA – LAVORO**



ISIS “EDITH STEIN”

**TAVOLA ROTONDA
“DIVENTO
IMPRENDITORE DI ME
STESSO”**

*Intervengono:
Monica Neri
Alfredo Lovati
Laura Vedani
Fliana Minelli*



GAVIRATE, 7 MAGGIO 2016

ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO

TAVOLA ROTONDA: “DIVENTO IMPRENDITORE DI ME STESSO”

Istituto Statale di Istruzione Superiore “Edith Stein”

classi terze Liceo Scientifico

Gavirate, 7 maggio 2016

1. Presentazione

Il percorso di alternanza scuola-lavoro ha proposto un incontro a scuola il giorno 7 maggio 2016, al quale hanno partecipato gli alunni delle classi terze del Liceo Scientifico. I quattro relatori hanno testimoniato la loro esperienza nel mondo del lavoro, affrontando varie questioni, tra cui la difficoltà di creare una propria azienda o un proprio marchio, distinguendosi dagli altri. Si è parlato anche della necessità di scoprire e far crescere le proprie competenze, in un mondo lavorativo dove il posto fisso non è più garantito e forse neppure cercato, ma hanno grande spazio il bisogno di

cambiamento e di valorizzazione personale.

L'incontro ha visto la partecipazione di Alfredo Lovati (presidente di *Beta 80 group, digital transformation*) ed Eliana Minelli (docente della LIUC di Castellanza), che hanno alle spalle anni di esperienza, e due giovani imprenditrici emergenti: Monica Neri (creatrice del marchio *Legù*) e Laura Vedani (creatrice del marchio *Margot*).

2. Intervento di Monica Neri

“Buongiorno a tutti e vi ringrazio per avermi invitata. Ho notato i progetti presentati dai ragazzi e vorrei partire proprio dallo schema riguardante le fasi della creazione di un progetto, cioè visualizzare, idealizzare, selezionare, focalizzare, ricercare e fare, perché posso dire che è stato così anche nel mio percorso.

Ho frequentato la scuola alberghiera di Varese. Ho conseguito due lauree, specializzandomi in nutrizione e poi in economia del sistema agro-alimentare. Vi spiego meglio come si è sviluppato questo progetto.

Legù, la mia azienda, con il motto “non è pasta”, nasce da un’esigenza personale: un anno fa, con l’arrivo di mia figlia, mi è stato diagnosticato il diabete gestazionale ed è dunque nata la necessità di introdurre meno carboidrati nella mia alimentazione. L’Università di Piacenza stava cercando un modo per rendere pastificabile la farina di legumi e quindi questo ci ha aiutato a capire quale procedimento usare per poi migliorarlo e farlo nostro. I miei studi a livello nutrizionale ci hanno permesso di trovare poi la miscela ideale per esaltare le proteine vegetali; quindi, con i vari legumi, abbiamo fatto

una miscela che permette proprio di ridurre i carboidrati e assicurare più proteine vegetali possibili.

In azienda facciamo un controllo molto importante di quella che è la materia prima, analizziamo le farine, tanto che sono tranquilla anche nel dare i nostri prodotti anche a mia figlia. E' una pasta adatta anche a vegani, celiaci, diabetici e sportivi, perché abbiamo cercato di bilanciare la ricetta in modo perfetto per tutti. Ci sono tre farine di legumi: ceci, piselli, fagioli e non vengono aggiunti burro, latte, olio e addensanti; facciamo un'esclusione e una trafila al bronzo, che rende quindi più porosa la pasta. Produciamo quattro formati: gigli, fusilli, paccheri e tagliatelle.

Per la preparazione, questa pasta ha bisogno di fuoco basso e un filo di olio extra vergine di oliva, come le migliori paste artigianali; non ha bisogno del sale perché è già molto saporita. Appena bolle l'acqua, si butta la pasta, dopo il primo minuto si spegne e gli ultimi due minuti si lasciano passare a fiamma spenta. Si abbina molto bene col pesce, con le verdure, con i formaggi e i pomodorini freschi.

La nostra start up si basa su un'idea che nasce sia da un'esigenza personale, sia da una ricerca di mercato. Abbiamo

individuato la necessità di introdurre nella nostra dieta i legumi, che fanno parte della dieta mediterranea, una delle diete riconosciute da parte dell'Unesco proprio per i suoi benefici.

Alla domanda: “Come sei riuscita ad avviare la tua impresa?”, rispondo segnalando che le vicende che ho vissuto e le considerazioni di cui vi ho parlato ci hanno convinti a fare un grosso investimento. Devo per la verità dire che la banca a cui ci siamo rivolti ha concesso il prestito solo grazie alle garanzie date dai miei genitori. Ci tengo a sottolineare che non è stato facile; ero poi consapevole della dose di rischio che mi assumevo, e che certamente il coraggio dei giovani ha bisogno di un supporto concreto. Per me rischiare è stata una scelta vincente”.

3. Intervento di Eliana Minelli

“ Ciao a tutti. Sono Eliana Minelli e sono professore associato di organizzazione del lavoro e delle risorse umane all'università LIUC di Castellanza. Mi piace tantissimo lavorare con i ragazzi. Io una volta facevo la bancaria, giusto per parlare di posto di lavoro; ma il mio amore era un altro: era stare con i

ragazzi, non c'era niente da fare. Così, a un certo punto, all'epoca in cui era abbastanza normale il “posto fisso”, ed ero molto giovane perché avevo ventisei anni, già con due bambini, una laurea e quant'altro, ho dato le dimissioni e mi sono lanciata in un'avventura in un certo senso imprenditoriale, perché mi sono voluta ricostruire completamente. Ho ricominciato a studiare e ho fatto tantissime cose: ho vinto borse di studio, sono stata all'estero e poi con un concorso sono diventata professore universitario.

Ho rincorso un sogno. Eppure io avevo un posto fisso, ed era pure ben pagato: posso garantire che ero pagata meglio che adesso. Il mio sogno però era un altro, sapevo che sarei stata felice in un altro modo: con la mia famiglia, e con un lavoro che mi mettesse in relazione con i ragazzi, con i giovani, ma soprattutto anche con la ricerca, perché per me le due cose sono quasi inscindibili.

Ho deciso di parlare insieme a voi questa mattina del posto di lavoro. Io ho preparato questa presentazione, che però non è in “one way”, cioè noi la facciamo bidirezionale. Quindi la presentazione la costruiamo insieme. Ci state? Io vi farò delle domande e voi risponderete dal posto. E alla fine

elaboreremo determinati concetti.

Allora, prima di tutto, la domanda che ci facciamo è: “Dov'è il mio posto?”. Non adesso, in questo momento, visto che siete a scuola, “lavorate” a scuola; anche questo è un lavoro. Ma dov'è il mio posto nel futuro? Perché una volta si partiva dall'idea che uno avrebbe fatto un po' di scuola, poi avrebbe trovato un posto di lavoro, possibilmente un posto sicuro fino alla fine della propria carriera: ma oggi non è più così. Quando ho raccontato a mia mamma che con due bambini piccoli, appena nati, avevo dato le dimissioni dalla banca, vi posso garantire che mia mamma ha vestito il lutto per sei mesi, dicendomi che non avrei mai più trovato un posto nella mia vita e che probabilmente mi sarei trovata a vivere sotto i ponti. Niente di più falso. Ho scommesso su me stessa come ha fatto Monica prima: sono queste le scommesse che rendono felici le persone, ricordatevelo.

Cos'è il lavoro? Ditemelo voi. Come lo pensate il lavoro? Ditemi delle parole che associate al lavoro, forza! Impegno, benissimo! Dedizione. Attenzione! Fatica! Metteteci qualcosa di più bello. Collaborazione, perfetto! Felicità, bellissimo! Cosa ho fatto io? Ho mollato il posto fisso in banca

per la mia... passione! Quindi noi possiamo intendere il lavoro in tutti questi modi. Ma alla fine qual è lo scopo del lavoro? Solo soldi? Beh, allora non vale la pena andare a studiare. Ditemi qualcos'altro. Bene, realizzazione personale. C'è crescita. Crescere e, diciamo investire in sé stessi, visto nel senso di costruire competenze. Quindi, come vedete, i lavori possono declinarsi in modo diverso.

Non è sempre così bello. Qui nelle slides ho messo un po' di immagini: il cartolaio, il cuoco, il muratore... guardate quei ragazzi che fanno street dance. Quei ragazzi hanno fatto un lavoro che è anche un'arte. Sono dei ragazzi che hanno delle qualità, e loro vivono di questo; nelle città americane spesso se ne trovano, e sono veramente bravissimi. Quindi possiamo dire che c'è una gamma di professioni e di attività, tra cui anche quella del medico, dell'infermiere e quant'altro, che è la più varia che si possa immaginare, e certamente il lavoro serve per sostentarsi, per guadagnare mezzi economici per poter vivere, ma dobbiamo sempre intenderlo come un mezzo per costruire le competenze, costruire le persone, costruire anche la propria identità. Non entro nel dettaglio, però sto facendo degli studi anche su come il lavoro costruisce

l'identità delle persone. Costituire l'identità delle persone significa appunto costituire anche l'identità di una società.

Adesso vi lancio un po' di provocazioni intellettuali, che non intendo certamente approfondire. Questa è un'immagine di un posto di lavoro, di una grande azienda: il cotonificio Cantoni. Chi sa che cosa è diventato il cotonificio Cantoni adesso? E' la LIUC. Questa è una foto d'epoca, penso del primo Novecento, che fa vedere come questo ambiente, successivamente trasformato in una università - quindi da opificio che crea filati a opificio che crea menti - abbia subito una trasformazione dell'ambiente fisico. Guardate come era questo capannone: tantissimi telai, che producevano appunto teli, tessuti e quant'altro. Ma quanti operai erano impiegati in questo cotonificio? Tantissimi! Si parla, nel periodo di massimo splendore dell'azienda, di circa cinquemila operai. E non è una cosa da poco: cinquemila operai vanno anche coordinati e indirizzati a lavorare. Quindi immaginatevi anche la difficoltà di organizzare un lavoro di questo genere.

Mi è piaciuta poi l'idea di provocare le vostre menti anche con queste tre definizioni, che danno l'idea di quanto diversa possa essere la definizione del lavoro. Allora, il filosofo

Bertrand Russel diceva che “l'etica del lavoro è l'etica degli schiavi, e il mondo moderno non ha bisogno di schiavi”. Se uno lo legge così, pensa che Russel non facesse niente dalla mattina alla sera. Insomma, se dice così significa che qualcuno lo manteneva. Ma quello che intendeva è che il lavoro è solo quello intellettuale, e in sostanza diceva che l'uomo moderno non ha bisogno di persone che lavorino nei campi, ma ha bisogno di persone che pensino. Poi abbiamo lo scrittore J. Conrad che diceva: “Come faccio a spiegare a mia moglie che quando guardo dalla finestra, sto lavorando?” Perché diceva questo? Di cosa aveva bisogno Conrad per scrivere? Di ispirazione, no? E quindi per lui era un lavoro mettersi alla finestra e guardare il cielo. Avete mai letto qualche libro di Conrad? Ce ne sono tanti, sono belli. Poi, per finire, abbiamo Gerard Depardieu, che dice: “Io non lavoro, cerco emozioni”, ma fa un sacco di soldi! O no? Quindi lavorare certamente è connesso ai soldi, ma è connesso alla realizzazione personale.

Vi faccio vedere adesso uno spezzone di un film del 1961: “Il posto”, di Ermanno Olmi, è un film che ha fatto la storia del cinema; non è uno di quei film che emozionano a guardarli, ma fa riflettere ed è comunque molto bello. E' la

storia di un ragazzo che smette di studiare (siamo nel secondo dopoguerra, gli anni Cinquanta del XX secolo, nel mezzo del boom economico) per andare a lavorare, poiché all'epoca la scuola non era sempre vista come la scelta più conveniente. Il protagonista, un diciassettenne che è il maggiore di alcuni fratelli, interrompe gli studi da geometra per andare a lavorare; il mercato del lavoro, in quel momento, era estremamente vivace, c'era poca disoccupazione. Quindi conveniva di più mandare a lavorare il proprio figlio piuttosto che mandarlo a studiare. Guardatelo un attimo e poi ditemi che cosa ne pensate.

Cosa abbiamo visto? Che mondo è quello del 1961? Questo ragazzo è stato assunto in Edison, quindi in una azienda italiana vicino a Milano, che rappresentava anche un po' l'avanzamento industriale dell'Italia. Qualcuno di voi ha mai sentito parlare di Edison? Penso di sì. Nel 1961, quelli erano i locali della Edison. Allora le aziende assumevano, ma assumevano a fronte di che cosa? Di effettive necessità. Cosa avete notato voi? Perché hanno assunto questo ragazzo, secondo voi? C'era stato un concorso prima ed erano state assunte un po' di persone, una trentina di persone; questo

ragazzo entra, viene poi convocato, sostiene un colloquio con il capo del reparto, che era un ingegnere. E questo ingegnere che cosa gli dice? Gli dice in sostanza che se per caso il ragazzo ha delle competenze, all'azienda tali competenze non interessano assolutamente niente. Le competenze non sono rilevanti. Quindi guardate un attimo come era questo tipo di mentalità, cioè assumevano delle persone con l'idea che, prima o poi, sarebbero state collocate in azienda. Ma l'interesse verso le competenze del ragazzo era del tutto irrilevante, tanto che il giovane aveva smesso di andare a scuola, perché tanto non serviva. La considerazione del dirigente era così bassa, che a un certo punto dice: "Comincia a fare il fattorino, conosci l'ambiente e qualche posto poi lo troveremo".

Esaminate poi anche al modo in cui il ragazzo è accolto dall'ingegnere, il suo capo. Cosa succederebbe se qualcuno di voi, entrando in una stanza e incontrando uno sconosciuto, fosse trattato in quel modo? Come vi sentireste? A disagio? Cosa dice questo uomo? Non dice niente all'inizio. E lo sguardo dov'è rivolto? Sul foglio, neanche sulla persona. Considerazione della persona pari a zero. Le tue competenze

non ci interessano. Non ti guardo in faccia, ti dico che se vuoi continuare a studiare, potrai farlo. C'è una scena successiva in cui si vede anche il modello di gestione sommario, tipico di quell'epoca. Ma pensate che ancora oggi possiamo adottare un modello di gestione delle risorse umane di questo genere? No! Le competenze delle persone sono l'elemento prezioso per ogni azienda, per ogni istituzione. Dovunque si vogliano raggiungere dei fini collettivi, ossia che abbiano valore per la collettività, per la società, dobbiamo prima di tutto avere attenzione alle competenze delle persone e, quindi, alle persone. Il film di Olmi ci propone un modello, che era quello esistente all'epoca di mia mamma, che era proprio una ragazza come questo giovane attore. Ora, il mondo è profondamente cambiato.

Passiamo a un altro aspetto della questione. L'uomo lavora: abbiamo detto per realizzare se stesso. Ci dobbiamo porre il problema che anche altri animali lavorano, oppure il lavoro è insito nell'uomo? E c'è qualcosa che differenzia nel modo di lavorare l'uomo rispetto ad altri animali? Ma quali animali lavorano? Allora il leone nella savana caccia per procurarsi cibo e procurarlo ai suoi piccoli, ma a un certo

punto tutto questo ha fine. Il leone quindi mira a un beneficio, un bene immediato. Cosa differenzia il lavoro umano da quello di tutti gli altri animali? L'orizzonte temporale dell'uomo è diverso: l'uomo pensa a come realizzare nel corso del tempo il proprio benessere, o il benessere della propria famiglia, o quello della propria comunità. Quindi che cosa c'è? C'è una capacità di pensiero da parte dell'uomo, che lo differenzia e gli permette di avere anche un orizzonte temporale diverso, una capacità di accumulazione, la capacità di risparmiare per esempio. Gli animali risparmiano? No, perché pensano all'immediato. L'uomo risparmia, l'uomo accumula.

E che cosa usa l'uomo per pensare al proprio futuro? Qual è quell'elemento che voi state coltivando a scuola, che voi coltiverete e che vi aiuterà moltissimo nel trovare le soluzioni per il vostro futuro? Pensate a cosa ha fatto Monica prima di tutto per creare un'azienda. Attraverso quale capacità, attraverso quale competenza? "Ragione" è una parola troppo vasta per rispondere alla mia domanda. Ci vuole qualcosa di più preciso che sta dentro questa parola. Se intendiamo la ragione come capacità di ragionamento, cosa c'è dentro quella capacità di ragionamento che ha aiutato Monica

a fare quel che ha fatto? Cosa distingue l'uomo dagli altri animali? La creatività! Voi non state studiando per imbottirvi di nozioni e tirarle fuori a macchinetta quando qualcuno ve le chiederà in futuro. Voi adesso state studiando perché, in futuro, dovrete rielaborare in modo creativo quello che state imparando. E' stato osservato che il lavoro creativo è proprio della specie umana, invece in altri casi è solo una fatica che accomuna uomini e bestie.

Ogni epoca è stata caratterizzata da una visione o da un particolare stereotipo. Cosa caratterizza il lavoro dell'artigiano rispetto al lavoro di oggi? Cosa faceva una volta l'artigiano, nella sua bottega? Noi abbiamo avuto tanti artigiani importanti e famosi, che hanno dato lustro all'Italia. Pensate alle botteghe rinascimentali, ma del resto ancora fino alla metà dell'Ottocento non c'era un metodo di produzione diverso da quello artigianale. Ma che cosa differenzia l'artigiano dalle attività moderne? L'artigiano era il responsabile di tutto il processo produttivo. E che cosa usava? Le materie prime e le capacità, prima fra tutte la creatività. Quando nasce l'industria delle automobili, negli Stati Uniti alla fine dell'Ottocento, ancora pochi scommettevano sul suo

successo. Non si parlava di automobile ma di carrozze a motore. Perché? Perché le prime erano costruite da artigiani, quindi si pensava all'automazione di una carrozza costruita da artigiani; è stato il signor Ford e dopo di lui altri imprenditori che hanno meccanizzato il modo di costruire. Prima della rivoluzione industriale quindi tutta l'attenzione era concentrata sulle persone e sul singolo e non si ricorreva a un modello organizzativo rigoroso. Il lavoro moderno, invece, ricorre a un modello organizzativo basato sul coordinamento. Il lavoro non è sviluppato dal singolo con una prospettiva di tipo artigianale, ma da un gruppo di persone che viene coordinato per raggiungere un risultato comune.

Nell'antichità greco-romana la manodopera erano gli schiavi. Nell'antica Roma c'era poi la distinzione tra otium e negotium e in tutta l'epoca medievale fino al 1850 la figura dell'artigiano domina la scena. Con la rivoluzione industriale aumentano le necessità di razionalizzare e organizzare la produzione. Cosa vuol dire razionalizzare? Cos'è la razionalità? La razionalità in realtà è un modello condiviso, attraverso cui la realtà viene interpretata. C'è una razionalità nostra, occidentale, e c'è una razionalità per gli orientali.

Razionalizzare vuol dire ridurre il reale a un modello. Razionalizzare nelle aziende significa utilizzare in modo efficiente le risorse. Questo è stato l'obiettivo più importante dell'industria legata alla produzione di massa.

Oggi il lavoro non è più associato alla fatica, ma alla competenza. Cosa è avvenuto nel mercato del lavoro? Ci sono stati tantissimi fenomeni di trasformazione sociale, tra cui il cambiamento della struttura demografica. Oggi sono molte le donne che vanno al lavoro. All'epoca in cui è stato realizzato il film "Il posto", le donne che lavoravano erano pochissime. Oggi moltissime delle vostre mamme lavorano. Ma non si tratta solo di questo. Sono molti meno i bambini che nascono rispetto a una volta. Oggi sono molto più numerose le generazioni in età avanzata. Questo ha delle conseguenze sulla disponibilità di manodopera. Oltre a questo vi sono dei cambiamenti nell'organizzazione. Questo è importantissimo e ci porta a comprendere che ciò che conta oggi non è ciò che contava nel 1961. Oggi non servono delle braccia senza competenze, ma servono delle competenze molto importanti per poter mantenere il nostro livello di benessere. Un posto fisso quindi non c'è più. Le aziende si trovano oggi in una

situazione in cui, nella società post industriale, quello che importa sono le conoscenze, le informazioni.

In passato, fino alla rivoluzione industriale, il problema era rappresentato dalla gestione della materia. Successivamente le aziende hanno dovuto fare i conti con la questione dell'energia. Oggi, da quando siete nati voi o un po' prima, è cambiato ancora il panorama: oggi la cosa più importante per le aziende è avere le informazioni e le conoscenze. E che cosa si chiede alle persone? Si richiede di saper trattare conoscenze e informazioni. Non servono più solo le braccia, come al tempo di Ford, e comunque tutto ciò che consiste in lavoro fisico tendenzialmente viene sostituito dalle macchine. Oggi quello che serve di più è trasformare l'informazione, e per fare questo ci vogliono le competenze.

Però questo significa anche che è entrata nella nostra vita un'incertezza che prima non c'era. L'incertezza non consente alle aziende di prevedere di quante persone avranno bisogno nel futuro e rende più incerto il mercato del lavoro. Ciò ha un'importante ricaduta sulle persone. Il punto di riferimento dei lavoratori non è più l'azienda che può garantire il posto fisso, il posto cioè garantito da quanto avevi sedici anni

fino alla pensione; oggi le persone possono avere come riferimento soltanto se stesse, le proprie capacità. Ecco allora che la capacità di cambiare lavoro, di fare perno sulle proprie conoscenze e competenze, diventa addirittura una capacità da apprendere attraverso gli studi, attraverso la scuola. E' quello che state facendo voi. Questo è il miglior metodo di contrasto alla disoccupazione: diventare imprenditori di se stessi.

E' cambiato il mondo, non ci possiamo fare nulla. Noi uomini però, abbiamo la nostra creatività, la nostra intelligenza di cui la creatività è un'espressione. La creatività è ciò che ci consente di rendere disponibili le nostre capacità nelle diverse situazioni, e dunque di crearci una specifica capacità, che è quella di cambiare lavoro. In Danimarca, dove ci sono pochissime professioni offerte dal mercato del lavoro e le persone perdono il posto di lavoro molto facilmente, perché non sono protette come in Italia, la capacità di cambiare lavoro è molto coltivata, già a partire dalle scuole superiori. La Danimarca è quindi uno dei paesi con il minor tasso di disoccupazione.

Vi presento ora un breve filmato tratto da un film di Checco Zalone, in cui il protagonista, dopo aver perso il lavoro

(era un dipendente di una amministrazione provinciale), non può essere ricollocato perché non ha competenze adeguate alle richieste del mercato del lavoro.

Vengo ora alla conclusione. L'imprenditorialità oggi si presenta come soluzione per un contesto economico e sociale che sta cambiando di fronte alla globalizzazione e all'andamento demografico; globalizzazione e cambiamento demografico non sono né bene né male, ma sono due fenomeni che dobbiamo imparare a gestire tanto nel contesto economico, sociale e politico, quanto soprattutto nel contesto individuale.

La certezza di un posto di lavoro stabile non c'è più; oggi l'attenzione si sta spostando dalla carriera legata a una organizzazione precisa, il posto fisso "dalla culla alla tomba", all'investimento sulle proprie capacità di crescita, quindi sulle proprie competenze. Oggi le persone non hanno più tanto come punto di riferimento l'organizzazione per cui lavorano, ma stabiliscono fundamentalmente un contratto con se stesse. Si tratta di un contratto di crescita. Perché ci si laurea e si fa un master? Perché si va a fare uno stage? Perché si investe in se stessi e nelle proprie competenze.

I percorsi di lavoro che erano tipici dell'epoca dei nostri nonni non ci sono più, sono cambiati; oggi sono diventati più variegati, più compositi. Ma attenzione, la cosa importante è questa: ricordatevi che sarà impossibile scegliere una professione e mantenerla inalterata per tutto l'arco della vita. Ci si dovrà riciclare, si dovranno modificare le proprie competenze, perché cambierà il contesto di riferimento. Quindi voi dovrete continuare a lavorare, a studiare, a cambiare e a investire in voi stessi. Insomma, si tratterà di navigare in un oceano inesplorato. Lo stesso concetto di carriera – il far carriera – è cambiato. Il vantaggio competitivo, ciò su cui poter contare per il proprio benessere, consiste proprio nel sapersi muovere in modo autonomo all'interno di questo nuovo panorama. Quindi, prima di tutto dovrete imparare a essere imprenditori di voi stessi.

Vi ringrazio per l'attenzione."

4. Intervento di Alfredo Lovati

"Come è stato detto prima, sono un imprenditore maturo, ho cinquantasei anni, sono sposato e ho tre figli i quali, da quest'anno, fanno tutti l'università. Sono un ingegnere e, con altri amici, ho fondato "movimento 80", una

società della quale sono presidente che si occupa di informatica, accompagnando i clienti nella trasformazione digitale. E' stata fondata trent'anni fa, attualmente ci lavorano 400 persone, ha le dimensioni di una media azienda con cinque sedi in Italia e quattro sedi all'estero in fase di sviluppo. Essa non è mai passata a fondi o ad altre realtà di investimento, ma è rimasta di proprietà dei soci fondatori al 100%: la nostra idea consiste, infatti, nel lasciare completamente le risorse nell'azienda senza chiedere alcun aiuto.

Di cosa ci occupiamo? "Movimento 80" ha tre aree operative: la gestione dei magazzini e l'elaborazione di software per la gestione degli stessi (disegno magazzino), la gestione di centrali operative di mercato che trattano diverse tipi di emergenze (foto) e la ricerca di soluzioni per la digitalizzazione delle imprese (suddivise in due aree di intervento: software e infrastrutture che sostengono le applicazioni).

Cercherò ora di farvi partecipi di alcuni tratti della mia esperienza professionale, analizzandone i vari passaggi.

Chi è l'imprenditore? L'imprenditore è colui che si attiva e investe per la realizzazione di un obiettivo personale ed economico, a partire da un'idea nonché dalla verifica della validità della stessa. Come essere imprenditore, dal momento che tutti pensano che imprenditore si nasca? Così come il lavoro non si trova, ma si crea, imprenditore non si nasce ma si diventa considerando il contesto e le persone con i quali si entra in contatto.

A partire da un interesse personale verso la tecnica, ereditato dal nonno, da studi di ingegneria, da un gruppo di dieci studenti del Politecnico, che volevano lavorare insieme ma non avevano idea di cosa fare, e dal confronto con esperti nacque la nostra azienda.

L'informatica a quel tempo potevano permettersela solamente le grandissime imprese, le banche e i centri di ricerca universitari a causa del costo elevato, quindi andare a lavorare in quella situazione sarebbe risultato impossibile, poiché sarebbero occorsi alcuni investimenti non alla nostra portata. In informatica dipartimentale si aprì invece uno spazio dove gli investimenti erano davvero minimi e rispetto a quello che avevamo studiato, quello che avevamo fatto,

rispetto anche alle nostre passioni, quella era la possibilità di realizzare un nostro desiderio, che era quello di lavorare assieme. Ovviamente questo aspetto ci ha fatto capire che noi dovevamo colmare dei gap di conoscenze e competenze; il problema principale era la nostra incapacità di fare offerte, provenendo da una formazione prevalentemente tecnica.

Sottolineo l'aspetto della consapevolezza di dover colmare un gap, perché questo è stato un motore che mi ha sempre guidato e mi guida attualmente. Ed è, secondo me, un fattore formidabile e fondamentale, perché spinge al confronto e al paragone con persone in grado non solo di fornire consigli, ma anche di dimostrare reali competenze professionali mirate. Questo riprende un altro degli elementi che è stato ricordato da un precedente relatore, cioè che si impara tutta la vita, ma imparare tutta la vita non è solamente una capacità intellettuale, è un'attitudine, un atteggiamento.

Passo ad un secondo argomento: l'azienda cresceva, arrivammo ad una trentina-quarantina di persone, tra cui i nostri compagni universitari. Man mano che si aggiungevano membri accadde che uno di questi venne da me, quando non ero ancora presidente, e mi disse: "Voi siete dieci soci e siamo

in trenta; tutti i soci occupano le poche posizioni di comando che ci sono. Io, che penso di essere una persona di valore, che tipo di spazio ho qui dentro?” E rispetto a questa considerazione cominciammo a ragionare dicendo: “Vogliamo un'azienda familiare solo di amici? Cioè un'azienda che fa fatica a svilupparsi, perché non sa vedere negli altri dei talenti superiori ai propri, né sa coltivarli e svilupparli? No.” E' evidente, però, che questo avrebbe significato pensare a sé in un altro modo, in relazione a degli altri che magari avrebbero anche potuto ricoprire e svolgere delle attività che avresti voluto fare o che tu pensavi di poter fare, ma che altri magari avrebbero potuto fare meglio. Si è così stabilito di prevedere “la divisione della proprietà della gestione”, dal momento che noi soci abbiamo continuato a lavorare in azienda, delegando le varie mansioni non solo tra i soci. Spesso in Italia l'azienda familiare, che non fa questo passaggio, è un'azienda che fa fatica a svilupparsi perché non riconosce né sviluppa un potenziale intrinseco.

L'azienda a questo punto ha incominciato a crescere e a progredire, sino a che siamo giunti a chiederci: “Che cosa ci serve adesso?” E qui c'è stato un passaggio importante, cioè

abbiamo capito che le professionalità e le competenze che avevamo internamente non bastavano, perché ci volevano altri punti di vista, altri modi di vedere certe cose.

Affronto ora, ricorrendo a un esempio, un altro passaggio. Tutti voi possedete un telefonino in tasca e nessuno di voi tiene più i dati come faccio io sul mio PC; li tenete sul Cloud, cioè i dati e anche le applicazioni non sono più sul dispositivo che tu utilizzi ma sono da qualche altra parte. Questo che sembra un cambio tecnologico come ce ne sono stati tanti, appunto l'informatica dipartimentale, i PC, le reti, internet, internet 2.0, sono stati dei semplici cambiamenti tecnologici, semplici tra virgolette. Ecco, il Cloud è un cambiamento di paradigma, quindi impone alle aziende che fanno come noi servizi di informatica, un cambio totale. Ciò significa che alcune tipologie della professione dell'informatica non esisteranno più. Quindi di fronte al fatto di possedere un'impresa con quattrocento persone, bisogna domandarsi dove portino questi nuovi paradigmi, in termini di cambiamento, di competenze, di attitudini, di capacità e di modi di guardare le cose. E' indispensabile in un'azienda considerare il cambiamento del contesto e delle persone e, in

base a questo, distribuire al meglio le responsabilità.

Passo al punto finale. Mi sono domandato che cosa cerchi l'azienda nelle persone. Per rispondere ho cercato di sintetizzare le sfide che oggi l'azienda deve affrontare. Si tratta di apparenti dualismi, di sfide, a mio avviso, esaltanti, perché ci costringono a cambiare paradigma. Ecco di cosa si tratta: la complessità e la semplicità, la specializzazione e l'obsolescenza, i giovani e i meno giovani. Ricorro ora a qualche esempio. Un linguaggio di informazione dopo tre anni è un linguaggio obsoleto, quindi noi cerchiamo di migliorare questo linguaggio, ma dopo tre anni non serve più a nulla. Quale tipo di competenza serve? Ad esempio, serve saper vedere le connessioni tra le cose. Bisogna però valutare dei fattori fondamentali, concentrarsi sulle cose che sono alla base di un progetto, non bisogna perdersi in particolare che contano poco. In questo caso il metodo ingegneristico aiuta molto. L'azienda si deve inoltre specializzare, altrimenti è obsoleta, ma bisogna tenere ben presente la base da cui la specializzazione deriva. Anche qui è una questione di atteggiamento, non sentirsi mai arrivati, continuare a crescere e migliorarsi. Si tratta di cose su cui voi potete già allenarvi

nella scuola.

Vi faccio un altro esempio. Avevamo un ragazzo di ventotto che entrò a far parte del Consiglio di amministrazione, e mentre gli parlavo, guardava il telefonino, rispondeva su Twitter. Un giorno mi sono abbastanza arrabbiato e quindi da un certo punto di vista la mia reazione l'ha aiutato, poiché gli ha fatto capire quanto si defocalizzasse facilmente. Dall'altra parte io imparai che quel ragazzo aveva una capacità di apprendimento assai rapida e poteva fornire un contributo immediato. Tale aspetto conferma che non esiste una generazione giusta o sbagliata, e non c'è una generazione che possa permettersi di agire nella propria bolla senza interagire con l'esterno.

Un altro aspetto importante è il cambiamento: un individuo non può pensare che quello che sta facendo oggi sarà uguale a quello che farà domani, non può pensare che l'esperienza pura detti la propria capacità di fare le cose. Non esiste in natura una cosa che tu fai e rifai esattamente allo stesso modo in una circostanza diversa. Il punto qual è? E' capire come faccio a creare le condizioni per essere vivo, attivo all'interno di un'azienda.

E con l'augurio che voi possiate vivere questa esperienza fin dalla scuola, concludo e vi ringrazio per l'attenzione".

5. Intervento di Laura Vedani

“ Buongiorno a tutti. Mi chiamo Laura Vedani. Sono una designer di gioielli. Quando avevo ventiquattro anni, ho creato il mio marchio, che si chiama Margot. Ho frequentato il Liceo Artistico e la scuola di moda Marangoni per tre anni. Per un po' ho lavorato nel settore della moda, ma mi sono accorta che non mi soddisfaceva il fatto di affidare a un altro la mia progettazione per la successiva realizzazione. Allora ho creato una collezione di gioielli realizzati con fiori veri, che è la particolarità del marchio. Collane e bracciali sono creati con fiori contenuti in ampole di vetro, che vengono realizzate da artigiani di Murano.

Finiti gli studi, ho creato il mio primo campionario e ho provato a girare per negozi al fine di proporre il mio prodotto; ho avuto la fortuna di trovare un negozio a Milano che aveva anche uno showroom che distribuisce vari prodotti a clienti italiani ed esteri. Questo showroom mi ha dato la possibilità di far entrare in commercio i miei prodotti e la settimana

successiva ho avuto una richiesta di spedizione dal Giappone. E' andata subito molto bene e, infatti, il fatturato è aumentato di anno in anno; tutto questo è stato stimolante, sia creativamente sia produttivamente. Inoltre ho sempre partecipato alla fiera di Parigi, alla quale affluiscono designer di accessori moda di vario genere e acquirenti che effettuano ordinazioni, così non c'è bisogno di avere un magazzino, ma prepariamo solo il materiale necessario. Il 90% delle mie vendite ha come destinazione il Giappone, ma, vista la diminuzione degli acquirenti alle fiere e il calo del mercato giapponese nell'ultimo anno, ho avuto l'esigenza di passare a qualcosa di innovativo: la vendita online o e-commerce. Per questo motivo tutti i miei articoli vengono fotografati, catalogati e ritoccati con photoshop per essere messi in mostra sul sito, per il quale mi sono affidata ad una azienda.

Questo lavoro necessita di molte attitudini, che si sviluppano col passare del tempo. Per esempio, inizialmente la parte burocratica e amministrativa mi spaventava. Per essere imprenditori di se stessi bisogna capire le proprie doti; per quanto mi riguarda ho scoperto fin da subito che la mia dote principale consiste nella manualità, quindi ho cercato un

impiego che la sfruttasse al meglio. Bisogna anche essere molto curiosi: molte mie realizzazioni sono nate da casualità, curiosità o pensieri creativi. La difficoltà sta nel distinguersi dagli altri e proporre un prodotto che ti identifichi, senza correre il rischio di creare qualcosa di già visto. Si tratta di lavorare con originalità e di stare attenti anche ai minimi dettagli, a partire dal cartellino segna prezzo.

Ho concluso e vi ringrazio”.

Monica Neri, Eliana Minelli, Alfredo Lovati e Laura Vedani hanno tenuto questo incontro il 7 maggio 2016, nell'aula Salvini dell'I.S.I.S Edith Stein di Gavirate.

Si è trattato del momento conclusivo della fase di formazione riservata all'alternanza scuola-lavoro, destinata alle classi terze del liceo scientifico.

Questo documento è il risultato della trascrizione della registrazione audio. La trascrizione è stata realizzata dagli studenti delle classi 3[^]ALS e 3[^]CLS presenti a scuola nelle giornate di mercoledì 1 giugno e venerdì 3 giugno 2016.

Il testo non è stato rivisto né corretto dagli autori.



Liceo Scientifico Edith Stein

formazione per il progetto alternanza scuola-lavoro

SABATO 7 MAGGIO

ore 10-12

TAVOLA ROTONDA

divento imprenditore di me stesso

intervengono

Eliana Minelli, docente di "Organizzazione, gestione del personale e cambiamento organizzativo" nei corsi di Economia e Management e Ingegneria gestionale della LIUC di Castellanza

Alfredo Lovati, presidente di Beta 80 Group, digital transformation

Monica Neri, giovane imprenditrice, creatrice del marchio Legù- L'antipasta

Laura Vedani, giovane designer di gioielli, creatrice del marchio Margot

sono invitati gli studenti ed i docenti delle classi terze del Liceo Scientifico