



# I Millennial del Merito

## Rubrica Pensieri e Riflessioni #bewithus

22 luglio 2017 / Edizione 17

L'art.18? Ai giovani non sembra interessare più di tanto. Quanto siano coinvolti nelle discussioni sulle riforme che ciclicamente ci coinvolgono non ci è dato sapere. Quello che sappiamo però - perché ce lo dicono loro - **è che i Millennial sono la generazione che pone la meritocrazia al primo posto nella scelta delle aziende per cui lavorare**, non il posto fisso né lo stipendio. Non conta il *brand* e nemmeno il fatto di avere garanzie a lungo termine. Internet ha abituato i giovani al qui e ora, per loro la flessibilità è insita, ciò che a loro importa, qualunque contratto abbiano, è di potersi costruire un progetto di vita.

Quando abbiamo chiesto loro "Quali siano i fattori fondamentali nella scelta dell'azienda per cui lavorare?" le risposte sono state chiarissime. Quello che chiedono a gran voce è che l'azienda garantisca **una crescita professionale basata sulla meritocrazia, che offra opportunità di crescita e di carriera, un'azienda scevra da condizionamenti e raccomandazioni**. La possibilità di avere uno stipendio alto all'ingresso passa in secondo piano, preferiscono crescere - anche economicamente - dimostrando di meritare. Stesso discorso per la notorietà del *brand*: quello che per loro è importante è la *web reputation*, sulla quale i ragazzi si informano in Rete e sui *Social* con particolare attenzione a come vengono gestiti i dipendenti.

**I giovani di oggi non sono come quelli di una volta**, sono informali, irrequieti, non badano troppo alle gerarchie. Ai loro capi i Millennial chiedono *feedback*, anche negativi, sulla qualità del lavoro svolto, a loro non interessa sentirsi dire "quanto sei bravo" interessa imparare, migliorare, capire dove sbagliano. I Millennial sono abituati ai *like*, ai *tweet* e a ricevere commenti sui *post* di Facebook. **Sono abituati ad essere diretti, per questo pretendono trasparenza**.

Ci sono certamente molti pro e contro per un'azienda che si apre a questa generazione, se da un lato questi ragazzi hanno pochi filtri, dall'altro i capi possono beneficiare di un contributo aperto, senza incappare negli "*yes men*" delle generazioni passate. **La generazione 2.0 è abituata a ricevere gratificazioni sulla base del merito**, Internet li ha abituati a questo con i suoi *like* e le sue *emoticon*. Viene da chiedersi se a questo modo di pensare sono pronti i dirigenti italiani e forse la risposta i giovani se la sono già data ed è per questo che dichiarano di preferire le aziende con un respiro internazionale e che lavorare nella pubblica amministrazione non è tra i loro desideri.

Ritornando poi all'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, perché ai ragazzi non interessa che ci sia un vincolo da parte del datore di lavoro per tenerli in azienda? Perché, così come vogliono sentirsi liberi di lasciare il posto di lavoro quando vogliono, vogliono anche che la stessa libertà ci sia da parte del datore di lavoro, **a loro interessa che ci siano gli strumenti per valorizzarli e supportarli**.

Per essere vicini ai giovani è necessario capirli e coinvolgerli, non farlo significa perdere il loro consenso e accettare di vederli scappare oltre confine; ed il dato allarmante che abbiamo riguardo il loro scarso coinvolgimento nella vita politica ci fa capire che ad oggi non c'è ancora nessuno in grado di rappresentarli.