

**Il fenomeno** Ora si fanno chiamare «wwworkers»

**In ascesa** Ai primi posti con i cinesi e gli americani

# Web e partita Iva Così i giovani s'inventano il lavoro

In Italia record di nuovi mestieri grazie a Internet

**GIUSEPPE BOTTERO**  
TORINO

La fuga dei cervelli dall'Italia rischia di fermarsi molto presto, più o meno all'altezza della camera da letto. Se l'ultima mossa per trovare un lavoro è inventarselo, qualcuno tra i ragazzi più intraprendenti l'ha già fatto, anche senza lasciare il Paese: si fanno chiamare wwworkers, per ora sono alcune centinaia. Sono i ragazzi che hanno deciso di lanciarsi nell'imprenditoria dopo lunghe trafille di precariato e stage e, senza passare per un'assunzione, hanno provato il brivido della partita Iva, scegliendo come luogo di lavoro il Web.

«Mi sono dato un anno di tempo per studiare il fenomeno, per definire i profili, per capire cosa sta accadendo - racconta Giampaolo Coletti, ideatore di wwworkers.it (un blog che raccoglie le storie di chi ha tentato, riuscendoci, di mettersi in proprio), agitatore culturale della Rete, ex flessibile dell'informazione - I wwworkers sono apparsi timidamente in Italia dallo scorso anno, anche a seguito della crisi che ha vissuto il mondo del lavoro. E c'è da giurarci si

zi nel marketing ha mollato tutto per aprire una lavanderia prenotabile solo online che offre servizi a domicilio. La sua attività è partita nel 2007 e si è rafforzata anche nell'anno più nero per l'economia. «Abbiamo chiuso il 2009 con un +12%. E le previsioni sono tutte col pollice su», racconta.

Poi ci sono gli insospettabili. Come i pastori sardi Franca ed Emilio Concas, che con l'aiuto dei figli hanno abbandonato i pascoli per aprire una web tv con servizio di e-commerce. Su www.sardiniafarm.com si può adottare una pecora a distanza: con poche centinaia di euro è possibile ricevere quattro forme di pecorino, oppure due cesti di prodotti tipici con olio, vino, mirto e i dolci cucinati dalla signora Franca.

Dopo la sbornia della new economy e la bolla del Web, però, nessuno si deve aspettare grossi introiti. «I wwworkers si mantengono, ma non hanno grandi ricavi», ammette Coletti, che boccia i paragoni con il telelavoro, mai decollato veramente. «Il telelavoro ti cambia la prospettiva ma non il padrone - ragiona - Og-

gi per lavorare per se stessi basta una connessione Web».

Proprio come ha fatto l'eroina dei wwworkers, una ragazza americana con i capelli rossi, ex impiegata modello di una compagnia di assicurazione che lascia tutto per lanciare il suo blog di cucina. Si chiama Julie, ed è la protagonista di «Julie&Julia», il film del 2009 con Meryl

**I GUADAGNI**

«Sono buoni, ma nulla a che fare con quelli della bolla della New Economy»

**IL SIMBOLO**

È un'americana che ha fatto fortuna con le ricette: ha ispirato il film con Meryl Streep

Streep e Amy Adams che ha fatto boom al botteghino anche in Italia. «E' la nostra icona - gongola Coletti - Quando vede i frutti del suo lavoro le brillano gli occhi. E' esattamente come noi».



**COMMERCIO VIRTUALE**

Una famiglia di pastori vende prodotti tipici dall'olio al pecorino

**IL «DOG SITTING»**

«Offro un servizio 24 ore su 24 e sette giorni su sette. La crisi non si sente»

imporranno con il 2010. Sono una razza in via di moltiplicazione».

Mentre i loro fratelli maggiori hanno lasciato l'Italia per cercare fortuna all'estero, i lavoratori della generazione Y hanno sfruttato i nuovi strumenti per creare un network di relazioni e per trasformare le loro passioni in mestiere.

Secondo una ricerca di Accenture che ha coinvolto oltre 5500 giovani di tutto il mondo, i ragazzi italiani sono tra i primi a livello globale per l'uso delle tecnologie emergenti nei contesti lavorativi insieme con cinesi e statunitensi, ben più avanzati di giapponesi e tedeschi. La maggior parte degli italiani sotto i 25 anni comunica con i propri clienti attraverso chat online, instant messaging, messaggistica mobile e feed Rss, a scapito dei mezzi di comunicazione più tradizionali. «Dal made in Italy siamo passati al live in Italy», sintetizza Coletti. Già, perché le caratteristiche principali dei wwworkers sono due, inconciliabili solo sulla carta: un forte radicamento sul territorio e la possibilità di scegliersi un posto di lavoro virtuale.

A guidare la carica dei neo-imprenditori c'è Alessandro Carenza, appassionato di animali, ventiduenne milanese, diplomato in tecnologie alimentari, che ha lasciato il suo posto fisso come receptionist in una grande azienda per fondare un sito che offre servizi di «dog sitting»: porta a passeggio i cani degli altri, offre una disponibilità di 24 ore su 24, 7 giorni su 7 e una risposta immediata e - spiega - «la crisi non si sente».

Franco Zullo, invece, dopo gli ini-

**Le cose da evitare al colloquio per il primo impiego**

- |   |  |  |   |
|---|--|--|---|
| <b>1</b> Indossare un vestito nuovo come se andaste a un matrimonio | <b>4</b> Guardare impauriti e furtivi l'orologio             | <b>7</b> Star muti come un pesce in un colloquio di gruppo   | <b>1</b> Tanto andrà tutto male                         |
| <b>2</b> Arrivare con largo anticipo                                | <b>5</b> Sedersi in punta di sedia, pronti a scappare        | <b>8</b> Parlare a macchinetta sentendosi un leader in un colloquio di gruppo                                    | <b>2</b> La gelosia è alla base della cultura aziendale |
| <b>3</b> Stringere la mano a Bud Spencer                            | <b>6</b> Far finta di nulla quando si ha il sole negli occhi | <b>9</b> Usare una frase del tipo «fin da piccolo adoravo il team»: renderebbe la vostra una mission impossibile | <b>3</b> Non ho più nulla da imparare                   |

## La generazione Y che insegna ai capi

Ignora le gerarchie e fa di testa propria

**Retrosцена**

MIRELLA SERRI

Le prime esperienze in azienda

**H**anno dai 25 ai 30 anni, magari vivono ancora in famiglia perché le entrate non permettono la piena autonomia, ma si sono conquistati la prima occupazione. Cosa mettono al primo posto delle motivazioni al lavoro quando tagliano l'ambi-

to traguardo? In cima alla lista ci sono la retribuzione e la carriera. A seguire, la sicurezza e la possibilità di imparare. Meno rilevanti considerano i rapporti con i colleghi, con i capi e la facoltà di viaggiare. Non interessano molto nemmeno la flessibilità di orario e la vicinanza - dell'ufficio, della fabbrica - alla propria casa.

Insomma hanno veramente voglia di uscire, di liberarsi dalle domestiche coltri e di svolazzare via. Questo, almeno secondo un rapporto della fondazione Istud. Ma cosa succede quando questi 30enni o più di li conoscono l'impatto

con il primo impiego? Sono attrezzati psicologicamente e culturalmente per affrontare le montagne russe di giornate con boss, colleghi, clienti, fruitori delle loro varie prestazioni? Quali sono le trappole da evitare quando si muovono i «Primi passi in azienda», come titola lo studio (Franco Angeli editore) dei due

psicologi del lavoro Andrea Castiello d'Antonio e Luciana d'Ambrosio Marri? I due ricercatori, che seguono i «debuttant» in strutture come Alitalia, Confapi, Barilla, Enel, Eni, offrono un decalogo per dribblare le insidie sul



cammino del neoassunto. Che oggi si trova in una situazione speciale. La Generazione Y, l'ultima ad affacciarsi nella cosmogonia lavorativa, cresciuta tra sms, facebook, skype, atterra sulla pista del primo ingaggio resa impegnativa da globalizzazione e crisi. In un'alternanza di fusioni, ristrutturazioni, rapide sostituzioni di

**Nuove regole**  
Le gerarchie consolidate  
il classico rapporto capo-sottoposto non funzionano più  
Le aziende stanno cercando altre formule  
che massimizzano la creatività

**La aziende** Se assumono preferiscono gli esperti

**Il mercato** Nessuno può permettersi scelte sbagliate

**Come cambiano le opportunità**



Molte società hanno razionalizzato gli organici e quindi anche per chi ha un posto è arrivata l'ora di essere propositivi e di evitare la passività

Ha detto



Sono persone che spesso hanno grandi motivazioni e voglia di rivalsa: vogliono dimostrare al mercato e anche al mondo che sono stati vittima di un errore

# “E per i quarantenni c'è ancora speranza”

La cacciatrice di teste: perdere il posto non è una colpa  
Ormai il mercato è diventato imprevedibile

**Intervista**

LUCA FERRUA  
MILANO

Patrizia Fontana

Sul fronte della disoccupazione l'Italia sta meglio degli altri Paesi europei e pure degli Stati Uniti ma anche da noi il momento è com-

plicato e non ci sono mai state tante professionalità così differenti e qualificate sul mercato del lavoro. Il mestiere dell'«head hunter» sembra diventato una pesca facilitata tra teste a spasso e teste insoddisfatte.

Anche stavolta le apparenze sono lontane dalla realtà. Lo spiega Patrizia Fontana, partner di Carter & Benson una delle società più attive sul mercato italiano che ha tra i punti di forza beni di consumo e lusso, retail, area farmaceutica e settore bancario-finanziario. «Quando la situazione è così complicata è vietato sbagliare e allora per

ogni scelta le aziende ci caricano di grandi responsabilità, per cui prima di valutare un candidato dobbiamo fare un lavoro di analisi per comprendere quali sono le reali esigenze del cliente e per aiutarlo a scegliere e poi si passa all'esame dei candidati. Carter & Benson non cerca soltanto teste ma prima studia con le aziende processi di internalizzazione e riorganizzazione per far ripartire il mercato».

In una congiuntura simile il mercato del lavoro sarà diventato impossibile, chi ha perso il posto e cerca di rientrare e magari ha un'età tra i 40 e i 50 ha poche speranze?

«Assolutamente no. Anzi, in molti casi le aziende preferiscono i nuovi disoccupati. Il mercato del lavoro ha imparato in fretta che in questo momento difficile perdere il posto non è più una colpa».

Quindi per le professionalità qualificate rimaste a spasso c'è speranza?

«Sì. Spesso hanno grandi motivazioni, voglia di rivalsa, di dimostrare al mercato e al mondo che sono stati vittima di un errore, penalizzati da un momento storico».

E oggi è meglio assumere un disoccupato che andare a strappare una professionalità a un'azienda concorrente rischiando una stampa di stipendio e benefit?

«Ovviamente anche questa è una motivazione che gioca a favore dei disoccupati vittime della crisi».

E per chi sta lavorando e cerca anche in questo momento di rilanciare la sua carriera?

«Molte delle aziende che hanno razionalizzato gli organici

**VIETATO SBAGLIARE**

«Ci vuole una lunga analisi per valutare un candidato»

**VOGLIA DI CAMBIARE**

«Chi si propone può avere grandi sorprese»

ora si stanno riorganizzando e intervengono anche sugli organigrammi e sui posti chiave per affrontare situazioni difficili, quindi è proprio questo il momento di essere proattivi e non passivi. Se si sta fermi è difficile che nuove opportunità arrivino da sole, invece chi si mette in circolazione può scoprirsi perfetto per un'azienda che cerca di ottimizzare».

Ma non avete mai pensato di offrire i vostri servizi a chi offre teste e non a chi le cerca?

«Non sarebbe serio. Partiamo sempre dalle esigenze di un'azienda quindi chi cerca di rimettersi in circolo deve inviare il curriculum a un «head hunter» di cui si fida, ma il nostro cliente resta sempre chi assume, a cui proponiamo una consulenza personalizzata. Lavoriamo a stretto contatto con i management per anticipare le esigenze e garantire tempi di selezione rapidi».

www.annamariacammilli.com • servizio clienti 055 696276

ANNAMARIA CAMMILLI FIRENZE

**Gli atteggiamenti boomerang per il neo assunto**

<p>La mia vita è fuori dall'azienda</p>	<p><b>7</b> La vita è una lotta continua in azienda</p>
<p>Non mi devo fare illusioni</p>	<p><b>8</b> Come donna, per farcela, devo sembrare un uomo</p>
<p>Sul lavoro zero passioni, nessuna emozione</p>	<p><b>9</b> Vince chi colpisce per primo</p>

responsabili con chi si confrontano i neoassunti?

A dar le dritte dovrebbero essere i manager che, di frequente, invece, perdono la bussola: non riescono a governare le nuove, forti, inusuali sollecitazioni. I neoassunti, educati a impostare le relazioni interpersonali nell'ambito della Rete, senza struttura o gerarchia, si trovano in difficoltà nell'interpretare i contraddittori segnali che provengono dai capi e dal mondo circostante. E così si assiste a un capovolgimento dei ruoli: a dar input e motivazioni lavorative ai leader affaticati e stressati sono le truppe fresche, come riferisce una ricerca dell'Associazione italiana per la formazione manageriale (Asfor).

Gli esordienti sulla scena del lavoro, abituati alla navigazione perenne, alla comunicazione senza filtri e intermediazioni su blog e piazze del web, sono gli unici in grado di occupare il cuore pulsante di tanti capovolgimenti. Sono loro che rivitalizzano l'azienda e mettono in circolo nuova linfa. Lo fanno prendendo proprio le distanze dai manager più stagionati. Questi ultimi concepiscono il loro patrimonio di conoscenze come un bene privato. Gli apprendisti invece spendono e spandono il loro sapere, individuando il «potere di scambio», mettendolo in circolo e permettendo all'impresa di usufruirne. E in una certa misura costringono all'angolo il capo coriaceo, diventando i leader «funzionali» del gruppo in cui operano.

Tanti i successi ma tanti anche gli inciampi e i tranelli. L'ultimo arrivato può anche diventare l'uomo del no, che nulla chiede e a tutto si sottrae. Ma può imboccare un percorso di «infantilizzazione» e vedere l'azienda come la sua famiglia, indossando i panni di un cucciolo o di uno yeshman. E' dunque breve il passo dalla bambagia (di casa) alla brace (dell'impresa)? Non proprio. Come dimostrano le ricerche, i presunti «mammoni» sono, in realtà, dobermann capaci di mostrare i denti.

**IL LATO OSCURO**  
«Qualcuno regredisce e vede la ditta come una mamma»