

## Imprese **che impresa**

di **Giovanni Costa**



# Dai dottori a km zero alle carriere nomadi

Secondo una ricerca del Cnel commentata nel Corriere di martedì, due studenti universitari su tre hanno in animo di cercare un lavoro all'estero. Il dato risente dei limiti di tutti i sondaggi d'intenzione. Le azioni poi in realtà intraprese sono altre. In base ai dati forniti da Gilda Rota, responsabile del Servizio stage e mondo del lavoro e collaboratrice del progetto Agora di monitoraggio della transizione dagli studi al mercato del lavoro, diretto da Luigi Fabbris, all'università di Padova, tra i laureati dello scorso anno accademico a sei mesi dalla conclusione degli studi, quelli che lavoravano all'estero erano circa il 4%. Non è poco e il dato locale è in linea con una rilevazione nazionale. Il fenomeno è favorito dagli stage internazionali che sono sostenuti dai programmi europei di mobilità ed è tutt'altro che negativo. Molti giovani cercano occasioni all'estero reagendo non tanto (o non solo) a carenze di prospettive in patria ma a un desiderio profondo di avere un percorso professionale del tipo carriere nomadi. Le carriere nomadi non rispondono solo a caratteristiche individuali e al bisogno di sviluppare accanto a competenze professionali classiche (know how, sapere come), anche competenze di tipo emozionale come quelle relazionali (know whom, sapere chi) e quelle identitarie (know why, sapere perché) che richiedono esperienze di vita e di lavoro molto varie. Rispondono anche alle esigenze di una parte delle aziende che sempre più spesso adottano soluzioni organizzative debolmente strutturate, basate più sugli individui che sugli organigrammi. E molte aziende venete sono tra queste.

Qualche tempo fa ho ricevuto una mail da una mia allieva, laureata da circa un anno. Mi raccontava di lavorare al controllo di gestione di una media azienda a Dublino dove aveva messo su casa. Ma m'informava anche di avere già preso un biglietto di sola andata per il Messico. Il biglietto di ritorno dal Messico lo ha poi comprato perché ora lavora in una multinazionale americana a Milano da dove sta progettando di trasferirsi in Romania. È sicuramente un esempio di carriera nomade. E potrei portarne molti altri. C'è chi accetta di buon grado i disagi incerti di una carriera nomade contro i limiti certi di una carriera organizzativa. Nelle carriere organizzative (stessa azienda, progressione verticale, specializzazione stretta e così via) si presentano spesso forti conflitti tra la dimensione lavorativa e quella privata, conflitti che spingono a rivendicare il così detto work-life balance, che postula l'idea di un lavoro che non è considerato vita. Nelle carriere nomadi le due dimensioni sono compenstrate senza che ciò venga percepito come una limitazione. Nelle carriere nomadi la precarietà sembra quasi ricercata e trasformata in competenze distintive, in quelle organizzative la stabilità viene pagata in termini di contenuti del lavoro.

[g.costa.cdv@virgilio.it](mailto:g.costa.cdv@virgilio.it)

