

Indice

Prefazione , di <i>Enrico Giovannini</i>	pag.	11
Introduzione. Giovani e sostenibili , di <i>Fabio Insenga</i>	»	15
 Prima parte I giovani italiani e la sostenibilità. L'indagine		
1. I giovani italiani e la sostenibilità. Perché un'indagine?	»	21
1.1. Dall'indifferenza strisciante all'indifferenza rivendicata?	»	21
1.2. Perché i giovani?	»	23
2. L'indagine su duemila giovani	»	26
2.1. Gli interrogativi principali	»	26
2.2. Gli obiettivi monitorati	»	27
2.3. Giovani, quasi una nebulosa	»	28
2.4. Le sfere di coinvolgimento	»	29
2.5. I Profili	»	32
2.6. Il campione	»	36
2.7. Raccolta e trattamento delle risposte	»	38
3. I giovani e il tema della sostenibilità. Quanto lo conoscono. Come lo percepiscono	»	40
3.1. La conoscenza dell'Agenda UN2030	»	40
3.2. Il tramonto dell'ESG	»	44
3.3. I profili semantici della Sostenibilità Ambientale e Sociale	»	45
3.4. Gli obiettivi sociali non sono tutti uguali...	»	50

4. La percezione del futuro	pag.	54
4.1. Il futuro come percorso individuale e sociale	»	55
4.1.1. Futuro e merito	»	55
4.1.2. Una lotta tra generazioni?	»	57
4.1.3. Tra nomadismo e radici	»	60
4.1.4. La vita di relazione e i figli	»	63
4.1.5. Lavoro e azienda nel proprio futuro	»	66
4.2. Le preoccupazioni sul futuro personale e dell'Italia	»	68
4.3. Alberi sofferiti e privi di foreste	»	72
4.4. Un nuovo protagonista, l'Intelligenza Artificiale	»	74
4.5. Il ritorno del nucleare	»	77
 5. Il Personal Engagement dei giovani nella sostenibilità sociale	»	81
5.1. Un <i>engagement</i> personale alto e a macchia di leopardo	»	82
5.2. I fattori sociali del Personal Engagement	»	84
 6. Il Professional Engagement dei giovani nella sostenibilità sociale	»	100
6.1. Un Professional Engagement sofferto	»	100
6.2. Alcune variabili. Genere, titolo di studio, pubblico vs private	»	103
 7. Lo Organizational Engagement. Giovani, aziende e organizzazioni nella Sostenibilità	»	117
7.1. Organizzazioni e aziende: un coinvolgimento tiepido	»	118
7.2. Organizational Engagement ambientale	»	121
7.3. Organizational Engagement sociale	»	122
 8. Lo Institutional Engagement tra luci (poche) e ombre (molte)	»	137
8.1. Una attenzione decisamente blanda	»	138
8.2. Percezione del coinvolgimento istituzionale. I fattori sociodemografici	»	147
 9. Una sintesi finale	»	157
9.1. Dall'indifferenza strisciante all'indifferenza rivendicata	»	157
9.2. Quanto e cosa si sa della sostenibilità	»	157
9.3. La percezione del futuro	»	158
9.4. Il coinvolgimento personale (<i>Personal Engagement</i>)	»	159

9.5. Il coinvolgimento professionale (<i>Professional Engagement</i>)	pag.	159
9.6. Il coinvolgimento organizzativo (<i>Organizational Engagement</i>)	»	160
9.7. Il coinvolgimento istituzionale (<i>Institutional Engagement</i>)	»	161

Seconda parte
Attrarre e valorizzare i talenti, investire sul futuro.
I progetti e le strategie delle imprese

1. Una casa per i giovani: il piano di company social housing, di Edison	»	165
1.1. Giovani e questione abitativa in Italia	»	165
1.2. Dall'analisi del bisogno alla risposta innovativa	»	166
1.3. "Una casa per i giovani": descrizione del programma	»	167
1.4. La Young Community: laboratorio di sviluppo e formazione	»	168
1.5. I benefici del programma	»	169
1.6. Il piano assunzioni di Edison	»	170
1.7. Testimonianza: la storia di Federica Terranova	»	170
2. Futuro sostenibile: coltivare il talento delle nuove generazioni, di Gruppo FS	»	173
2.1. Le persone al centro: diversità generazionale e di genere per la crescita sostenibile	»	173
2.2. Attrarre e sviluppare i talenti: strategie e approcci innovativi	»	174
2.3. Il Nuovo Development Center e la valorizzazione dei giovani laureati	»	176
2.4. Women in Motion: superare gli stereotipi nelle professioni tecniche	»	177
2.5. L'ecosistema di iniziative per la valorizzazione dei giovani talenti	»	179
2.6. Risultati e prospettive future	»	180
3. Infrastrutture digitali e giovani: costruire ponti per una sostenibilità sociale inclusiva, di INWIT	»	182
3.1. INWIT: un business intrinsecamente sostenibile	»	182
3.2. Una rete di opportunità: come le infrastrutture digitali impattano sulla vita delle giovani generazioni	»	184

3.3. Università connesse: abilitare il futuro dell'istruzione superiore	pag.	184
3.4. Cultura digitale: musei e spazi culturali a misura di giovani	»	185
3.5. Smart City, Smart Life: le città del futuro per i giovani di oggi	»	186
3.6. Ripopolamento digitale: nuova vita per i borghi italiani	»	187
3.7. Conclusioni: verso un futuro digitalmente inclusivo per le nuove generazioni	»	188
4. Women Shape the Future: promuovere il talento femminile nelle discipline STEM, di <i>Philip Morris Italia</i>	»	190
4.1. Philip Morris in Italia: innovazione e sostenibilità per un futuro senza fumo	»	190
4.2. Philip Morris Institute for Manufacturing Competences: un hub per la formazione e l'innovazione	»	192
4.3. Il gender gap nelle discipline STEM: una sfida per l'innovazione	»	194
4.4. Women Shape the Future: struttura e obiettivi dell'hackathon	»	195
4.5. I risultati e i progetti vincitori	»	196
4.6. Innovazione, sostenibilità e gender equality: prospettive future	»	198
5. Pomellato Virtuosi: formare i talenti dell'alta gioielleria italiana tra tradizione e innovazione, di <i>Pomellato</i>	»	200
5.1. Tradizione orafa e innovazione responsabile: la visione strategica di Pomellato	»	200
5.2. Pomellato Virtuosi: un investimento nella sostenibilità sociale e nel futuro dell'artigianato	»	202
5.3. Il percorso di Pomellato Virtuosi: la nascita di una fucina per giovani talenti	»	203
5.4. Un modello formativo integrato: dalla base all'alta specializzazione	»	204
5.5. L'evoluzione di Pomellato Virtuosi: una realtà in piena espansione	»	205
5.6. Risultati e prospettive: un modello di successo per il futuro dell'alta gioielleria	»	207

6. Poste Italiane e il futuro dei giovani: formazione, inclusione e il Premio TG Poste come piattaforma di lancio per nuovi talenti, di <i>Poste Italiane</i>	pag.	209
6.1. Investire sulle persone: la visione strategica di Poste Italiane	»	210
6.2. La formazione continua dei dipendenti e la connessione tra scuola e impresa	»	211
6.3. Nuove voci dell'informazione: il premio giornalistico TG Poste	»	212
6.4. I programmi di orientamento e lo sviluppo di competenze trasversali	»	214
6.5. Verso il futuro: investire nelle persone	»	216
6.6. Tra le aziende con il maggior numero di assunzioni	»	217
6.7. I percorsi per i neoassunti	»	218
7. GoBeyond: l'imprenditorialità come motore di innovazione sostenibile, di <i>Sisal</i>	»	220
7.1. L'innovazione responsabile come driver strategico: il percorso di Sisal verso un futuro sostenibile	»	220
7.2. GoBeyond: un programma di trasformazione sociale	»	222
7.3. Academy e Community: costruire un ecosistema integrato per i giovani innovatori	»	223
7.4. L'impatto misurabile di GoBeyond: otto anni di supporto all'imprenditorialità	»	226