

**Scenari****Great resignation e nuovi profili hi-tech: 8 lavori su 10 stanno cambiando. Ecco come**

Le aziende sono sempre più dipendenti dalle persone, ma la vera domanda è: come fare ad attrarre e trattenere talenti?

in **Futuro del lavoro**

+ segui

**Servizio** di Francesca Barbieri

9 gennaio 2023

3 min



Illustrazione di Giorgio De Marinis / Il Sole 24 Ore

🔊 [Ascolta la versione audio dell'articolo](#)

La sfida più grande per le aziende nel 2023? Trattenere e attrarre persone di talento. Siamo sempre più dipendenti dalle persone – e le persone sempre meno dipendenti delle aziende – ma non ci stiamo ponendo davvero la domanda: come facciamo ad attrarle? Che cosa vogliono davvero?

Il fenomeno della great resignation insegna. In Italia nel 2022 sono state registrate 1,7 milioni di dimissioni volontarie in 9 mesi, con un aumento del 22% rispetto allo stesso periodo del 2021. Un dato - su cui incide in parte l'effetto Covid - che riguarda tutte le tipologie di contratto.

**Per approfondire**

L'anno che verrà: 12 scenari per il 2023

[Scarica il report di 64 pagine](#) →

**Persone al centro delle strategie aziendali**

«Lo stipendio conta, ma non basta - sottolinea **Alessandro Rimassa**, esperto di futuro del lavoro e fondatore e Ceo di Radical Hr - . Per questo la ricerca va fatta più in profondità e i punti su cui concentrarsi sono due: people strategy e corporate learning. Il primo si traduce in un piano di sviluppo per le proprie persone collegato alla strategia di business dell'azienda. Se è qualcosa di più comune nelle grandi corporate, le Pmi invece nella maggior parte dei casi non stanno facendo nulla. E invece serve ripensare la employee experience, integrare la parte salariale con altri benefit, costruire new ways of working e sviluppare pratiche concrete – non solo a parole – di empowerment ed engagement. Corporate learning è invece la formazione aziendale ripensata: cosa serve davvero a ogni persona? Come, attraverso la formazione, costruire relazioni tra i colleghi? Perché smettere di comprare corsi a catalogo e concentrarsi su esperienze formative tailor made che favoriscano trasformazione e innovazione? ».

**Le dimissioni dei giovani**

Il fenomeno delle dimissioni riguarda soprattutto i giovani. Secondo **Aidp** (Associazione per la direzione del personale), il 70% di chi ha tra i 26 e i 35 anni ha scelto o sta scegliendo di lasciare un lavoro sicuro. E in base a un'indagine di AstraRicerche per il Gruppo **Tesya**, tra le principali caratteristiche che i giovani giudicano fondamentali per prendere in considerazione un'offerta di lavoro, accanto alla retribuzione adeguata, c'è la possibilità di crescita personale e orari flessibili. Ancora: l'Hr Trends & Salary Survey - ricerca realizzata di Randstad Professionals in collaborazione con l'università Cattolica su un campione di 215 responsabili risorse umane di aziende e 963 lavoratori - evidenzia come il 44% delle organizzazioni registra un aumento di dimissioni volontarie negli ultimi 12-18 mesi: nel 76% dei casi si tratta di Millennials. « Le motivazioni principali alle dimissioni volontarie - evidenzia **Maria Pia Sgualdino**, Head Of Randstad

Professionals - sono l'insoddisfazione per la mancanza di gratificazione, la demotivazione e la mancanza di obiettivi chiari e condivisi, ma per i più giovani emerge anche la volontà di cogliere nuove opportunità lavorative.

«Nel 2023 - commenta **Riccarda Zezza**, fondatrice e Ceo di Lifeed, società di education technology - aumenteranno le persone che faranno scelte lavorative nuove, nella direzione di una maggiore flessibilità e di un miglior equilibrio vita-lavoro. Chi dovrà crescere molto e in modo diverso dagli anni passati saranno i manager, che dovranno apprendere e accettare nuove modalità di "gestione delle persone"».

### Cosa cerca il mercato

D'altro canto, a cambiare sono anche le competenze richieste ai lavoratori. Secondo lo studio predittivo condotto da **EY e Manpower** è attesa in significativa crescita la quota di professioni per cui la domanda muterà nel prossimo decennio: 8 lavori su 10 cambieranno faccia e oltre la metà vedrà le richieste in crescita. Già in questi mesi si sta accentuando anche lo spostamento della domanda verso professioni a più alta qualifica e continuano a risultare molto richiesti i laureati tecnico-scientifici in area informatica e delle tecnologie Ict. Secondo le previsioni di assunzione a medio termine di UnionCamere alle imprese serviranno 1,6 milioni di specialisti e tecnici.

In questo alveo, stanno nascendo nuove professioni ibride e a banda larga, per le quali lo skillset include competenze tipiche di altri profili. Tra queste il growth hacker, profilo legato all'area marketing e sviluppo, che si occupa di ideare, disegnare, organizzare e attuare strategie innovative di crescita delle aziende secondo schemi non convenzionali. Ma anche il talent aggregator, una figura in grado di attrarre, selezionare, organizzare e gestire gruppi di professionisti eterogenei e sempre più dinamici, a fronte di rapidi cambiamenti organizzativi. Tra le figure più tecniche spicca il fintech engineer, che combina forti competenze ingegneristiche con alta capacità di sviluppare applicazioni per la valutazione del rischio finanziario. E anche il biogenetista: un profilo che mixa forti conoscenze agroalimentari con competenze di natura chimica e biologica per attuare stili di produzione più sostenibili.

**T** PER SAPERNE DI PIÙ

Riproduzione riservata ©



**Francesca Barbieri**  
redattore

[@EffeBarbieri](#) [in LinkedIn](#)

Espandi ▾

## Futuro del lavoro

+ segui

10 gennaio **Bussole Lavoro, il passaparola per cercare un posto diventa 4.0: lo usano 8 italiani su 10**



27 dicembre **Bussole Il taglio del cunco è più basso del previsto: ecco perché**



26 dicembre **Bussole Lavoro, le novità dal 2023: dallo smart working al reddito di cittadinanza e alla Cig**



Mostra tutti →

## Cosa ne pensi?

4 Commenti

 **Maurizio 2794** ▾

Partecipa alla discussione...

Share

Migliori **Più recenti** Più vecchi

U

**UTRUT**

🕒 8 ore fa

Articolo illeggibile tanto è infarcito di anglicismi inutili e perfettamente traducibili (sempre che si conosca l'italiano). Non indica padronanza né dell'una né dell'altra lingua e tedia il lettore con una cacofonia al limite del comico diretta a comunicare concetti standardizzati.

0 2 • Rispondi • Condividi ›

R

**rafafgg**

🕒 un giorno fa

E meno parole in inglese!!!

3 2 • Rispondi • Condividi ›

A

**Alessarossi**

→ rafafgg

🕒 un giorno fa

L'italiano è una lingua morta. Non ti capirà nessuno tra 30 anni se non parli inglese... forse giusto i nonni, cioè noi.

1 0 • Rispondi • Condividi ›

U

**UTRUT**

→ Alessarossi

🕒 8 ore fa

Infatti gli Italiani, compresi i c.d. "decisori",notoriamente eccellono nella padronanza dell'inglese! Più verosimile che i problemi di comunicazione derivino dall'analfabetismo italiano, ormai saldamente nel novero dei valori di riferimento.

0 0 • Rispondi • Condividi ›

Iscriviti

Privacy

Non vendere i miei dati

Disclaimer

## Il meglio di 24+



### Storie

**Le nuove rotte delle materie prime: perché il Kazakistan cambia nome al suo petrolio**

di Antonella Scott

### Bussole

**Superbonus: così il taglio al 90% rimette in gioco le altre agevolazioni**

di Cristiano Dell'Oste e Giuseppe Latour

**La «riscoperta» di sovracosti dal 2**

d

## Grandi Temi



---

**Futuro del lavoro**

**Superbonus casa**

**Nuove partite Iva**

---



Log-out 

[FAQ](#) [f](#) [@](#) [t](#) [in](#) [F](#)

Scarica l'app del Sole 24 ORE su:  
[GOOGLE PLAY](#) [APP STORE](#)

Il Sole 24 ORE aderisce a  The Trust Project

P.I. 00777910159 © Copyright Il Sole 24 Ore Tutti i diritti riservati