

## DigitEconomy.

24

NUOVE COMPETENZE

9 novembre 2023

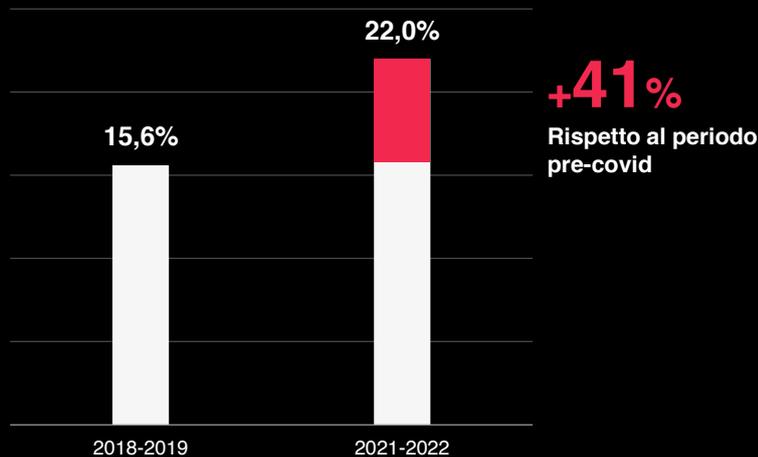
IL TEMA

# Aumentano mismatch e job hopping Difficoltà a trovare profili junior

## Governo e aziende a confronto su come creare e trattenere i talenti



% di lavoratori che ha cambiato  
azienda entro due anni dall'assunzione



Fonte: Ricerca Digit'Ed Fast Forward 2023



Marina Calderone, Ministra del Lavoro

A PAGINA 3

«Più rete, formazione e coinvolgimento dei lavoratori, rinnovi contrattuali prossimo banco di prova»



Rossella Gangi, responsabile Risorse umane WindTre

A PAGINA 4

«Modello ibrido fondato su responsabilità e fiducia per trattenere i giovani al lavoro»



Paola Boromei, vice presidente esecutiva risorse umane di Snam

A PAGINA 4

«Difficoltà a reperire il 40% delle assunzioni, formazione fondamentale per attrarre i talenti e trattenerli»



Valerio Momoni, chief corporate development di Digit'Ed

A PAGINA 2

«Aumenta di oltre il 40% il numero degli italiani che cambiano il lavoro nel giro di due anni»

# Aumenta di oltre il 40% il numero degli italiani che cambiano il lavoro nel giro di due anni. La formazione è l'argine

## FORMAZIONE

### 82%

Dipendenti che ritengono importante la riqualificazione costante delle proprie competenze

### 1 su 2

Dipendenti che ritengono non gli venga offerta opportunità di formazione adeguata

La formazione è un elemento fondamentale per i dipendenti, ma ancora non pienamente gestito dalle aziende

Fonte: Ricerca Digit'Ed Fast Forward 2023



Nel 2018-2019 il 15% delle persone assunte ha cambiato lavoro; nel 2020-2022 il 22%

**A**umenta il numero di lavoratori che cambia azienda nel giro di due anni. I profili junior sono i più richiesti, ma si finisce per assumere più profili senior che hanno le competenze richieste. E l'82% dei lavoratori ritiene la formazione molto importante, mentre un lavoratore su due ritiene di non riceverne a sufficienza. È la fotografia del nuovo mercato del lavoro che emerge dalla ricerca

realizzata da Digit'Ed, gruppo leader nella formazione e nella valorizzazione del capitale umano, alla prima edizione del Digit'Ed Fast Forward. In particolare, rispetto al periodo pre-Covid è aumentato di oltre il 40% il numero dei lavoratori che cambia azienda a due anni dall'assunzione, specialmente nei settori storicamente più attrattivi come il bancario (+81%), le *utility* (+71%) e il *retail* (+35%). «Nel 2018-2019 - spiega Valerio Momoni, chief corporate development di Digit'Ed - il 15% delle persone assunte ha cambiato lavoro; nel biennio 2020-2022 il 22%, registrando quindi un aumento del 41 per cento. Questo fenomeno riguarda tutti i settori: nel *banking* abbiamo visto un incremento dall'11 al 20%, nelle *utility* dal 14 al 24% e nel *retail* dal 14 al 19 per cento. Possiamo definire questo fenomeno come la traduzione italiana della *great resignation* americana». La ricerca è stata realizzata con il contributo dell'intelligenza artificiale, che ha processato oltre 650mila *job post* dal 2017 a oggi, 30mila professionisti analizzati e 40mila cambi di carriera.

**Le aziende hanno difficoltà a trovare profili junior con le competenze che richiedono**

Scendendo più nel dettaglio, «è interessante notare come, mentre questo cambiamento riguarda solo parzial-

## LA PAROLA CHIAVE

### Behaviour based hiring

Tecnica di colloquio che indaga il potenziale del candidato analizzando il suo comportamento in passato.

### Great resignation

Significativo aumento delle dimissioni, che vede un numero crescente di persone lasciare il loro lavoro.



Scarica lo studio

mente i profili mid e senior, è molto più marcato nei junior, dove la tendenza a cambiare lavoro entro i primi due anni dall'assunzione è salita dal 12% al 24%, sostanzialmente raddoppiando».

>> [continua a leggere sul sito](#)

MARINA CALDERONE, MINISTRA DEL LAVORO, SULLA TRASFORMAZIONE DEL MERCATO

## «Più rete, formazione e coinvolgimento dei lavoratori, rinnovi contrattuali prossimo banco di prova»



Con nuove tecnologie e Ai non vedo particolari rischi per i posti di lavoro

**C**ontro il *mismatch* occorre «fare rete»; di fronte alla rivoluzione digitale non si vedono rischi per i posti di lavoro, ma «è un cambiamento strutturale, a cui non si ci può sottrarre» e quindi vanno aggiornate le competenze. E contro il fenomeno del *job hopping* (il saltare da un lavoro all'altro, ndr) «presente anche in Italia» occorre coinvolgere di più i lavoratori nella *mission* aziendale. Lo afferma Marina Elvira Calderone, ministra del Lavoro e delle politiche sociali, in un'intervista a DigitEconomy.24 (report del Sole 24 Ore Radiocor e di Digit'Ed, gruppo leader nella formazione e nel supporto alla crescita del capitale umano) sul mercato del lavoro in cambiamento. «Tuttavia, resto convinta - aggiunge - che questi temi debbano essere alla base della funzione della contrattazione nazionale, territoriale e aziendale. La nuova stagione di rinnovi contrattuali sarà il banco di prova per questo salto di qualità». Riguardo al *gap* di formazione, ancora presente in Italia rispetto ai primi della classe d'Europa, la ministra afferma che la crescita della formazione continua è costante,

grazie anche ai fondi interprofessionali, e si sta «riprogettando il fondo Nuove Competenze per renderlo più fruibile».

**Il nostro mercato del lavoro è contrassegnato sempre più da un *mismatch* di competenze che, secondo dati recenti, si avvicina in certi campi al 50 per cento. Oltre alla riforma degli Its, quali sono gli strumenti a disposizione del Governo per avvicinare domanda e offerta di lavoro?**

Per superare il disallineamento abbiamo avviato una strategia complessiva. Oltre al rafforzamento degli Its, che stiamo promuovendo tramite i fondi del Pnrr, stiamo puntando sul rafforzamento dell'orientamento, sulla formazione e sul lavoro investendo sulle politiche attive. In questo sistema, abbiamo riservato un grande spazio alla promozione del sistema duale, alla riorganizzazione della filiera dell'istruzione tecnica e professionale, al ruolo della bilateralità e al coinvolgimento delle agenzie accreditate. Una visione che mette al centro la formazione e l'inclusione. Basti pensare che stiamo impostando le misure legate al programma comunitario "giovani, donne e lavoro" per il 2024, con una forte attenzione ai giovani a rischio di dispersione e ai disoccupati privi di qualifica professionale. Si tratta di fare rete. Insieme alle Regioni, ai soggetti pubblici e privati e a tutti gli altri attori che operano sul mercato del lavoro dobbiamo lavorare per rendere più efficiente il sistema di incrocio della domanda e dell'offerta.

**Le nuove tecnologie e l'intelligenza artificiale sono diventate sempre più impattanti in ogni settore economico. Ritiene che, a fronte delle tante opportunità che si aprono anche in tema di sicurezza grazie all'uso dell'AI, ci siano posti di lavoro o figure professionali a rischio?**

Attualmente, non vedo particolari rischi per i posti di lavoro. Vedo semmai la necessità di accompagnare il mercato del lavoro all'interno della rivoluzione digitale che, invece, può ac-

### LA PAROLA CHIAVE

#### **Mismatch**

In economia, condizione di disequilibrio tra domanda e offerta, specialmente nel mercato del lavoro.

#### **Job hopping**

Letteralmente, il saltare da un lavoro all'altro. Se cambiare lavoro fa bene perché il contesto non è adatto, farlo troppe volte in un breve lasso di tempo, non è così vantaggioso.

crescere la competitività della nostra economia e migliorare le condizioni di lavoro e il benessere dei lavoratori, se sapremo governarne bene il cambiamento. A fronte di una domanda di figure professionali legate all'innovazione tecnologica costante e in crescita, buona parte della formazione che stiamo finanziando per il reinserimento dei disoccupati riguarda proprio l'aggiornamento sulle competenze digitali di base. Siamo convinti di essere di fronte a un cambiamento strutturale a cui non ci si può sottrarre.

**Secondo alcuni dati di una recente ricerca dell'ente di formazione Digit'Ed, il fenomeno del *job hopping* è in crescita. Come contrastarlo?**

Il fenomeno è presente anche in Italia e va affrontato promuovendo la qualificazione del lavoro e il sostegno al rapporto tra la produttività e il welfare aziendale. Per questo stiamo intervenendo sui premi di produttività e sui *fringe benefit* non solo per aumentare il potere di acquisto dei lavoratori, ma anche per spingere le aziende verso un nuovo approccio più focalizzato sul coinvolgimento dei lavoratori nella *mission* aziendale. Tuttavia, resto convinta che questi temi debbano essere alla base della funzione della contrattazione nazionale, territoriale e aziendale. La nuova stagione di rinnovi contrattuali sarà il banco di prova per questo salto di qualità.

**>> continua a leggere sul sito**

## IL PUNTO DI PAOLA BOROMEI, RESPONSABILE HR E ORGANIZZAZIONE DI SNAM

### «Difficoltà a reperire il 40% delle assunzioni, la formazione è fondamentale per attrarre i talenti e trattenerli in azienda»



**I**l gruppo Snam, l'anno scorso, ha trovato difficoltà di reperimento nel 40% delle assunzioni, per carenza di candidati. Occorre dunque lavorare a monte, per trovare i talenti, e a valle per

trattenerli. È la ricetta dettata da Paola Boromei, responsabile risorse umane e organizzazione di Snam, nel corso di un'intervista con DigitEconomy.24, report del Sole 24 Ore Radiocor e di Digit'Ed, gruppo leader nella formazione e nel supporto alla crescita del capitale umano. E di fronte a un mercato del lavoro post Covid in profonda trasformazione, con i lavoratori che hanno altre esigenze e chiedono di trovare uno scopo in quello che fanno, la formazione «è una leva fondamentale» per fare restare i dipendenti più a lungo in azienda.

«C'è - dice Boromei - un obiettivo generale che sovrasta tutti gli altri: costruire una cultura *purpose driven*. Le nuove generazioni, e ormai anche quelle intermedie, hanno bisogno di sapere qual è il grande disegno a cui stanno contribuendo».

**Il nostro mercato del lavoro è contrassegnato sempre più da un *mismatch* di competenze, da cosa deriva questo problema e come risolverlo?**

Il mercato del lavoro oggi è influenzato dal declino demografico e dal contestuale sbilanciamento della struttura della popolazione aziendale verso fasce di età più anziane che rende meno agevole l'incontro tra domanda e offerta. Ci sono due sfide per il mercato del lavoro che anche noi stiamo riscontrando: soddisfare il fabbisogno di lavoratori meno qualificati, segmento ancora rilevante nel mercato del lavoro italiano, e allineare alle esigenze delle imprese le competenze dei profili ad alta scolarizzazione. Ciò richiede un impegno congiunto da parte del sistema educativo, delle aziende, delle istituzioni e delle parti sociali. C'è un

dato che forse può essere sufficiente a spiegare l'urgenza di azioni mirate e coordinate: nel solo 2022, infatti, in Snam circa il 40% delle assunzioni di gruppo ha incontrato difficoltà di reperimento, per carenza di candidati. Da un lato, dobbiamo quindi lavorare a monte, nel trovare talenti, ma dall'altro lato occorre anche impegnarsi a valle, nel trattenerli in azienda le persone qualificate, richieste - come tali - da un mercato altamente competitivo. Il sistema educante, rappresentato da scuole, università e anche imprese, è a sua volta fondamentale, perché può creare un humus sinergico con il mercato del lavoro e le sue filiere, che generi valore di competenza secondo le richieste crescenti del mercato.

[>> continua a leggere sul sito](#)

**Il sistema educante, rappresentato da scuole, università e imprese, è fondamentale**

## LA SOLUZIONE DI WINDTRE, SPIEGATA DA ROSSELLA GANGI, RESPONSABILE RISORSE UMANE

### «Modello ibrido fondato sui valori di responsabilità e fiducia per trattenerne i giovani al lavoro»



**D**i fronte al *mismatch* di competenze occorre «promuovere la parità di genere già in fase di assunzione» e coltivare il talento sin dall'Università. Rossella Gangi, responsabile Risorse umane di WindTre, traccia un percorso per affrontare il mondo del lavoro in trasformazione, guardando dalla prospettiva di

un'azienda di telecomunicazioni. Dall'impatto delle nuove tecnologie, spiega a DigitEconomy.24 (report del Sole 24 Ore Radiocor e di Digit'Ed, gruppo leader nella formazione e nel supporto alla crescita del capitale umano) vede più aspetti positivi che negativi: «più che di rischi potremmo parlare di opportunità di *up-skilling* e *re-skilling* e in genera-

le di trasformazione delle professioni». Per affrontare, poi, il problema del *job hopping* (saltare da un lavoro all'altro, ndr) messo in luce da una ricerca di Digit'Ed, Gangi suggerisce il modello ibrido, che è «fondato sui valori di responsabilità e fiducia e consente la massima flessibilità nel lavorare da dove si vuole per tutto il tempo che si vuole. È un modello che attira i giovani in fase di selezione e che ci aiuta a trattenerli, favorendo un eccellente equilibrio tra vita, lavoro e autonomia».

**In Italia si registra sempre più un *mismatch* di competenze che, secondo dati recenti, si avvicina in certi campi al 50%. Come risolvere il problema? In Windtre avete problemi a reperire le figure professionali e quali sono le più ricercate?**

I laureati italiani sembrano rispondere solo parzialmente a quanto richiesto dal mercato del lavoro. Al 2022 restano ancora basse le percentuali dei laureati in area **Stem**, in particolare in ambito Ingegnerie informatiche e Tecnologie IT; se guardiamo poi alle donne i numeri si riducono notevolmente.

[>> continua a leggere sul sito](#)