

Talenti in fuga, un'azienda su due sceglie di non trattenerli

Risorse umane. Il 56% lo fa perché convinta di offrire già un buon ambiente di lavoro, mentre il 33,6 % non rilancia per mancanza di risorse. Chi sceglie di contrattare usa la leva retributiva nel 52,7% dei casi

Serena Uccello

Oltre ai cervelli in fuga all'estero e alla difficoltà sempre più marcata a trovare figure professionali adeguatamente formate, ora il mercato del lavoro italiano lancia l'ennesimo segnale di malessere: l'insoddisfazione delle sue risorse migliori, imprigionate in percorsi di carriera scarsamente remunerativi sul lungo periodo e anche poco stimolanti. A tracciare questa fotografia è "Upskilling e Reskilling", l'indagine svolta da InfoJobs, la piattaforma leader in Italia per la ricerca di lavoro online, su un campione di 158 aziende e oltre 1.300 candidati, che stigmatizza come le aziende italiane non introducano abbastanza azioni concrete per trattenerne i propri talenti. Talenti che sempre più spesso decidono di cambiare lavoro perché poco soddisfatti, desiderosi di crescere economicamente e professionalmente.

L'indagine evidenzia infatti come il 48,6% di lavoratori non sia appagato dal lavoro che svolge e sia quindi alla ricerca di nuove occasioni professionali. Una dinamica che il 57,1% delle aziende non ha tentato di arginare confermando di non aver attuato negli ultimi mesi azioni per trattenerli.

Questo, nonostante la perdita di un dipendente venga chiaramente considerata un *vulnus* per l'azienda. Perché comporta la ricerca di una nuova risorsa da formare (39,4%) e perché richiede una riorganizzazione del lavoro (25,5%).

A dispetto di questa consapevolezza però solo il 42,9% delle aziende afferma di essersi mosso per provare a coinvolgere e mantenere ingaggiati i talenti. Al contrario, le aziende che hanno deciso di non rilanciare hanno motivato questa decisione, nel 56% dei casi, «perché fermamente convinte del prestigio e dell'ottimo ambiente di lavoro fornito, mentre nel 33,6% dei casi per mancanza di fondi. Infine, il 10,3% ritiene che una volta presa la decisione di abbandonare un'azienda nulla possa trattenerne tali talenti», spiega lo studio.

Mentre chi ha deciso di contrattare avviando un percorso di negoziazione per farlo ha usato soprattutto la leva retributiva offrendo cioè un aumento di stipendio (52,7%), oppure sfruttando l'appel del lavoro ibrido (31%), o anche proponendo un pacchetto di welfare aziendale (sempre 31%), quando non un percorso di carriera chiaro (27,3%), o infine più formazione (20%).

In questo contesto entrano in scena due paroline magiche che sono *reskilling* e *upskilling*. Il primo è il processo di apprendimento di nuove competenze per poter svolgere un lavoro diverso, il secondo è la capacità di migliorare, sviluppare e riqualificare le competenze del lavoratore, facendogli fare un upgrade.

Il *reskilling* viene messo in pratica da quasi il 60% delle aziende coinvolte, per quanto all'interno di questa platea vi siano valutazioni diverse sulla sua efficacia. Per il 24,8% di esse infatti il *reskilling* è un metodo adottato per limitare il turnover ed essere più competitivi, mentre per il 17,1% è un modo adottato per trattenere i dipendenti validi «in caso di esternalizzazione di servizi o processi di globalizzazione che sostituiscono determinate funzioni», e per la stessa percentuale di imprese una leva che ha aumentato la proprio credibilità dopo il fenomeno della “great resignation”.

Per quanto riguarda invece l'*upskilling*, questo percorso viene visto dalle aziende come la chiave per essere più competitive basandosi sulla valorizzazione del dipendente (37,9%). Convinte dell'efficacia dell'*upskilling* sono il 28,4% delle aziende, perché «valorizzare le risorse e farle crescere favorisce il maggior attaccamento all'azienda», mentre il 33,7% valuta che chi vuole cambiare realtà professionale non sia disposto ad accettare questa alternativa, in quanto intenzionato proprio a cambiare ambiente di lavoro.

Lo studio ha toccato infine il tema dell'ingresso dell'intelligenza artificiale nella gestione delle risorse umane. Sebbene per la maggior parte del campione intervistato (65,4%) essa sia ancora lontana dall'ingresso in azienda, il 19,2% vede l'Ia come un fattore di aiuto nella selezione, «ma deve essere studiata con cura e solo così potrà manifestare tutte le potenzialità». Per il 7,7% delle aziende avere l'Ia nel proprio lavoro significa snellire le procedure e far emergere il talento dell'individuo, «anche se esiste una parte di aziende (7,7%) che la vive come una minaccia per molti lavori, non solo per il mondo Hr».

© RIPRODUZIONE RISERVATA