

Prot. P27-2025

A tutti i Dirigenti
Loro Sedi

Cari Amici, gentili Colleghi,

l'incertezza del contesto economico ha il suo impatto anche sul mercato del lavoro: meno dimissioni, ma molta più frustrazione. Su Il Sole 24 Ore di mercoledì 14 maggio 2025 (pag. 24), l'Osservatorio 2025 Hr innovation practice del Politecnico di Milano indica come fenomeno dominante di questo periodo una crescente frustrazione, attribuibile alla percezione di instabilità del mercato del lavoro, accentuata da conflitti e crisi globali e da retribuzioni spesso inadeguate al costo della vita. Tutto questo sta peggiorando il già precario livello di benessere nelle tre dimensioni: fisica, relazionale e mentale. La quota di chi si dice pienamente ingaggiato è solo il 17%, mentre appena il 10% sta bene nel contesto organizzativo.

I dati dell'Osservatorio sono il frutto di una duplice indagine: la prima è tra 150 grandi, medie e piccole aziende; la seconda è su un campione di 1500 lavoratori. Partendo da questi ultimi, poco più di uno su dieci (11%) ha cambiato impiego nell'ultimo anno o ha intenzione di farlo entro i prossimi 18 mesi (29%).

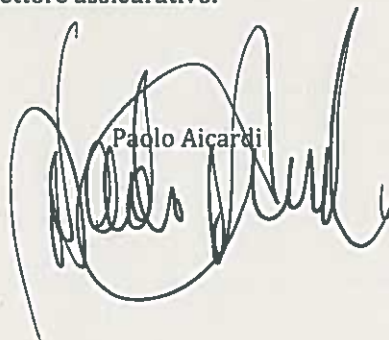
Bloccati dal timore di peggiorare la propria situazione, i lavoratori diventano disillusi, rassegnati all'insoddisfazione. Secondo i dati dell'Osservatorio aumentano i quiet quitter, che restano al loro posto facendo il minimo indispensabile senza essere emotivamente coinvolti: si stima che siano il 14% del totale, ben uno su sette.

Al benessere e all'equilibrio, che continuano a essere le priorità delle persone, si sta affiancando una crescente ricerca di sicurezza e protezione. I dati dicono che una quota superiore alla metà delle persone intervistate, nella scelta di un nuovo lavoro, guarda alle tutele offerte dal contratto (75%), alla presenza di un ambiente di lavoro sano e stimolante (73%), all'entità della retribuzione e dei benefici economici (69%). La possibilità di fare carriera viene indicata tra le priorità solo dal 51%.

La disillusione di molti lavoratori rende ancora più difficile per le aziende gestire il tema della carenza di talenti e assumere nuovo personale. Oggi l'8% dei lavoratori deve essere riquilificato perché le competenze per svolgere il proprio lavoro non sono adeguate o sono a rischio obsolescenza entro 3-5 anni. Un lavoratore su tre è preoccupato che le sue competenze diventino obsolete nel breve. Dall'altro lato più di una persona su due ritiene di avere competenze che potrebbero essere utili in altri ruoli, per cui attualmente non è presa in considerazione. Il combinato di carenza di competenze e allungamento della vita lavorativa rende urgente l'analisi per identificare le competenze necessarie nel breve-medio termine, 3-5 anni, e capire come ricollocare le persone in posizioni dove possano esprimersi al meglio: più di un'azienda su quattro, però, non effettua un'assessment delle competenze attuali.

L'obiettivo dovrebbe essere quello di organizzazioni basate sulle competenze, dove le responsabilità vengono assegnate sulle competenze delle persone, piuttosto che su fattori tradizionali come la posizione gerarchica, l'appartenenza funzionale o l'anzianità... tipiche, purtroppo, del settore assicurativo.

Con i migliori saluti,



Paolo Aicardi

Roma, 20 maggio 2025