

DOMENICA 28 LUGLIO 2024

LOMBARDIA

## MILANO

CORRIERE

**Fuori porta**

Dalla Valtellina all'Oltrepò a Varzi un tour tra le sagre di paesi e borghi dove assaggiare le specialità locali

di **Eleonora Lanzetti** a pagina 9

**Cultura** & Tempo libero

**Violino prezioso a Com**

Carmignola chiude «Musica sull'Acq

di **Enrico Parola** a pagina 10

**L'indagine** L'Associazione direttori delle risorse umane: oggi ci chiedono formazione, sostenibilità e welfare

# Lavoro, rivoluzione giovani

Ai colloqui la qualità della vita preferita a soldi e carriera. Molti rifiutano il posto

di **Giampiero Rossi**

I colloqui di lavoro sono cambiati. Si parla sempre di soldi e di carriera, ma prima ancora di formazione, sostenibilità e welfare. E soprattutto, è cambiato il finale: il vecchio classico «le faremo sapere» si è trasformato in «le farò sapere». E alla fine — riferisce il 70 per cento dei manager — c'è chi dice no. A tratteggiare i nuovi contorni del lavoro è l'indagine realizzata dall'associazione dei direttori delle risorse umane. La prima risposta che arriva dai capi del personale conferma la dinamica affiorata nel post-pandemia: oggi sono i giovani a scegliere le aziende e non il contrario.

a pagina 3

L'INIZIATIVA DI FNM

## La cultura arriva in stazione Diabolik nato a Cadorna

di **Alessio Di Sauro**

Nell'immaginario collettivo lo impose una Jaguar, ma quella di Diabolik è una storia che nasce in treno, alla stazione di Cadorna. Fnm ha deciso di rievocare il mito con un albo speciale, primo di una serie di iniziative culturali del gruppo. «Portiamo il sapere nelle stazioni», dice il presidente Andrea Gibelli.

a pagina 5

TENSIONE NEL CARCERE

## Nuovo incendio al Beccaria Due minori in ospedale

Non c'è pace per il carcere minorile Beccaria. Venerdì notte, un principio d'incendio in una delle celle della struttura. Agenti e pompieri sono stati a lavoro fino alle prime luci dell'alba. Il fumo ha invaso una cella provocando l'intossicazione di sei ragazzi, due dei quali sono stati accompagnati in ospedale e non risultano in pericolo. Ancora da chiarire le dinamiche dell'accaduto.

a pagina 2

Ricordo



Celebrazioni

Strada  
L'onore  
alle c

Milano  
ge d  
stro, dava

## Primo piano | Occupazione

## L'indagine

di Giampiero Rossi

# Obiettivi, flessibilità, welfare

## Le priorità dei giovani alla ricerca di un lavoro

Meno importanza ai soldi. Il 70% dei manager: tanti ci dicono no

La situazione è apparentemente sempre quella: da una parte del tavolo c'è il direttore del personale, dall'altra il «candidato». Ma i colloqui di lavoro sono cambiati, si parla sempre di soldi e di carriere, ma prima ancora di formazione, sostenibilità e welfare. E soprattutto, è cambiato il finale: il vecchio classico «le faremo sapere» si è trasformato in «le farò sapere». E alla fine — riferisce il 70% dei manager — c'è chi dice no.

A tratteggiare i nuovi contorni del lavoro è l'edizione numero 34 dell'indagine realizzata da Gidp (l'associazione che riunisce i direttori delle risorse umane) sui rapporti delle aziende con stagisti e neo laureati, cioè i giovani, i nuovi lavoratori. E la prima risposta che arriva dai capi del personale delle 87 aziende coinvolte (in maggioranza dell'area milanese) è una conferma della dinamica affiorata nel post-pandemia: oggi spesso sono i giovani a scegliere le aziende e non il contrario. E scelgono in base a criteri a loro volta cambiati: se dall'indagine del 2023 era emerso che al primo posto c'erano retribuzioni e benefit, nel 2024 i candidati si sono mostrati più interessati al tipo di mansione proposta e alle attività da svolgere. Solo dopo si parla di soldi, e al terzo posto tra le priorità ci sono temi come *smartworking*, conciliazione vita-lavoro, orario flessibile, lavoro per obiettivi.

Aspetti che — non soltanto di conseguenza — anche le aziende dichiarano di tenere in considerazione, ma non sempre incontrano le aspettative dei candidati. E lo stesso vale per le politiche in materia di sostenibilità: tra i giovani lavoratori è molto importante la dimensione ambientale (lo dice il 37,66% dei manager interpellati), come le azioni per la riduzione del consumo di materiali non riciclabili, e a seguire ci sono la dimensione sociale (32,47%) e la governance (29,87%). Dall'altra par-

te del tavolo, invece, al momento della selezione, una volta accertate le competenze del candidato, le aziende valutano molto anche le cosiddette *soft skills*, cioè le attitudini personali. Ecco la classifica secondo la ricerca: inno-

vazione (28%), creatività e originalità (18%), *problem solving* (14%), discrezione, umiltà e riservatezza (14%), flessibilità (11%), autonomia (5%), *leadership* (4%), attitudine a prendere decisioni (4%), fedeltà (1,3%).

Intanto, i responsabili del personale confermano le crescenti difficoltà nel reperimento di figure tecniche: il 25% delle aziende assume neolaureati che hanno bisogno di ulteriore formazione e il 22,66% ha difficoltà a trovare neolaureati per posizioni tecniche (era il 18% lo scorso anno). Scenario analogo per quanto riguarda i neodiplomati. Soltanto il 9,38% delle aziende non rileva difficoltà. E per quanto riguarda le forme contrattuali, la più utilizzata nell'ultimo anno è l'apprendistato professionalizzante, che sale al 50% rispetto al 29,55% dell'anno precedente, superando il contratto a tempo determinato, che scende dal 32% del 2023 al 20%. Cala anche la percentuale di aziende che ricorre al tempo indeterminato (20%, contro il 29,55% del 2023).

Nel 70% dei casi, ai neoassunti viene offerta la possibilità di ricorrere allo *smartworking*, con due giorni a settimana o in modalità mista (23,26%). Una percentuale decisamente più alta rispetto allo scorso anno: senza questa flessibilità è più difficile attrarre giovani. «La nostra indagine conferma che investire nelle persone e nelle loro

## La scheda

### Il report tra i capi delle risorse umane

✓ Gidp, l'associazione che riunisce i direttori delle risorse umane, ha realizzato una nuova indagine sui rapporti delle aziende con i giovani appena entrati nel mondo del lavoro

### Retribuzione in secondo piano

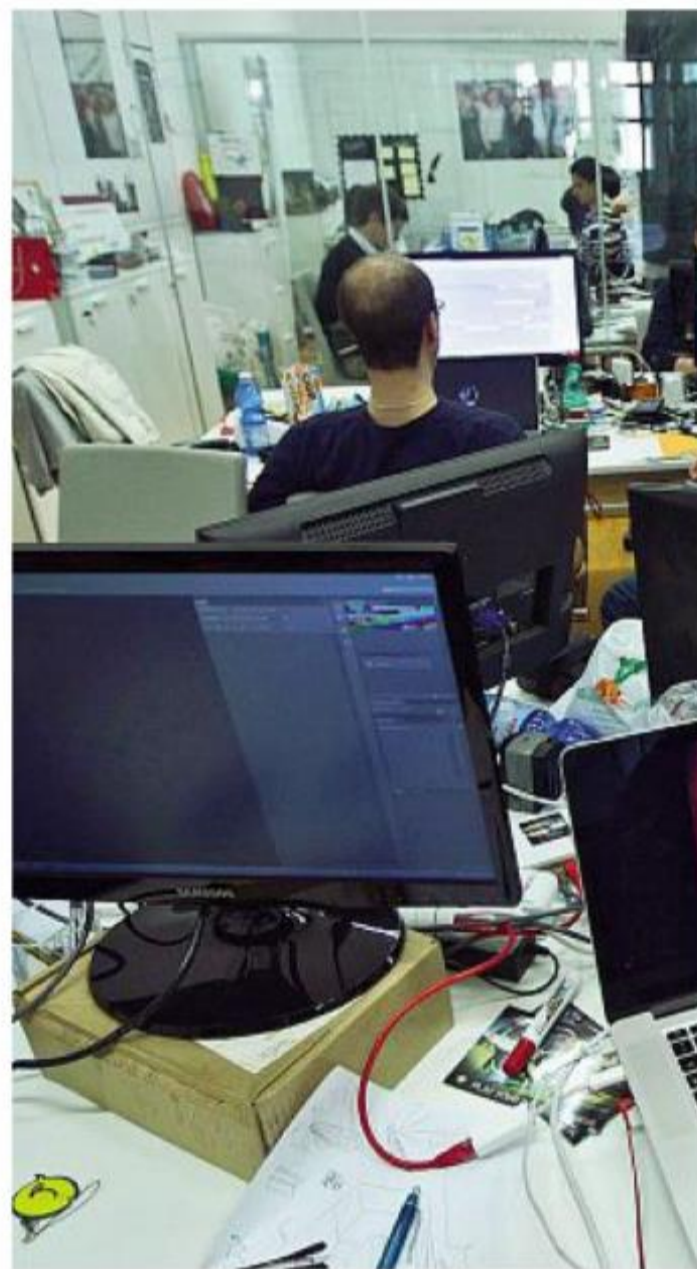
✓ A differenza degli anni scorsi, i candidati sono più interessati alla conciliazione della vita privata con il lavoro e alle attività da svolgere, piuttosto che alla retribuzione

### La valutazione delle aziende

✓ Le aziende valutano, oltre alle competenze, anche le qualità personali del candidato. Cresce la difficoltà delle imprese nel trovare figure tecniche che non abbiano bisogno ulteriore formazione

### Il contratto dei candidati

✓ Ai candidati viene offerto un contratto di apprendistato professionalizzante e nel 70% dei casi di ricorrere allo *smartworking* due volte a settimana o in modalità mista



competenze non è solo una scelta etica, ma una strategia vincente per il futuro — commenta Marina Verderajme, presidente di Gidp —. Le aziende si trovano di fronte a un cambio di paradigma, in cui le priorità dei giovani stanno ridefinendo il mercato del lavoro. Non è più sufficiente offrire una buona retribuzione; i talenti di oggi cercano crescita professionale, formazione continua e un coinvolgimento attivo nei progetti aziendali». Quindi sottolinea: «L'adozione crescente del contratto di apprendistato è un segnale positivo, perché è una porta d'ingresso ma anche un percorso di crescita e formazione. Allo stesso modo, l'estensione dello *smartworking* ai neoassunti riflette una necessità ormai



**Manager**  
Marina Verderajme, presidente dell'associazione dei direttori del personale

irrinunciabile di flessibilità e *work-life balance*, aspetti sempre più richiesti dai giovani. Le aziende che sapranno adattarsi a queste dinamiche riusciranno ad attrarre e trattenere i migliori talenti».

Una visione condivisa da Alessia Cappello, assessora comunale alle Politiche per il lavoro: «Le priorità dei giovani che entrano nel mondo del lavoro sono cambiate, occorre intercettare questi cambiamenti per superare il *mismatch* che provoca carenze anche nei settori simbolici del Made in Italy. Il Comune ha messo in campo iniziative come il *job shadowing* e il *mentorship* per fare incontrare giovani e aziende e mettere a confronto aspettative e bisogni». E il segretario regionale della Fim Cisl, Mirko Dolzadelli, ricorda: «Questa è una rivoluzione guidata da una minoranza: i giovani. Dobbiamo tutti tenerne conto».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

### Indennità da 450 a 1.000 euro

## Gli stage via privilegiata per ottenere l'assunzione

Lo stage si conferma uno strumento privilegiato per l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro. Quasi tutte le 87 aziende coinvolte nell'indagine realizzata dalla Gidp (l'associazione dei responsabili delle risorse umane) dichiarano di aver assunto una parte degli stagisti (79,45%) o tutti gli stagisti inseriti (12,33%). L'8,22% (in diminuzione rispetto al 12,07% del 2023) dichiara di non aver assunto alcun giovane perché si trattava di stage di formazione e

orientamento (85,71%) o perché il giovane ha scelto esperienze all'estero (14,29%). L'indennità mensile per stage e tirocini extracurricolari varia dai 450 ai 600 euro per il 19,18%, dai 601 agli 800 euro per il 42,47% e dagli 801 ai 1.000 euro per il 38,36%. E oltre all'indennità, il 47,30% delle aziende prevede anche i buoni pasto e il 32,43% la possibilità di usufruire della mensa aziendale.

Gp. R.

© RIPRODUZIONE RISERVATA