

Per attrarre e trattenere talenti le imprese devono allinearsi alle richieste dei candidati  
Cambiano le priorità: oggi c'è più interesse per il tipo di mansione e le attività da svolgere

di **Andrea Ropa**

# Sono i giovani a scegliere le aziende in cui lavorare

**ADDIO** ai curriculum inviati a pioggia e alle interminabili giornate nell'attesa, spesso vana, di essere chiamati per un colloquio di assunzione. Oggi sono i giovani a scegliere le aziende nella quali andare a lavorare e non il contrario. Lo certifica l'indagine 2024 di Gidp (l'associazione dei direttori delle Risorse Umane), secondo cui per attrarre e trattenere talenti le imprese devono allinearsi alle aspettative e alle richieste dei candidati. Le priorità stanno cambiando: se nel 2023 al primo posto c'erano retribuzione e benefit, nel 2024 chi è alla ricerca di un'occupazione è più interessato al tipo di mansione e alle attività da svolgere. Al terzo posto rimangono tematiche come smart working, work-life balance e orario flessibile/lavoro per obiettivi. Anche per le aziende, le mansioni e le attività da svolgere sono prioritarie, seguite dalla formazione e dalla retribuzione. Riguardo alle politiche Esg, i giovani hanno dato più importanza alla dimensione ambientale (37,6%): in particolare emerge l'interesse per l'adozione di azioni per la riduzione del consumo di materiali non riciclabili. Al secondo posto si posiziona la dimensione sociale (32,4%) e infine la governance (29,8%).

**Crescono** le difficoltà di reperimento di figure tecniche: il 25% delle aziende afferma di inserire neolaureati che necessitano di ulteriore formazione, mentre il 22,6% ha difficoltà a trovare neolaureati per posizioni tecniche (18% lo scorso anno). Analogamente, il 21,1% segnala la necessità di neodiplomati in posizioni tecniche e il 17,2% inserisce neodiplomati che richiedono ulteriore formazione. In fase di selezione, una volta accertate le competenze del candidato, le soft skills più apprezzate sono

l'innovazione (28%), la creatività e l'originalità (18%), il problem solving (14%), la discrezione, umiltà e riservatezza (14%), la flessibilità (11%), l'autonomia (5%), la leadership (4%), l'attitudine al decision making (4%), e la fedeltà (1,3%).

**Nel 2024** le aziende stanno investendo principalmente in produzione, commerciale e innovazione tecnologica. La maggior parte degli inserimenti di stagisti e neodiplomati/neolaureati è avvenuta nella funzione Produzione (15,6%), seguita da Commerciale, Progettazione e Amministrazione (tutte al 14,3%). Questi dati indicano un forte focus sulla capacità produttiva, espansione del mercato e innovazione dei prodotti. I rapporti con le università attraverso Placement/pubblicazione offerte lavoro&stage sul portale/Career day rimangono il canale più utilizzato nella ricerca di stagisti e neolaureati (27,9%), seguito dai rapporti con Istituti e scuole superiori (16,2%) e da social come LinkedIn (15,6%). In diminuzione, rispetto al 2023, le aziende che hanno fatto affidamento su Agenzie per il lavoro e società di consulenza e selezione.

«**Le imprese** si trovano di fronte a un vero e proprio cambio di paradigma, in cui le priorità dei giovani stanno ridefinendo il mercato del lavoro – commenta Marjna Verderajme (**nella foto**), presidente di Gidp – Non è più sufficiente offrire una buona retribuzione: i talenti di oggi cercano crescita professionale, formazione continua e un coinvolgimento attivo nei progetti aziendali. È fondamentale che le aziende rispondano a queste nuove esigenze con un impegno concreto nella formazione e nella creazione di opportunità di sviluppo».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**28%**

In fase di selezione, una volta accertate le competenze del candidato, le soft skills più apprezzate dalle aziende italiane sono l'innovazione (28%), la creatività e l'originalità (18%), il problem solving (14%), la discrezione, umiltà e riservatezza (14%), la flessibilità (11%), l'autonomia (5%), la leadership (4%), l'attitudine al decision making (4%), e la fedeltà (1,3%)

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato





**IL NODO  
DELLA  
FORMAZIONE**

**Il 25% delle  
aziende afferma  
di inserire  
neolaureati  
che necessitano  
di ulteriore  
formazione,  
mentre il 22,6%  
ha difficoltà  
a trovare  
neolaureati  
per posizioni  
tecniche**

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato



Per attrarre e trattenere talenti le imprese devono allinearsi alle richieste dei candidati  
Cambiano le priorità: oggi c'è più interesse per il tipo di mansione e le attività da svolgere

di **Andrea Ropa**

# Sono i giovani a scegliere le aziende in cui lavorare

**ADDIO** ai curriculum inviati a pioggia e alle interminabili giornate nell'attesa, spesso vana, di essere chiamati per un colloquio di assunzione. Oggi sono i giovani a scegliere le aziende nella quali andare a lavorare e non il contrario. Lo certifica l'indagine 2024 di **Gidp** (l'associazione dei direttori delle Risorse Umane), secondo cui per attrarre e trattenere talenti le imprese devono allinearsi alle aspettative e alle richieste dei candidati. Le priorità stanno cambiando: se nel 2023 al primo posto c'erano retribuzione e benefit, nel 2024 chi è alla ricerca di un'occupazione è più interessato al tipo di mansione e alle attività da svolgere. Al terzo posto rimangono tematiche come smart working, work-life balance e orario flessibile/lavoro per obiettivi. Anche per le aziende, le mansioni e le attività da svolgere sono prioritarie, seguite dalla formazione e dalla retribuzione. Riguardo alle politiche Esg, i giovani hanno dato più importanza alla dimensione ambientale (37,6%): in particolare emerge l'interesse per l'adozione di azioni per la riduzione del consumo di materiali non riciclabili. Al secondo posto si posiziona la dimensione sociale (32,4%) e infine la governance (29,8%).

**Crescono** le difficoltà di reperimento di figure tecniche: il 25% delle aziende afferma di inserire neolaureati che necessitano di ulteriore formazione, mentre il 22,6% ha difficoltà a trovare neolaureati per posizioni tecniche (18% lo scorso anno). Analogamente, il 21,1% segnala la necessità di neodiplomati in posizioni tecniche e il 17,2% inserisce neodiplomati che richiedono ulteriore formazione. In fase di selezione, una volta accertate le competenze del candidato, le soft skills più apprezzate sono

l'innovazione (28%), la creatività e l'originalità (18%), il problem solving (14%), la discrezione, umiltà e riservatezza (14%), la flessibilità (11%), l'autonomia (5%), la leadership (4%), l'attitudine al decision making (4%), e la fedeltà (1,3%).

**Nel 2024** le aziende stanno investendo principalmente in produzione, commerciale e innovazione tecnologica. La maggior parte degli inserimenti di stagisti e neodiplomati/neolaureati è avvenuta nella funzione Produzione (15,6%), seguita da Commerciale, Progettazione e Amministrazione (tutte al 14,3%). Questi dati indicano un forte focus sulla capacità produttiva, espansione del mercato e innovazione dei prodotti. I rapporti con le università attraverso Placement/pubblicazione offerte lavoro&stage sul portale/Career day rimangono il canale più utilizzato nella ricerca di stagisti e neolaureati (27,9%), seguito dai rapporti con Istituti e scuole superiori (16,2%) e da social come LinkedIn (15,6%). In diminuzione, rispetto al 2023, le aziende che hanno fatto affidamento su Agenzie per il lavoro e società di consulenza e selezione.

«**Le imprese** si trovano di fronte a un vero e proprio cambio di paradigma, in cui le priorità dei giovani stanno ridefinendo il mercato del lavoro – commenta Marjna Verderajme (**nella foto**), presidente di **Gidp** – Non è più sufficiente offrire una buona retribuzione: i talenti di oggi cercano crescita professionale, formazione continua e un coinvolgimento attivo nei progetti aziendali. È fondamentale che le aziende rispondano a queste nuove esigenze con un impegno concreto nella formazione e nella creazione di opportunità di sviluppo».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## IL NODO DELLA FORMAZIONE

Il 25% delle aziende afferma di inserire neolaureati che necessitano di ulteriore formazione, mentre il 22,6% ha difficoltà a trovare neolaureati per posizioni tecniche

# 28%

In fase di selezione, una volta accertate le competenze del candidato, le soft skills più apprezzate dalle aziende italiane sono l'innovazione (28%), la creatività e l'originalità (18%), il problem solving (14%), la discrezione, umiltà e riservatezza (14%), la flessibilità (11%), l'autonomia (5%), la leadership (4%), l'attitudine al decision making (4%), e la fedeltà (1,3%)





Per attrarre e trattenere talenti le imprese devono allinearsi alle richieste dei candidati  
Cambiano le priorità: oggi c'è più interesse per il tipo di mansione e le attività da svolgere

di **Andrea Ropa**

# Sono i giovani a scegliere le aziende in cui lavorare

**ADDIO** ai curriculum inviati a pioggia e alle interminabili giornate nell'attesa, spesso vana, di essere chiamati per un colloquio di assunzione. Oggi sono i giovani a scegliere le aziende nella quali andare a lavorare e non il contrario. Lo certifica l'indagine 2024 di **Gidp** (l'associazione dei direttori delle Risorse Umane), secondo cui per attrarre e trattenere talenti le imprese devono allinearsi alle aspettative e alle richieste dei candidati. Le priorità stanno cambiando: se nel 2023 al primo posto c'erano retribuzione e benefit, nel 2024 chi è alla ricerca di un'occupazione è più interessato al tipo di mansione e alle attività da svolgere. Al terzo posto rimangono tematiche come smart working, work-life balance e orario flessibile/lavoro per obiettivi. Anche per le aziende, le mansioni e le attività da svolgere sono prioritarie, seguite dalla formazione e dalla retribuzione. Riguardo alle politiche Esg, i giovani hanno dato più importanza alla dimensione ambientale (37,6%): in particolare emerge l'interesse per l'adozione di azioni per la riduzione del consumo di materiali non riciclabili. Al secondo posto si posiziona la dimensione sociale (32,4%) e infine la governance (29,8%).

**Crescono** le difficoltà di reperimento di figure tecniche: il 25% delle aziende afferma di inserire neolaureati che necessitano di ulteriore formazione, mentre il 22,6% ha difficoltà a trovare neolaureati per posizioni tecniche (18% lo scorso anno). Analogamente, il 21,1% segnala la necessità di neodiplomati in posizioni tecniche e il 17,2% inserisce neodiplomati che richiedono ulteriore formazione. In fase di selezione, una volta accertate le competenze del candidato. Le soft skills più apprezzate sono

l'innovazione (28%), la creatività e l'originalità (18%), il problem solving (14%), la discrezione, umiltà e riservatezza (14%), la flessibilità (11%), l'autonomia (5%), la leadership (4%), l'attitudine al decision making (4%), e la fedeltà (1,3%).

**Nel 2024** le aziende stanno investendo principalmente in produzione, commerciale e innovazione tecnologica. La maggior parte degli inserimenti di stagisti e neodiplomati/neolaureati è avvenuta nella funzione Produzione (15,6%), seguita da Commerciale, Progettazione e Amministrazione (tutte al 14,3%). Questi dati indicano un forte focus sulla capacità produttiva, espansione del mercato e innovazione dei prodotti. I rapporti con le università attraverso Placement/pubblicazione offerte lavoro&stage sul portale/Career day rimangono il canale più utilizzato nella ricerca di stagisti e neolaureati (27,9%), seguito dai rapporti con Istituti e scuole superiori (16,2%) e da social come LinkedIn (15,6%). In diminuzione, rispetto al 2023, le aziende che hanno fatto affidamento su Agenzie per il lavoro e società di consulenza e selezione.

«**Le imprese** si trovano di fronte a un vero e proprio cambio di paradigma, in cui le priorità dei giovani stanno ridefinendo il mercato del lavoro – commenta Marjna Verderajme (**nella foto**), presidente di **Gidp** – Non è più sufficiente offrire una buona retribuzione: i talenti di oggi cercano crescita professionale, formazione continua e un coinvolgimento attivo nei progetti aziendali. È fondamentale che le aziende rispondano a queste nuove esigenze con un impegno concreto nella formazione e nella creazione di opportunità di sviluppo».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## IL NODO DELLA FORMAZIONE

Il 25% delle aziende afferma di inserire neolaureati che necessitano di ulteriore formazione, mentre il 22,6% ha difficoltà a trovare neolaureati per posizioni tecniche

# 28%

In fase di selezione, una volta accertate le competenze del candidato, le soft skills più apprezzate dalle aziende italiane sono l'innovazione (28%), la creatività e l'originalità (18%), il problem solving (14%), la discrezione, umiltà e riservatezza (14%), la flessibilità (11%), l'autonomia (5%), la leadership (4%), l'attitudine al decision making (4%), e la fedeltà (1,3%)

