

Occupazione, il sorpasso dello smart working sullo stipendio

I responsabili del personale: è la prima richiesta dei giovani nei colloqui. Rapporti tra generazioni difficili

Prima lo smart working, poi lo stipendio. Storico sorpasso di priorità ai colloqui di lavoro dei giovani candidati. E per le aziende c'è anche il problema della convivenza tra le generazioni. Lo raccontano gli stessi responsabili del personale, coinvolti nella trentacinquesima edizione dell'indagine «Giovani & lavoro», condotta da Gidp (Gruppo italiano direttori del personale), l'associazione che riunisce oltre 4.500 manager delle risorse umane, la maggior parte dei quali nelle grandi aziende lombarde.

Dunque, per la prima volta, il desiderio di smart working e di un orario flessibile supera in assoluto tutte le altre prio-

rità nei colloqui di selezione, scalzando dal primo posto retribuzione e benefit, che passano al secondo posto, seguiti dalla voce «chiarezza sulle mansioni». Un ribaltamento significativo rispetto all'indagine dell'anno scorso, quando la flessibilità era soltanto al terzo posto nella scala delle priorità. «Un chiaro segnale che il concetto di "buon lavoro" sta cambiando rapidamente, con una generazione che chiede più autonomia organizzativa, equilibrio e senso, prima ancora di definire il pacchetto retributivo — spiega la ricerca — e le aziende sembrano rispondere a questa esigenza soltanto in parte».

Ma accanto a questo, ci sono anche altri aspetti che rendono più complicata la convivenza intergenerazionale. Nel 90 per cento delle popolazioni aziendali sono presenti tre o più generazioni, dove affiorano divergenze di sensibilità rispetto a stili comunicativi, aspettative di carriera, uso degli strumenti digitali e visione del work-life balance. «Eppure, soltanto il 23,7 per cento

L'indagine

Lo scorso anno la domanda di flessibilità era al terzo posto dopo retribuzione e benefit

ha attivato programmi strutturati di mentorship tra senior e junior — sottolinea la ricerca —. La maggior parte delle imprese riconosce il valore potenziale di questa coesistenza ma pochi la gestiscono con strumenti efficaci». Non è una questione da poco. Anzi, come dice la presidente di Gidp Marina Verderajme, «la convivenza tra generazioni è il vero stress test per le imprese italiane e rappresenta una delle aree dove si gioca la capacità di tenere insieme innovazione e continuità». Perché, aggiunge, «dove si gestisce bene, si cresce meglio, dove manca il confronto, si crea frammentazione».

Lo conferma Domenico

Santoro, direttore del personale di Air Liquide: «I giovani, e non solo i giovani, ci chiedono flessibilità più che smart working in senso stretto. Noi abbiamo cominciato a sperimentarlo nel 2018 e oggi lo adottiamo fino al 50 per cento del tempo, lasciando alle persone piena libertà di organizzazione». Ma non è tutto qui: «Si aspettano di trovare il senso del proprio ruolo nell'orga-



Imprenditrice

Marina Verderajme, presidente di Gidp (Gruppo italiano direttori del personale)

nizzazione e il loro sviluppo individuale nel lavoro. E anche per questo investiamo tanto in formazione e programmi di mentoring che siano anche di aiuto per l'integrazione tra generazioni».

E intanto permane anche il problema del mismatch sulle competenze: il 26,2 per cento delle aziende segnala la necessità di formare internamente i neolaureati dopo l'assunzione, mentre il 23 per cento fatica a trovare neodiplomati tecnici già pronti. Soltanto il 15 per cento afferma di non avere problemi nel reperimento di profili ju-

nior».

Giampiero Rossi

© RIPRODUZIONE RISERVATA

