

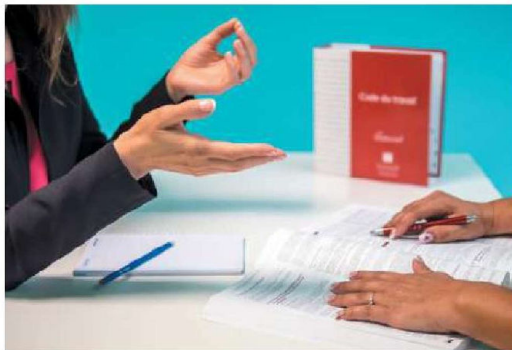
Le nuove tendenze delle politiche HR nella XXXVI Indagine «Giovani e occupazione» di Gidp

Il titolo di studio non basta più

Le aziende preferiscono formare su misura i neoassunti

DI GIOVANNI GALLI

Formazione fai da te per trovare i profili giusti da inserire in azienda. Il titolo di studio assume sempre meno importanza per i responsabili delle risorse umane, che preferiscono investire direttamente nella formazione dei neoassunti. Alla base di questa valutazione ci sono le persistenti differenze tra programmi formativi e tecnologie utilizzate nelle aziende, la limitata esperienza pratica maturata durante il percorso di studi e la necessità di apprendere sul campo metodi e processi organizzativi. Secondo la XXXVI Indagine «Giovani e occupazione» realizzata da Gidp, Gruppo italiano direttori del personale, il tradizionale modello del candidato immediatamente operativo sta progressivamente lasciando spazio a un nuovo paradigma: le imprese assumono sempre più il potenziale e meno le competenze già consolidate, mentre i giovani attribuiscono crescente valore alle opportunità di cre-



scita e apprendimento.

La ricerca evidenzia che il 72% delle aziende continua a incontrare difficoltà nel reperire i profili ricercati, in particolare nelle aree STEM e tecnico-specialistiche. Tuttavia, la risposta organizzativa sta cambiando: nel 60% dei casi le imprese preferiscono ridefinire i requisiti iniziali delle posizioni aperte e formare da sé i candidati selezionati. Un approccio che trova

confirma in un altro dato significativo dell'indagine: servono mediamente 10 mesi affinché un giovane neoassunto raggiunga la piena autonomia operativa all'interno dell'organizzazione. «Il dato più interessante emerso quest'anno è che le aziende stanno progressivamente spostando l'attenzione dalla ricerca del candidato perfetto alla costruzione delle competenze», commenta Marina

Verderajme, Presidente di GIDP. «Le organizzazioni sono sempre più consapevoli che il talento non si acquista semplicemente sul mercato, ma va sviluppato e accompagnato attraverso percorsi strutturati di crescita e apprendimento».

La crescita professionale supera la retribuzione. Se nel 2025, dopo lo smart working e il work-life balance, la retribuzione rappresentava il secondo fattore più importante nella valutazione di un'offerta di lavoro, nel 2026 le priorità degli under 30 mostrano un'evoluzione significativa. Oggi, subito dopo la flessibilità organizzativa, i giovani attribuiscono maggiore valore alla formazione, ai percorsi di crescita professionale e alle opportunità di assumere responsabilità. La retribuzione rimane un elemento fondamentale, ma non costituisce più l'unico criterio determinante nella scelta del datore di lavoro. Un cambiamento che riflette una crescente attenzione alla qualità dell'esperienza lavorativa e alle prospettive di sviluppo pro-

fessionale nel medio-lungo periodo.

Gli aspetti retributivi. La ricerca fotografa anche una crescente tensione sul fronte retributivo. La Ral media di ingresso si attesta a 28.500 euro annui, con un incremento atteso del 29% entro tre anni dall'assunzione. Nonostante ciò, il 65% dei Direttori HR dichiara che sarebbe disposto a riconoscere retribuzioni iniziali più elevate per attrarre e trattenere i migliori talenti, ma si scontra con vincoli di budget che limitano i margini di manovra.

Torna centrale l'apprendistato. Tra i segnali più rilevanti emersi dall'Osservatorio vi è inoltre la crescita dell'apprendistato come formula privilegiata di ingresso nel mondo del lavoro. Rispetto alla precedente rilevazione aumenta significativamente il ricorso a percorsi che combinano inserimento e formazione (dal 28% all'attuale 42%), mentre perde peso il contratto a tempo determinato (dal 35% al 23%).

— © Riproduzione riservata —

