



## Un post(o) per LEI

a cura di  
Fabiana Andreani  
Career Mentor & Content Creator  
@fabianamanager

## Non ci sono più le carriere di una volta

Che il mondo del lavoro fosse al centro di profonde trasformazioni, non è una novità.

Tuttavia, i tratti di questa trasformazione, troppo frettolosamente racchiusi in termini come *Great Resignation* o *Talent war*, stanno delineando ora scenari inediti non solo per quanto riguarda le professioni emergenti, ma anche nei desideri dei più giovani nei confronti della loro vita professionale.

Creando contenuti sui social da più di quattro anni e lavorando nell'orientamento post-lauream da più di dieci, ho visto il cambiamento generazionale prendere forma distintamente, fino all'accelerazione del post-Covid, che ha definitivamente sdoganato lavoro ibrido e *micro-learning*, anche totalmente a distanza.

Se dovessi seguire l'hype carico di negatività dei social, mi verrebbe da riassumere semplicemente con 'incertezza' o 'instabilità' il periodo che stiamo vivendo. Ma credo che 'cambiamento' sia il termine che riassume meglio e in maniera più concreta quello che stiamo passando.

Tanti e continui cambiamenti che sembrano destabilizzarci ma dai quali poterci difendere.

Come?

Riscoprendo la nostra sensibilità più umana.

Ma vediamo insieme perché non ci sono più le carriere di una volta.

Sta cambiando...

### Il lavoro dei sogni

Secondo lo studio di Laboratorio Adolescenza e Istituto IARD<sup>1</sup> realizzato nel 2023 sulla visione del futuro da parte dei giovani under 19, il 52,4% degli intervistati si dice 'Preoccupato o incerto', mentre il 64,9% immagina il proprio futuro lontano da dove è nato.

Sempre nel 2023, Adecco ha riproposto, dopo dieci anni, una nuova versione del sondaggio *Il lavoro dei sogni*<sup>2</sup> sulle professioni più desiderate dagli italiani. Il risultato vede salire professioni come il medico, +85%, l'infermiere +39%, lo psicologo, +148%, il nutrizionista, +349%, l'insegnante, +123% ma anche l'influencer, +505%. Con un declino rispetto al 2013 di professioni come l'archeologo, -51%, il giornalista, -9%, il carabiniere, -42%, l'avvocato, -28%, il giudice, -20% e anche il cantante, -50%.

Il lavoro dei sogni appare come quello che permette meglio di esprimere se stessi e lasciare un impatto concreto nella vita degli altri.

L'attenzione alle nuove competenze sta incrementando anche la scelta di percorsi di laurea in ambito STEM, superiori al 40% secondo dati AlmaLaurea, dove però ancora le donne sono decisamente poche, attestandosi sul 15%.

I motivi sono ancora, e soprattutto, di ordine culturale, dovuti alla mancanza di un vero orientamento che valorizzi tutte le competenze. Anche l'Università potrebbe

cambiare, con l'avanzare degli ITS, gli istituti tecnici superiori, i percorsi post diploma fortemente specializzanti in grado di inserire i giovani nel mondo del lavoro dopo solo due anni in ruoli particolarmente ricercati e strategici per il territorio nel quale gli istituti sono inseriti.

Lo scenario possibile in Italia?

La distinzione tra percorsi tecnici specializzati come quelli degli ITS, che nei Paesi Bassi vengono già chiamati 'Università di Scienze Applicate', e le Research Universities, che riportano l'Università all'originario valore di percorso dedicato alla ricerca accademica.

### L'idea di carriera

Nel 2024 *Millennial & Gen Z report*<sup>3</sup> di Deloitte si legge chiaramente come le generazioni più giovani sentano meno quest'ambizione relativa al 'climbing the corporate ladder', ovvero salire verticalmente nell'avanzamento di carriera. Generazioni che, pur avendo sempre sperimentato un diffuso benessere, hanno subito i contraccolpi di un mondo che è diventato fragile.

La risposta a un contesto storico nel quale certezze e fiducia sono venute meno è stata quella di concentrarsi su se stessi e il proprio benessere.

La GenZ per certi versi viene definita 'egoista' o 'poco coinvolta'; forse, semplicemente, sono stati i primi a dare al lavoro un posto in equilibrio con altri aspetti della

<sup>1</sup> <http://www.laboratorioadolescenza.org/>.

<sup>2</sup> <https://adeccegroup.it/il-lavoro-dei-sogni/>.

<sup>3</sup> <https://www.deloitte.com/content/dam/assets-shared/docs/campaigns/2024/deloitte-2024-genz-millennial-survey.pdf?dlva=1>.

propria vita.

In un Paese come il nostro, dove produttività e capitale umano non sono al primo posto, come anche sottolineato da un recente articolo de *Il Sole 24 ORE*,<sup>4</sup> l'interesse di chi entra ora nel mondo del lavoro non è tanto nel job title da esibire, quanto nella formazione da portare con sé e nella *work-life balance* che permetta di non perdere mai il senso dell'impatto che la propria attività ha sulla società.

Il lavoro deve avere ora un senso, che non è sempre e solo ristretto alla retribuzione.

Non a caso, anche la carriera freelance affascina per la possibilità di lavorare a progetti, sviluppare competenze e sentirsi protagonista della propria giornata.

Gallup in una recente ricerca, citata nel numero di maggio 2024 di *Harvard Business Review Italia*<sup>5</sup> dedicata al crescente bisogno di consulenti esterni da parte delle aziende, prevede che entro il 2026 circa il 40% della forza lavoro globale sarà formata da consulenti freelance.

#### La durata della carriera

La carriera lavorativa diventa più lunga: l'OCSE, nel suo report *Pensions at a Glance*<sup>6</sup> e, più di recente, l'INPS ci ricordano come un giovane che in Italia ha iniziato la carriera in questi anni, andrà in pensione all'incirca a 70 anni. L'allungamento della vita lavorativa, inevitabile visto l'attuale sistema pensionistico, porta anche a un ripensamento delle dinamiche di accesso e svolgimento del lavoro. Quello che prima era una linea senza soluzione di continuità tra la fine degli studi e la pensione

diventa un percorso articolato.

L'obsolescenza delle competenze chiede un aggiornamento costante, e quindi anche dei ripensamenti di direzione. La stessa vita lavorativa, per far fronte alle priorità, può fermarsi e cambiare direzione anche in risposta a quella ricerca di equilibrio vita-lavoro, così centrale per chi ora ha meno di 30 anni. Le carriere non lineari saranno la normalità e, finalmente, i *career break* normalizzati nel processo di evoluzione di una persona.

Già nel 2022 una ricerca di LinkedIn Italia sottolineava come oltre 500 HR di grandi aziende valutavano positivamente chi avesse preso una pausa di carriera, perché visto come un periodo fortemente volto all'acquisizione di competenze trasversali. Più che altro, le sfide reali sono altre: far convivere generazioni diverse in uno stesso contesto lavorativo e migliorare le potenziali inadeguatezze retributive e produttive che bloccano la crescita del Paese.

#### Le competenze che contano

Una conseguenza immediata delle carriere non lineari è che molte delle skills che ci servono le impariamo sul campo.

Quindi, basare una ricerca di profili solo sui titoli di studio rischia di far perdere di vista i candidati più validi.

Per questo, da diverso tempo si fa avanti l'idea dello *Skill First Approach*, ovvero una ricerca dei talenti basata più sulle competenze acquisite che non sui titoli. Evitare di concentrarsi solo sui titoli di studio permette infatti di trovare persone qualificate e superare l'impasse di accanirsi solo e sempre sugli stessi profili. Avere persone con un background diverso, inoltre, è fondamentale per le aziende che vogliono mantenere una posizione privilegiata su tanti mercati. Solo con una visione che raccolga tanti punti di vista e sensibilità diverse si può pensare di essere sempre adeguati alle esigenze dei consumatori.

La ricerca sul *Futuro del Recruiting*<sup>7</sup> di LinkedIn conferma questo: «Molte aziende hanno fatto un passo avanti verso la selezione basata sulle competenze semplicemente eliminando il requisito della laurea dalle descrizioni delle offerte di lavoro. Infatti le offerte pubblicate sulla piattaforma LinkedIn che omettono l'obbligo di laurea sono aumentate del 36% fra il 2019 e il 2022».

Le competenze quindi più apprezzate?

Quelle trasferibili da un ambito all'altro: per la maggior parte si tratta di competenze trasversali come leadership, negoziazione, empatia...

Per capire quale potrebbe essere un'alternativa al nostro lavoro attuale, dato il nostro attuale skill set, LinkedIn ci mette a disposizione un utile strumento come Career Explorer:<sup>8</sup> basta inserire alcuni dati sul proprio profilo e compariranno le professioni più compatibili.

#### Il motivo per il quale scegliamo quell'azienda

Lavoreresti in un'azienda della quale non condividi il pensiero o i valori?

La risposta da parte di Millennial e GenZ, in tanti report che ho consultato, è unanime: no.

Altresì viene valutata positivamente l'azienda che dà trasparenza al processo di selezione, così come al percorso di carriera.

Il 'segreto' o i 'segreti' per attrarre nuove generazioni? In questo caso non è nessun report a parlare, quanto tanti anni continui a raccogliere e supportare paure e desideri nei confronti del lavoro.

Dal mio personale osservatorio, direi che è preferita l'azienda trasparente sulle condizioni di

assunzione o stage, che dà feedback costanti durante la selezione, offre formazione, magari certificata, che resti alla persona, spiega chiaramente come saranno gestiti i feedback e soprattutto permetta alle persone di avere un approccio 'imprenditoriale' anche all'interno della sua funzione, incoraggiando iniziative e piccole innovazioni.

Non a caso, tornando all'articolo di *Harvard Business Review Italia* citato poco fa, a volte è vero che le persone di talento diventano poi freelance: proprio per aver la possibilità di essere protagonisti a pieno dei frutti della propria professione. E ora cosa ci rimane?

Due battaglie grandi sono ancora da vincere.

In primis, l'ageismo, ovvero le barriere invisibili che limitano a chi è sotto o sopra una soglia di età di avere determinate opportunità o di cambiare lavoro.

Per secondo, ma non per importanza, il *gender pay gap*, circolo vizioso che vuole il lavoro delle donne pagato meno e di conseguenza considerato come maggiormente sacrificabile, non permettendo una reale parità di possibilità nella vita.

Entrambe sono sfide complesse che richiedono sia innovazioni sistemiche sia culturali.

La consapevolezza è il primo faticoso passo; il secondo è quello di poter avere una reale possibilità di scelta, cosa che auguro a tutte le più o meno giovani persone che leggeranno quest'articolo.

4 <https://24plus.ilssole24ore.com/art/perche-l-italia-ha-problema-bassi-salari-AFvGLG4D>.

5 <https://www.hbritalia.it/giugno-2024/2024/06/03/pdf/professionisti-altamente-qualificati-vogliono-il-vostro-lavoro-ma-non-il-vostro-posto-di-lavoro-15923?pid=14337>.

6 <https://www.oecd.org/publications/oecd-pensions-at-a-glance-19991363.htm>.

7 <https://business.linkedin.com/it-it/talent-solutions/resources/future-of-recruiting>.

8 <https://linkedin.github.io/career-explorer/>.



Visti gli art. 1931 e seguenti del Decreto Leg  
"Codice dell'ordinamento"

articoli 14 e 54 del Decreto Leg  
articoli 34, 35 e 36 del DPR 14

## NOTIFICA

### leva

1 gennaio e il 31 dicembre

lettera a), l'obbligo di c

Comune:

del padre, la madre o

patriati, emancipati, de

abbia avuto l'ultimo dom

mananza del padre, la

mune;

bbene il padre o, in

ne siano privi c

trovandosi compre

altro Comune.

è considerato domicilio

ultimo domiciliati nel ter

gnato dallo stesso giovane;

### nell'età

Comune, la cui data di nascita non può e

di età che li rende soggetti alla leva,

i giovani che, per età presunta, si presen

ai padre, dalla madre o dal tutore.

cui al comma 1 sono cancellati dalle liste, con provvedim

prima della loro incorporazione risulta che hanno età m