



Perché trattenere i talenti è più difficile che trovarli?

Poco meno della metà delle assunzioni dei prossimi mesi è a rischio per mancanza di candidati e la sfida si sposta sulla retention. I dati di Valtellina Lavoro evidenziano l'importanza di assessment e ascolto per trattenere le persone in un mercato sempre più dinamico e complesso.

Crescono le opportunità di lavoro in Italia, ma le aziende lamentano sempre maggiori difficoltà a trovare persone qualificate. E i numeri lo confermano: a livello nazionale, il 25% delle imprese desidera assumere nuove risorse nel prossimo trimestre (fonte dati Excelsior – Unioncamere). Il **46% delle assunzioni** sarà di difficile reperimento, con picchi che arrivano a quasi 70% in certe aree tecniche, come la manutenzione. Le cause? Mancanza di candidature, ma anche di competenze.

*“Questi dati – precisa **Valerie Schena Ehrenberger**, CEO di Valtellina Lavoro, società di ricerca e selezione di personale – dimostrano una verità sempre più evidente: la vera sfida, in termini di gestione delle risorse umane, dei prossimi anni non sarà soltanto di individuare le persone giuste, ma trattenerle. Oggi, soprattutto in determinati settori, le persone sono poche, le competenze sempre più specialistiche e il mercato sempre più competitivo. I professionisti qualificati vengono contattati di continuo dai recruiter e la permanenza in azienda non è mai scontata, nemmeno quando la retribuzione o le opportunità di carriera sembrano, almeno in apparenza, buone”.*

Il talento non si trattiene: si accompagna. L'errore più comune è pensare alla retention come a un'azione difensiva per trattenere, *legare*, impedire che qualcuno se ne vada. In realtà, le persone in azienda non si bloccano, restano solo se percepiscono coerenza, ascolto e allineamento tra le proprie motivazioni e i propri valori e quelli dell'azienda in cui lavora.

*“Alcune uscite – aggiunge **Valerie Schena Ehrenberger** – sono inevitabili, altre persino salutari. Pensiamo, ad esempio, ai quiet quitters, ovvero quei collaboratori che hanno tirato i remi in barca e, ormai demotivati, fanno il minimo indispensabile in azienda. Secondo una recente indagine di Gallup, tra il 22% e il 24% dei lavoratori italiani rientra in questa categoria. Trattenere chi ha già mentalmente abbandonato il proprio ruolo può rivelarsi inutile. Far emergere eventuali problemi che possano impattare sul clima in ufficio o la serenità lavorativa è, però, fondamentale per evidenziare una crisi passeggera su cui è possibile intervenire per tempo e trattenere una risorsa”.*

Il valore di un dialogo costante, trasparente e strutturato. Uno dei fattori più determinanti per fidelizzare le persone è la qualità delle relazioni in azienda. Non si tratta solo di clima organizzativo, ma di un rapporto costante, aperto e trasparente, in cui i dipendenti si sentano liberi di esprimersi. Questo dialogo di qualità consente di intercettare segnali deboli, correggere la rotta e rinegoziare aspettative prima che sia troppo tardi. È fondamentale che ci siano occasioni di confronto e di dialogo strutturate e rigorosamente bidirezionali. Se svolto con regolarità, questo scambio diventa un potente strumento di retention perché dimostra alle persone che vengono viste, riconosciute e guidate, e consente all'azienda di mappare motivazioni, ambizioni e potenzialità che spesso non emergono nella quotidianità operativa.



Welfare e wellbeing: la base, non la soluzione. Welfare e wellbeing aziendale sono oggi elementi imprescindibili quando si valuta se rimanere in un'azienda o optare per una nuova opportunità professionale. Non si tratta solo di scegliere una piattaforma giusta o di offrire sessioni di yoga, ma di garantire flessibilità, attenzione al benessere, equilibrio vita-lavoro che rappresentano, ormai, prerequisiti non negoziabili per i candidati.

Quando il supporto esterno porta valore aggiunto. All'interno delle aziende, secondo i dati elaborati da Valtellina Lavoro, c'è una reale volontà di affrontare in modo strutturato temi complessi come il feedback, la motivazione o lo sviluppo dei percorsi di carriera, ma spesso mancano gli strumenti, le competenze o semplicemente il tempo necessario. In queste situazioni, il supporto esterno non rappresenta una delega, ma una scelta strategica per far emergere la motivazione reale di chi ci lavora all'interno, comprenderne i valori e capire se ci sono delle criticità che mettono a rischio una collaborazione proficua. L'utilizzo di assessment strutturati aiuta a superare le percezioni soggettive e a valutare con maggiore precisione competenze, attitudini e reale potenzialità di crescita. Si tratta di un passaggio fondamentale per prendere decisioni più consapevoli, investire sulle persone *giuste* e costruire percorsi sostenibili e credibili, a vantaggio (anche) del business.

Società di ricerca e selezione di personale, di consulenza HR e di outplacement che fornisce – grazie a un network di professionisti altamente qualificati – consulenza completa e di alto valore aggiunto ad aziende clienti e candidati