

# Aggiorniamo i cambiamenti e le tendenze nel mondo del lavoro

**F**ocalizziamo la nostra attenzione su una ricerca Hunters Group, la holding presente sul mercato dal 2005, che racchiude 3 divisioni specializzate nel recruitment e nell'head hunting - oltre ad una specializzazione legata ai servizi di consulenza nel settore HR. In particolare, sui macrotrend relativi all'organizzazione aziendale e all'occupazione, possiamo affermare che sono principalmente due:

- Il primo è legato alla continuità di applicazione dello smart working per l'80% delle aziende che hanno già introdotto questo strumento nel corso dell'emergenza pandemica.
- Nell'ultimo trimestre tuttavia stiamo assistendo ad un secondo altro interessante fenomeno, che come Hunters Group abbiamo definito "Delocalizzazione Funzionale".

Stanno aumentando infatti le aziende che scelgono di posizionare lontano dalla sede primaria intere funzioni, come HR, ICT, Marketing o Finanza. Si stanno creando così le prime aree geografiche (lungo

tutta la nostra Penisola) che ospitano singoli dipartimenti aziendali, ciascuno operante in una specifica funzione societaria. Una scelta coraggiosa e rischiosa, spesso motivata dall'esigenza di avere persone laddove si trovino i migliori profili professionali. Una scelta probabilmente figlia della fluidità del mercato del lavoro attuale, che sembra metter sotto la lente di ingrandimento ed erodere i modelli organizzativi di



tipo tradizionale, preparandoci, se pur con poco preavviso, a nuove possibili conformazioni aziendali.

Un dato che sorprende arriva però dalla localizzazione del lavoro. Dalle grandi città ci si sta spostando verso quelle più piccole? E soprattutto, il nord Italia accusa il colpo più del centro-sud?

Nell'ultimo anno Hunters Group ha registrato un aumento del 44% delle richieste in ambito IT e Digital (programmatore, analista, system administrator, network engineer, cyber security specialist) a livello generale. La città di Milano segna, però, a sorpresa -16%. Crescono molto, invece, altre aree: Nord Est (Veneto, Friuli e Trentino) con +62%, il Centro (soprattutto Emilia e Toscana) con +70% e il Sud con +33%. Questi dati dipendono da due fattori: il primo è legato ad un trend che ha preso piede già qualche anno fa (e che il Covid ha accelerato), ossia la tendenza di studenti che hanno frequentato

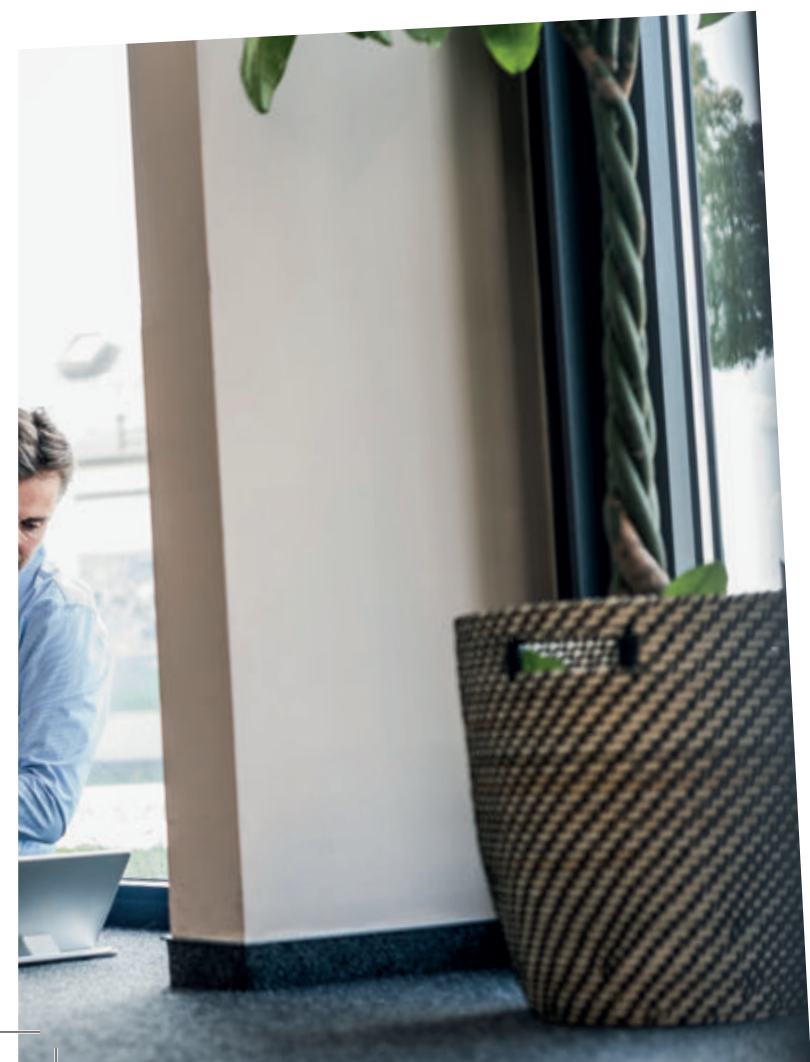
università a Milano o Roma e, terminato il percorso di studi, scelgono anche aziende lontane dai grandi centri, ovvero luoghi che garantiscono un work-life balance superiore.

Il secondo, invece, è legato al fatto che molte realtà (di qualunque dimensione e settore), a causa della pandemia, hanno dovuto accelerare i processi di trasformazione digitale, portando al loro interno professionisti in grado di sviluppare e poi gestire le infrastrutture IT.

Sì, per quanto riguarda le metropoli il flusso migratorio è verso la provincia. Tornano in auge anche i piccoli borghi. Chiaro è che per il nord Italia, centro nevralgico industriale, il colpo è stato più duro. Per il centro-sud in realtà è tutta un'opportunità, perché lavorare nel digital e nell'IT significa lavorare a livello globale, da qualunque posto fisico ti stai connettendo via web.

Questo fenomeno di "contromigrazione" può essere così spiegato:

- il lockdown ha portato al rientro delle menti in casa base e all'apertura della valutazione del mercato locale
- la delocalizzazione da parte di molte aziende di poli di ricerca e sviluppo nel centro sud Italia, dove la competizione nell'attrazione di talenti è meno forte
- la generazione X ha uno spiccato senso imprenditoriale: "il lavoro me lo creo, non vengo assunto" e questo ha favorito la nascita di imprenditorialità locale, quindi l'aumento della richiesta di profili in loco
- il miglior bilanciamento costo/qualità della vita: il costo dell'affitto milanese, per esempio, e la vita frenetica, talvolta sono dei fattori poco inclusivi. Anche la vita da pendolare alla lunga stanca, quindi: perché non valutare un'opportunità professionale nel mio paese?
- sottolineiamo che in ambito IT ci sono dei poli universitari (con



## IL MERCATO DEL LAVORO IN ITALIA: SCENARI EVOLUZIONI E SVILUPPI NEL PRIMO SEMESTRE 2021

### I 3 SETTORI CHE STANNO ATTIVANDO PIÙ RICERCHE



1. Industrial Goods (Automation)
2. ICT & Digital
3. Energy

### LE 5 FIGURE PROFESSIONALI PIÙ RICERCATE



- Progettista Meccanico o Elettrico  
(Milano, Vicenza, Bologna, Bergamo, Treviso)
- Customer Service  
(Napoli, Cagliari Catania, Palermo Lecce)
- Project Manager  
(Milano, Torino, Genova Roma)
- Sales Manager  
(Roma, Milano Padova, Ancona, Torino)

### LE AZIENDE DOVE I GIOVANI SONO MAGGIORMENTE RICERCATI



- Tech
- Digital
- Logistica

### LE 3 TIPOLOGIE DI AZIENDE CHE STANNO INSERENDO IL PIÙ ALTO NUMERO DI PROFILI



1. Multinazionali
2. Società di Ingegneria italiane
3. Aziende in ambito Logistica

### LE AZIENDE DOVE VIENE VALORIZZATA IN MODO PIÙ SIGNIFICATIVO L'ESPERIENZA LAVORATIVA PREGRESSA



- Banking
- Biomedicale
- Costruction

relativi spin-off) molto rinomati anche fuori da Milano e Roma: es. Politecnico di Torino, Università di Trento (che dovrebbe essere una delle prime in classifica, soprattutto su temi digital), Università degli studi di Catania.

Dobbiamo dire che lo smart working ha influito in questi mesi perché abbiamo scoperto che si può lavorare, senza perdere in produttività, anche da casa. L'home working forzato ha accelerato il processo di digitalizzazione di molte aziende.

Abbiamo cominciato a relazionarci con fornitori, clienti e partner da remoto per necessità, e abbiamo trasformato e migliorato questa modalità di lavoro fino a farne un vero e proprio nuovo metodo, che riflette maggiormente le esigenze aziendali di flessibilità e cost saving da alcuni punti di vista, ma sposa perfettamente anche le necessità personali.

L'applicazione di un modello misto tra remote working e lavoro di ufficio permette di applicare il vero smart working, unendo la possibilità di collaborare con i colleghi, ma allo stesso tempo di ottimizzare i propri tempi e conciliare così vita privata e professionale.

Chiediamoci a questo punto quali sono le prospettive per il futuro per il mondo del lavoro e se si assisterà a un minor numero di lavoratori "migranti".

Possiamo affermare che il flusso migratorio non cesserà del tutto, così come non si annullerà il gap retributivo tra nord e sud Italia. Senza dubbio le occasioni di incontro saranno più mirate, magari anche più conviviali, sostituendo la tradizionale riunione di persona.

Torneranno le fiere ed i congressi, ma tanti eventi rimarranno probabilmente di taglio virtuale anche in futuro.

**Jolle Gallesi**  
Managing Director Hunters Group