

<https://nuvola.corriere.it/2022/09/30/cambiano-i-valori-dei-lavoratori-meno-carriera-e-piu-benessere/>

The screenshot shows the top navigation bar of the website with categories like 'TUTTI I LOCALI', 'CORRIERE', 'ARCHIVIO', 'TRAVEL', 'TRAVEL AERO', 'STUDI', and 'IT/TEC'. Below the navigation is the site logo 'CORRIERE DELLA SERA / BLOG' and the title 'La Nuvola del Lavoro di Corriere - @corriere'. The main article title is 'Cambiano i valori dei lavoratori, meno carriera e più benessere' with a sub-headline '2022 | 14 settembre 2022 | di Francesca Contardi'. The article features a photo of a woman relaxing in a chair. To the right, there is a search bar and a small text snippet starting with 'La Nuvola del Lavoro è un blog rivolto ai giovani e al tema dell'equilibrio. È uno spazio in cui si può poter raccontare di un cambiamento di abitudini lavorative di alcuni un modo di lavorare e di vivere. Gli anni portati sulla gestione personale come la disillusione i pessimismi. E le aziende orfane sulle emozioni di lavoro. Non un lavoro che ti fa una parte dove rimandare idee e proposte. Si occupano di professionisti di parole ma di strumenti di crescita e di nuovi comportamenti e modi di fare il lavoro network gli usi e costumi i gusti i tempi le parole di lavoro e quello di lavorare, le emozioni, professionalità, mentalità e altro'.

## Cambiano i valori dei lavoratori, meno carriera e più benessere

Prima la *Great Resignation*, ora il *Quiet Quitting*, fenomeno che si sta diffondendo tra le giovani generazioni in contrasto all'ormai superato mito dello stakanovismo. Potremmo sintetizzare con queste due espressioni quello che sta accadendo nel mercato del lavoro negli ultimi due anni. Secondo i dati dell'Osservatorio INPS, negli ultimi sei-otto mesi, più di un milione di candidati italiani avrebbe dato le dimissioni. Ora, però, sembrerebbe che i lavoratori stiano facendo un passo ulteriore, per certi versi ancora più difficile da analizzare, che è connesso alla ricerca di benessere e al contrasto al burnout: niente ritmi di lavoro iper-stressanti, niente connessione h24 e 7/7 e niente rincorsa alla crescita professionale a tutti i costi.

“Indipendentemente da come vogliamo definire questo fenomeno – precisa **Francesca Contardi**, managing director di [EasyHunters](https://www.easyhunters.it/), prima società di ricerca e selezione con un Digital Operating Process – dobbiamo necessariamente fare una riflessione perché il fatto che molti candidati abbiano, negli ultimi due anni, stravolto i propri valori e abbiano iniziato a considerare il lavoro e la carriera non una priorità: abbiamo sentito storie di alcuni candidati che hanno dato dimissioni volontarie, senza avere una alternativa di lavoro già pronta. Tutto questo ha un impatto notevole anche sulla vita delle aziende che, se non vogliono perdere i migliori talenti, dovranno mettere in campo strategie nuove per raggiungere maggiori livelli di engagement delle proprie risorse”.

La poca motivazione porta le persone a svolgere solo le attività ritenute fondamentali per portare a termine compiti e progetti. Significa, in altre parole, non andare mai oltre il proprio job title e le proprie mansioni. Il lavoro, dunque, non è più al centro della vita e anzi c'è una netta separazione tra vita professionale e vita privata, con paletti stabiliti e invalicabili. Questo è probabilmente un'eredità del Covid-19, periodo nel quale siamo stati costretti a vivere con meno e molti si sono resi conto che, tutto sommato, non è poi un aspetto così negativo.

**Cosa possono fare, dunque, le aziende per evitare che questa situazione possa sfuggire di mano e impattare sui livelli di performance?** Poiché, in gran parte delle imprese, la presenza costante in ufficio non è più così scontata, è fondamentale che i manager siano in grado di cogliere – anche a distanza – segnali di malessere o disallineamento delle persone, promuovendo la cultura dell'ascolto e del confronto continuo.

“Essere disponibili al confronto e all'ascolto – aggiunge Francesca Contardi – permette di cogliere, in breve tempo, eventuali criticità, ma soprattutto crea relazioni basate sulla fiducia e aiuta a costruire (o ricostruire) un ambiente sano, nel quale le persone si sentano parte di un gruppo che ha gli stessi obiettivi e gli stessi valori. Non servono grandi slogan, ma ambienti di lavoro flessibili non solo in termini di tempi e luoghi, ma soprattutto di gestione delle persone che, oggi più che mai, desiderano bilanciare nel miglior modo possibile vita professionale e vita privata”.