

<https://tg24.sky.it/economia/2022/10/25/benessere-lavoro-covid-inps#00>

sky **tg24** GOVERNO MELONI GUERRA UCRAINA VOICE LIVE IN TODAY - IL PODCAST SPETTACOLO

CORONAVIRUS News Mappa Contagi Italia Faq Bollettino Vaccini

## Lavoro, i dati Inps dopo il Covid: dalla Great Resignation al Quiet Quitting. Cosa sono

25 ott 2022 - 07:00 | 8 foto

©Ansa



*La ricerca dell'Istituto nazionale di previdenza sociale evidenzia come i lavoratori siano in questo momento alla ricerca di un equilibrio tra occupazione e stato psicofisico, un'evidente eredità del periodo di pandemia. "Serve che i manager siano disponibili al confronto e all'ascolto, in modo tale da cogliere, in breve tempo, eventuali criticità", dice Francesca Contardi, managing director di EasyHunters, società di ricerca e selezione*

## Lavoro, i dati Inps dopo il Covid: dalla Great Resignation al Quiet Quitting. Cosa sono

La ricerca dell'Istituto nazionale di previdenza sociale evidenzia come i lavoratori siano in questo momento alla ricerca di un equilibrio tra occupazione e stato psicofisico, un'evidente eredità del periodo di pandemia. "Serve che i manager siano disponibili al confronto e all'ascolto, in modo tale da cogliere, in breve tempo, eventuali criticità", dice Francesca Contardi, managing director di EasyHunters, società di ricerca e selezione.

Prima la Great Resignation, ora il Quiet Quitting. Potremmo sintetizzare con queste due espressioni quello che sta accadendo nel mercato del lavoro negli ultimi due anni. Secondo i dati dell'Osservatorio Inps, più di un milione di candidati italiani avrebbe dato le dimissioni negli ultimi sei-otto mesi. Adesso, però, sta succedendo qualcosa di più.

**LA RICERCA DEL BENESSERE.** L'impressione è che i lavoratori, in questo momento, stiano cercando qualcosa di ancora più difficile. Si tratterebbe di una ricerca di benessere e di contrasto

al burnout, che significa niente ritmi di lavoro iper-stressanti, niente connessione h24 e 7/7 e niente rincorsa alla crescita professionale a tutti i costi.

**VALORI MUTATI.** "Indipendentemente da come vogliamo definire questo fenomeno, dobbiamo necessariamente fare una riflessione perché il fatto è che molti candidati hanno, negli ultimi due anni, stravolto i propri valori e iniziato a considerare il lavoro e la carriera non una priorità. Infatti, abbiamo sentito storie di alcuni candidati che hanno dato dimissioni volontarie, senza avere un'alternativa di lavoro già pronta", evidenzia Francesca Contardi, managing director di EasyHunters, società di ricerca e selezione con un Digital Operating Process.

**NON PERDERE I PROPRI TALENTI.** Una simile azione ha anche un valore. "Tutto questo ha un impatto notevole anche sulla vita delle aziende che, se non vogliono perdere i migliori talenti, dovranno introdurre strategie nuove per raggiungere maggiori livelli di *engagement* delle proprie risorse", sottolinea Contardi.

**IL LAVORO NON PIÙ AL CENTRO.** In alcuni casi la poca motivazione porta le persone a svolgere soltanto le attività ritenute fondamentali per portare a termine compiti e progetti. In alcuni casi questo significa non andare mai oltre il proprio *job title* e le proprie mansioni. Il lavoro, quindi, non è più al centro della vita e anzi c'è una netta separazione tra vita professionale e privata, con paletti stabiliti e invalicabili. Un'evidente eredità del periodo del Covid-19.

**COSA POSSONO FARE LE AZIENDE.** Come possono agire le aziende per evitare questa situazione? Poiché, in gran parte delle imprese, la presenza costante in ufficio non è più così scontata, è fondamentale - dicono gli esperti - 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.

**LA CULTURA DELL'ASCOLTO.** "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".

**COME SI DEVONO MUOVERE LE AZIENDE.** Secondo Contardi, le mosse delle aziende devono essere chiare in questi casi. "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 privata".