

Il 40% dei lavoratori italiani pronto a cambiare azienda entro l'anno

2025-04-16 09:00:01 di Forbes.it

URL:<https://forbes.it/2025/04/16/il-40-dei-lavoratori-italiani-pronto-a-cambiare-azienda-entro-lanno/>

Le aziende italiane fanno fatica a trattenere talenti. Secondo l'**European Workforce Study 2025**, condotto a livello europeo da **Great Place to Work**, emerge un dato significativo: **il 40% dei dipendenti italiani** intende cambiare lavoro entro l'anno. Lo studio si basa sulle opinioni di **quasi 25mila collaboratori** provenienti da **19 Paesi del continente europeo**, offrendo uno spaccato chiaro sulle tendenze e le aspettative del mondo del lavoro in Italia e nel resto d'Europa.

Lo studio

Con il 40% dei lavoratori intenzionati a cambiare impiego entro l'anno, l'Italia guida – in negativo – la classifica europea sulla fidelizzazione dei dipendenti. La media UE si ferma al 31%. Seguono Francia e Polonia (38%), Portogallo (37%), Irlanda (35%), mentre Regno Unito, Grecia e Cipro si attestano al 33%.

Tra i Paesi con maggiore stabilità lavorativa spiccano Norvegia (25%), Paesi Bassi e Germania (23%), e Austria, fanalino di coda con solo il 21%.

A livello generazionale, è la Gen Z (18-24 anni) a registrare il tasso più alto di mobilità (40%), complice la maggiore attenzione verso leadership e coerenza manageriale. La propensione a cambiare diminuisce con l'età: 36% tra i 25-34 anni, 30% tra i 35-44, 28% tra i 45-54, fino al 25% tra gli over 55.

La fidelizzazione dei dipendenti

La fidelizzazione dei dipendenti è una sfida concreta per le organizzazioni europee. Secondo Gartner, l'87% dei responsabili HR indica il miglioramento della **retention** come priorità assoluta per il 2025. Sebbene gli investimenti in questo ambito non diano risultati immediati, generano benefici duraturi, riducendo i costi legati al **turnover**.

Una simulazione di Great Place to Work Italia mostra che un'azienda con 100 dipendenti e un tasso di turnover del 10% – nella media del Nord Italia – può arrivare a sostenere fino a **200mila euro l'anno** in costi indiretti. “I costi nascosti del turnover sono difficili da individuare, ma impattano direttamente sull'efficienza – spiega Beniamino Bedusa, Presidente di Great Place to Work Italia –. Una strategia efficace di **employer branding**, basata sull'ascolto attivo e sul coinvolgimento, rafforza il senso di appartenenza e riduce sia il turnover sia i costi di assunzione, soprattutto tra le nuove generazioni”.

Il lavoro ibrido

Le modalità di lavoro ibride, che combinano presenza in ufficio e smart working, si confermano una delle leve strategiche più efficaci per migliorare la fidelizzazione dei dipendenti. Secondo l'**European Workforce Study 2025** di Great Place to Work, solo il **24% dei lavoratori ibridi** dichiara l'intenzione di cambiare

lavoro, contro il **34% di chi lavora esclusivamente in sede** e il **37% di chi opera da remoto**. Un vantaggio competitivo evidente, soprattutto nei settori **tecnologico, finanziario e dei servizi professionali**, dove i collaboratori hanno maggiore libertà di scelta: in quasi **6 casi su 10 (57%)**, optano per il modello ibrido. Al contrario, in comparti come **retail, ospitalità e manifattura**, dove il lavoro da remoto è poco praticabile, questa flessibilità resta ancora un obiettivo difficile da raggiungere.

Le strategie

Secondo gli esperti di **Great Place to Work Italia**, le aziende dovrebbero adottare otto strategie fondamentali per migliorare la **employee retention**: garantire un buon **equilibrio tra vita privata e lavoro**, offrire una **retribuzione competitiva**, implementare **benefit e riconoscimenti** efficaci, e promuovere una **relazione di fiducia** tra manager e dipendenti. È importante anche **rimuovere le barriere organizzative**, supportare l'**avanzamento di carriera** e offrire **formazione professionale** continua. Infine, le **politiche di smart working** sono cruciali per attrarre e trattenere talenti, grazie alla flessibilità e al miglior equilibrio tra lavoro e vita privata che offrono.