

TOMORROW EDUCATION



Dipendenti in entrata e in uscita dalle grandi aziende.

Analisi dei dati (e delle motivazioni) in un campione di organizzazioni Tech.

Con il patrocinio di



Anitec-Assinform



ASSINTEL
ASSOCIAZIONE NAZIONALE
IMPRESE ICT

MARZO 2024

Pier Giorgio Bianchi
pgb@talentsventure.com

Carlo Valdes
c.valdes@talentsventure.com



Scopri Tomorrow
Education

Clicca o inquadra il QR Code

IL TEMA DEL SECONDO WEBINAR DI
TOMORROW EDUCATION DEL 2024

**Dipendenti in entrata e in uscita
dalle grandi aziende.**

Analisi dei dati (e delle motivazioni) in un
campione di organizzazioni Tech.

Domanda di ricerca: *quali caratteristiche ha avuto il
fenomeno delle grandi dimissioni nelle grandi
aziende tech italiane?*

- 1** Analisi delle **dimissioni**
- 2** Analisi delle **transizioni**
- 3** Analisi delle **motivazioni**
- 4** Commento ai dati e confronto con **Sara Montanari - Area Risorse Umane,
Valorizzazione e Inclusione - Cineca**

**TOMORROW
EDUCATION**



[Scopri Tomorrow Education](#)

Clicca o inquadra il QR Code per scoprire Tomorrow Education

1

Obiettivi dell'analisi

Descrizione del campione

Obiettivi dell'analisi

Illustrazione dei principali obiettivi che hanno guidato l'analisi

1

Valutare l'entità del fenomeno delle **grandi dimissioni** per le grandi imprese ICT italiane tra il 2022 e il 2023

2

Analisi delle **destinazioni** professionali scelte dai lavoratori uscenti.

3

Studio delle principali **motivazioni** che spingono i dipendenti a lasciare le proprie organizzazioni.

Le aziende del campione

Descrizione dei criteri di scelta e delle aziende che formano il campione oggetto di analisi

164 aziende

- Codice **Ateco 62**:
*produzione di software,
consulenza informatica e
attività connesse*
- Almeno **250 dipendenti**

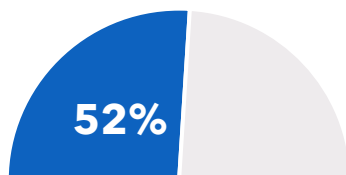
Reti S.P.A.; Abstract S.R.L.; Accenture Financial Advanced Solutions & Technology S.R.L.; Accenture S.P.A.; Accenture Technology Solutions S.R.L.; Aci Informatica S.P.A.; Advanced Global Solution A.G.S. S.R.L.; Agic Technology S.R.L.; Aizoon Consulting Srl Siglabile Aizoon; Allianz Technology S.P.A.; Allitude S.P.A.; Almaviva Digitaltec S.R.L.; Almaviva S.P.A.; Altea Up S.R.L.; Alten Italia S.P.A.; Amazon Web Services Emea Sarl; Aria S.P.A.; Aubay Italia S.P.A.; Avande Italy S.R.L.; Avvale S.P.A.; Award Srl; Bain & Company Italy, Inc.; Be Digttech Solutions S.P.A.; Be Shaping The Future, Management Consulting S.P.A.; Beta 80 S.P.A.; Betacom Srl; Bgp Management Consulting S.P.A.; Blue Reply S.R.L.; Bv Tech S.P.A.; Cad It S.P.A.; Capgemini Italia S.P.A.; Cedacri S.P.A.; Centrico S.P.A.; Cineca Consorzio Interuniversitario; Cluster Reply S.R.L.; Corvallis S.R.L.; Csi Piemonte; Cybertech S.R.L.; Data Management S.R.L.; Data Reply S.R.L.; Datamanagement Italia S.P.A.; Deda Next S.R.L.; Dedagroup Business Solutions Srl; Dedagroup Stealth S.P.A.; Dedalus Italia S.P.A.; Dell S.P.A.; Deloitte Nexthub S.R.L. S.B.; Deltatre S.P.A.; Dema Spa; Dgs S.P.A.; Docebo S.P.A.; Doctolib S.R.L.; Dylog Italia S.P.A.; Elmec Informatica Spa; Enel Global Services S.R.L.; Engineering - Ingegneria Informatica - S.P.A.; Engineering D.Hub Spa; Engitech S.R.L.; Enterprise Digital Architects S.P.A. In Liquidazione; Enterprise Services Italia S.R.L.; Enterprise Tech Partners Italia S.R.L.; Eos S.P.A.; Ericsson It Solutions & Services S.P.A.; Eustema S.P.A.; Exprivia S.P.A.; Fincons S.P.A.; Finwave S.P.A.; Formula S.P.A.; Fruendo S.R.L.; Fstechnology S.P.A.; Generali Operations Service Platform S.R.L.; Gft Italia S.R.L.; Gpi S.P.A.; Gridspertise S.R.L.; Gruppo Euris S.P.A.; Hcl Technologies Italy S.P.A.; Hewlett-Packard Customer Delivery Services Italia S.R.L.; Horsa Run S.R.L.; Ibm Client Innovation Center Milano S.R.L.; Ibm Italia S.P.A.; Iconsulting S.P.A.; In Santer S.P.A.; In.Va. S.P.A.; Inaz Srl; Indra Italia S.P.A.; Infocert Spa; Innovaway S.P.A.; Insiel S.P.A.; Intecs Solutions Societa' Per Azioni; Intersistemi Italia S.P.A.; Iriscube Reply S.R.L.; Just-Eat Italy S.R.L.; Keywords Studios Italy S.R.L.; Kineton S.R.L. - Societa' Benefit; Kirey S.R.L.; Kyndryl Italia Innovation Services S.R.L.; Kyndryl Italia S.P.A.; Laziocrea S.P.A.; Lepida S.C.P.A.; Liguria Digitale S.P.A.; Links S.P. A.; List S.P.A.; Lutech Advanced Solutions S.P.A.; Lutech Cdm Spa; Lynx S.P.A.; Maggioli S.P.A.; Mare Group S.P.A.; Maticmind S.P.A.; Media Trade Company S.R.L.; Milestone S.R.L.; Msc Technology (Italia) S.R.L.; Namirial S.P.A.; Netcom Engineering S.P.A.; Npo Sistemi S.R.L.; Ntt Data Italia S.P.A.; Objectway S.P.A.; Oracle Italia - S.R.L.; Overit S.P.A.; Pagopa S.P.A.; Pharma Quality Europe S.R.L.; Present S.P.A.; Publicis Value Services S.R.L.; Reactive S.R.L.; Reale Ites S.R.L.; Red Hat S.R.L.; Rekeep Digital S.R.L.; Remote Technology S.R.L.; Romeo Gestioni S.P.A.; S.A.P. Italia Sistemi Applicazioni Prodotti In Data Processing S.P.A.; S2E Sprint S.R.L.; Salesforce.Com Italy S.R.L.; Sanmarco Informatica S.P.A.; Sas Institute S.R.L.; Satispay S.P.A.; Scai Tecno S.P.A.; Sdg Consulting Italia S.P.A.; Security Reply S.R.L.; Segula Technologies Italia S.R.L.; Siav S.P.A.; Sistemi Informativi S.R.L.; Sistemi S.P.A.; Smart P@Per S.P.A.; Softlab Next S.R.L.; Softlab S.P.A.; Sogei S.P.A.; Sopra Steria Group S.P.A.; Sorint.Lab Societa' Per Azioni; Spindox S.P.A.; Sync Lab S.R.L.; Sysdata S.P.A.; Sytel Reply Roma S.R.L.; Sytel Reply S.R.L. Siglabile Sytel S.R.L.; Tagetik Software S.R.L.; Tas S.P.A.; Teamsystem S.P.A.; Technology Reply S.R.L.; Teoresi S.P.A.; Terranova S.R.L.; Tesisquare S.P.A.; Topnetwork S.P.A.; Trentino Digitale S.P.A.; Txt E-Tech S.R.L.; Value Transformation Services S.P.A.; Zucchetti Spa

Le caratteristiche delle aziende del campione

Ricavi e numero di dipendenti del campione di aziende (2023): confronto con il settore Ateco 62 e con tutti i settori (Italia, 2021)

€ 24,6 mld

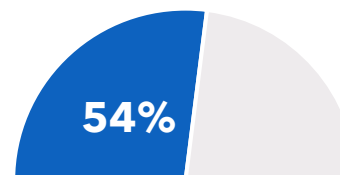
Fatturato complessivo
del campione di aziende (2023)



Il campione rappresenta il
52% del fatturato totale del
settore Ateco 62 (2021)

154mila unità

Numero di dipendenti complessivo
del campione di aziende (2023)



Il campione rappresenta il
54% dei dipendenti del
settore Ateco 62 (2021)

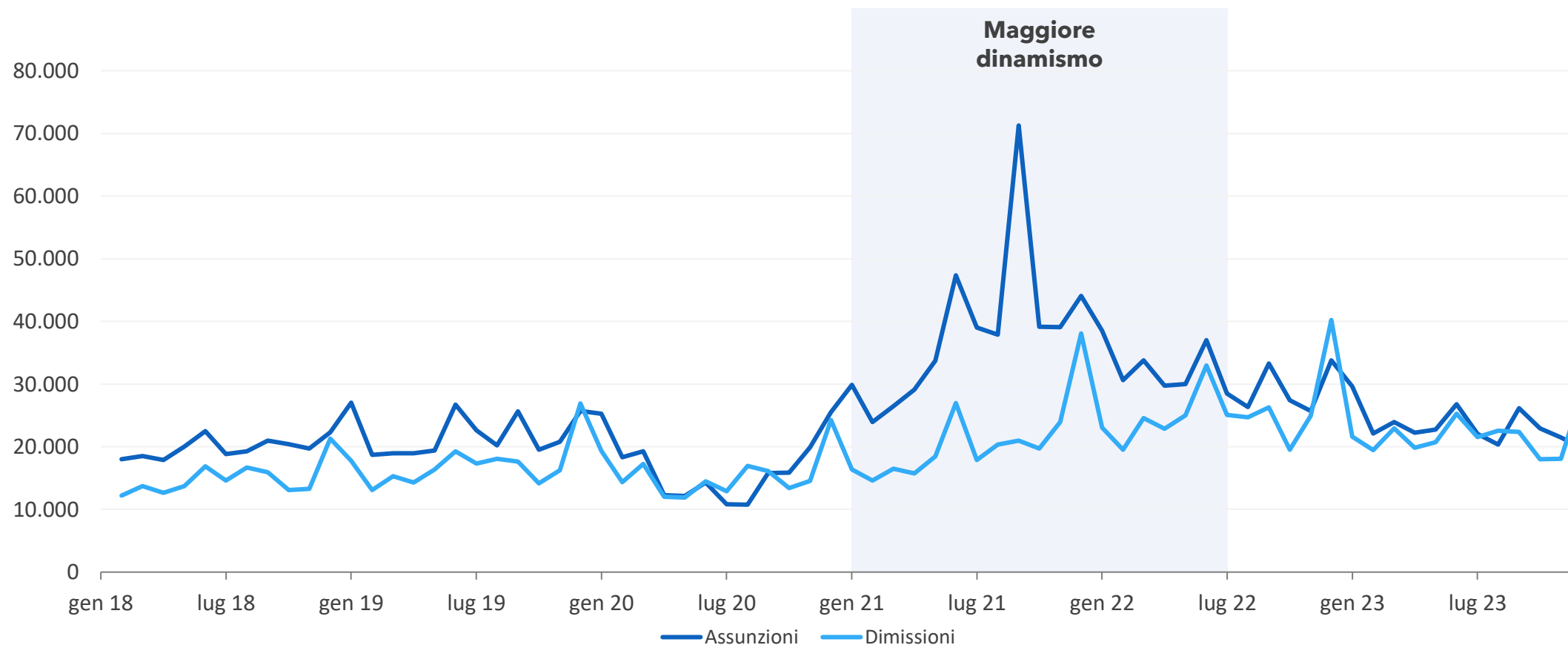
Fonte: Elaborazione Osservatorio Talents Venture su dati Atoka e su dati Istat.

2

Analisi delle dimissioni Caratteristiche principali

Le grandi dimissioni in Italia. Sono esistite nel settore tech?

Numero di assunzioni e dimissioni nelle aziende Ateco 62 con almeno 250 dipendenti (da febbraio 2018 a dicembre 2023)

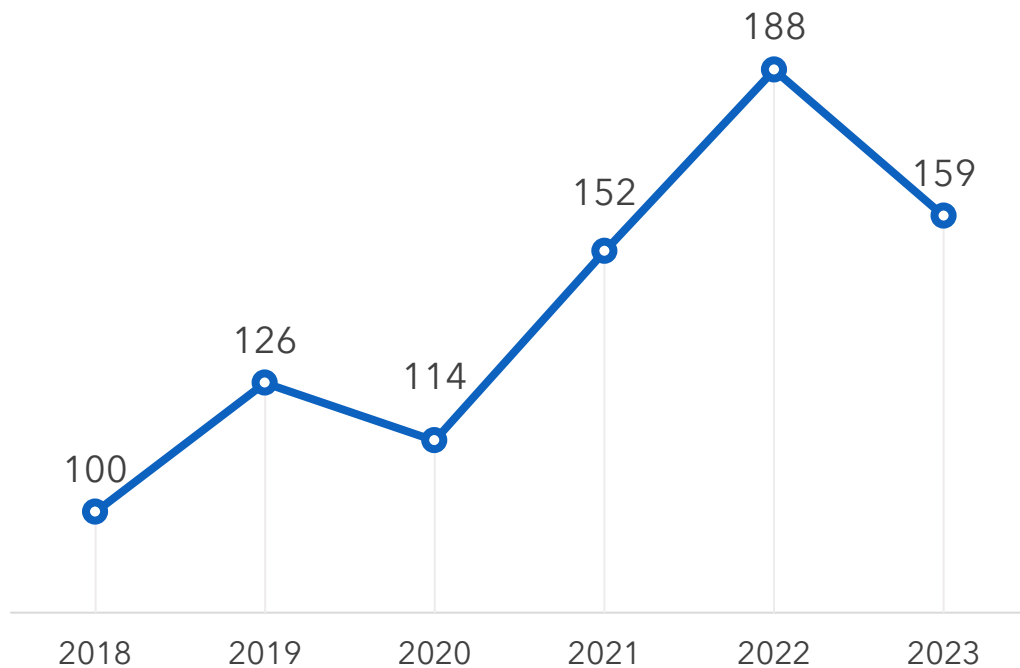


Fonte: Elaborazione Osservatorio Talents Venture su dati Revelio Labs.

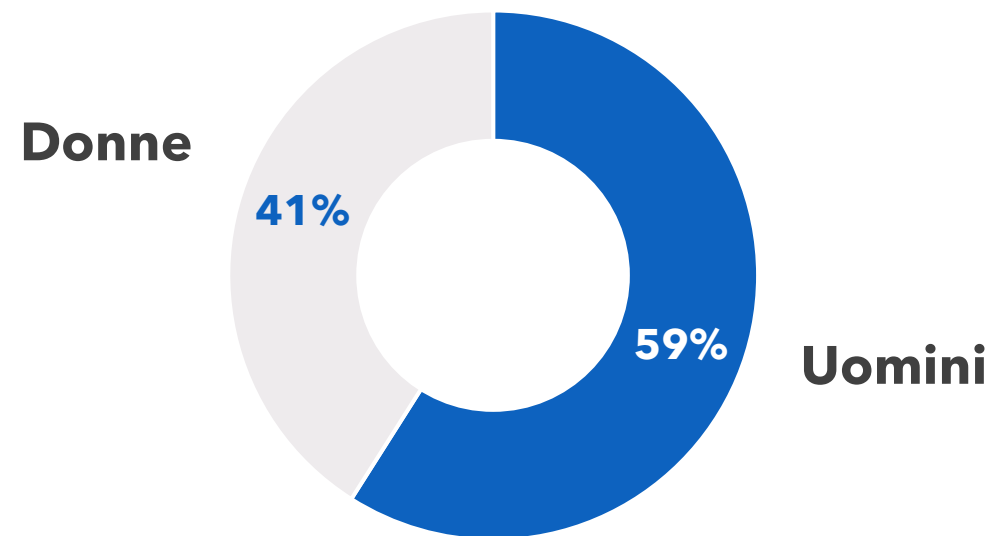
Nella crescita delle dimissioni, prevalenza «maschile»

Numero e composizione di genere delle dimissioni associate alle aziende del campione

Numero di dimissioni nelle aziende del campione
(da 2018 a 2023, 2018=100)



Composizione di genere nelle dimissioni associate al campione analizzato (da febbraio 2018 a dicembre 2023)



Fonte: Elaborazione Osservatorio Talents Venture su dati Revelio Labs.

Sviluppo software e amministrazione le aree più colpite

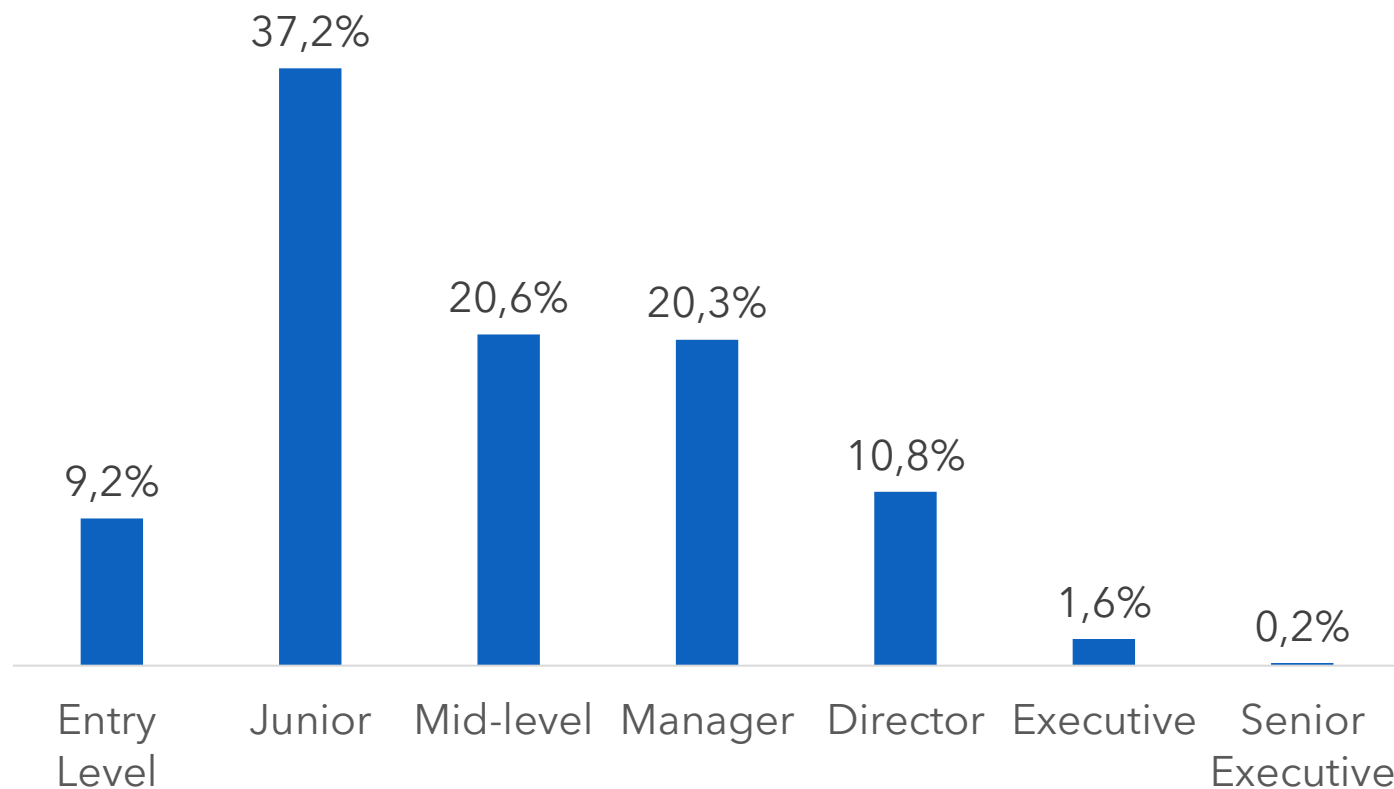
Primi 10 profili professionali per percentuale sul totale delle dimissioni associate al campione (da febbraio 2018 a dicembre 2023)

Fonte: Elaborazione Osservatorio Talents Venture su dati Revelio Labs. I profili professionali rappresentati seguono la classificazione ESCO della Commissione Europea.

I profili junior protagonisti delle dimissioni

Livello di seniority per percentuale sul totale delle dimissioni associate al campione (da febbraio 2018 a dicembre 2023)

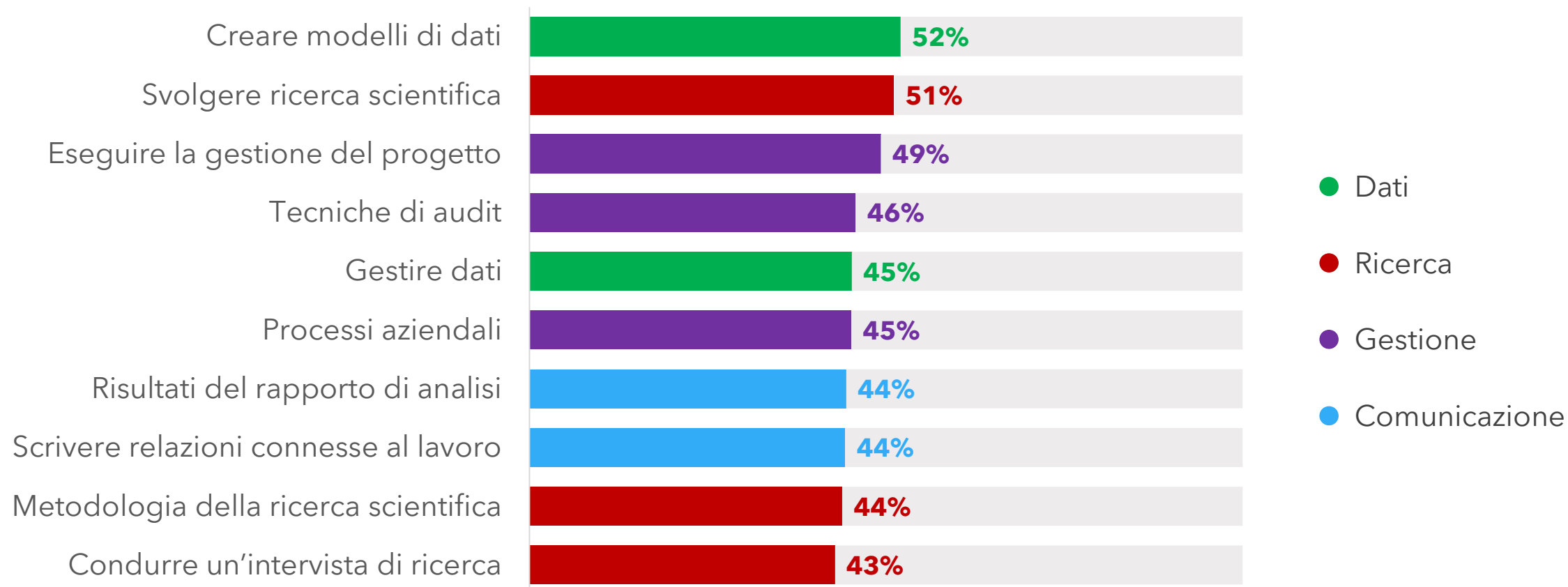
Il **46%** è
Entry Level o Junior



Fonte: Elaborazione Osservatorio Talents Venture su dati Revelio Labs.

Dati e gestione: le competenze da trattenere

Prime 10 skill essenziali associate ai profili professionali per numero di dimissioni (da febbraio 2018 a dicembre 2023)



Fonte: Elaborazione Osservatorio Talents Venture su dati Revelio Labs. Le skill rappresentate seguono la classificazione ESCO della Commissione Europea.

3

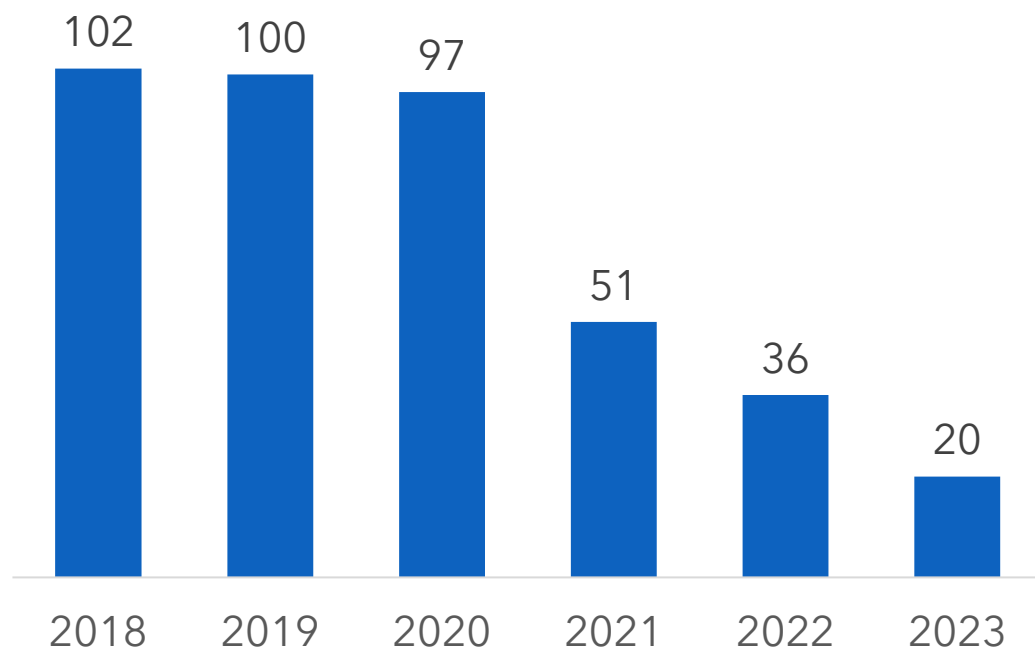
Analisi delle transizioni Dove vanno i dimessi?

Crescita di seniority (e non di salario), in un mercato fluido

Differenze tra vecchio e nuovo posto di lavoro: crescita di ruolo, crescita salariale e tempo medio di nuova assunzione

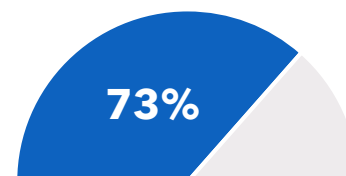
Distanza media, in giorni, tra la data delle dimissioni e la data di nuova assunzione, per i dimessi del campione

(da febbraio 2018 a dicembre 2023)



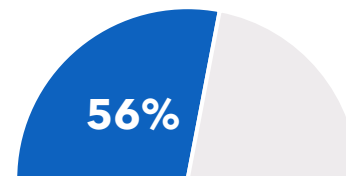
Percentuale di dimessi che ha ottenuto miglioramenti in termini di seniority e di salario per il campione analizzato

(da febbraio 2018 a dicembre 2023)



Seniority

- Il 73% dei dimessi ha ottenuto un livello di seniority superiore nel nuovo lavoro



Salario

- Il 56% dei dimessi ha ottenuto un livello di salario superiore nel nuovo lavoro

Fonte: Elaborazione Osservatorio Talents Venture su dati Revelio Labs.

Le aziende di arrivo dei dimessi

Prime 10 aziende di destinazione dei dimessi provenienti da aziende con sede in Italia (da febbraio 2018 a dicembre 2023)



1.
Accenture Plc



2.
Blue Reply Srl



3.
Capgemini SE



4.
Cluster Reply Srl



5.
Deloitte Consulting
GmbH



6.
Intesa Sanpaolo SpA



7.
Engineering
Ingegneria
Informatica SpA



8.
Technology Reply Srl



9.
IrisCube Reply SpA



10.
Business Integration
Partners SpA

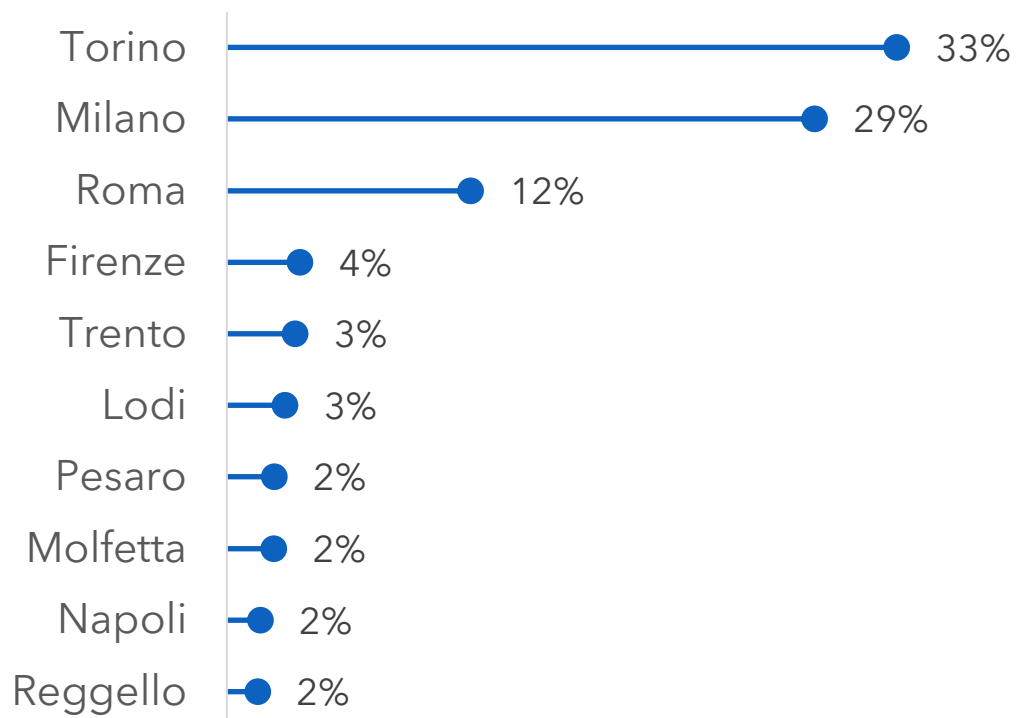
In evidenza: aziende non presenti nel campione

Fonte: Elaborazione Osservatorio Talents Venture su dati Revelio Labs. Sono considerati solo i dimessi provenienti da aziende aventi sede legale in Italia.

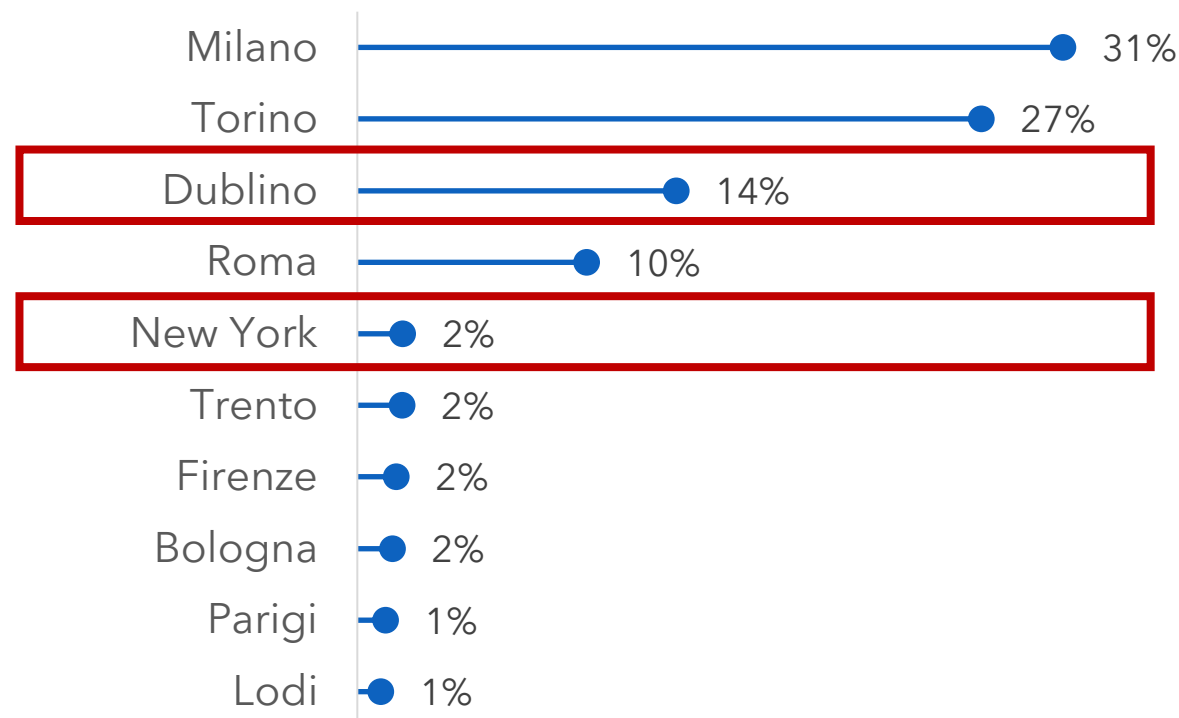
Le grandi città crocevia delle dimissioni

Principali città da cui i dimessi partono e dove i dimessi si trasferiscono per il rapporto di lavoro successivo

Prime 10 città sede legale delle aziende dei dimessi, per percentuale sul totale (da feb. 2018 a dic. 2023)



Prime 10 città sede legale delle aziende destinazione dei dimessi, per percentuale sul totale (da feb. 2018 a dic. 2023)



Attenzione: in entrambi i grafici sono analizzate le sedi legali

Fonte: Elaborazione Osservatorio Talents Venture su dati Revelio Labs. Sono considerati solo i dimessi provenienti da aziende aventi sede legale in Italia.

4

Analisi delle motivazioni Le recensioni dei dipendenti

La capacità di leadership: l'aspetto più critico

Prime tre aziende del campione con almeno 200 recensioni per rating medio più alto e media del periodo (da feb. 2018 a dic. 2023)

Categoria	Media del periodo	Primo posto	Secondo posto	Terzo posto
● Diversità e inclusione	4,2	Avanade (4,5)	Remote Technology (4,4)	Red Hat (4,3)
● Cultura e valori	3,9	Red Hat (4,3)	Avanade (4,2)	Remote Technology (4,2)
● Opportunità di carriera	3,8	Red Hat (4,0)	Remote Technology (4,0)	Avanade (4,0)
● Equilibrio lavoro-vita	3,6	Red Hat (4,3)	SAS Institute (4,3)	Remote Technology (4,2)
● Retribuzione e benefit	3,6	Remote Technology (4,2)	Red Hat (3,9)	Avanade (3,8)
● Leadership	3,5	Remote Technology (3,9)	Red Hat (3,8)	Avanade (3,7)

Fonte: Elaborazione Osservatorio Talents Venture su dati Revelio Labs. Sono escluse le aziende del campione con meno di 200 recensioni.

La centralità dell'equilibrio vita-lavoro

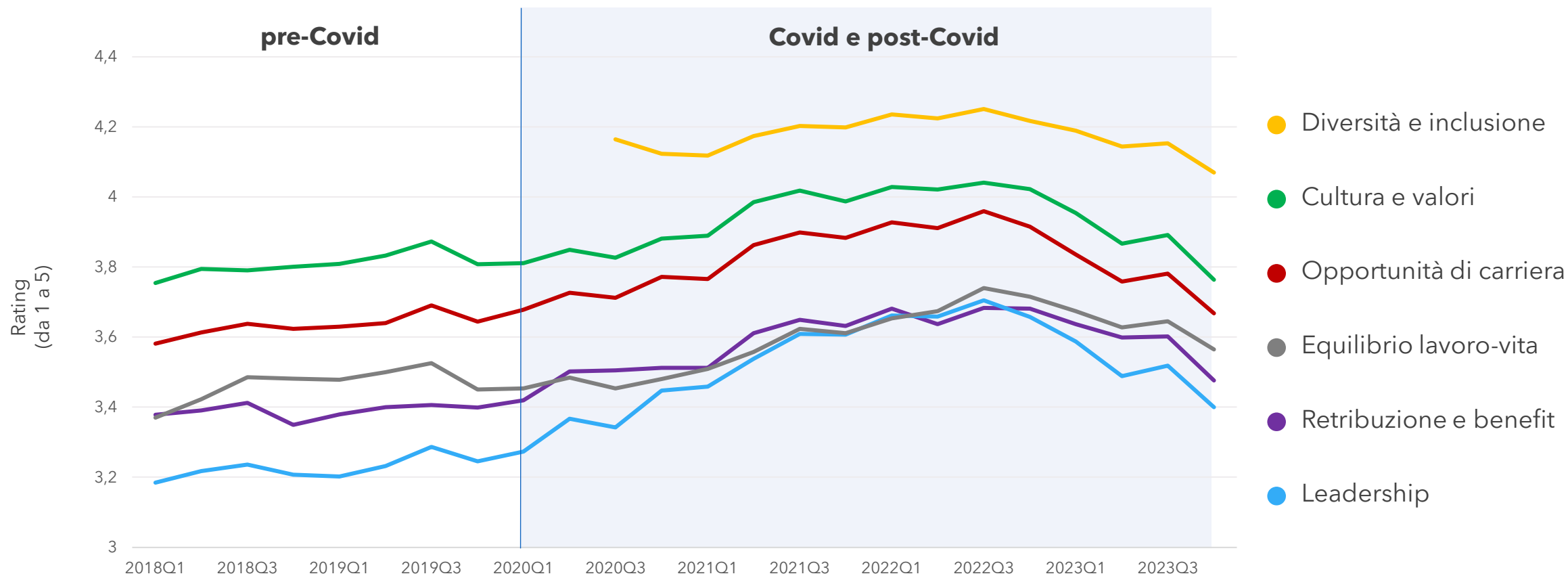
Principali punti di forza e di debolezza indicati nelle recensioni dei lavoratori presso le aziende del campione (18-19 vs 22-23)



Fonte: Elaborazione Osservatorio Talents Venture su dati Revelio Labs.

Post-pandemia crescita della soddisfazione

Rating medio trimestrale indicato nelle recensioni dei dipendenti delle aziende campione (da febbraio 2018 a dicembre 2023)



Fonte: Elaborazione Osservatorio Talents Venture su dati Revelio Labs. Per ciascun trimestre, è presentato il punteggio medio assegnato dai dipendenti alle proprie imprese nelle varie aree di valutazione.

5

Conclusioni

I principali elementi emersi

Conclusioni

Sintesi dei principali elementi emersi dall'analisi

- 1 Negli ultimi anni le grandi imprese ICT hanno assistito a un **incremento delle dimissioni, ma con saldo positivo**
- 2 La maggior parte di coloro che si dimettono sono **sviluppatori** (35%) e specialisti dell'**amministrazione** (28%)
- 3 Il 46% di coloro che lasciano il lavoro è **Entry level o Junior**
- 4 Al momento di accettare una nuova posizione lavorativa, la maggior parte dei dimessi registra un avanzamento in termini di **ruolo** più che un aumento di **stipendio** (73% vs 56%)
- 5 Negli ultimi anni, il periodo che intercorre tra una dimissione e l'inizio di un nuovo impiego si è notevolmente accorciato, arrivando a **20 giorni** nel 2023
- 6 Le valutazioni attribuite dai lavoratori alle proprie aziende evidenziano che il principale motivo di insoddisfazione risiede nella qualità della **leadership aziendale**

Le domande a cui avremmo voluto trovare risposta

Sintesi dei principali spunti di approfondimento dell'analisi

1

Esiste una correlazione tra **genere** dei dimessi e profilo professionale?

2

I dimessi hanno trovato nel nuovo lavoro risposta alle loro **esigenze**?

3

Qual è stata la percentuale di «**pentimenti**», cioè di dimessi rientrati nell'organizzazione che avevano lasciato?

Il commento di



Dott.ssa **Sara Montanari**

Responsabile Risorse Umane Cineca

**TOMORROW
EDUCATION**

Q&A



Il prossimo webinar! Iscriviti usando il QR Code

3 maggio 2024 alle ore h. 11.00

«Di necessità, virtù: il Life-long learning contrasta il declino demografico?»

Con il patrocinio di



Anitec-Assinform



Scrivici a: dati@talentsventure.com