

# GoodJob!

## **Skill gap e ricambio generazionale: come affrontare il cambiamento culturale del lavoro del futuro**

Roma, 4 aprile 2025

In collaborazione con

INNOVATION  
TRAINING  
SUMMIT 2025

# GoodJob!



## Silvia Pagliuca

Giornalista

Oggi in azienda convivono almeno quattro generazioni, con esperienze, linguaggi e visioni diverse. Ma entro il 2030, oltre un terzo della forza lavoro italiana sarà in età da pensione. Allo stesso tempo, già oggi, il 38% delle imprese fatica a trovare profili con le giuste competenze (Unioncamere, Excelsior 2024), mentre secondo il World Economic Forum, entro cinque anni il 50% delle skill attuali non sarà più rilevante. Questi dati ci dicono una cosa chiara: non possiamo più permetterci di tenere separati scuola e lavoro. Dobbiamo creare connessioni continue tra i due mondi, rendendo il passaggio di competenze una pratica strutturata e condivisa, capace di rispondere ai cambiamenti con flessibilità. Portare il lavoro a scuola – e la scuola nel lavoro – è l'unico modo per garantire formazione continua, dialogo tra generazioni e un futuro professionale più solido per tutti.

Skill gap e ricambio generazionale: come affrontare il cambiamento culturale del lavoro del futuro  
**Roma, Venerdì 4 aprile 2025**

# GoodJob!



## Silvia Vitale

Area Manager, Hunters Group

Dalla nostra ricerca emerge quanto generazioni diverse abbiano approcci diversi al lavoro. La Gen Z entra nel mondo del lavoro presto e chiede ambienti inclusivi, tecnologia e sostenibilità. I Millennials puntano su work-life balance e sulla brand reputation. Anche la Gen X, che oggi ha ruoli manageriali consolidati, ritiene fondamentale l'aggiornamento costante. Per le aziende diventa cruciale non solo offrire percorsi formativi strutturati, ma anche creare un clima aperto e stimolante, dove ogni generazione possa esprimersi e contribuire attivamente. La diversità è un dato di fatto, l'inclusione una scelta.

# GoodJob!



## Federico Biazzo

Innovation & Training Manager, Orienta

Il panorama aziendale è cambiato radicalmente. Le imprese non possono più aspettarsi di trovare candidati pronti: devono formarli. Con Orienta abbiamo puntato molto sulle Academy e sul recruiting internazionale, in risposta a una crisi strutturale nella disponibilità di profili tecnici e specializzati. Stiamo lavorando in Africa e Asia con grandi gruppi italiani per formare lavoratori direttamente in questi Paesi. Il futuro si gioca sulla capacità di creare un ecosistema formativo che unisca pubblico e privato, locale e internazionale, giovani e senior.

# GoodJob!



## **Maria Stella Iacobucci**

FiberCop HR Employer Branding

La nostra sfida è duplice: gestire una popolazione aziendale senior e prepararci al futuro con nuove competenze e nuovi talenti. Abbiamo attivato collaborazioni con università di eccellenza come Politecnico di Torino, Politecnico di Milano e La Sapienza per offrire master e corsi progettati sulle nostre esigenze. In parallelo, stiamo lavorando su community interne e stiamo adottando strumenti digitali come chatbot formativi per supportare la conoscenza condivisa. Vogliamo valorizzare sia l'esperienza che l'energia delle nuove generazioni, creando percorsi di crescita trasversali e inclusivi.

# GoodJob!



## Marco Secone

Amministratore delegato e CTO, Seidor

Viviamo in un contesto in cui le competenze tecniche diventano obsolete con estrema rapidità. Per questo, in Seidor investiamo fortemente in formazione, tra percorsi di autoformazione e affiancamento. Ma da soli non si può fare tutto. Crediamo nella contaminazione tra aziende e ricerca, nella formazione a quattro mani con master e docenti coinvolti direttamente nei nostri progetti. L'intelligenza artificiale sta trasformando il modo in cui lavoriamo e pensiamo: la risposta non può che essere collettiva. Serve fare rete tra chi ha esperienza e chi ha visione, tra chi sviluppa tecnologia e chi la insegna. L'innovazione nasce così.

# GoodJob!



## Pompeo D'Urso

Chief of Ops, IBM Cyber Academy

La sicurezza informatica è molto più di un tema tecnico: è un terreno dove convergono tecnologia, normativa, organizzazione, competenze relazionali. In IBM Cyber Academy abbiamo creato percorsi aperti a imprese, PA, università, proprio per costruire un ecosistema formativo trasversale. Attraverso simulazioni immersive mostriamo cosa accade in una crisi e come gestirla, non solo con competenze ingegneristiche, ma con il contributo di figure legali, business e compliance. Tutti devono comprendere il rischio e agire di conseguenza.

# GoodJob!



## Gianluca Sabatini

Head of Marketing and Education Business Development, ELIS

In ELIS lavoriamo ogni giorno per costruire ponti tra scuola, formazione e mondo del lavoro. Lo facciamo facilitando il dialogo tra soggetti diversi – imprese, istituzioni, università, enti locali – per dare una risposta concreta al mismatch di competenze. Abbiamo avviato un Centro Nazionale di Orientamento, coinvolgendo oltre 500 scuole, e adottato la piattaforma “MiAssumo” per aiutare famiglie, studenti e docenti a scegliere con consapevolezza. Ma orientare non basta. Serve aiutare le imprese a trattenere i giovani, adattarsi alla convivenza di più generazioni e superare barriere culturali e organizzative.

# GoodJob!



## Valerio Mancini

Director Research Center, Rome Business School

Alla Rome Business School formiamo studenti da 160 Paesi, ma osserviamo un forte distacco tra la formazione e la realtà del lavoro. Gli studenti italiani arrivano con una buona preparazione teorica, ma spesso privi di consapevolezza pratica e prospettive internazionali. C'è un gap importante tra scuola e vita reale, che si riflette anche nell'orientamento, nella conoscenza dell'AI, e nell'utilizzo dell'inglese come seconda lingua. Oggi le ragazze sono le più brillanti e preparate, ma nel mondo del lavoro restano svantaggiate. La formazione continua è una priorità, così come creare connessioni tra università, aziende e territorio.

# GoodJob!



## Kevin Guzzetti

Co-founder & CCO, DIBS

In DIBS lavoriamo per facilitare il trasferimento delle competenze, soprattutto nei settori in crisi come il tessile o la meccanica. Il ricambio generazionale è una questione urgente, e il rischio è perdere un patrimonio tecnico e umano insostituibile. Per questo stiamo sviluppando soluzioni digitali che trasformino l'esperienza dei senior in una risorsa accessibile e strutturata: un "database culturale" che possa guidare la formazione e ispirare le nuove leve. Allo stesso tempo, proponiamo interfacce digitali che raccolgano le esigenze delle aziende e le trasmettano al sistema formativo, per costruire percorsi agili, modellabili e territorialmente radicati. Serve flessibilità e collaborazione tra imprese, scuole e istituzioni.

# GoodJob!



## Nicholas Napolitano

Business Innovation Specialist e Formatore Digitale

Per affrontare il ricambio generazionale, è fondamentale valorizzare le competenze dei profili senior, soprattutto quelli prossimi a lasciare l'azienda. Uno strumento efficace è il job shadowing, che permette ai più giovani di apprendere direttamente sul campo, osservando l'esperienza in azione. Ma non basta trasferire sapere: serve anche promuovere creatività e innovazione, creando spazi in cui le diverse generazioni possano integrarsi, contaminarsi e crescere insieme. Oltre alle classiche academy aziendali, è tempo di co-costruire nuovi modelli di trasferimento delle competenze, più dinamici, partecipativi e adatti a un contesto in continua evoluzione. Solo così l'incontro tra esperienza e nuove visioni può generare valore reale e duraturo per le persone e per le organizzazioni.

Skill gap e ricambio generazionale: come affrontare il cambiamento culturale del lavoro del futuro  
**Roma, Venerdì 4 aprile 2025**

# GoodJob!



## Edoardo Binda Zane

Future of Work Learning Consultant

Oggi viviamo in un contesto dove le competenze evolvono così rapidamente che il ciclo di vita di ciò che impariamo si accorcia costantemente. Per questo, l'apprendimento stesso deve diventare una competenza chiave. Serve insegnare come studiare, come memorizzare, come sviluppare attenzione e adattabilità. Inoltre, le competenze non replicabili dall'AI – come creatività e pensiero critico – sono più strategiche che mai. È fondamentale rinnovare i modelli di formazione, renderli coinvolgenti, accessibili, e connessi alla realtà. E serve una maggiore collaborazione con le scuole, perché è lì che si gioca la vera partita del futuro del lavoro.

Skill gap e ricambio generazionale: come affrontare il cambiamento culturale del lavoro del futuro  
**Roma, Venerdì 4 aprile 2025**

# GoodJob!



## Pietro Girolami

Key Account Manager, Speexx

La formazione non può essere efficace senza tecnologie innovative e un solido capitale relazionale. Troppo spesso si investe in corsi e percorsi senza capire se e come le competenze verranno applicate. I dati mostrano che molti lavoratori non usano ciò che studiano o non conoscono le proprie potenzialità. Per questo proponiamo modelli che permettono trasferimento organico di competenze, maggiore consapevolezza, ed engagement autentico. Le Academy vanno bene, ma vanno integrate con percorsi personalizzati, processi di awareness e spazi per costruire senso. E la tecnologia può essere una straordinaria abilitatrice di questi percorsi.

# GoodJob!



## Stefano Di Benedetto

Founder & CEO, Memosystem e autore

Il ritmo dell'innovazione rende obsoleta la formazione tradizionale. In Memosystem lavoriamo sull'apprendimento come competenza autonoma. Serve metodo, attenzione, memoria e trasformazione della conoscenza, con un forte investimento nelle soft skills. Sono 12 le soft skills che dovremmo acquisire: problem solving, intelligenza emotiva, teamwork, flessibilità cognitiva, capacità organizzativa e di pianificazione, leadership, pensiero critico, orientamento all'apprendimento, negoziazione, orientamento agli obiettivi, resilienza e orientamento all'altro. Il tutto, investendo in networking e personal branding, perchè il lavoro si trova (anche) così.

Skill gap e ricambio generazionale: come affrontare il cambiamento culturale del lavoro del futuro  
**Roma, Venerdì 4 aprile 2025**

# GoodJob!



## Cinzia Mezzetti

Business Partner, Piazza Copernico

Il ricambio generazionale può diventare un potente motore di crescita e innovazione per le organizzazioni. Perché ciò accada, è fondamentale pianificare con attenzione questa transizione, trasformandola in un'opportunità anziché in una criticità. Serve innanzitutto identificare i ruoli critici, mappando le competenze chiave che rischiano di andare perse e definire un piano di successione che includa formazione mirata e sviluppo dei futuri leader. Le nuove generazioni portano con loro competenze digitali, approcci trasversali e nuove visioni del lavoro. Valorizzarle significa investire in formazione continua, ma anche attivare programmi di mentoring e coaching per favorire il passaggio di conoscenze tra senior e junior. Per stimolare il rinnovamento servono spazi dove le idee possano nascere e crescere: hackathon interni, momenti di confronto creativo, progetti condivisi. Solo così il ricambio generazionale si trasforma in innovazione reale.

Skill gap e ricambio generazionale: come affrontare il cambiamento culturale del lavoro del futuro  
**Roma, Venerdì 4 aprile 2025**

# GoodJob!



## Laura Profiri

Business Partner, OMM Business

Spesso si enfatizzano le differenze tra generazioni, ruoli o background culturali, ma la verità è che gli esseri umani sono molto più simili di quanto sembri. La maggior parte delle persone è in contatto con i propri bisogni, ma ha perso il legame con i propri valori. La chiave del cambiamento sta proprio qui: aiutare le persone a riscoprire i propri valori autentici, anziché imporre visioni aziendali precostituite. Emergono sempre più due valori universali: apprendimento e contributo, capaci di attivare emozioni positive e migliorare il clima e la cultura aziendale. Quando i valori personali trovano spazio e vengono condivisi, aumentano motivazione, engagement e disponibilità a formarsi. Le aziende davvero lungimiranti sono quelle che favoriscono la crescita individuale per generare un impatto positivo collettivo.

Skill gap e ricambio generazionale: come affrontare il cambiamento culturale del lavoro del futuro  
**Roma, Venerdì 4 aprile 2025**

# GoodJob!



## Francesca Ponzecchi

Publisher GoodJob

Un lavoro buono e ben fatto può essere solo un lavoro che valorizza competenze ed esperienze di ognuno e che invita alla crescita. Per questo, con GoodJob! abbiamo portato il tema dello skill gap e del ricambio generazionale all'Innovation Training Summit di EFI: il lavoro del futuro può nascere solo con una formazione che sappia innovarsi nei format, nei linguaggi e nei contenuti.

# GoodJob!

**Seguici sui social** per non perdere gli aggiornamenti sulle prossime tappe!

