



Il Futuro del lavoro: la visione delle aziende

Evidenze del sondaggio KPMG-IPSOS

Mario Corti, Senior Partner KPMG

29 novembre 2022



Lo scenario: il lavoro in cerca di nuovi significati

1,9 milioni

Le dimissioni in Italia nel 2021
(Fonte: Ministero del Lavoro)

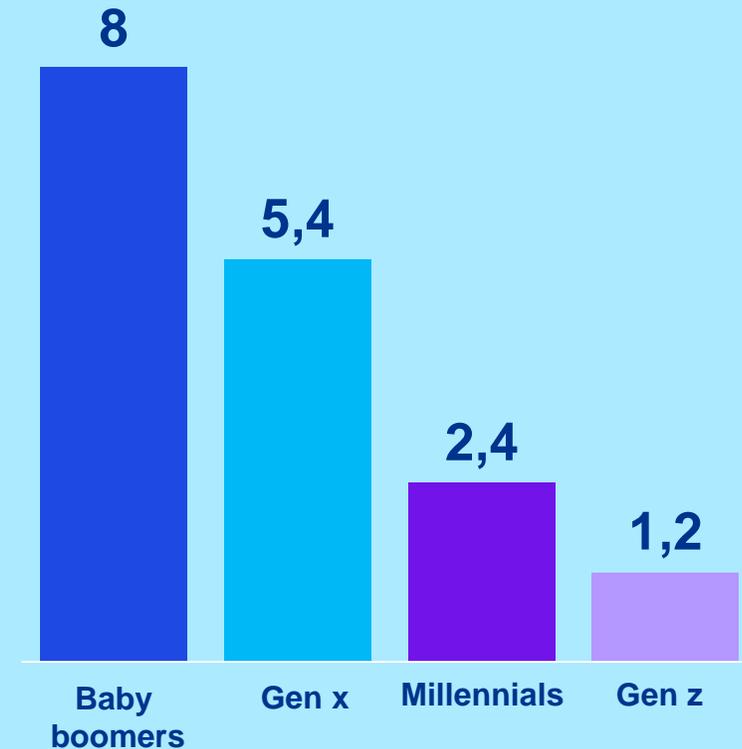
solo il
21%
delle persone

si sente davvero ingaggiato nel proprio lavoro
(Fonte: Gallup, State of Global workplace, 2022)

«Quiet Quitting is about bad bosses, not bad employees»

(Fonte: Zenger, Folkman, in Harvard Business Review, 31/08/2022)

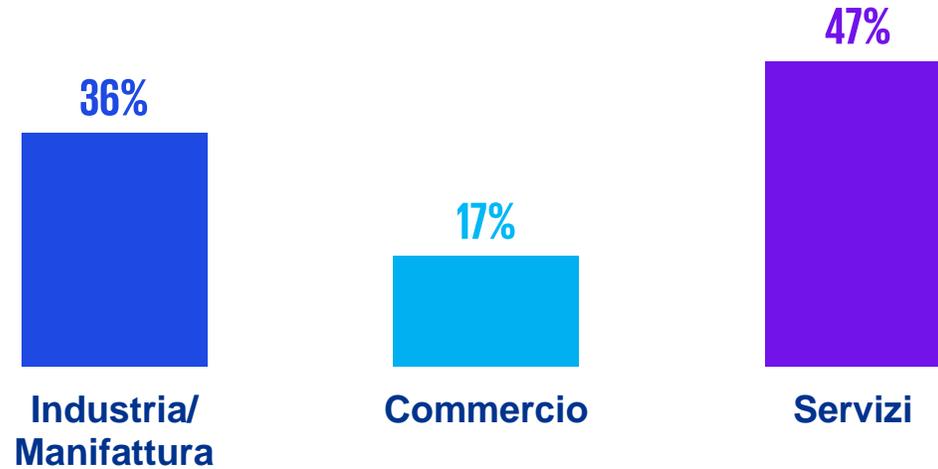
Posto di lavoro: durata media in anni



Fonte: Universum

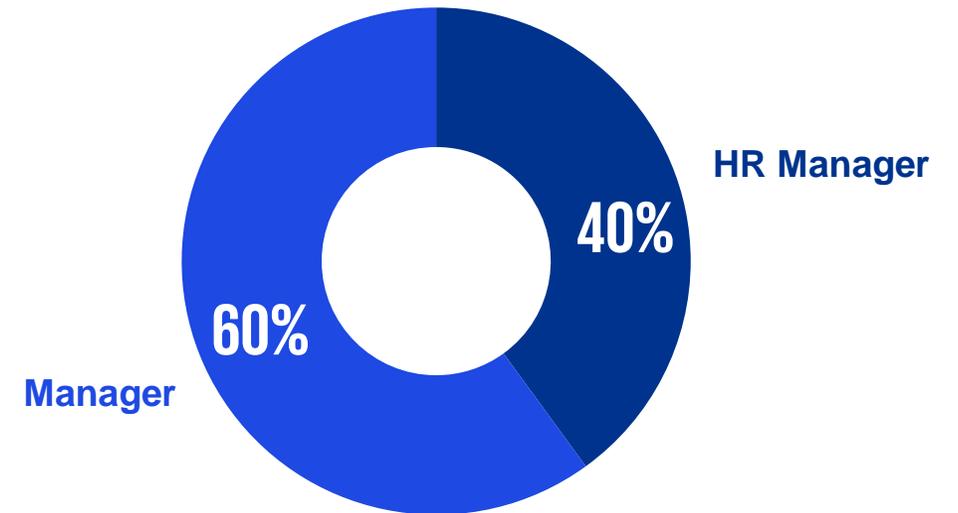
La ricerca KPMG - IPSOS

Settore di mercato



Fonte: KPMG - IPSOS

Qualifica aziendale degli intervistati

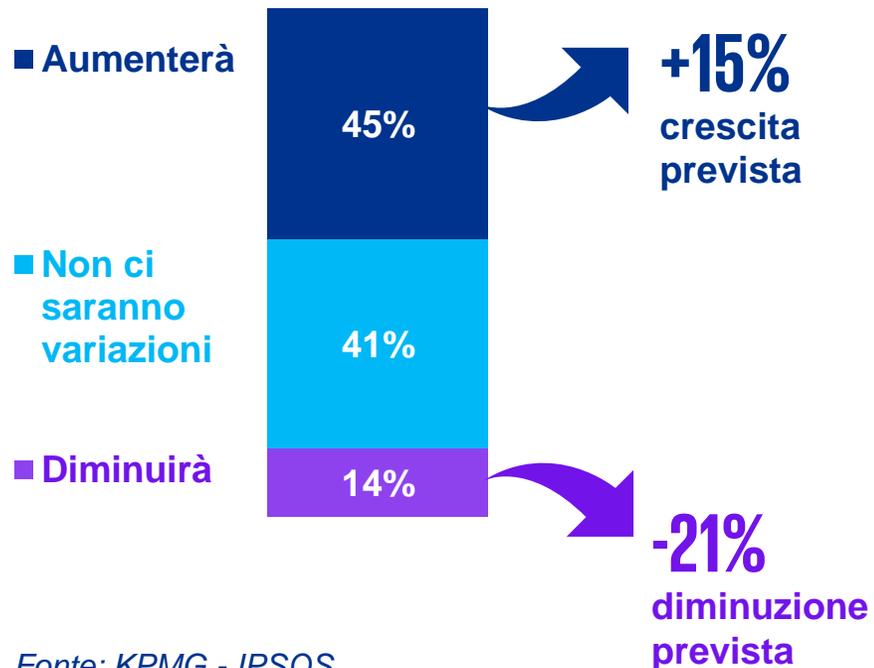


Fonte: KPMG - IPSOS

Survey su 102 aziende di grande dimensione in Italia con più di 500 dipendenti

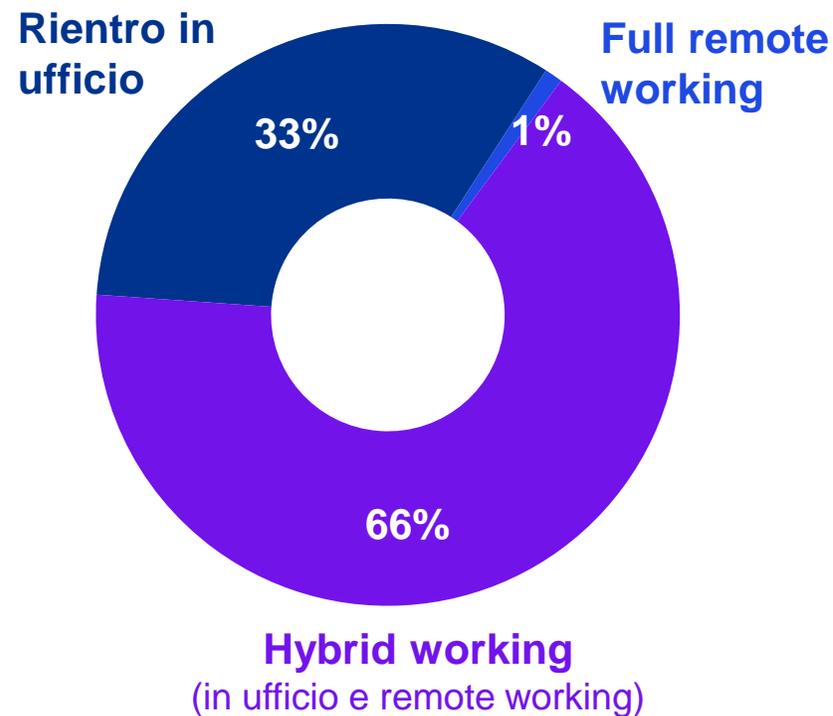
Crescita del personale e affermazione del lavoro ibrido

Il personale nella sua azienda diminuirà o aumenterà nei prossimi 2/3 anni?



Fonte: KPMG - IPSOS

Qual è la modalità di lavoro ideale a cui la sua azienda sta pensando per i prossimi 3 anni?



Fonte: KPMG - IPSOS

L'agenda delle priorità strategiche

Quale livello di priorità attribuisce a ciascuno dei seguenti ambiti?

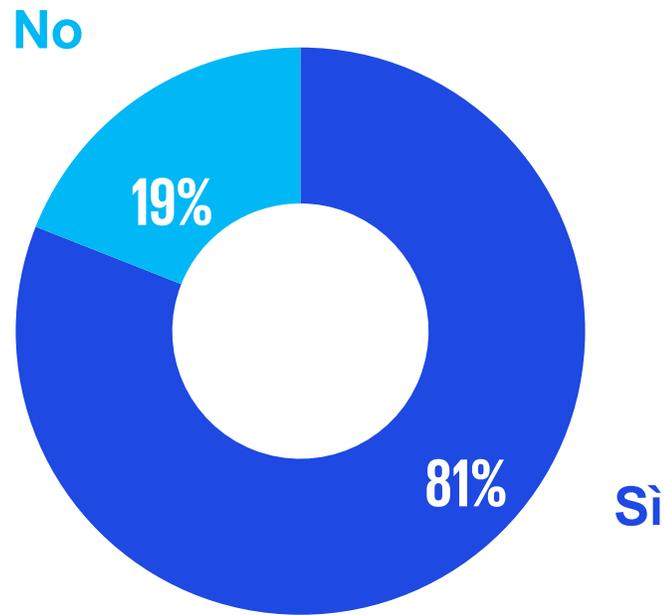


Fonte: KPMG - IPSOS

■ Priorità elevata

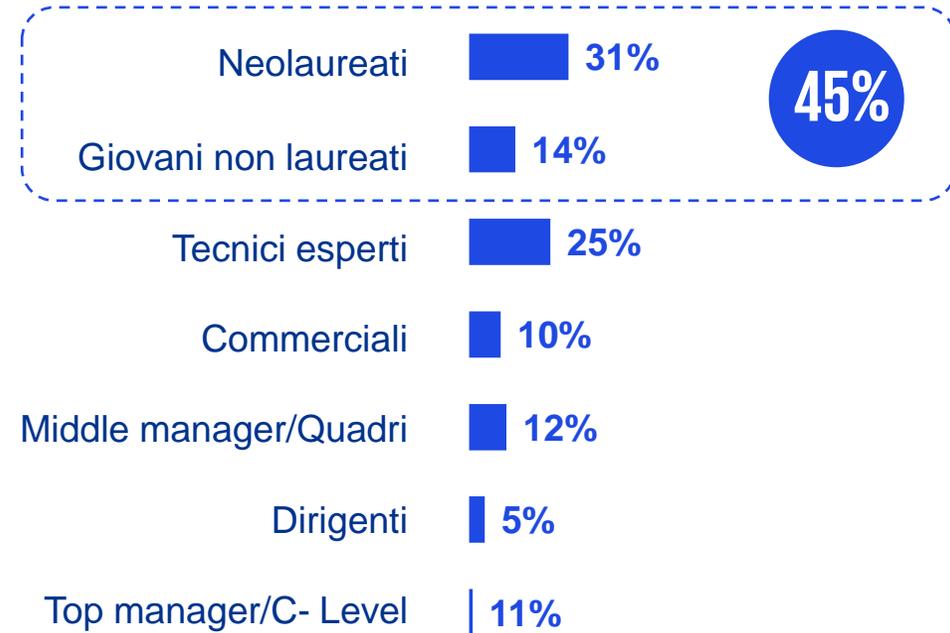
Difficoltà ad attrarre talenti

Avete sperimentato difficoltà nell'attrarre i talenti per posizioni aperte?



Fonte: KPMG - IPSOS

Quali categorie di lavoratori è difficile attrarre/trattenere?



Fonte: KPMG - IPSOS

Great Resignation: le spiegazioni dei Manager



“ Per gli stessi Manager c'è un problema complessivo di *senso* che richiede la costruzione di nuove relazioni/approcci. ”

Fonte: KPMG - IPSOS

La grande Trasformazione

Quale sarà l'ambito che registrerà il principale cambiamento?



Fonte: KPMG - IPSOS

9%

solo il 9% ritiene che il livello del management sia molto preparato ad affrontare i cambiamenti

Alcuni spunti di riflessione

01

La disaffezione verso il mondo del lavoro è un fenomeno complesso e multifattoriale. Rientra nell'ambito di un grande cambio di paradigma nella società.

02

I leader aziendali sono consapevoli che i modelli di leadership/management andranno incontro a profonde trasformazioni nei prossimi anni.

03

La spiegazione dei fenomeni di Great Resignation e Quiet Quitting è connessa sia ad aspetti tangibili (processi di carriera lunghi/retribuzione non adeguata) sia intangibili (perdita di senso/scarso coinvolgimento).

04

AI e Robotica automatizzeranno una serie di attività routinarie. È necessario evitare il rischio di marginalizzazione 'culturale' dei lavoratori impegnati nelle attività più tecniche.

05

In generale occorre affermare l'idea di un management più 'umanistico': «Le persone, più che essere contate, vogliono contare» (F. Gino)