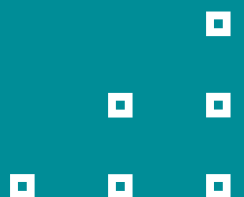




People at Work 2024: A Global Workforce View

Abbiamo ormai superato i drammatici sconvolgimenti della pandemia, ma i progressi tecnologici, l'evoluzione delle norme sul luogo di lavoro e un enorme cambiamento demografico stanno trasformando il mondo del lavoro in modi ancora più radicali.

The ADP Research Institute



Sommario


Sintesi	4
Introduzione	7
Dati e metodologia	8
Cosa vogliono i lavoratori: lo stipendio e molto altro	9
Cosa si aspettano i lavoratori: aumenti salariali	14
La promessa e il pericolo del lavoro da remoto	25
ESG e DEI: una forza lavoro con opinioni divergenti	29
Sviluppo della carriera: c'è margine di miglioramento	40
Stress, un compagno costante	44
Conclusione	49

Panoramica della forza lavoro per area geografica

Europa 50



Sintesi: destreggiarsi con il cambiamento



Ormai da quattro anni, l'ADP Research Institute intervista lavoratori di tutto il mondo per saggiare le loro esperienze professionali prima, durante e dopo la pandemia. Questo studio ha sottolineato la grave recessione economica, la conseguente crisi del costo della vita e il cambiamento monumentale legato al lavoro da remoto e ibrido a livello mondiale. People at Work illustra in che modo la forza lavoro globale si è adattata ed è cambiata dopo ciascuna di queste tappe fondamentali.

Il mondo si sta lasciando alle spalle gli sconvolgimenti legati alla pandemia, ma il cambiamento non è rallentato. Nuove sfide e opportunità hanno riplasmato il mercato del lavoro, ma sotto certi punti di vista i lavoratori hanno sempre le stesse priorità, attribuendo, ad esempio, grande valore alla retribuzione e alla sicurezza professionale. Sotto altri, invece, si sentono minacciati dalla tecnologia, dallo stress e dall'evoluzione delle norme del luogo di lavoro.

People at Work continua a catturare questa evoluzione grazie alle risposte dettagliate di oltre 34.000 lavoratori di 18 Paesi coinvolti nel sondaggio. Nel 2024, presentiamo sei conclusioni fondamentali:

1 Cosa vogliono i lavoratori: lo stipendio e molto altro

Per il quarto anno consecutivo, la massima priorità dei lavoratori risulta essere lo stipendio. Più del 55% dei partecipanti ha indicato la retribuzione come una delle tre priorità lavorative principali.

Al contempo, i dipendenti sono più insoddisfatti dello stipendio che di qualsiasi altro attributo prioritario. I dipendenti delle economie in via di sviluppo hanno aspettative elevate riguardo all'aumento di stipendio.

Lo stipendio risulta una priorità per la maggior parte dei lavoratori, ma abbiamo rilevato differenze geografiche e generazionali per quanto riguarda altri valori professionali. La sicurezza professionale è una priorità importante per la metà dei lavoratori dell'Asia Pacifico, dove è seconda solo alla retribuzione. Al contrario, i lavoratori europei preferiscono svolgere un lavoro soddisfacente rispetto alla sicurezza professionale.

Inoltre, i lavoratori giovani si stanno affermando come una chiara presenza globale. La formazione e l'esperienza sono una priorità per uno su cinque, un numero più alto rispetto a qualsiasi altra fascia demografica. E nonostante desiderino la flessibilità di poter lavorare dove e quando vogliono, i giovani adulti attribuiscono meno importanza alla flessibilità lavorativa che ad altri attributi, forse perché la considerano ormai un aspetto assodato.

2 Cosa si aspettano i lavoratori: aumenti salariali

Il nostro ultimo sondaggio aveva catturato aspettative elevate riguardo agli aumenti di stipendio. Con l'azzeramento delle aspettative dei dipendenti da parte dell'inflazione generalizzata, questo dato riemerge anche quest'anno. Secondo il nostro sondaggio, nel 2023 gli stipendi sono aumentati in media del 4%. Nel 2024, i lavoratori prevedono in media aumenti di stipendio di più del 5%.

Ma se prendiamo ad esempio il 2023, probabilmente la forza lavoro rimarrà delusa: gli intervistati di tutti i Paesi avevano previsto aumenti superiori a quelli che hanno ottenuto. Anche se la maggior parte dei lavoratori si aspetta un'accelerazione degli aumenti salariali, ben il 19% prevede che gli stipendi rimarranno invariati rispetto al 16% dell'anno scorso.

3 La promessa e il pericolo del lavoro da remoto

Il mercato del lavoro globale è migliorato molto nel corso degli ultimi quattro anni, tanto che il tasso di disoccupazione delle maggiori economie del mondo è sceso al di sotto dei livelli pre-pandemici. Il nostro sondaggio riflette questa nuova stabilità, con una percentuale maggiore di dipendenti che ritiene sicuro il proprio lavoro. In ogni area geografica coinvolta nel sondaggio emerge un forte sentimento di sicurezza lavorativa.

Nonostante questo miglioramento, i lavoratori si dicono preoccupati riguardo ad altri cambiamenti, come l'intelligenza artificiale e il lavoro da remoto.

Chi ritiene che l'IA possa alleggerire il suo carico di lavoro ha anche meno probabilità di temere di perdere il lavoro. Chi invece si dice preoccupato per l'impatto dell'IA, o non lo sa quantificare, riporta livelli più elevati di insicurezza lavorativa.

Inoltre, gli accordi sul lavoro da remoto tra molti dipendenti e datori di lavoro hanno rivelato una pecca: chi lavora a distanza ha più probabilità di sentirsi monitorato dalla propria azienda.



4 ESG e DEI: una forza lavoro con opinioni divergenti

I dibattiti nazionali riguardo alle iniziative ambientali, sociali e di governance e ai principi di diversity, equità e inclusione presentano grandi variazioni a livello globale e sono pesantemente influenzati da norme e prassi culturali, legislative e politiche.

Poiché il contesto degli ESG e DEI continua a mutare, tra i lavoratori emergono sia punti in comune che differenze. Quasi metà dei lavoratori afferma che i loro datori di lavoro offrono corsi di formazione sulla diversity, seguiti da eventi di sensibilizzazione (36%) e assunzioni mirate (34%).

I dipendenti segnalano anche che i corsi di formazione sulla diversity sono il programma più efficace offerto dai loro datori di lavoro, molto più di pratiche controverse come le quote di assunzione.

In più, l'entusiasmo legato alle pratiche di DEI varia molto in base alle fasce demografiche.

I lavoratori di 55 anni o più hanno quasi cinque volte più probabilità di dubitare dell'efficacia delle iniziative di DEI rispetto alla fascia 18-24 anni.

Per quanto riguarda le pratiche ESG, i dipendenti sembrano soddisfatti del fatto che le aziende stanno raggiungendo gli obiettivi ritenuti importanti dalla forza lavoro, soprattutto quelli legati all'impatto delle emissioni di CO₂, all'aumento della privacy dei dati e alla promozione di un luogo di lavoro sicuro, salutare, equo e produttivo.

5 Sviluppo della carriera: c'è margine di miglioramento

Meno della metà dei lavoratori ritiene che il suo datore di lavoro investa nelle competenze necessarie per l'avanzamento di carriera. In più, secondo quasi la metà in futuro saranno necessarie conoscenze tecnologiche che non sono previste dal suo attuale lavoro. Il 42% dei dipendenti di tutto il mondo pensa che le proprie mansioni verranno affidate, in toto o in parte, all'IA.

Nell'insieme, questi risultati indicano una lacuna di fiducia nelle competenze. I lavoratori ritengono che i loro datori di lavoro non stiano investendo nelle loro carriere.

6 Stress, un compagno costante

L'anno scorso, il nostro sondaggio ha evidenziato il forte impatto dello stress sulla forza lavoro globale. Quest'anno, metà dei lavoratori segnala di sentirsi stressato sul lavoro, ma la percentuale di chi afferma di essere stressato ogni giorno è scesa ai livelli di prima della pandemia.

Nonostante ciò, data l'influenza della salute mentale sulla produttività e sulle performance, i datori di lavoro devono monitorare attentamente lo stress sul lavoro. Solo il 21% degli intervistati ritiene che il suo datore di lavoro sostenga a pieno il loro benessere psicologico. I dipendenti del nostro campione globale che si sentono sostenuti da manager e colleghi hanno meno probabilità di rientrare nella categoria ad alto stress.



Lo stato della forza lavoro globale secondo noi

Quest'anno segnerà un importante punto di svolta da un'economia in difficoltà e influenzata dalla pandemia a un nuovo mondo post-pandemico. In questa nuova versione del lavoro, gli effetti della pandemia si fanno ancora sentire, ma i progressi tecnologici, i cambiamenti demografici e l'evoluzione delle prassi lavorative rivoluzioneranno la situazione.

Per i datori di lavoro che desiderano destreggiarsi con un mercato del lavoro in transizione, è fondamentale essere ben consapevoli di ciò che pensa la forza lavoro. Le aziende che comunicano in modo chiaro, calibrano le aspettative dei lavoratori, promuovono la fiducia e investono nello sviluppo delle competenze possono anticipare le evoluzioni future.

Introduzione: la grande transizione

Ora che ci siamo lasciati alle spalle gli sconvolgimenti della pandemia, il mondo del lavoro sta entrando in una nuova era influenzata sia da vecchie tendenze che si sono evolute nel tempo, sia da rapidi sviluppi che la società deve ancora sfruttare a pieno.

Nell'immediato, purtroppo, i tassi di inflazione che rimangono a livelli elevati smorzano i vantaggi di una bassa disoccupazione a livello globale. Di conseguenza, la preoccupazione principale dei lavoratori è il costo della vita. Se da una parte i dipendenti devono far fronte a prezzi più elevati, dall'altra gli stipendi non sono aumentati a sufficienza.

Poi c'è l'evoluzione pluridecennale delle tendenze demografiche. L'invecchiamento della popolazione globale sta raggiungendo un punto critico e presto i lavoratori più anziani saranno sostituiti da una nuova generazione. Fino ad allora, in alcuni Paesi una forza lavoro più anziana potrebbe ostacolare gli sforzi di ritornare e mantenere livelli di crescita come quelli precedenti alla pandemia. L'Europa, la Cina e gli Stati Uniti sono particolarmente vulnerabili. I pensionamenti diffusi avranno come conseguenza carenze di competenze e la perdita di conoscenze istituzionali.

Altre parti del mondo, soprattutto le economie emergenti e in via di sviluppo, dovranno affrontare le difficoltà legate alla rapida crescita delle fasce demografiche dei giovani e degli adulti. Questa forza lavoro emergente sta trasformando gli atteggiamenti riguardo alla cultura dell'ambiente di lavoro, allo stress, alla diversity e alla gestione aziendale.

Ad accompagnare queste sfide economiche e demografiche vi sono innovazioni avveniristiche nel campo dell'intelligenza artificiale. Queste nuove tecnologie hanno il potenziale di modificare radicalmente il mondo del lavoro, ma molti lavoratori attuali non riescono ancora a comprenderlo a pieno: la promessa dell'IA è lontana dalla realtà quotidiana e contingente del loro lavoro.

Sullo sfondo di questi enormi cambiamenti sociali, economici e tecnologici, sembra che il mondo stia trovando un nuovo equilibrio. Se prima era un'anomalia, il lavoro ibrido e da remoto è ormai diventato una pratica normale. Nonostante sia ancora troppo elevata in tutto il mondo, l'inflazione è ora sotto controllo e continua a diminuire. I tassi di disoccupazione sono pari o inferiori a quelli di prima della pandemia.

Queste tendenze positive sembrerebbero indicare che il mondo del lavoro sta entrando in una nuova normalità, ma noi la pensiamo diversamente. Un'attenta analisi delle risposte di decine di migliaia di lavoratori dimostra che gli sconvolgimenti della forza lavoro non sono finiti, sono semplicemente cambiati. I dipendenti si stanno adattando rapidamente ad alcuni di questi cambiamenti mentre ne monitorano attentamente altri, come l'intelligenza artificiale, che, nel bene o nel male, ha il potenziale di rivoluzionare la loro realtà.

Le nostre conclusioni sottolineano l'importanza dell'engagement dei dipendenti e dello sviluppo continuo delle competenze in questo frangente critico dell'evoluzione del mondo del lavoro. I lavoratori pretendono di più dai loro datori di lavoro rispetto a quattro anni fa e in molti Paesi le aspettative legate alla retribuzione sono schizzate alle stelle.

Ciò significa che le aziende devono gestire una forza lavoro in evoluzione mentre affrontano i cambiamenti economici e geopolitici in atto. Per avere successo, i datori di lavoro dovranno comprendere a fondo come coinvolgere e motivare una forza lavoro multigenerazionale tenendo conto dell'evoluzione dei paradigmi lavorativi.

People at Work può indirizzare le aziende nella direzione giusta. Fornendo informazioni sulle idee, le sensazioni, le richieste e le aspettative dei dipendenti, questo report può aiutare i professionisti delle HR a superare le sfide e a trarre vantaggio dalle opportunità attuali e future.



Dati e metodologia

Il report annuale People at Work dell'ADP Research Institute analizza le percezioni e le idee di lavoratori di tutto il mondo. Poniamo loro domande sul lavoro, sui datori di lavoro e su di sé. Li invitiamo a rivelarci cosa desiderano, cosa si aspettano e cosa ottengono dal loro lavoro e dalla loro azienda.

L'ADP Research Institute ha intervistato 34.612 lavoratori in 18 Paesi di tutto il mondo.

15.383
in Europa

Francia, Germania, Italia, Paesi Bassi,
Polonia, Spagna, Svizzera e
Regno Unito

3802
in America del Nord

Canada e Stati Uniti

5860
in America Latina

Argentina, Brasile e Cile

9567
in Asia Pacifico

Australia, Cina, India, Giappone e Singapore

Il sondaggio è stato condotto online e nella lingua locale. I risultati complessivi sono ponderati rispetto alla percentuale della popolazione attiva di ogni Paese e alla percentuale di donne rispetto alla popolazione attiva.

Cosa vogliono i lavoratori: lo stipendio e molto altro

In un'epoca in cui le carenze professionali sono così diffuse, l'engagement e la fidelizzazione dei dipendenti sono una delle priorità fondamentali per le aziende. Avere un'idea chiara di cosa desiderano i lavoratori e di come le loro preferenze variano in base all'area geografica, al livello gestionale, all'età, al genere e persino al fatto che abbiano figli o meno può aiutare i datori di lavoro a ideare policy per attrarre e fidelizzare i talenti.

Abbiamo chiesto ai dipendenti quali sono gli aspetti più importanti del loro lavoro e poi abbiamo redatto una classifica del loro livello di soddisfazione in quelle aree per calcolare la percentuale di lavoratori soddisfatti delle performance o del contributo del loro datore di lavoro.

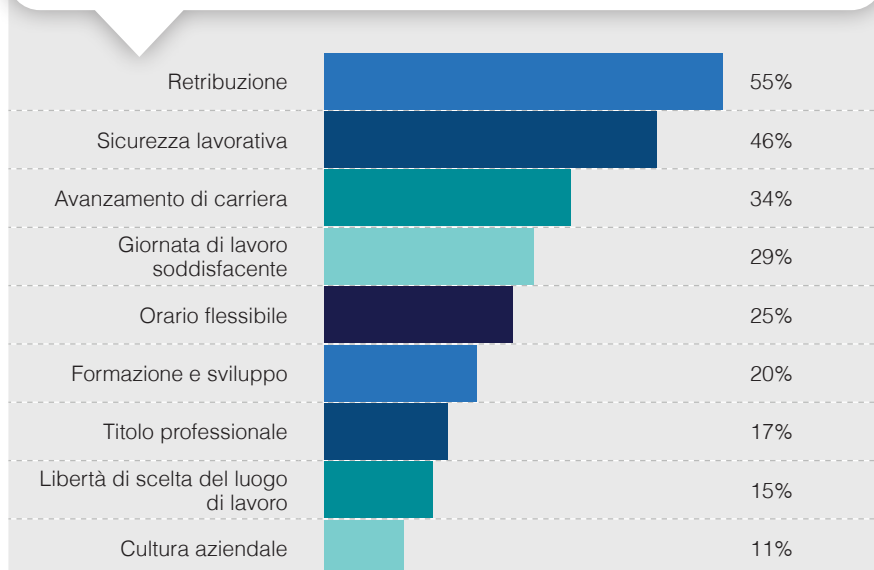
Non sorprende che lo stipendio rimanga la priorità numero uno in tutte le aree geografiche e fasce demografiche. Tuttavia, troppi lavoratori non sono soddisfatti della retribuzione che ricevono. Con il tempo, poi, stanno cambiando altri valori.



Lo stipendio è la priorità (e il cruccio) numero uno

Lo stipendio è l'aspetto più importante per i lavoratori di tutte e quattro le aree geografiche e di tutte le fasce demografiche. Più del 55% degli intervistati lo ha indicato tra i tre attributi più importanti del suo lavoro.

Qual è l'aspetto più importante di un lavoro secondo te? (Seleziona un massimo di tre risposte)



Ma il 40% dei lavoratori che attribuisce importanza allo stipendio non è soddisfatto dell'importo che riceve. La retribuzione è in assoluto la priorità nella quale le performance dei datori di lavoro risultano più deboli.

Il secondo aspetto più importante per i dipendenti è la sicurezza lavorativa e i datori di lavoro si dimostrano più all'altezza in questa categoria rispetto a qualsiasi altra.



La formazione e lo sviluppo occupano un posto di primo piano per i lavoratori latinoamericani (25%), soprattutto rispetto a quelli europei (16%) e nordamericani (18%).

Differenze geografiche

Dopo lo stipendio, è la sicurezza lavorativa l'aspetto più importante per più della metà degli intervistati dell'Asia Pacifico, e questa percentuale è persino più alta in India e in Cina. In America Latina, la percentuale di lavoratori secondo cui la sicurezza lavorativa è la priorità fondamentale dopo lo stipendio si assesta al 36%.

I desideri dei dipendenti sono diversi anche in Europa. Dopo lo stipendio, gli intervistati del continente attribuiscono grande importanza a una giornata lavorativa soddisfacente (43%) e alla sicurezza lavorativa (35%). Questo dato potrebbe dipendere dalla maggiore tutela di cui godono i lavoratori europei, che riduce i rischi di licenziamento e potrebbe tranquillizzarli riguardo alla sicurezza lavorativa.



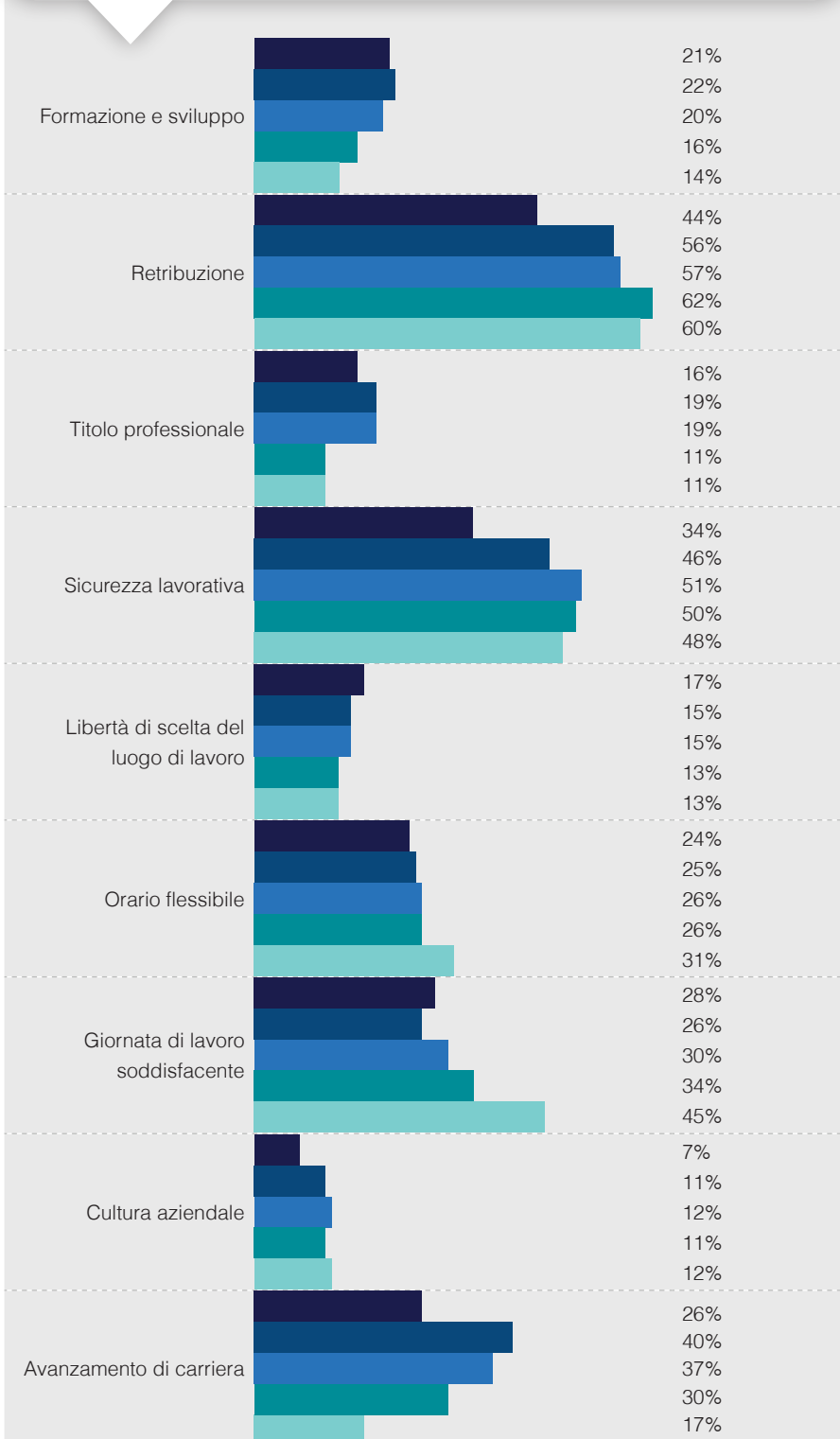
Differenze generazionali

Nelle economie avanzate, moltissimi lavoratori della generazione successiva alla seconda guerra mondiale stanno andando in pensione. Quelli nati tra la fine degli anni '80 e l'inizio degli anni '90 stanno scalando la gerarchia aziendale, mentre chi è nato all'inizio del secolo sta entrando nel mercato del lavoro.

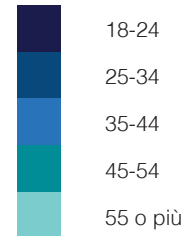
Questo cambiamento generazionale va di pari passo con l'evoluzione di ciò che desiderano i dipendenti dai datori di lavoro.



Qual è l'attributo più importante di un lavoro? (per età)

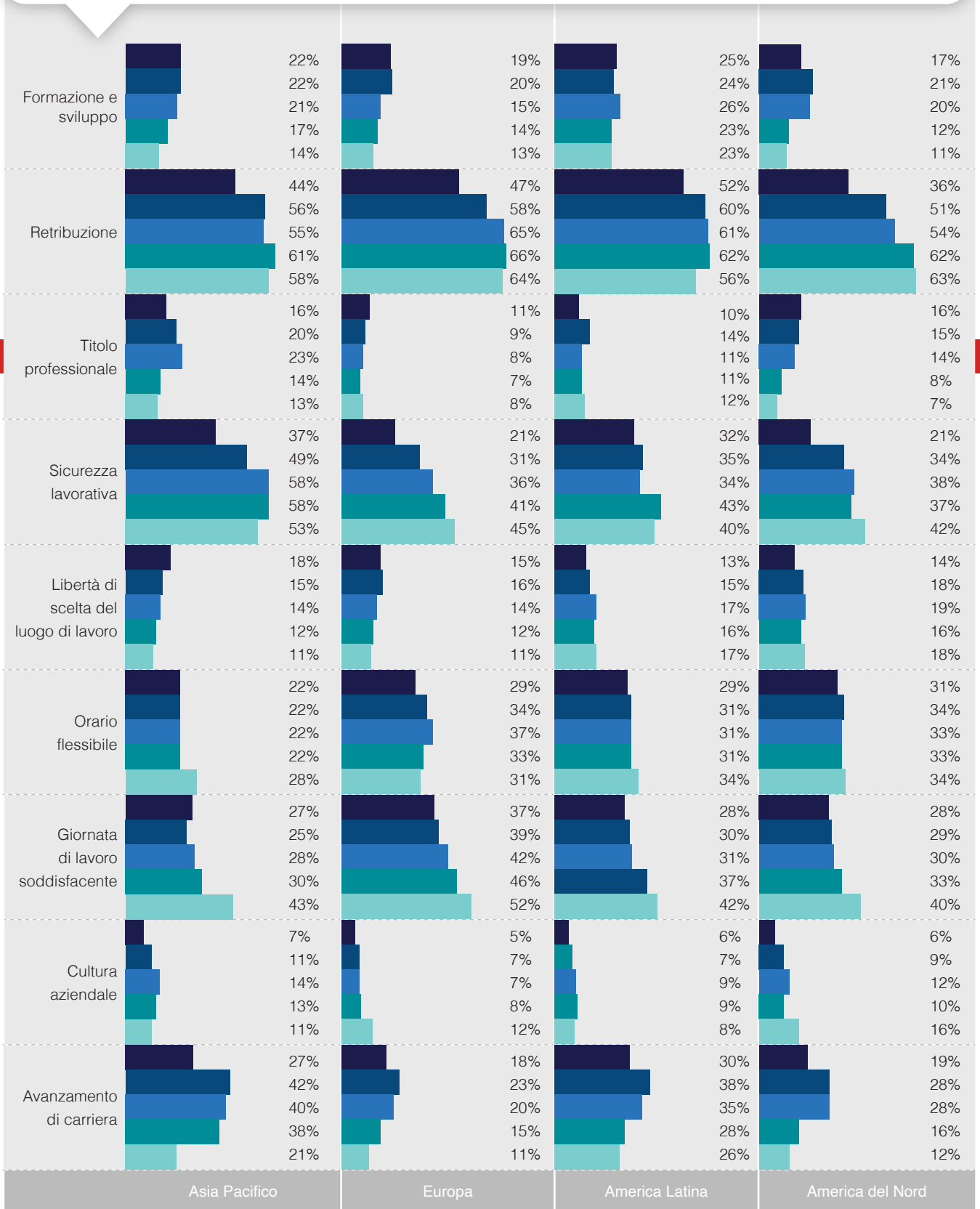


Legenda



Ora che gli appartenenti alla fascia 25-34 cominciano ad acclimatarsi nel mondo del lavoro e a progredire professionalmente, sono meno propensi di qualsiasi altro gruppo demografico a ritenere una priorità una giornata di lavoro soddisfacente (26%).

Qual è l'attributo più importante di un lavoro? (per età e area geografica)



Legenda



La svalutazione della flessibilità lavorativa

Forse il maggiore cambiamento del mondo del lavoro globale negli ultimi quattro anni è stata l'ampia adozione e disponibilità di opzioni di lavoro flessibili.

La richiesta di flessibilità è aumentata considerevolmente durante la pandemia, ma da allora la sua importanza è diminuita.

Per i lavoratori di tutte le età e le aree geografiche, la scelta del luogo di lavoro è meno importante della retribuzione, della sicurezza lavorativa, di una giornata di lavoro soddisfacente e dell'avanzamento di carriera. In Europa la ritiene importante solo il 14% degli intervistati, una percentuale inferiore a quelle dell'Asia Pacifico (15%), dell'America Latina (15%) e dell'America del Nord (17%).

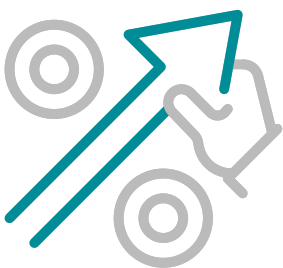
Il desiderio di flessibilità e altre preferenze legate al lavoro variano anche in base all'età. I lavoratori di 55 anni o più attribuiscono maggiore importanza all'autonomia oraria rispetto a quelli più giovani. Il 31% dei lavoratori di 55 anni o più ha indicato la flessibilità oraria tra le sue tre priorità assolute, rispetto a meno del 24% della fascia 18-24.



Il 17% dei giovani adulti afferma di volere la libertà di scegliere da dove lavorare rispetto al 13% dei lavoratori più anziani.

Cosa si aspettano i lavoratori: aumenti salariali

Dopo un temporaneo aumento dell'inflazione, gli stipendi e la retribuzione sono la preoccupazione principale della forza lavoro globale. Sebbene il peggio sembri ormai essere passato, i dipendenti non si sono ancora pienamente abituati agli aumenti dei prezzi. Il costo della vita elevato ha ricalibrato le aspettative dei lavoratori riguardo alla retribuzione.



Grandi speranze

Nonostante il rallentamento del ritmo dell'inflazione, le aspettative legate alla retribuzione rimangono elevate. Negli scorsi dodici mesi, più di tre lavoratori su quattro hanno ricevuto un aumento di stipendio, che in media è stato pari al 4%. Quest'anno, i dipendenti si aspettano di ricevere un aumento più sostanzioso, in media di oltre il 5%.

Ma se prendiamo come riferimento il passato, probabilmente la forza lavoro rimarrà delusa: gli intervistati di tutti i Paesi avevano previsto aumenti superiori a quelli che hanno ottenuto l'anno scorso.

Le previsioni più sbagliate si sono rivelate quelle dell'America Latina, che ha registrato il tasso di inflazione più alto del 2023. Una discrepanza è emersa anche in Polonia, dove l'anno scorso l'inflazione superava il 14% e resta tra le più alte d'Europa.

In generale, i lavoratori dei Paesi con un elevato tasso di inflazione si aspettano aumenti di stipendio più importanti.

La Cina ha fatto eccezione. Nonostante un'inflazione moderata, i lavoratori hanno aspettative elevate e sono rimasti delusi dagli aumenti di stipendio.

Aspettative legate allo stipendio e aumenti effettivi del 2023

		Aumento di stipendio ricevuto nel 2023	Aumento di stipendio previsto nel 2023	Differenza
Asia Pacifico	Australia	3%	6%	-3
	Cina	4%	9%	-5
	India	6%	8%	-2
	Giappone	Dati non disponibili	2%	N/A
	Singapore	3%	7%	-4
Europa	Francia	3%	6%	-3
	Germania	4%	6%	-2
	Italia	3%	6%	-3
	Paesi Bassi	5%	5%	0
	Polonia	5%	10%	-5
	Spagna	3%	5%	-2
	Svizzera	3%	7%	-4
	Regno Unito	4%	6%	-2
America Latina	Argentina	10%	13%	-3
	Brasile	4%	10%	-6
	Cile	3%	8%	-5
America del Nord	Canada	3%	6%	-3
	Stati Uniti	4%	7%	-3

Nota bene: sono indicati i valori medi degli aumenti di stipendio e degli aumenti previsti.

Aumento degli stipendi negli ultimi 12 mesi

	Globale	Asia Pacifico	Europa	America Latina	America del Nord
Riduzione (taglio degli stipendi)	5%	5%	3%	3%	5%
Né aumenti né riduzioni	26%	26%	30%	30%	28%
1-3%	20%	19%	27%	27%	23%
4-6%	21%	21%	20%	20%	18%
7-9%	12%	13%	10%	10%	11%
10-12%	10%	11%	6%	6%	10%
13-15%	3%	3%	2%	2%	2%
Oltre il 15%	3%	3%	2%	2%	3%
Aumento medio	4%	4%	3%	3%	4%

Aumento di stipendio previsto nei prossimi 12 mesi

	Globale	Asia Pacifico	Europa	America Latina	America del Nord
Riduzione (taglio degli stipendi)	3%	3%	2%	1%	3%
Né aumenti né riduzioni	20%	19%	28%	11%	24%
1-3%	20%	20%	22%	9%	23%
4-6%	21%	21%	21%	18%	21%
7-9%	14%	14%	12%	13%	12%
10-12%	13%	14%	9%	19%	10%
13-15%	5%	5%	3%	7%	4%
Oltre il 15%	6%	5%	4%	23%	4%
Aumento medio	6%	6%	4%	9%	5%

Nota bene: la somma delle percentuali potrebbe non essere pari al 100% a causa di calcoli in media e arrotondamenti.

Retribuzioni in aumento

Un anno fa, i lavoratori che non hanno ricevuto un aumento di stipendio erano il 32%. Quest'anno, la percentuale è scesa al 26%.

L'area geografica in cui la stagnazione retributiva si è attenuata di più è l'Asia Pacifico, dove la percentuale di dipendenti che non ha ricevuto alcun aumento è diminuita dal 32% al 26% nel 2023. In America Latina, i lavoratori che hanno dichiarato di non aver ricevuto aumenti sono stati il 23%, rispetto al 28% del 2022. In Europa la percentuale è diminuita di quattro punti percentuali assestandosi al 30%, rispetto a meno di due punti dell'America del Nord (28%).

Nonostante la stagnazione retributiva sia diminuita, il 20% dei lavoratori di tutto il mondo prevede di non ricevere un aumento nel 2024, contro il 15% dell'anno scorso. In Asia Pacifico, i dipendenti che non si aspettano di ricevere alcun aumento sono il 18%, in crescita rispetto al 13% dell'anno precedente.

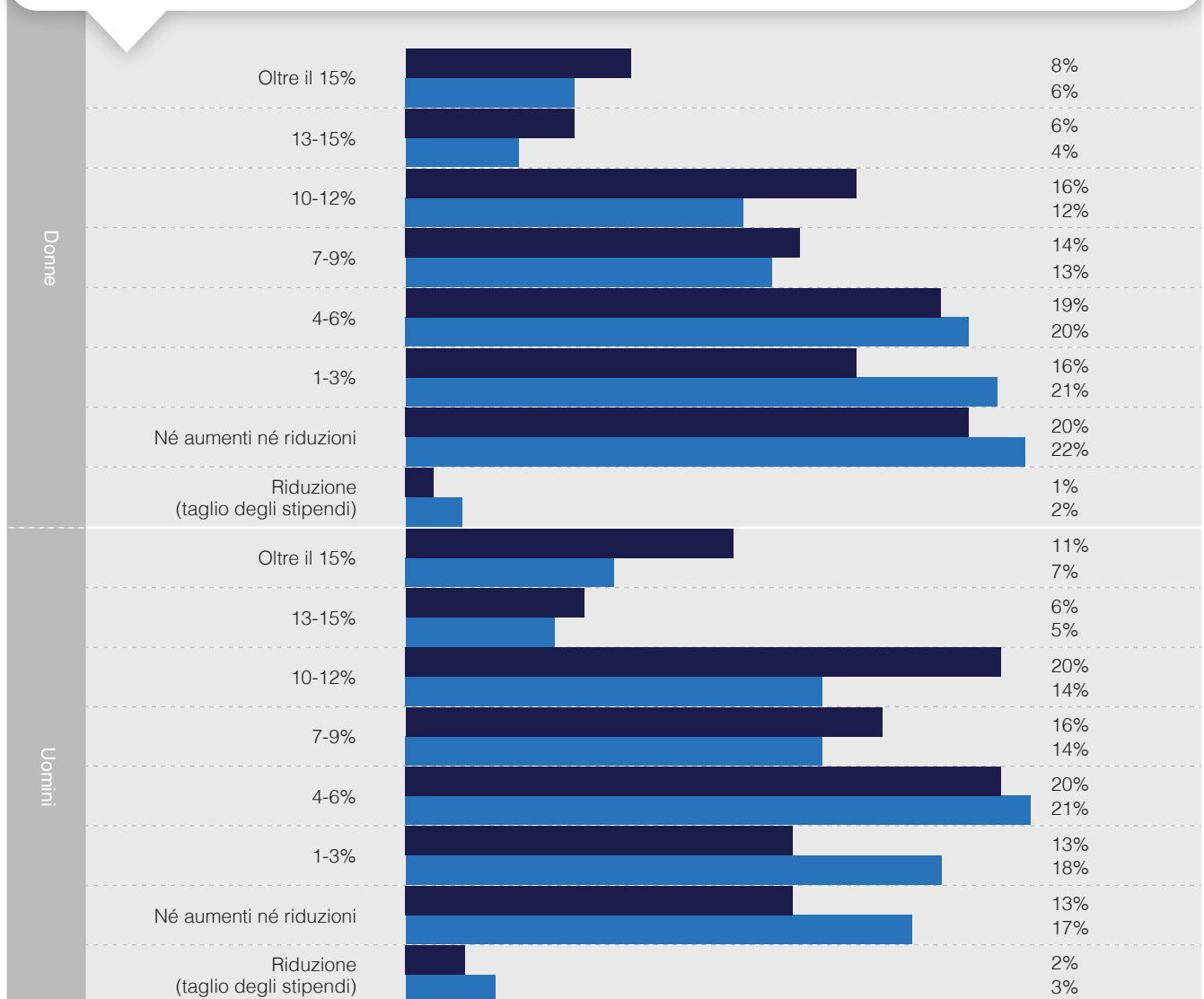
In America Latina, solo l'11% dei lavoratori non prevede di ricevere un aumento di stipendio. Le percentuali sono più elevate in Europa (28%) e America del Nord (24%).

Il divario retributivo di genere perdura

Sebbene i lavoratori che si aspettano di non ricevere alcun aumento o di vedersi ridurre lo stipendio siano aumentati, gli uomini tendono a pensarlo più delle donne. Nella realtà, la stagnazione retributiva si è allentata più per le donne che per gli uomini. La percentuale di donne che riporta di non aver ricevuto un aumento di stipendio è diminuita dal 38% dell'anno precedente al 29% del 2023. Per gli uomini, la percentuale è scesa dal 28% al 24%.

Questa variazione potrebbe dipendere dalla preponderanza di lavoratrici donne in settori incentrati sui servizi come la sanità, il tempo libero e l'ospitalità e il commercio al dettaglio, che hanno riscontrato alcuni degli aumenti salariali più elevati della ripresa post-pandemica.

Distribuzioni delle variazioni retributive previste per genere



Legenda



2022



2023



Le donne che hanno assistito al miglioramento più importante sono state quelle dell'Asia Pacifico, dove la riduzione della stagnazione retributiva è passata dal 40% al 27%. Tuttavia, neanche questo è bastato a colmare il divario con gli uomini, per i quali la stagnazione retributiva è diminuita di tre punti percentuali.



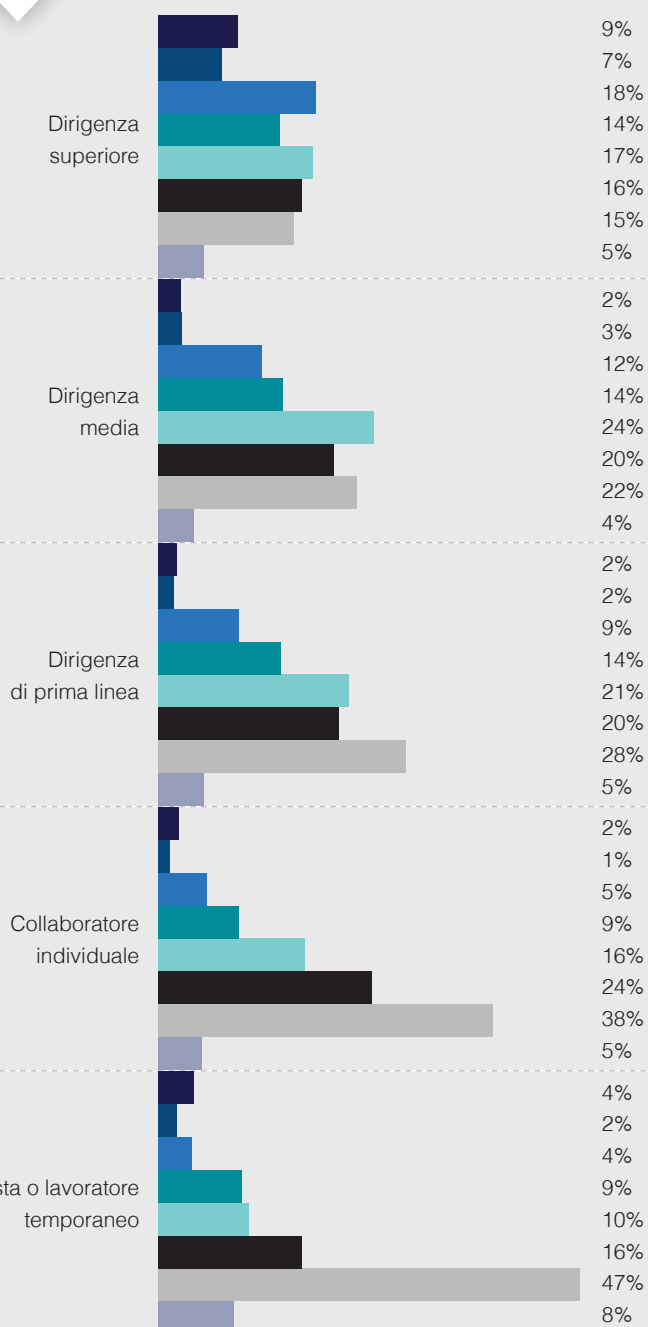
Nel 2024, i lavoratori e le lavoratrici dell'Asia Pacifico che prevedono una stagnazione retributiva sono aumentati rispetto al 2023 (dal 16% al 21% tra le donne e dall'11% al 17% tra gli uomini), un'impressione che coincide con le previsioni di un rallentamento della crescita economica in Cina.

I manager hanno prospettive diverse sulla retribuzione

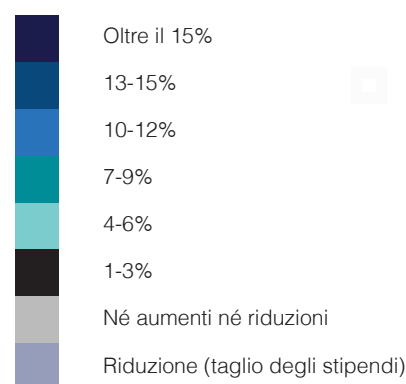
Più una persona si trova in alto nella gerarchia aziendale, più è probabile che preveda (e riceva) una retribuzione maggiore. Mentre gli aumenti di stipendio dei lavoratori che non fanno parte della dirigenza sono calibrati su incrementi inferiori del costo della vita, per i manager tendono a toccare livelli più elevati.



Quanto è cambiato il tuo stipendio negli ultimi 12 mesi? (per livello gestionale)

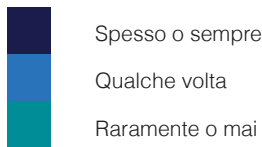


Legenda



Gli errori retributivi sono ancora un problema

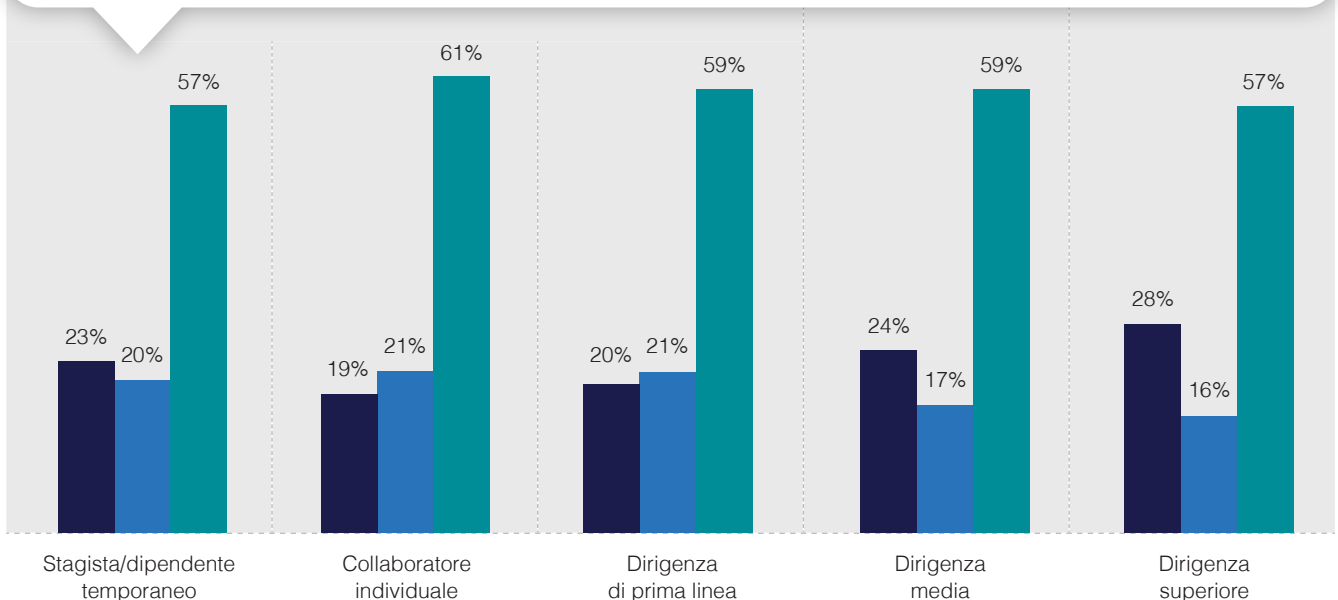
Legenda



I manager potranno anche godere di un vantaggio retributivo, ma non sono di certo esenti dal ricevere stipendi errati.

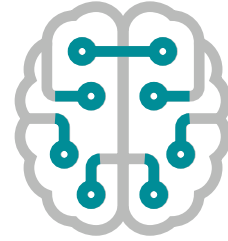
È più probabile che gli intervistati dichiarino di ricevere sempre o spesso uno stipendio inferiore a quello previsto se fanno parte della dirigenza superiore (28%) o media (24%). Questa evenienza si verifica con minore frequenza tra i dipendenti di prima linea e per i collaboratori individuali.

Ho ricevuto uno stipendio inferiore a quello previsto (per frequenza e livello gestionale)



La sicurezza lavorativa continua a preoccupare

I dipendenti dichiarano di essere più sicuri del proprio lavoro rispetto a un anno fa, ma si sentono minacciati dagli sviluppi interni ed esterni al contesto professionale, tra cui l'intelligenza artificiale, il lavoro da remoto e le condizioni economiche.



L'IA è sia una minaccia che una promessa

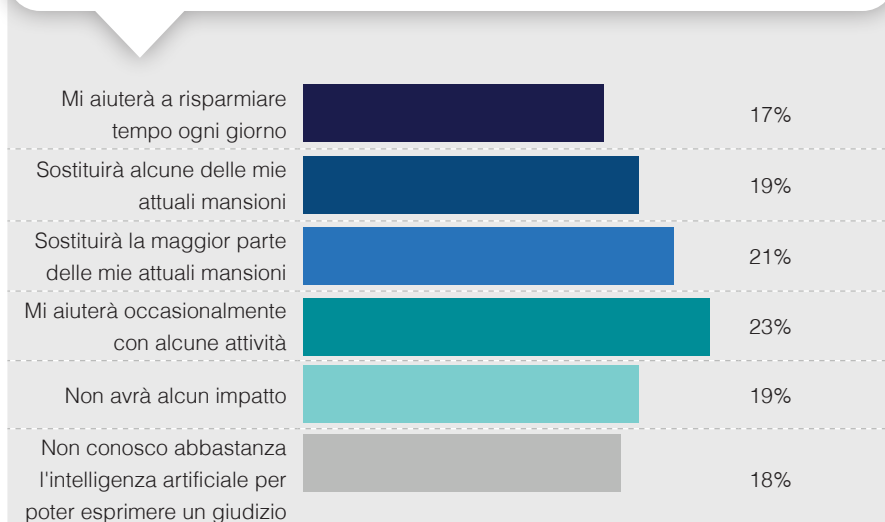
La progressiva affermazione dell'intelligenza artificiale generativa influisce sulla sicurezza lavorativa di alcuni lavoratori.

Chi ritiene che l'IA riuscirà a semplificare le sue mansioni, permettendogli di risparmiare tempo ogni giorno, dimostra minore insicurezza (17%) riguardo al proprio lavoro. I lavoratori che non conoscono abbastanza l'IA per farsi un'opinione a riguardo sono un po' più preoccupati (18%).

Alcuni lavoratori pensano che l'IA non influenzerà in alcun modo il loro lavoro, mentre secondo altri li sostituirà completamente. Tra entrambi i gruppi, il 19% degli intervistati afferma di non essere sicuro del proprio lavoro.

Secondo te, che ruolo ricoprirà l'intelligenza artificiale nei prossimi 2-3 anni?

Percentuale di intervistati che non ritiene sicuro il proprio lavoro.





Il settore con il maggior numero di dipendenti che si sente più monitorato che mai è quello della sanità (73%).

I lavoratori si sentono osservati

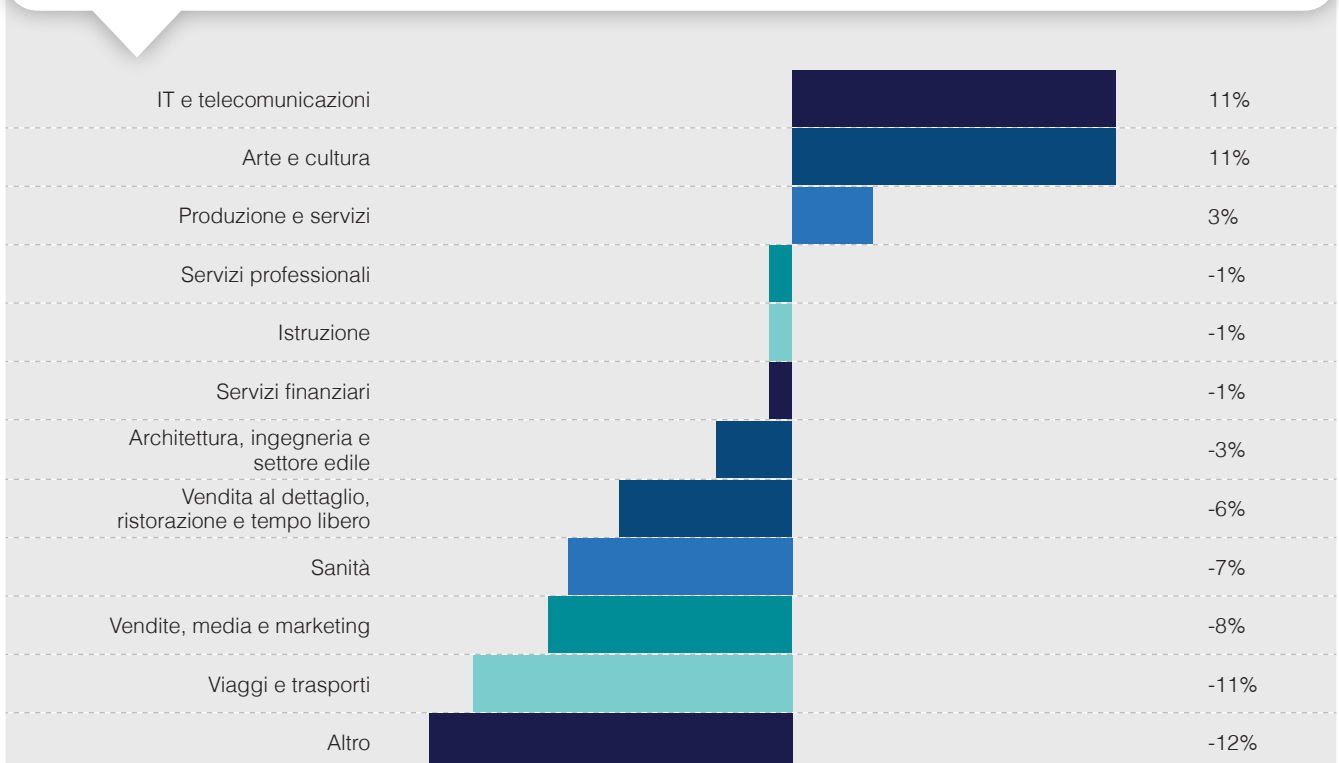
La maggior parte dei dipendenti pensa che i datori di lavoro monitorino con più attenzione la gestione delle presenze a prescindere da dove si trovino, ma i più numerosi a crederlo sono i lavoratori remoti (68%). Anche i lavoratori ibridi (65%) sono più propensi a ritenere di essere osservati rispetto ai colleghi che si recano sul posto di lavoro (60%).

La convinzione che i datori di lavoro monitorino i lavoratori più che mai non è diffusa in tutti i settori.

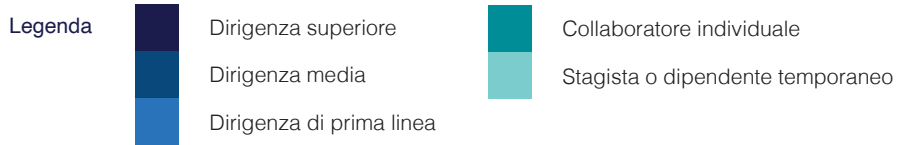
In quelli dei viaggi e dei trasporti, del commercio al dettaglio, della ristorazione e del tempo libero (settori in cui la domanda di personale era elevata dopo la pandemia), molti meno lavoratori credono che la gestione di orari e presenze sia monitorata con più attenzione.

Nei settori dei media, del marketing, dell'IT e delle telecomunicazioni (in cui sono emerse meno tensioni dopo la pandemia), i sospetti dei lavoratori sono aumentati.

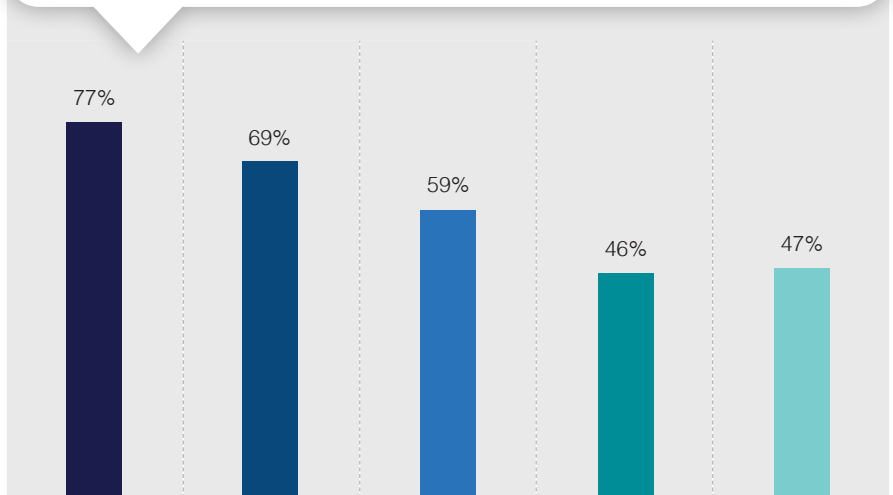
Il mio datore di lavoro monitora in modo più attento la gestione di orari e presenze (variazione rispetto all'anno precedente)



Anche i manager hanno la sensazione di essere osservati dai loro datori di lavoro. Infatti, lo pensano con più frequenza dei collaboratori individuali. Più del 77% dei dirigenti superiori segnalano che i loro datori di lavoro li tengono più d'occhio rispetto al 46% dei collaboratori individuali.



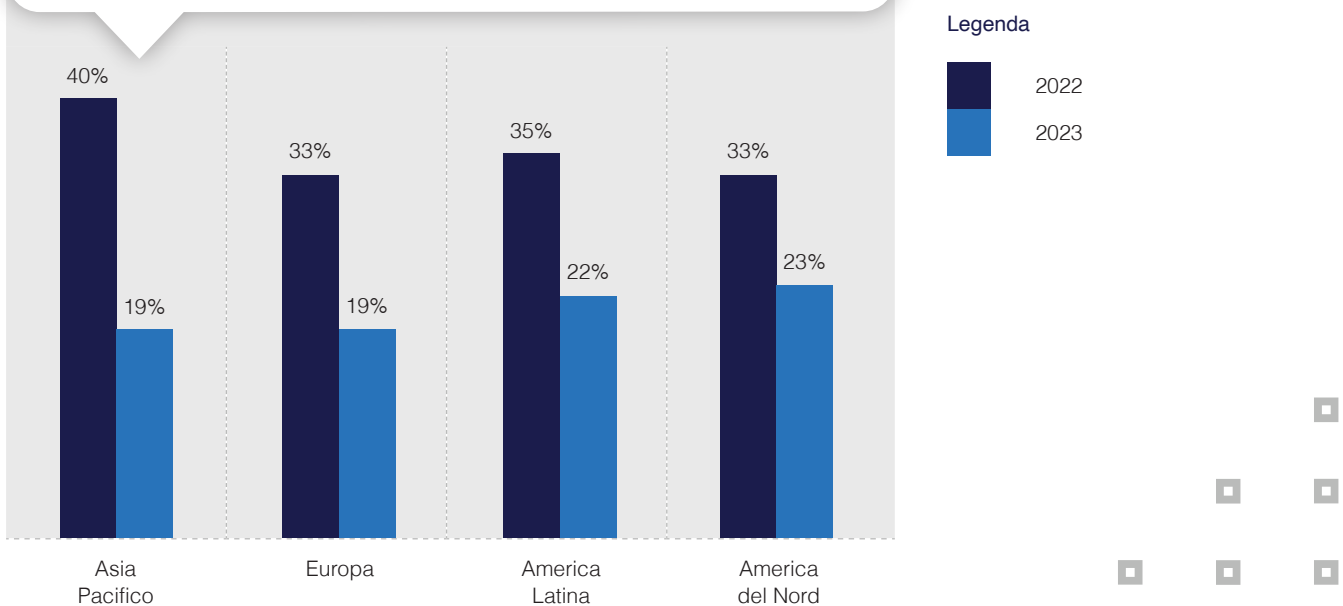
Il mio datore di lavoro monitora in modo più attento la gestione di orari e presenze



Insicurezza lavorativa

Nel complesso, l'insicurezza lavorativa è diminuita sensibilmente grazie ai benefici economici del 2023, soprattutto nell'area dell'Asia Pacifico.

Non ritengo sicuro il mio lavoro





In America del Nord, l'insicurezza lavorativa è diminuita più in Canada (un calo di oltre 12 punti percentuali a meno del 20%) che negli Stati Uniti (un calo di oltre 9 punti percentuali al 24%).

Nell'Asia Pacifico, in testa troviamo la Cina e l'India, dove l'insicurezza lavorativa è diminuita rispettivamente di oltre 18 e di 25 punti percentuali.

In alcuni Paesi europei, con il rallentamento della spesa delle famiglie, i lavoratori hanno continuato a preoccuparsi della sicurezza lavorativa. La recessione dei Paesi Bassi e i problemi economici del Regno Unito hanno frenato l'aumento della sicurezza lavorativa dei lavoratori.

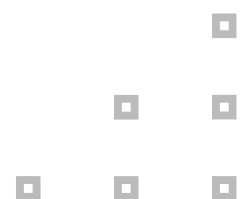
In America Latina, questo dato è diminuito in tutti i Paesi, ma soprattutto in Cile, dove la percentuale di dipendenti insicuri riguardo al proprio lavoro è calata di oltre 18 punti percentuali.



La promessa e il pericolo del lavoro da remoto

Imponendo l'obbligo di ritorno parziale o totale in ufficio, i datori di lavoro rischiano di minare la fiducia dei dipendenti. I lavoratori remoti si sentono più osservati, meno sicuri e, in percentuali elevate in tutto il mondo, giudicati.

Al contempo, questi obblighi di tornare in ufficio potrebbero essere molto rumore per poca sostanza. I dipendenti segnalano che i loro datori di lavoro sono diventati più flessibili riguardo all'orario e al luogo di lavoro, non meno.



Il calo più consistente del lavoro ibrido (da meno del 39% al 36%), che rimane comunque contenuto, si è registrato in Asia Pacifico. Sempre in quest'area geografica si è registrato l'aumento più alto di lavoratori che si recano ogni giorno in ufficio (dal 49% al 53%).

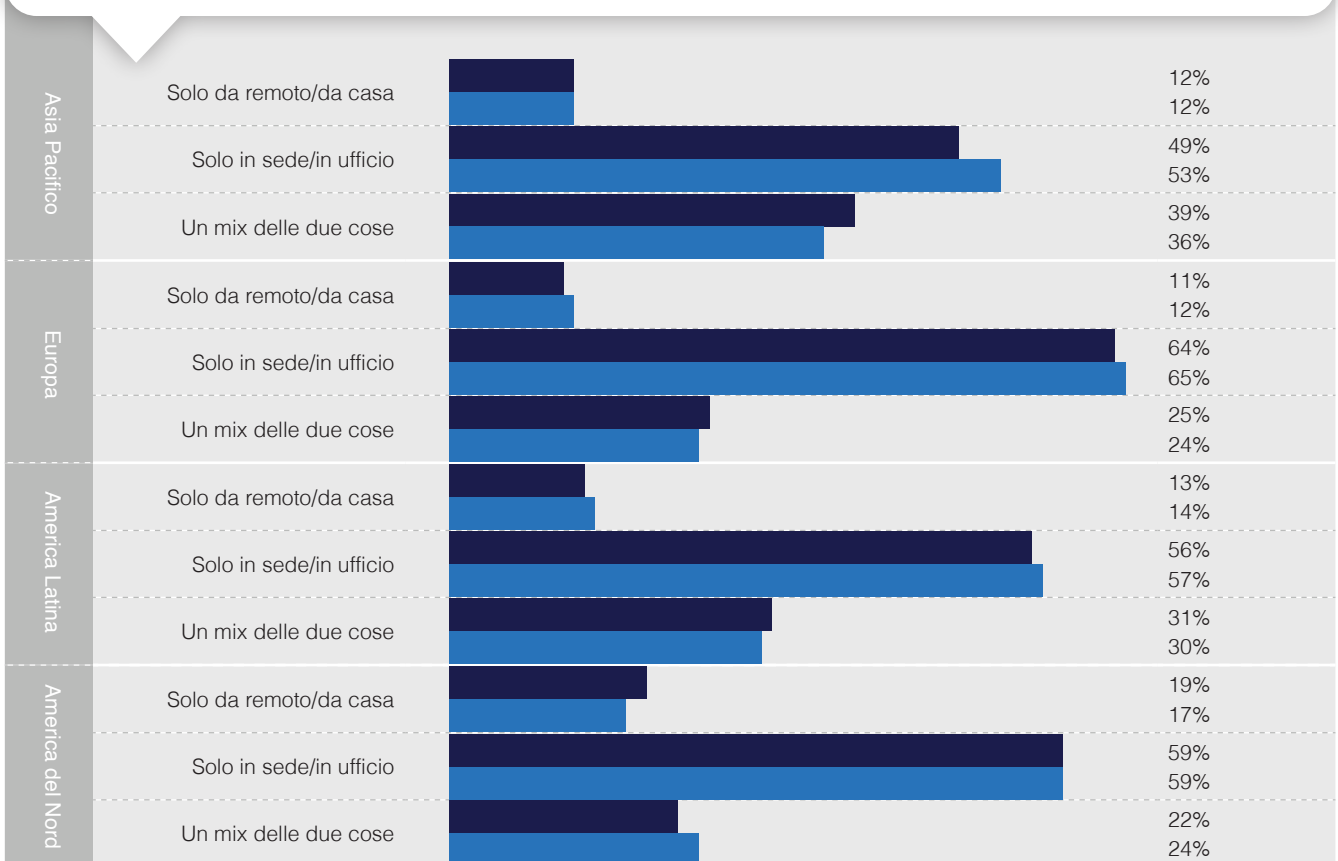
Luoghi di lavoro in evoluzione

In realtà, la percentuale di dipendenti che si recano sempre sul luogo di lavoro è aumentata nel 2023, passando dal 52% a quasi il 55%. Il motivo principale di questa crescita è il calo di due punti percentuali dei lavoratori ibridi. La percentuale di lavoratori remoti, pari al 12%, è praticamente invariata.

L'unica area in controtendenza globale è l'America del Nord, dove la forza lavoro ibrida è aumentata di due punti percentuali, mentre il numero di chi lavora da remoto è diminuito. Il fattore trainante di questa tendenza potrebbe essere la forte concentrazione di lavoratori canadesi e statunitensi in settori che facilitano il lavoro da remoto, come la finanza, i servizi professionali, l'informatica e la tecnologia.

In America Latina, è aumentato leggermente il lavoro in ufficio e quello da remoto, mentre il lavoro ibrido è diminuito.

Dove lavori?



Legenda

■ 2022 ■ 2023

Nell'insieme, questi dati indicano una difficoltà ad abbandonare il lavoro da remoto, nonostante le aziende spingano i dipendenti a recarsi più spesso in ufficio.

Si torna in ufficio? Non così in fretta.

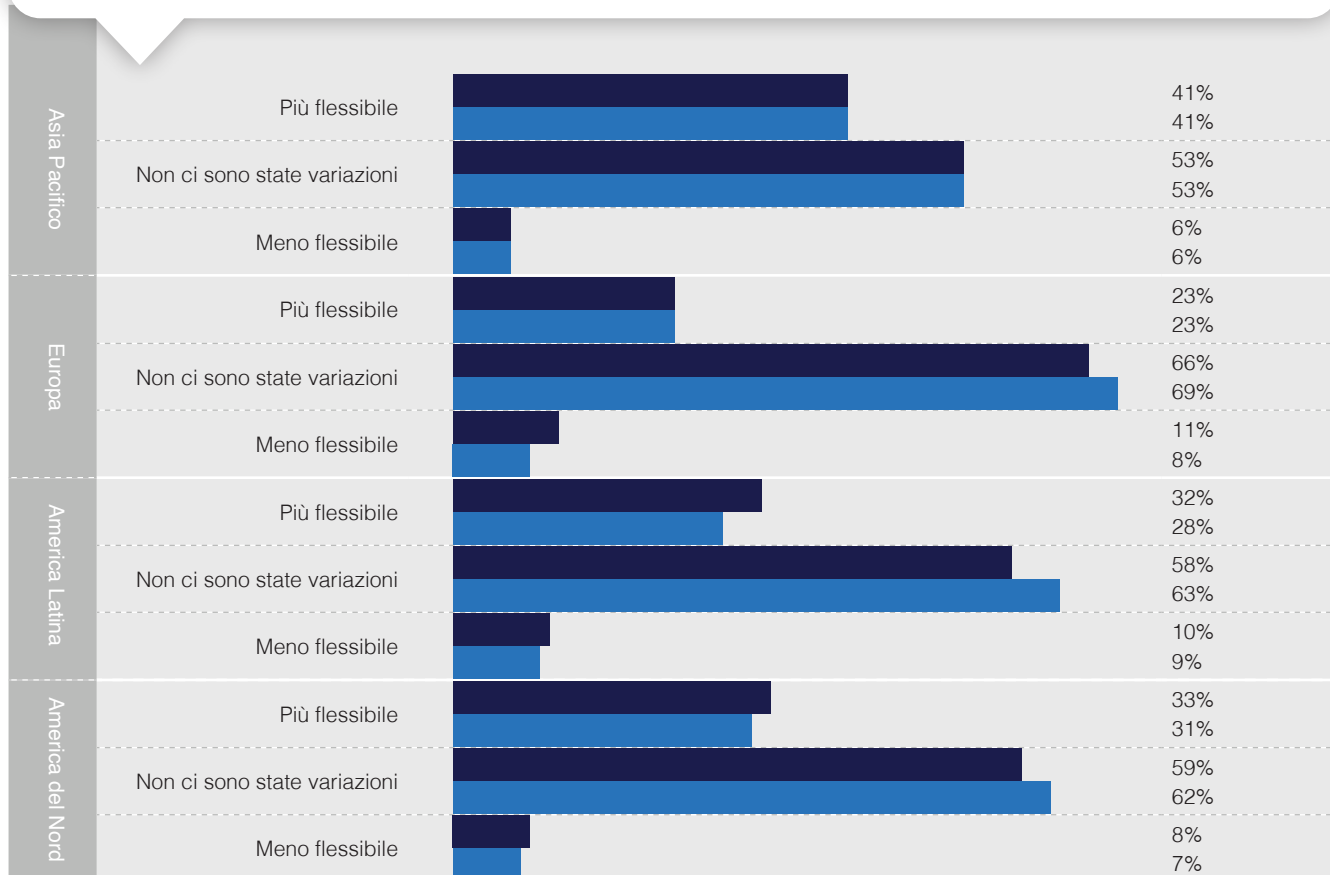
Sui giornali si parla spesso di campagne per il ritorno in ufficio, ma i datori di lavoro sono davvero meno flessibili riguardo al luogo e all'orario di lavoro rispetto a un anno fa?

Il 37% dei dipendenti afferma che il suo datore di lavoro è diventato più flessibile riguardo al lavoro da remoto negli ultimi 12 mesi. Solo il 7% sostiene il contrario. Più della metà degli intervistati riporta invece che le policy sul luogo di lavoro della propria azienda non sono cambiate.

Per quanto riguarda la flessibilità dell'orario di lavoro, i risultati sono quasi uguali.

Nel nostro campione, questo andamento si ripete in tutte e quattro le aree geografiche coinvolte. I dipendenti più inclini a segnalare un aumento di flessibilità da parte del loro datore di lavoro sono quelli dell'Asia Pacifico. In Europa, la maggior parte degli intervistati dichiara che la flessibilità dei propri datori di lavoro è rimasta invariata.

Negli ultimi 12 mesi, il tuo datore di lavoro è diventato più o meno flessibile riguardo all'orario e al luogo di lavoro dei dipendenti?



Legenda

Luogo di lavoro
 Orario di lavoro

La minaccia dell'insicurezza lavorativa

I lavoratori remoti hanno 1,3 volte più probabilità di essere insicuri riguardo al proprio lavoro rispetto a quelli ibridi o a chi si reca in ufficio ogni giorno. Questo fatto potrebbe riflettere un'inquietudine generale tra la forza lavoro remota, dato che è fisicamente assente dal luogo di lavoro.

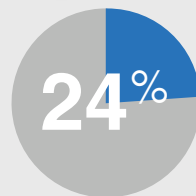
Ma considerando l'evoluzione diacronica, l'insicurezza lavorativa ha colpito molti meno lavoratori remoti nel 2023 che nel 2022. Nonostante l'insicurezza lavorativa sia diminuita anche tra i lavoratori che si recano in ufficio e quelli ibridi, la variazione percentuale è stata inferiore.

I lavoratori ibridi, molti dei quali sono alle dipendenze di aziende che richiedono almeno una parte di lavoro in presenza, potrebbero essere sottoposti a pressioni per recare in ufficio più spesso ora che i datori di lavoro sono sempre più decisi a introdurre il ritorno in ufficio, soprattutto dato che nel 2023 i mercati del lavoro di molti Paesi sono rallentati.

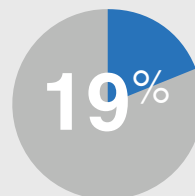


Quasi il 44% dei lavoratori con figli piccoli afferma che il suo datore di lavoro è più flessibile riguardo all'orario, contro il 18% dei genitori di figli adulti e al 33% di dipendenti che non hanno figli.

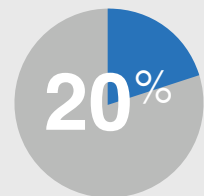
Non ritengo sicuro il mio lavoro



Solo da remoto/da casa



Solo in sede/in ufficio



Un mix delle due cose

A sentirsi particolarmente vulnerabili sono i genitori di neonati o bambini piccoli che lavorano da remoto, di cui più di un terzo dichiara di non ritenere sicuro il proprio lavoro.

Ciononostante, è più probabile che i datori di lavoro concedano maggiore flessibilità proprio a questa categoria di lavoratori. Più della metà dei genitori di neonati (51%) dice che il suo datore di lavoro è diventato più flessibile riguardo al luogo di lavoro, contro il 18% dei genitori di figli adulti e il 36% di dipendenti senza figli.



ESG e DEI: una forza lavoro divisa

Gli obiettivi ambientali, sociali e di governance delle aziende sono influenzati dal contesto normativo e settoriale, oltre che dalle norme sociali e culturali. Analogamente, gli obiettivi di diversity, equità e inclusione possono variare a seconda degli obblighi nazionali, della segmentazione demografica e degli atteggiamenti sociali.

Il nostro sondaggio globale ha esplorato questo panorama variegato e in evoluzione raccogliendo le opinioni dei lavoratori riguardo ai principi di ESG e DEI attraverso domande sui loro valori e sulle iniziative dei loro datori di lavoro.





Secondo i dipendenti, l'iniziativa messa in campo con maggiore frequenza dai datori di lavoro sono i corsi di formazione sulla diversity, che sono anche la più efficace (22%). Quella meno efficace sono invece le quote di assunzione in base a etnia, genere o altri fattori (5%).

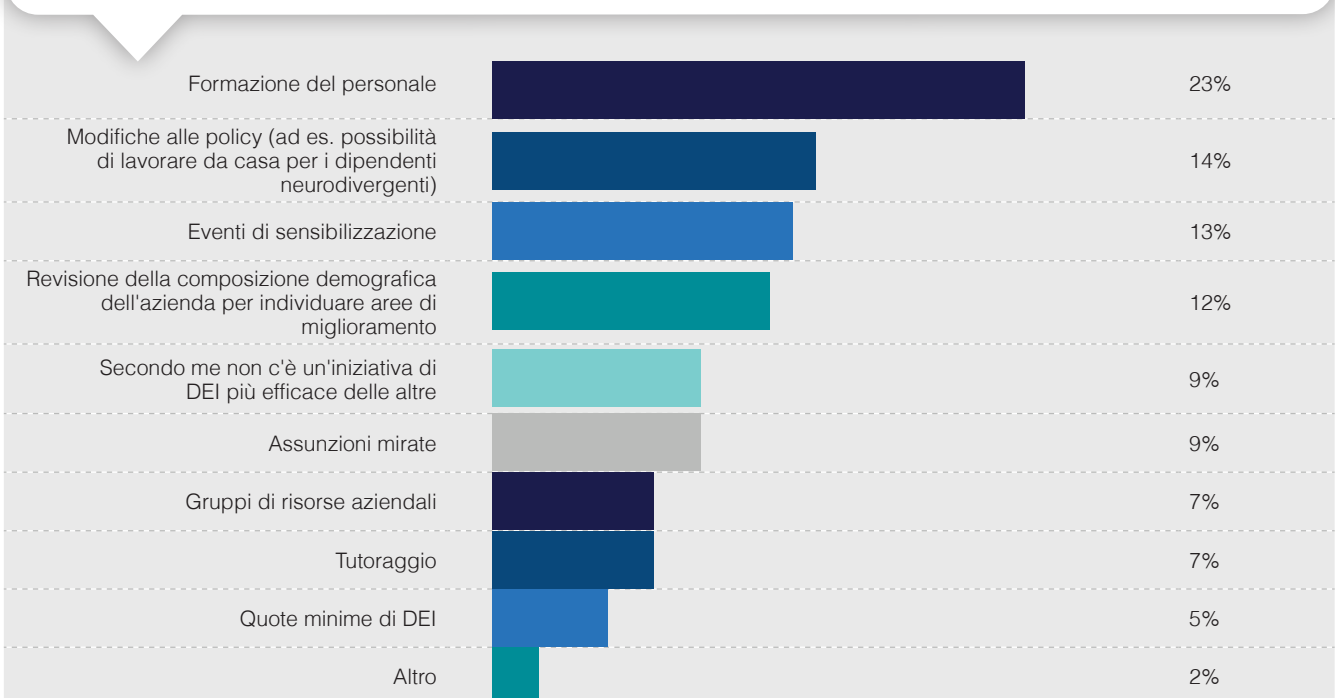
Quali sono le iniziative più frequenti e quelle più efficaci?

Quasi la metà dei lavoratori afferma che il suo datore di lavoro offre programmi di formazione sulla diversity, che risultano quindi l'iniziativa di DEI più frequente in tutto il mondo, seguiti a ruota dagli eventi di sensibilizzazione (36%).

Per quanto riguarda il ruolo dei lavoratori nell'attività aziendale di DEI, circa un terzo afferma di partecipare alle decisioni sulle assunzioni mirate (34%) e sulle policy (32%).

Meno frequenti sono risultate le quote di DEI (17%). Queste iniziative possono essere malviste o limitate per legge in alcuni Paesi, come gli Stati Uniti, pur essendo attuate in altri.

Qual è l'iniziativa di DEI più efficace?





Differenze geografiche

I datori di lavoro dell'Asia Pacifico sono i più inclini a partecipare ad almeno un'iniziativa di diversity, in particolare quelli di India e Cina, dove quasi tutti i dipendenti ne segnalano il coinvolgimento in iniziative di DEI.

I Paesi in cui la partecipazione è al minimo sono Singapore (22%), l'Australia (33%) e il Giappone (39%).

In generale, i lavoratori di quest'area geografica tendono anche a sostenere maggiormente le attività ESG del loro datore di lavoro.

Le iniziative di ESG hanno meno successo in Europa e in America del Nord.

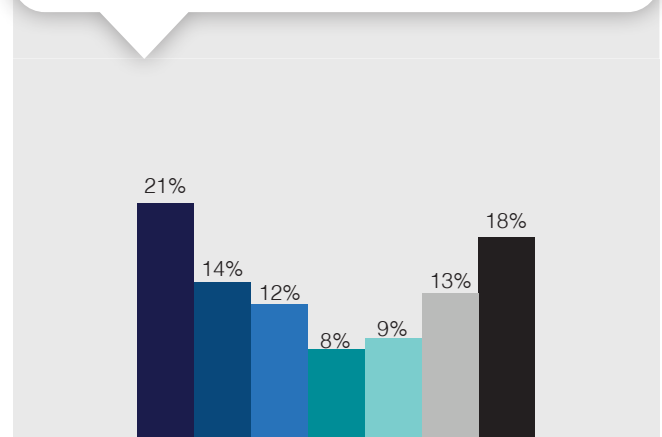
In Europa, quasi il 27% dei lavoratori afferma che il suo datore di lavoro non partecipa a iniziative di DEI.

Dimensioni dell'azienda

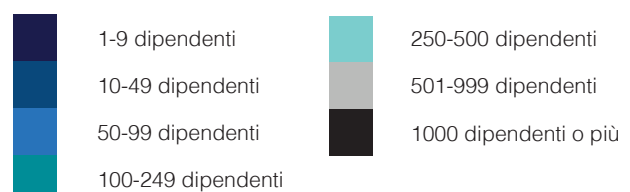
Le piccole imprese tendono a investire meno nei benefit e nei corsi di formazione offerti dalle grandi aziende, perciò non sorprende constatare che gli intervistati delle prime abbiano rivelato con maggiore frequenza (21%) l'assenza di programmi di DEI nella loro azienda.

Un dato più sorprendente è che una percentuale quasi pari di lavoratori delle grandi aziende (quelle con almeno 1000 dipendenti) abbia segnalato la stessa cosa (18%).

Il mio datore di lavoro non partecipa ad alcuna iniziativa di DEI



Legenda





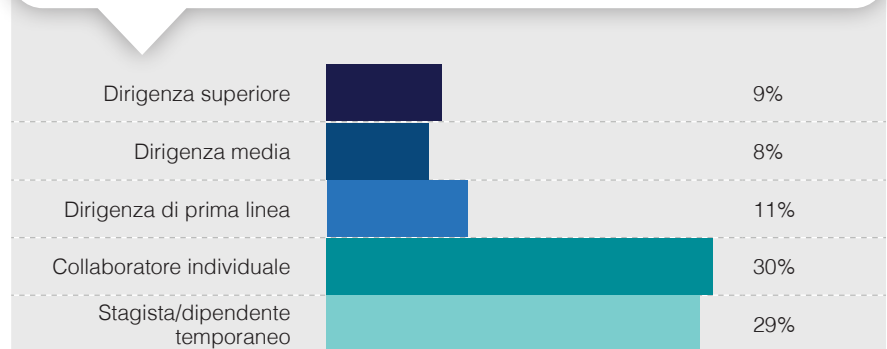
Tuttavia, dato che la domanda misura quanto i lavoratori conoscono le iniziative di DEI della loro azienda, potrebbe non riflettere le attività effettive del loro datore di lavoro.

Questa è la distribuzione delle risposte in base al profilo manageriale. Meno del 9% dei manager afferma che il suo datore di lavoro non partecipa a iniziative di DEI. Tra i manager di prima linea di profilo più basso, la percentuale sfiora il 12%, mentre per i collaboratori individuali arriva al 30%.

È semplicemente probabile che i manager di grado superiore conoscano meglio le iniziative di DEI del loro datore di lavoro rispetto ai collaboratori individuali.

La lezione che devono trarne le aziende è che le campagne di sensibilizzazione sono uno strumento fondamentale per promuovere la partecipazione della forza lavoro alle iniziative di diversity e inclusione.

Il mio datore di lavoro non partecipa alle iniziative di DEI



La terminologia potrebbe causare confusione

Alcuni lavoratori potrebbero erroneamente pensare che le iniziative di DEI equivalgono alle quote di assunzione basate su etnia e genere.

Negli Stati Uniti, quasi il 16% degli intervistati pensa che il suo datore di lavoro stabilisca quote di assunzione minime per promuovere la diversity. La cosa è poco plausibile, dato che in molti stati degli Stati Uniti le azioni positive su base etnica e le azioni positive su base etnica e di genere da parte di datori di lavoro privati sono limitate per legge.

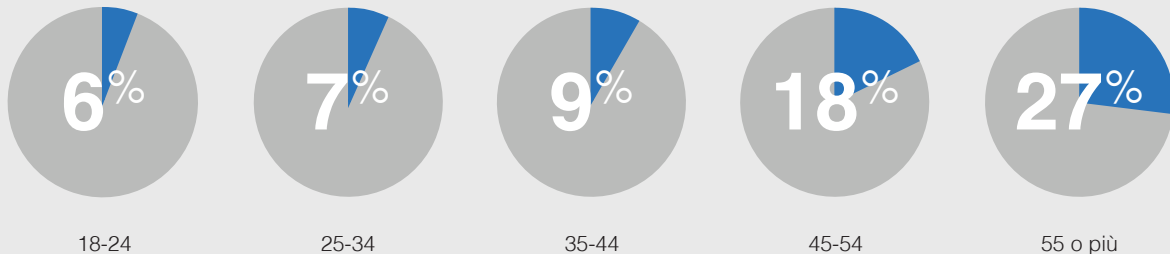
È possibile che i datori di lavoro non promuovano correttamente le iniziative e il loro funzionamento tra la forza lavoro.

La lacuna di entusiasmo per le DEI

L'entusiasmo nei confronti delle iniziative di DEI è indirettamente proporzionale all'età dei lavoratori. I lavoratori di 55 anni o più hanno quasi cinque volte più probabilità di dubitare dell'efficacia delle iniziative di DEI rispetto alla fascia 18-24 anni.

È possibile che i lavoratori più anziani preferiscano un approccio più variegato invece che caldeggiare un programma di DEI rispetto a un altro. In alternativa, potrebbero semplicemente essere più scettici riguardo alle iniziative di diversity e inclusione.

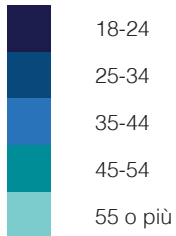
Le iniziative di DEI sono tutte inefficaci (per età)



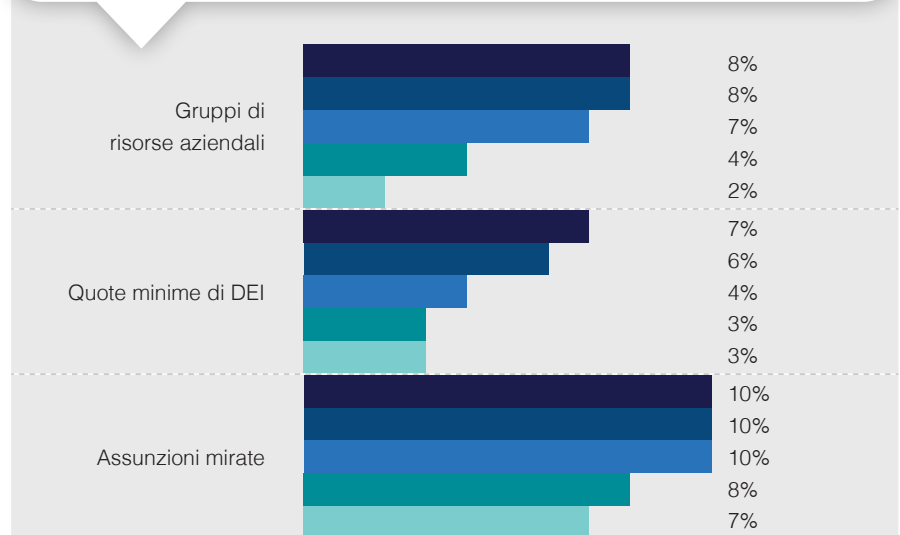
I lavoratori più giovani sono più propensi a preferire approcci categorici, come le assunzioni mirate, l'accesso a gruppi di risorse aziendali e l'utilizzo di quote minime.

Tuttavia, come i loro colleghi più anziani, l'iniziativa di DEI che preferiscono sono i corsi di formazione per il personale. Nonostante i lavoratori giovani siano più inclini a sostenere le assunzioni mirate rispetto a quelli più anziani, ad esempio, quasi il doppio ritiene che i corsi di formazione del personale siano comunque più efficaci.

Età



Sono soddisfatto/a della performance del mio datore di lavoro (per età)



Nel complesso, circa due lavoratori su tre si dicono soddisfatti della partecipazione della loro azienda a iniziative di ESG che hanno personalmente a cuore.

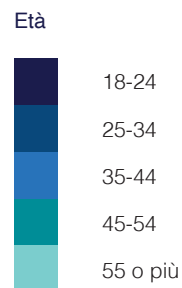
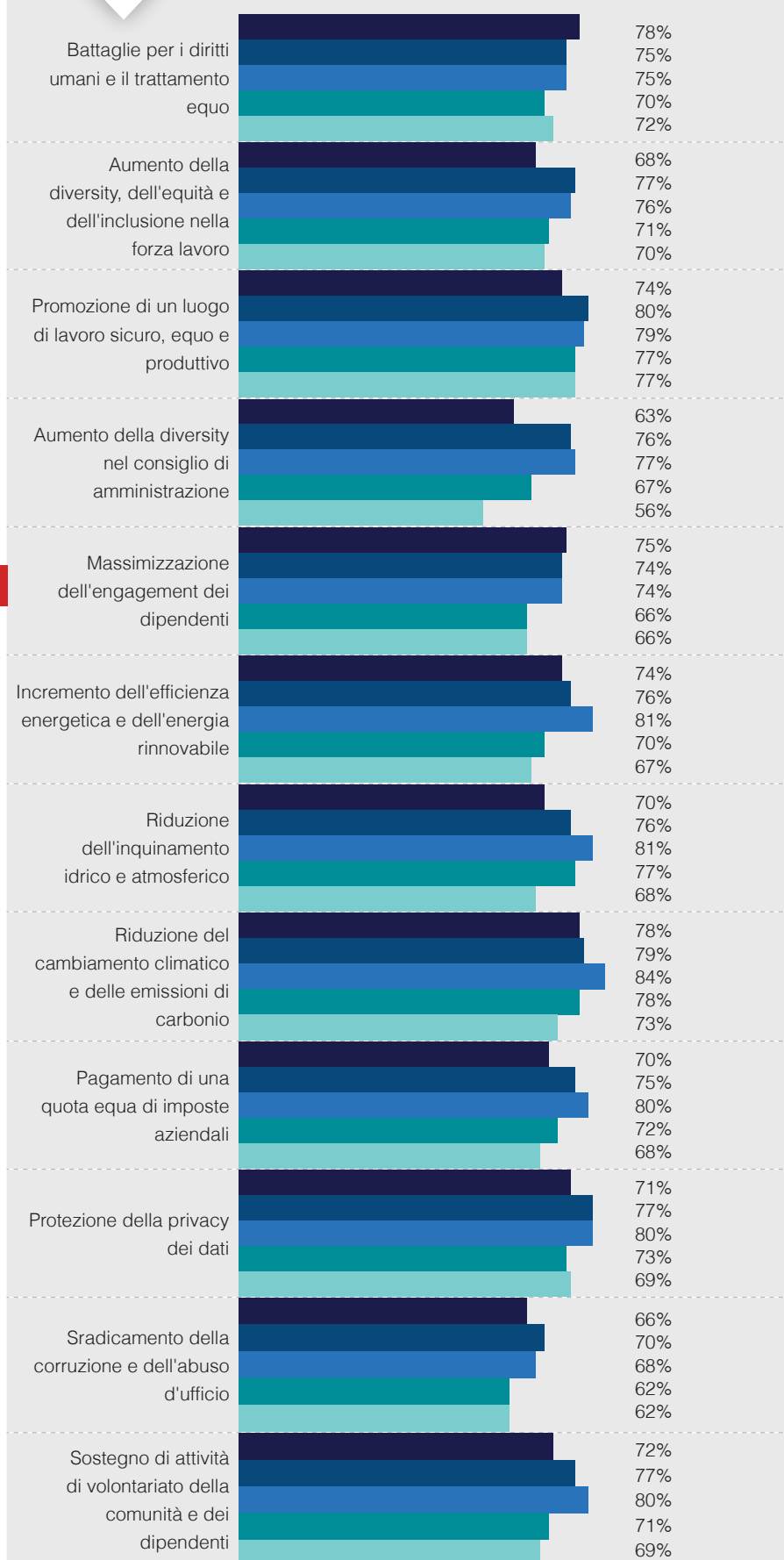
ESG: le percezioni dei lavoratori

I lavoratori che desiderano ridurre il cambiamento climatico e le emissioni di carbonio sono molto soddisfatti della partecipazione del loro datore di lavoro in iniziative di ESG (80%). Altre proposte che riscuotono successo sono le azioni dei datori di lavoro sul fronte della privacy dei dati (79%) e la promozione di un luogo di lavoro sicuro (78%). I tentativi di sradicare la corruzione sono quelli che hanno ottenuto il punteggio più basso, ma si assestano comunque a una buona percentuale (67%).

I lavoratori più giovani e più anziani tendono a essere i meno soddisfatti della partecipazione della loro azienda ad attività di ESG a cui tengono.

Ci sono però alcune eccezioni. I lavoratori più giovani sono i più soddisfatti delle lotte per i diritti umani e degli sforzi della loro azienda per incrementare l'engagement dei dipendenti.

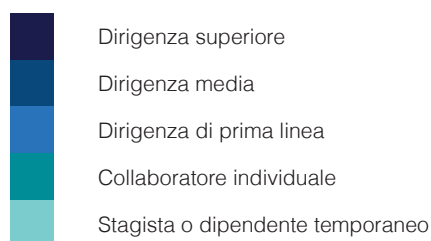
Sono soddisfatto/a della performance del mio datore di lavoro (per età)



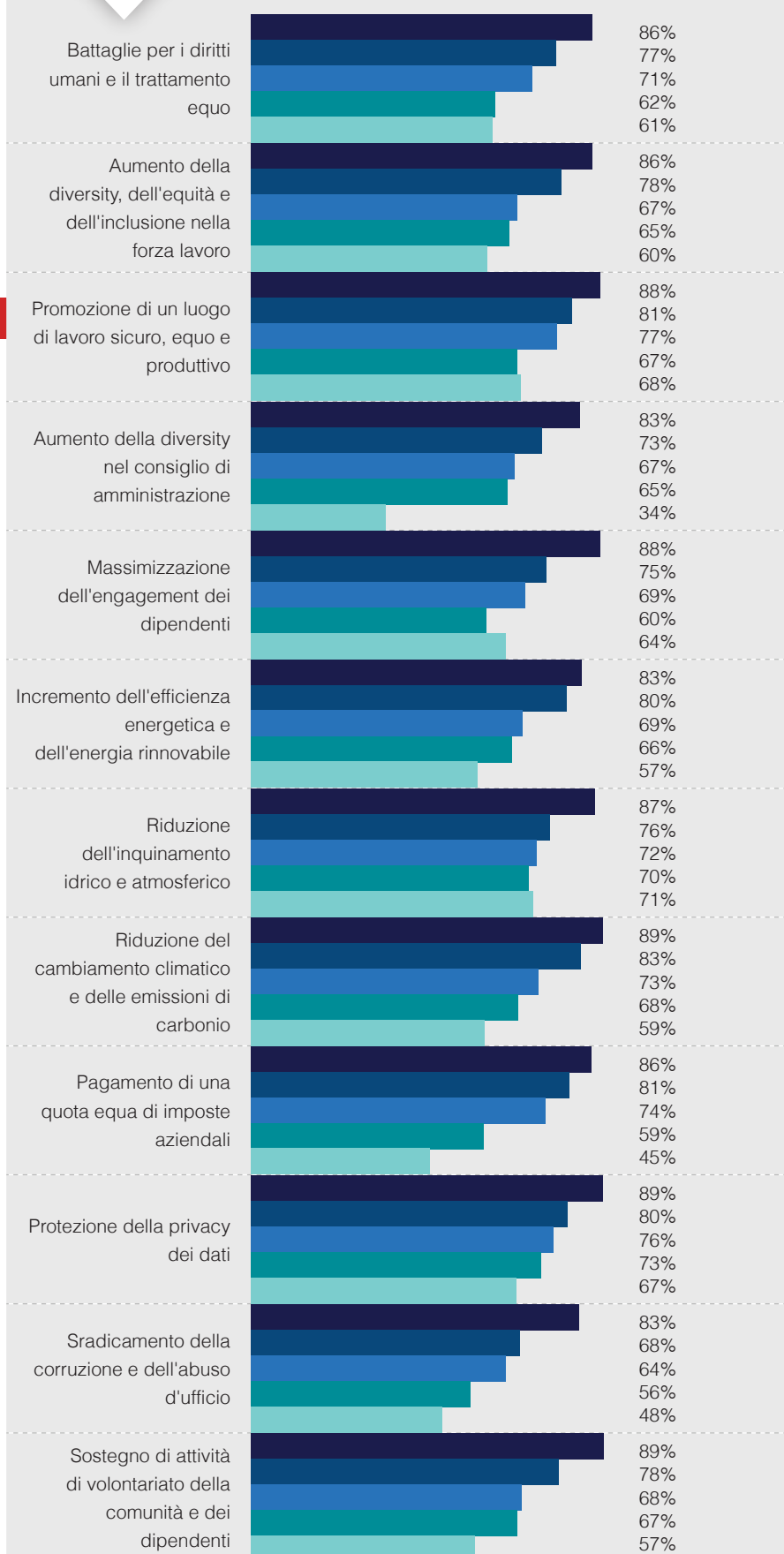
I più soddisfatti della partecipazione del loro datore di lavoro ad attività di ESG a cui tengono tendono a essere i manager.

Sono soddisfatto/a della performance del mio datore di lavoro

Legenda

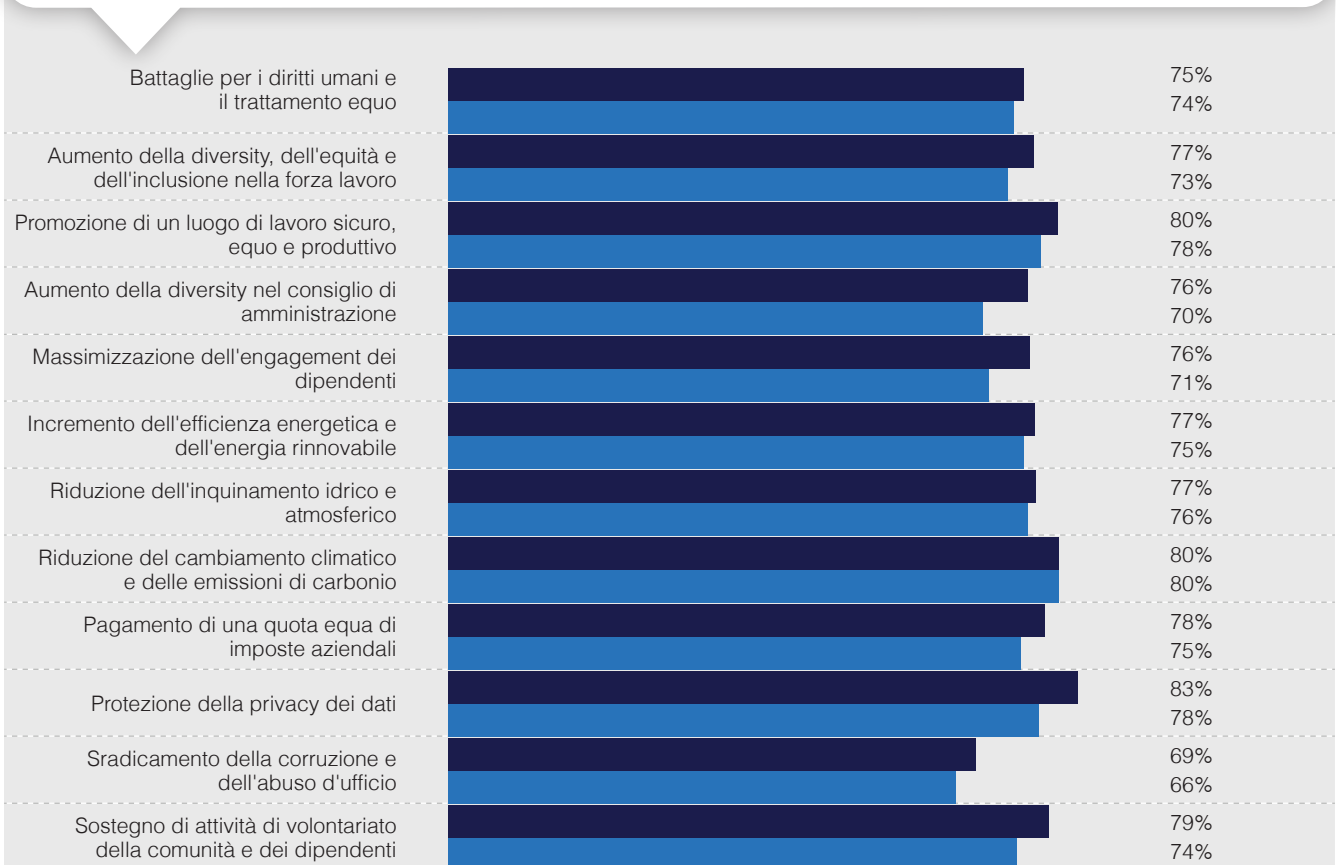


Questo potrebbe indicare che le imprese non pubblicizzano i benefici delle attività di ESG a tutti i livelli aziendali oppure che i dirigenti senior non comunicano i risultati raggiunti al personale.

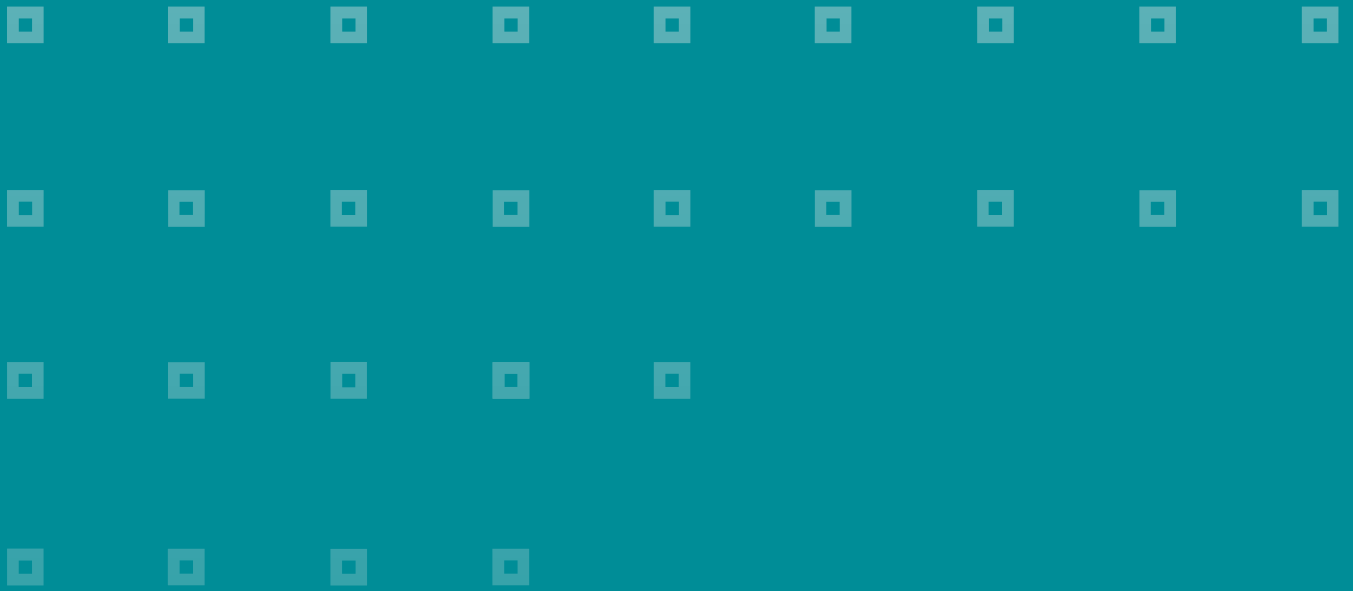


Legenda Donne Uomini

Quando sei soddisfatto/a delle iniziative di DEI del tuo datore di lavoro?



Anche se in generale uomini e donne si dimostrano d'accordo riguardo agli sforzi del proprio datore di lavoro nel campo della diversity, dell'equità e dell'inclusione, le donne tendono a essere più soddisfatte delle iniziative messe in campo. La maggior divergenza di opinioni, pari a sei punti percentuali, riguarda le misure per aumentare la diversity del consiglio di amministrazione, di cui è soddisfatto il 76% delle donne e solamente il 70% degli uomini.



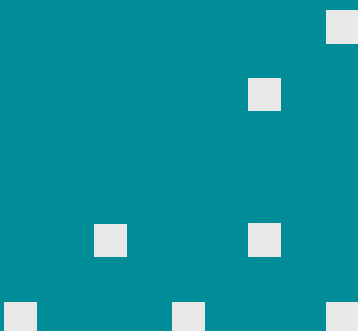
Il divario generazionale

I giovani adulti entrati relativamente da poco nella forza lavoro sostengono con entusiasmo gli ideali di ESG. Sono la fascia d'età meno incline a rispondere "Nessuna di queste opzioni" (5%) quando viene loro chiesto quali attività di ESG desiderano che siano implementate dal loro datore di lavoro.

La percentuale di lavoratori a metà o alla fine della carriera che ha indicato la stessa risposta è leggermente più alta rispetto a quella dei colleghi più giovani, e le due fasce hanno anche idee diverse sulle priorità che dovrebbe stabilire il loro datore di lavoro nel campo della gestione ambientale, delle tematiche sociali e della governance aziendale.

I lavoratori tra i 24 e i 34 anni sono 1,5 volte più inclini di quelli più giovani ad apprezzare un luogo di lavoro sano, equo e produttivo (41% contro 27%) e 1,2 volte più propensi a dare importanza alla privacy dei dati (39% contro 32%).

Le differenze di età sono particolarmente spiccate quando si parla di diversity, equità e inclusione. Più i lavoratori sono anziani, meno sembrano inclini a sostenere la partecipazione dell'azienda in programmi di diversity. I lavoratori tra i 25 e i 34 anni che ritengono importanti le misure di diversificazione e inclusione sono il 40%, rispetto al 33% di quelli tra i 45 e i 54 anni.

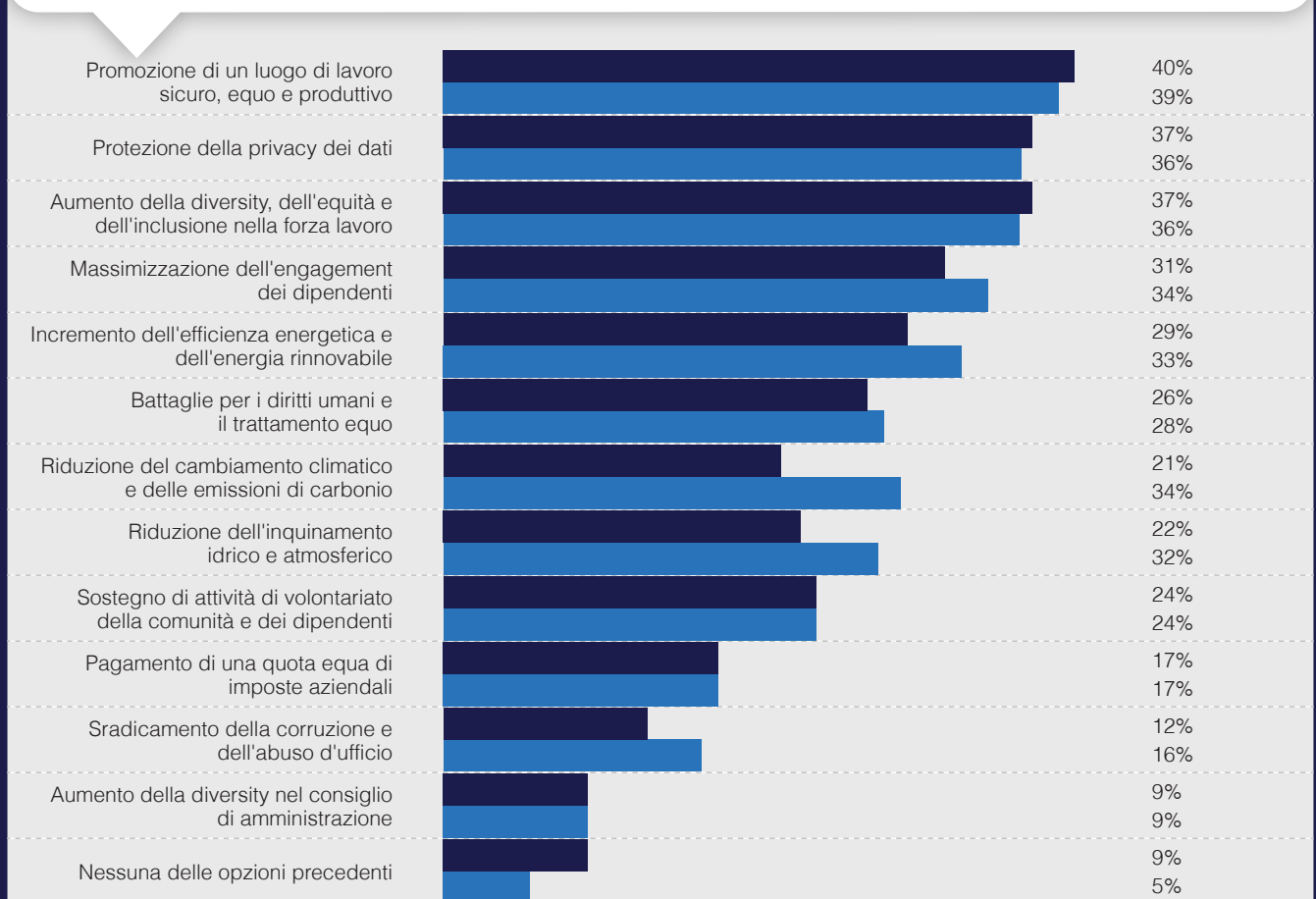


Il divario di genere

Le donne sono più inclini degli uomini ad apprezzare gli sforzi del loro datore di lavoro nel campo dell'equità, della privacy dei dati e della diversity. Invece, più uomini che donne desiderano che il loro datore di lavoro destini risorse all'engagement dei dipendenti, alla gestione ambientale e al contrasto della corruzione.

Le donne sembrano anche più soddisfatte degli uomini riguardo agli sforzi dei loro datori di lavoro.

A quale attività di ESG dovrebbe partecipare il tuo datore di lavoro?



Legenda



Sviluppo della carriera: c'è margine di miglioramento

I lavoratori non sono soddisfatti dei corsi di formazione e sviluppo delle competenze offerti dai loro datori di lavoro. In più, le competenze (o la mancanza di competenze) dei dipendenti influiscono sulle loro impressioni riguardo all'ascesa dell'intelligenza artificiale.

Mentre la maggior parte (60%) riconosce di avere le competenze necessarie per un avanzamento di carriera nei prossimi tre anni, meno della metà (47%) crede che il suo datore di lavoro investa nelle competenze di cui ha bisogno per una promozione.

Quasi la metà della forza lavoro globale intervistata ritiene che le competenze del futuro dovranno includere abilità tecnologiche che oggi non sono considerate fondamentali per il suo lavoro.



IA: alleata o nemica?

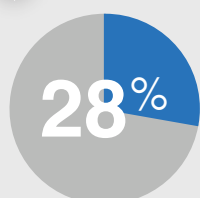
L'intelligenza artificiale rappresenta una minaccia incombente per chi teme di perdere il lavoro. Più del 25% dei lavoratori pensa che l'IA li aiuterà a svolgere alcune attività e quasi il 20% pensa che li aiuterà ogni giorno.

Complessivamente, il 43% dei dipendenti ritiene che l'IA avrà un impatto positivo sul lavoro. Una percentuale quasi analoga (42%) crede che l'IA sostituirà alcune o la maggior parte delle loro mansioni.

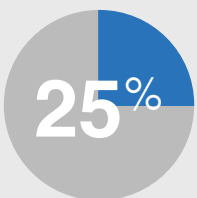
Cosa c'è dietro a questa ripartizione netta?

Tra i lavoratori che si aspettano di ricevere l'assistenza regolare dell'IA, la stragrande maggioranza (70%) è certa di avere le competenze necessarie per un avanzamento di carriera nei prossimi tre anni. Tra chi crede di ricevere un aiuto saltuario da parte dell'IA, il 65% pensa di avere le competenze necessarie.

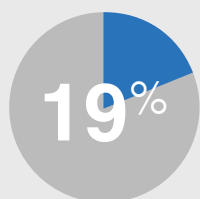
Secondo te, che ruolo ricoprirà l'intelligenza artificiale nei prossimi 2-3 anni?



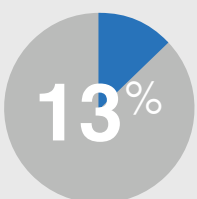
Sostituirà alcune delle mie attuali mansioni



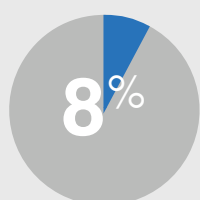
Mi aiuterà occasionalmente con alcune attività



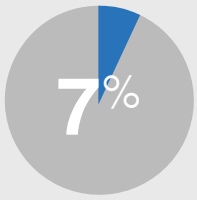
Mi aiuterà a risparmiare tempo ogni giorno



Sostituirà la maggior parte delle mie attuali mansioni



Non avrà alcun impatto



Non conosco abbastanza l'intelligenza artificiale per poter esprimere un giudizio

Anche tra i lavoratori secondo cui l'IA sostituirà alcune delle loro mansioni, la maggior parte (58%) pensa di avere le competenze necessarie.

La tendenza continua in questo verso. I lavoratori più spaventati dall'IA sono quelli che hanno meno fiducia nelle proprie competenze: solo il 45% crede di disporre di quelle necessarie.

Tra i dipendenti più ottimisti nei confronti dell'IA, più della metà dice che il suo datore di lavoro sta investendo nella formazione di cui hanno bisogno. Tuttavia, meno fiducia dimostrano i lavoratori nella disponibilità o possibilità dei datori di lavoro di investire nella loro formazione, più temono di perdere il lavoro a causa dell'IA.

La lacuna della fiducia nelle competenze

La maggior parte dei lavoratori (53%) ritiene che il suo datore di lavoro non stia investendo nello sviluppo delle competenze della forza lavoro.

Nella fascia 18-24 anni, solo il 43% crede di avere le competenze necessarie per un avanzamento di carriera. Questa impressione è però indirettamente proporzionale all'età dei lavoratori. Nella fascia 25-34 anni, il 62% afferma di possedere le competenze necessarie.


I giovani adulti non hanno paura di chiedere corsi di formazione. Più del 72% dei dipendenti tra i 25 e i 34 anni parla di competenze e formazione con il suo datore di lavoro, come il 69% dei suoi colleghi più giovani.


Il vantaggio delle piccole aziende

Le aziende più piccole hanno ottenuto buoni risultati per quanto riguarda lo sviluppo delle competenze. I datori di lavoro con 100-249 dipendenti ottengono i punteggi più alti per la formazione, tanto che quasi il 57% dei lavoratori si dichiara fiducioso nelle proprie possibilità di ottenere le competenze necessarie sul lavoro.

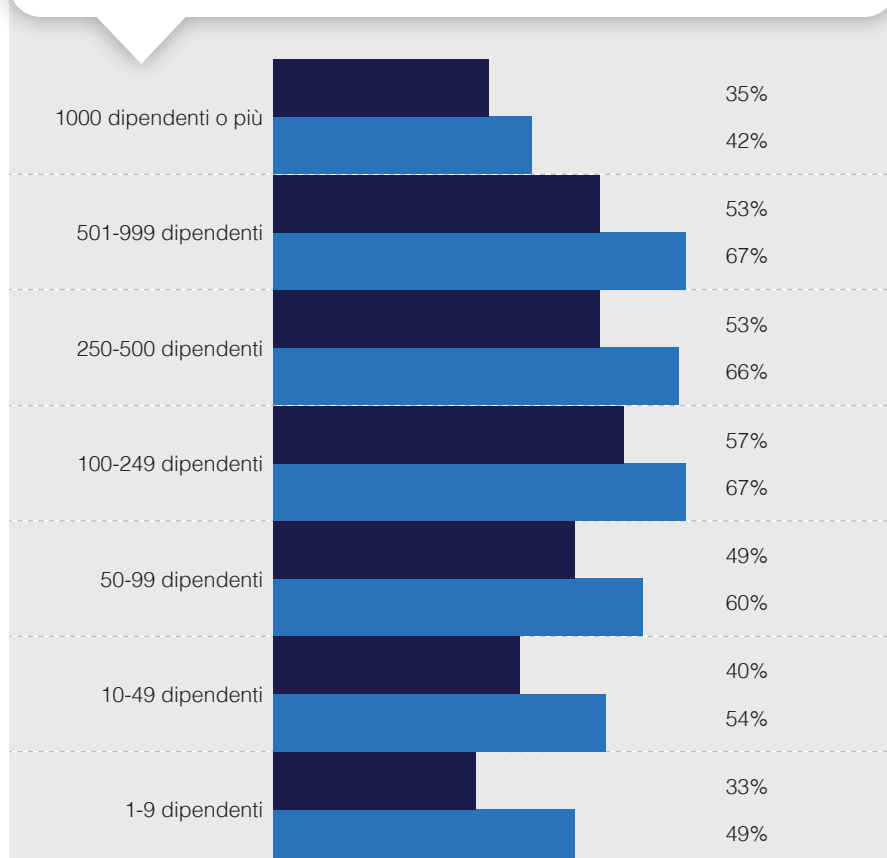
Nelle imprese con 1000 dipendenti o più, solo il 35% pensa di ricevere una formazione sulle competenze adeguata per un avanzamento di carriera.

Legenda

 Credo che il mio datore di lavoro investa nelle competenze di cui ho bisogno per un futuro avanzamento di carriera

 Ho le competenze necessarie per ottenere una promozione nei prossimi 3 anni

Percentuale di lavoratori per dimensioni dell'azienda che si dice d'accordo o pienamente d'accordo con due affermazioni...





È anche più probabile che chi lavora in piccole e medie imprese parli con il proprio datore di lavoro delle competenze di cui ha bisogno e di avanzamento di carriera. Questa tendenza evidenzia un possibile problema di ampliamento delle possibilità di sviluppo nelle aziende più grandi.

Differenze geografiche

A prescindere da dove lavorino, la maggior parte dei dipendenti pensa che il suo datore di lavoro non stia investendo nelle competenze necessarie per un avanzamento di carriera. Questa mancanza di fiducia è particolarmente elevata in Europa, dove meno di un terzo dei lavoratori crede che la sua azienda possa ottemperare a questa necessità.

In Asia Pacifico, quasi la metà dei lavoratori ha fiducia negli investimenti del suo datore di lavoro nel campo della formazione.

L'America Latina ha la percentuale più alta di lavoratori (71%) che ritiene di avere le competenze necessarie per un avanzamento di carriera nei prossimi tre anni. La seconda classificata è l'America del Nord con il 61%.

Le aziende europee sono quelle meno propense a parlare di sviluppo delle competenze o avanzamento di carriera con i loro dipendenti. Inoltre, solo il 46% dei lavoratori europei discute di avanzamento di carriera con i suoi datori di lavoro, il 20% in meno della media globale.





Stress, un compagno costante



La metà dei lavoratori di tutto il mondo segnala di sentirsi stressato sul lavoro e per circa il 15% degli intervistati si tratta di un problema quotidiano.

È uno standard di misurazione importante. Lo stress è fortemente associato a una scarsa salute mentale. I dipendenti con un livello elevato di stress sono molto più propensi ad affermare di non poter svolgere il loro lavoro al meglio. Persino chi soffre di stress moderato dice di aver bisogno di fare più pause.

Lo stress può anche intaccare la soddisfazione dei lavoratori. I dipendenti molto stressati sono decisamente più inclini a prendere in considerazione l'ipotesi di cambiare lavoro rispetto agli altri colleghi.

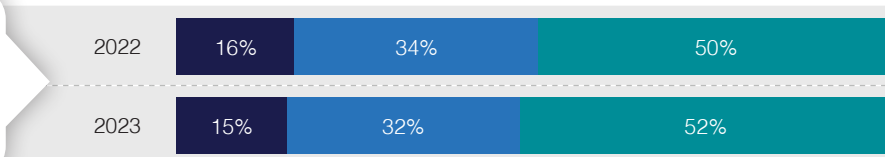
Abbiamo utilizzato la diffusione dello stress sul lavoro per dividere i lavoratori in molto stressati (stress ogni giorno al lavoro), moderatamente stressati (svariate volte alla settimana) e poco stressati (una volta alla settimana o meno).





Percentuale di dipendenti stressati

Legenda Molto stressati Moderatamente stressati Poco stressati



Nota bene: la somma delle percentuali potrebbe non essere pari al 100% a causa di calcoli in media e arrotondamenti.

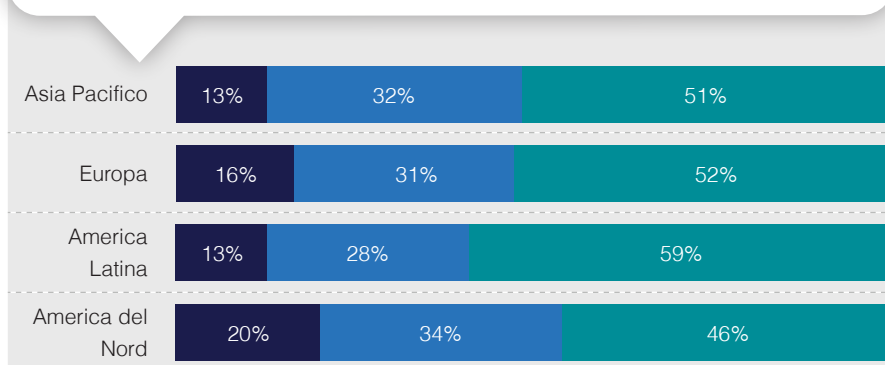
Il numero di lavoratori che sostiene di sentirsi stressato ogni giorno è in calo, passando dal 19% nel 2021 al 16% nel 2022 fino al 15% nel 2023.

Infatti, attualmente i livelli di stress quotidiano sono inferiori a prima della pandemia. I lavoratori che dichiarano di sentirsi stressati ogni giorno sono il 16%.

Lo stress in numeri

Distribuzione geografica: nessun Paese è immune dallo stress sul lavoro, ma i più colpiti sono i dipendenti nordamericani, tra i quali uno su cinque afferma di sentirsi stressato ogni giorno.

Stress per area geografica



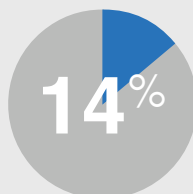
Legenda Molto stressati Moderatamente stressati Poco stressati

Nota bene: la somma delle percentuali potrebbe non essere pari al 100% a causa di calcoli in media e arrotondamenti.

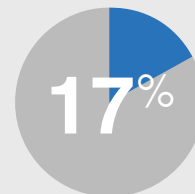


Stress per genere

Genere: le donne di tutte le età segnalano livelli di stress più alti degli uomini. Il livello gerarchico sembra non avere alcun ruolo in questa differenza di genere. Le donne segnalano livelli di stress più elevati a tutti i livelli della gerarchia aziendale.



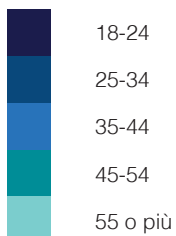
Uomini



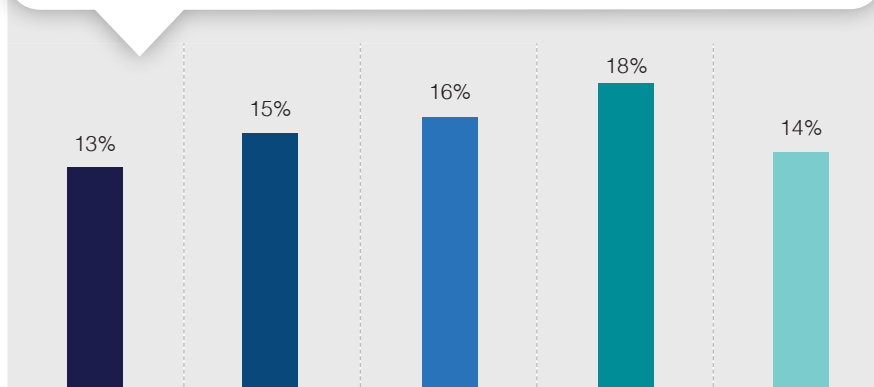
Donne

Età: i livelli di stress quotidiani sono direttamente proporzionali all'età dei lavoratori. La tendenza si inverte all'approssimarsi della pensione.

Legenda

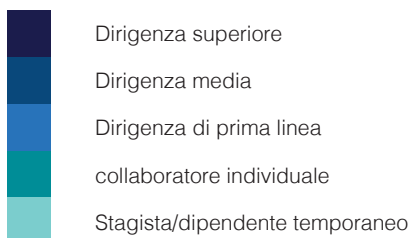


Stress per età

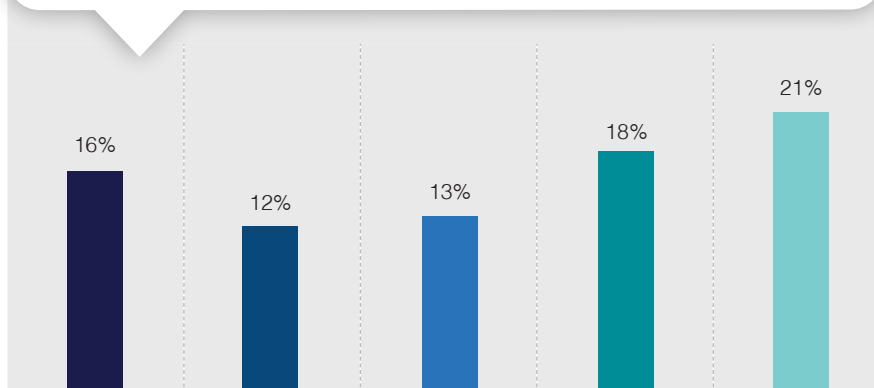


Livello gerarchico: si potrebbe pensare che, dato che aumenta con l'età, lo stress sia anche direttamente proporzionale al livello gerarchico. Invece i dipendenti che segnalano i livelli più elevati di stress sono gli stagisti e i collaboratori individuali.

Legenda



Stress per profilo manageriale



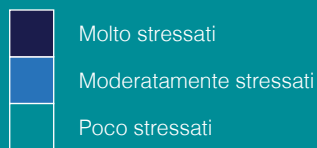
Un caso a parte: l'America del Nord

I nordamericani, capeggiati dagli statunitensi, sono i lavoratori che segnalano un'incidenza maggiore di stress rispetto a quelli di qualsiasi altra area geografica. Solo in Germania è emersa un'incidenza combinata più alta di stress elevato e moderato.

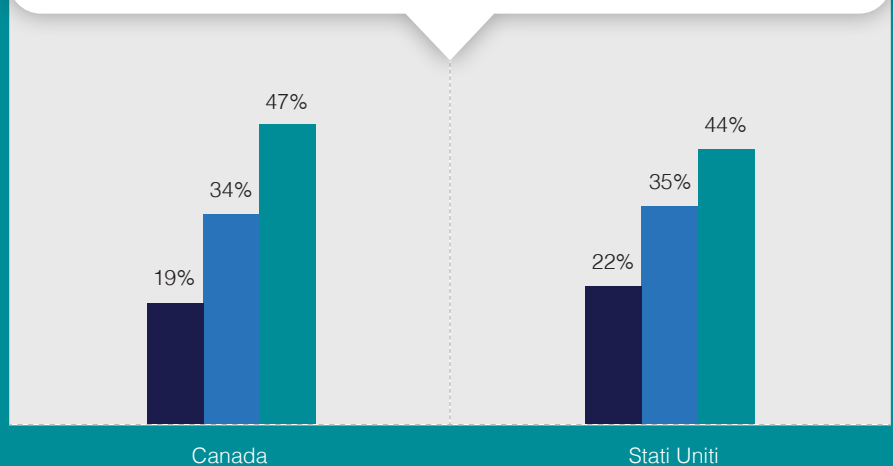
È due volte più probabile che i dipendenti nordamericani molto stressati segnalino una scarsa salute mentale rispetto ai colleghi meno stressati.

Lo stress in America del Nord

Legenda

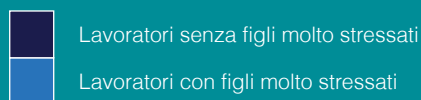


I dipendenti americani con figli, in particolare quelli statunitensi, segnalano livelli di stress notevolmente maggiori rispetto a chi non ha figli.

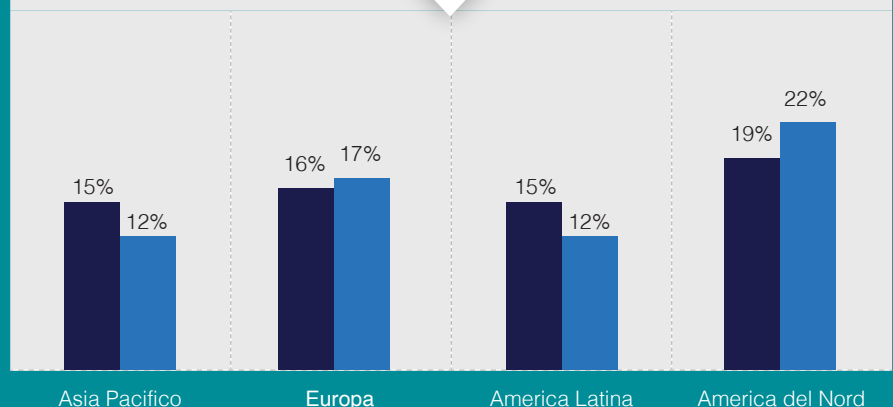


Stress per stato genitoriale

Legenda



E lo stress dei genitori peggiora ulteriormente quando i figli entrano nella tarda adolescenza o nella prima età adulta, soprattutto in America del Nord.





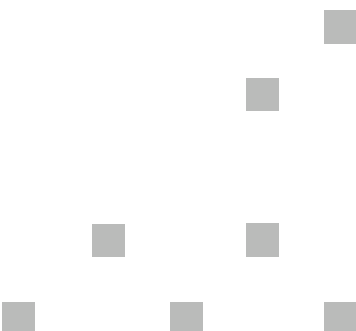
Per i datori di lavoro c'è margine di miglioramento

A prescindere dai loro livelli di stress, i lavoratori hanno una cosa in comune: la maggior parte dichiara che il suo datore di lavoro non fa nulla per promuovere la salute mentale. Le aziende che hanno introdotto misure ad hoc durante la pandemia sembrano averle ormai annullate.

Solo il 21% dei lavoratori ritiene che il suo datore di lavoro sostenga a pieno il benessere psicologico della forza lavoro. I dipendenti del nostro campione globale che si sentono sostenuti da manager e colleghi hanno meno probabilità di rientrare nella categoria ad alto stress.

I datori di lavoro dovrebbero tenere presente che chi segnala elevati livelli di stress spesso ritiene che la sua scarsa salute mentale influisca sulle sue performance professionali. Questa impressione potrebbe derivare dal fatto che sul lavoro non si parla dei problemi di salute fisica e mentale. Chi segnala alti livelli di stress dice che il suo datore di lavoro non ha i mezzi per parlare di salute mentale.

I lavoratori della categoria a basso stress dichiarano con maggiore frequenza di partecipare ad attività di team building, prendere giorni di ferie e avere conversazioni regolari con i loro manager. Non si può affermare che vi sia una dinamica di causa ed effetto in atto, ma esiste una correlazione assodata.





Conclusione

Nonostante il mercato del lavoro si sia stabilizzato considerevolmente negli ultimi anni, le sensazioni della forza lavoro continuano a mutare a causa dell'impatto con norme lavorative in costante cambiamento, della lunga evoluzione temporale di alcune tendenze demografiche e di tecnologie emergenti legate all'intelligenza artificiale. Per via di queste modifiche imponenti, il prossimo futuro del mondo del lavoro sarà caratterizzato da cambiamenti rapidi e continui.

Per i datori di lavoro, questa evoluzione è sia un'opportunità che una sfida. Le aziende non possono garantire sicurezza ai lavoratori preoccupati per la sicurezza lavorativa, la diversity, l'equità e l'inclusione, lo stress e la retribuzione.

Invece, la chiave per fronteggiare questa transizione sarà una **comunicazione trasparente**. È importante che i datori di lavoro illustrino chiaramente le iniziative aziendali e il loro impatto sulle questioni che stanno più a cuore ai dipendenti. Spiegando loro quali sono gli obiettivi aziendali, gli standard di misurazione del successo e il ruolo della forza lavoro nel raggiungimento degli obiettivi, le aziende manterranno alti i livelli di engagement e motivazione dei dipendenti, anche a fronte dei cambiamenti globali e del mondo del lavoro.

Un altro aspetto fondamentale è la **promozione della fiducia**. Le attuali modalità lavorative hanno offerto alla forza lavoro globale la maggiore autonomia di sempre, che però è intaccata dal monitoraggio dei datori di lavoro. Per rispettare le necessità sia dei dipendenti che dei datori di lavoro, occorre stabilire standard chiari per il lavoro da remoto.

Inoltre, le aziende dovrebbero prendere in considerazione la possibilità di adottare un mandato per **gestire le aspettative dei lavoratori**. Con l'approssimarsi della pensione per i lavoratori più anziani ed esperti e l'arrivo di una nuova generazione (la cui mentalità è influenzata dalla pandemia), le aziende devono gestire

le aspettative mutevoli e talvolta idealistiche di questi dipendenti. Per capire e reagire alle idee variegata dei dipendenti a proposito della retribuzione, della responsabilità aziendale e dello sviluppo della carriera, sarà necessario abbandonare le policy rigide per adottare un approccio che si adatti alle esigenze dei lavoratori.

Infine, dati i rapidi cambiamenti di questo periodo storico, le imprese devono **sviluppare il proprio capitale umano**. La rivoluzione in atto nel mondo del lavoro emerge chiaramente se si guarda alle modifiche demografiche e all'ascesa delle tecnologie legate all'IA. Per tenersi al passo con il ritmo del cambiamento, i datori di lavoro non possono semplicemente assumere talenti per riempire le posizioni scoperte, ma devono anche svilupparli e incrementare le competenze per i lavori del futuro.

Promuovendo un ambiente di formazione continua, le aziende possono offrire ai dipendenti le risorse per accrescere le loro competenze professionali e acquisire nuove conoscenze. Investire nella formazione e nello sviluppo consentirà ai datori di lavoro di raggiungere livelli di produttività più elevati.

Il cambiamento non è solo una sfida, ma anche un'opportunità per crescere.

People at Work 2024: A Workforce View in Europa

Introduzione

Rispetto a molte altre parti del mondo, in Europa la sicurezza lavorativa e la libertà di flessibilità dei dipendenti sono tutelate. Ma l'intelligenza artificiale, che fino a poco tempo fa sembrava un esperimento concettuale, è diventata una realtà per il mercato del lavoro. Anche sul lato delle retribuzioni si prospettano problemi.

I datori di lavoro europei dovrebbero tenere conto delle esperienze dei lavoratori francesi, tedeschi, italiani, olandesi, polacchi, spagnoli, svizzeri e britannici se vogliono battere la concorrenza in un pool di talenti estremamente fluido e richiesto.

Lo stipendio è una preoccupazione che affligge tanto i lavoratori europei quanto quelli del resto del mondo. Solo il 53% dei dipendenti europei pensa di ricevere uno stipendio adeguato all'attività che svolge, meno rispetto all'America Latina (59%), all'America del Nord (67%) e all'Asia Pacifico (67%).

Non sorprende, quindi, che quasi la metà (48%) dei lavoratori europei ritenga di ricevere una retribuzione troppo bassa, una percentuale maggiore rispetto a quella dell'America del Nord (46%), dell'America Latina (42%) e dell'Asia Pacifico (35%).

Al contempo, i lavoratori europei sono quelli che attribuiscono maggiore importanza a una giornata di lavoro soddisfacente. Più del 60% dei dipendenti olandesi la considera uno degli attributi più importanti di un lavoro, la percentuale più alta di qualsiasi altro Paese.

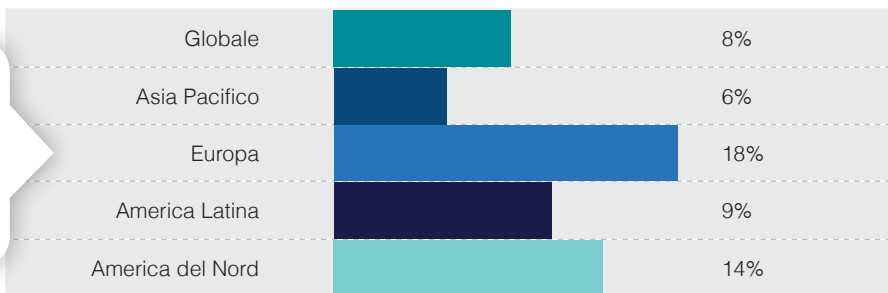
Questa categoria è capitanata dall'Europa, dove la soddisfazione lavorativa è una priorità per i lavoratori tedeschi (48%), svizzeri (45%), francesi (44%), polacchi (42%), italiani (41%) e britannici (39%). Il Giappone è l'unico Paese extraeuropeo a rientrare nella top 8.

Ormai l'intelligenza artificiale è approdata nel mondo del lavoro, portando con sé una serie di strumenti che hanno il potenziale di cambiare le vite dei dipendenti di tutto il mondo. Nonostante alcuni lavoratori temano di perdere il lavoro, altri sperano che questa tecnologia emergente li libererà dalle attività ripetitive o noiose.

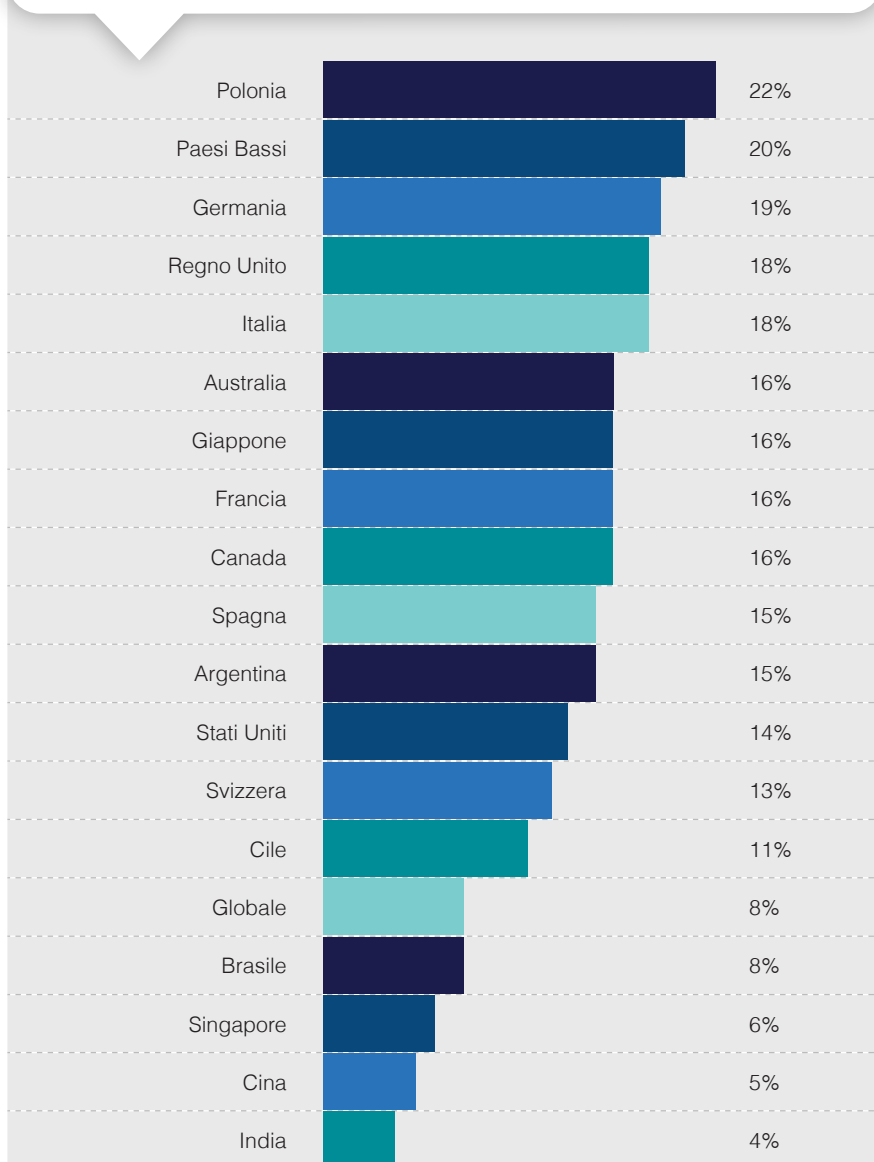
Si tratta di una rivoluzione assoluta, ma molti lavoratori europei hanno accolto l'IA con indifferenza.

Quasi il 18% di loro pensa che l'IA non avrà alcun impatto sul suo lavoro nei prossimi due/tre anni. È una percentuale altissima rispetto alle altre aree geografiche e oltre due volte superiore alla media globale dell'8%.

L'IA non avrà alcun impatto sul mio lavoro



L'IA non avrà alcun impatto sul mio lavoro



In Europa, una grande parte della forza lavoro sembra essere indifferente all'ascesa dell'intelligenza artificiale. In Polonia, gli intervistati secondo cui la tecnologia non influenzerà il loro lavoro sono il 22%, la percentuale più alta di qualsiasi altro Paese. La top 5 è completata da Paesi Bassi, Germania, Regno Unito e Italia.

Questo atteggiamento incurante nei confronti di una tecnologia fondamentale potrebbe essere dovuto a una scarsa conoscenza.

A livello globale, il 7% degli intervistati dice di non conoscere abbastanza l'intelligenza artificiale per prevederne l'impatto potenziale sul suo lavoro. Ma in Europa questa percentuale è più del doppio, pari al 15%. Per non parlare dei Paesi Bassi: il 23% dei lavoratori afferma di non saperne abbastanza sull'IA per avere un'opinione.

Questa mancanza di consapevolezza potrebbe essere colpa dei datori di lavoro e dei sindacati, che forse non stanno facendo abbastanza per comunicare ai dipendenti quello che li aspetta in futuro.

Punti salienti per Paese

1 Francia

Molti intervistati francesi non sono soddisfatti degli sforzi dei loro datori di lavoro nel campo del cambiamento climatico, in particolare per quanto riguarda la riduzione delle emissioni di carbonio (18%, la percentuale più alta a livello globale), l'inquinamento idrico (18%, secondi solo all'Argentina) e l'efficienza energetica (20%, di nuovo la percentuale più alta). Segnalano anche problemi personali: il 43% di loro dice che la scarsa salute mentale ha ripercussioni sul suo lavoro. Si tratta della percentuale più elevata d'Europa e una delle più alte del mondo (l'India è al 48%). Più della metà dei lavoratori sostiene di ricevere una retribuzione troppo bassa per il lavoro che fa (seconda solo all'Argentina con il 53%). E una percentuale ancora più alta, il 67%, dichiara di ricevere regolarmente uno stipendio inferiore a quello previsto (contro il 50% dell'Europa e il 40% a livello globale).

2 Germania

In Germania, solo il 16% dei lavoratori è d'accordo con l'affermazione "Non ritengo sicuro il mio lavoro", una percentuale bassa analoga a quella cinese. Eppure, molti lavoratori (27%) ritengono di non disporre delle competenze necessarie per un avanzamento di carriera (rispetto al 20% dell'Europa e al 18% a livello mondiale). Solo il 28% dichiara che il suo datore di lavoro investe nelle competenze necessarie per l'avanzamento di carriera della forza lavoro, la percentuale più bassa d'Europa. Perciò non è sorprendente che i dipendenti tedeschi siano stressati. Solo il 5% afferma di non sentirsi mai stressato sul lavoro, la percentuale più bassa a livello globale.

3 Paesi Bassi

La soddisfazione lavorativa è un attributo molto apprezzato nei Paesi Bassi, dove una giornata soddisfacente è una priorità per il 60% degli intervistati. Nessun altro Paese ha una percentuale così elevata (il Giappone si assesta al 50% e la Germania al 48%). Non solo per i lavoratori olandesi è importante godere di un'esperienza professionale positiva, ma l'80% si dichiara estremamente soddisfatto della sua giornata di lavoro. Infatti, la forza lavoro olandese è forse la più soddisfatta del mondo. Moltissimi dipendenti si dicono soddisfatti della sicurezza lavorativa (86%) e il Paese è secondo solo all'India per quanto riguarda la soddisfazione retributiva (70%). In Europa, i Paesi Bassi sono al primo posto in tutte le categorie relative alla soddisfazione. I lavoratori ritengono che i loro sforzi vengano riconosciuti e pensano di ricevere uno stipendio adeguato.

4 Polonia

I lavoratori di tutto il mondo attribuiscono grande importanza allo stipendio, ma la percentuale della Polonia (68%) è la più alta di qualsiasi altro Paese europeo e la terza a livello globale, dopo Singapore (71%) e l'Argentina (70%). Potrebbe essere questo il motivo per cui i lavoratori polacchi svolgono il minor numero di ore di straordinario del continente: circa cinque, rispetto alle quasi sette dell'Europa. L'anno scorso, l'aumento di stipendio annuale più alto dell'area geografica si è registrato in Polonia (pari al 5% contro il 3% dell'Europa). Quest'anno, la maggior parte dei dipendenti (56%) prevede un ulteriore incremento.

5 Spagna

Lo stipendio è una priorità per il 63% dei lavoratori spagnoli, una percentuale in linea con la media (che in Europa è del 61%), ma l'aspetto davvero distintivo della Spagna è la sicurezza lavorativa, ritenuta importante dal 42% della forza lavoro rispetto al 35% del continente. I dipendenti spagnoli sono meno propensi ad affermare di ricevere uno stipendio adeguato (49%) rispetto alla media europea (52%) e globale (66%). Infatti, meno della metà (48%) dichiara di ricevere una retribuzione congrua al suo lavoro. Inoltre, quasi la metà (47%) è obbligata a recarsi in ufficio o sul luogo di lavoro ogni giorno (rispetto al 41% dell'Europa e al 28% del resto del mondo).

6 Svizzera

Gli svizzeri sono i dipendenti europei a fare più ore di straordinario non pagate (9,2 alla settimana contro una media continentale di 6,8). Nonostante ciò, il Paese ha la percentuale più bassa di lavoratori che pensano di essere sottopagati (44%). Molti dipendenti (27%) affermano di godere di un'ottima flessibilità lavorativa e questo piccolo Paese ha la percentuale più bassa di lavoratori che devono recarsi ogni giorno sul luogo di lavoro (31% contro il 41% dell'Europa). Ma se per qualche motivo i lavoratori volessero abbandonare la Svizzera, il 43% di loro pensa che sarebbe possibile trasferirsi all'estero continuando a lavorare per la propria azienda.

7 Regno Unito

Rispetto alle controparti europee, il Regno Unito vanta un numero maggiore di lavoratori che ritengono di ricevere uno stipendio adeguato al proprio ruolo (58%) e alle proprie competenze (57%), ma entrambe le percentuali sono inferiori alle medie globali (rispettivamente del 66% e 65%). In più, il 15% dei dipendenti britannici è insoddisfatto della propria giornata lavorativa, la percentuale più alta d'Europa, seconda solo a quella del Giappone (19%).

Approfondimento: Italia

I lavoratori italiani si lamentano di un aspetto curioso: il titolo professionale. Più del 16% di loro afferma di essere insoddisfatto del suo titolo professionale, il numero più alto di qualsiasi altro Paese. A livello globale, lo segnala solo il 7% dei lavoratori e in Europa la percentuale è circa del 10%.

In effetti, sono tanti gli aspetti di cui i lavoratori italiani non sono contenti. Proprio come la penisola stessa, l'Italia rappresenta un'eccezione anche nel nostro sondaggio, nel quale moltissimi lavoratori si sono detti insoddisfatti sotto svariati punti di vista. L'Italia è il primo Paese per insoddisfazione lavorativa sia a livello continentale che globale.

Nonostante una crescita economica stabile, il debito pubblico in rapporto al PIL è elevato e in aumento. Tra i Paesi dell'OCSE, l'Italia ha uno dei tassi di crescita più bassi e uno dei tassi di debito pubblico più alti. È in corso un tentativo di privatizzazione. L'inflazione si sta allentando, ma rimane elevata.

Tra i primati globali dell'Italia:

- Più del 30% dei lavoratori italiani è insoddisfatto del suo avanzamento di carriera, una percentuale ben più alta rispetto a qualsiasi altro Paese e oltre il doppio della media globale (12%).
- Più del 16% si lamenta della propria flessibilità oraria, il numero maggiore a livello globale. (Media globale: 12%.)
- Il 14% è insoddisfatto della flessibilità di cui gode riguardo alla scelta del luogo di lavoro: solo il Giappone ha una percentuale superiore (16%).

I lavoratori italiani sono i più insoddisfatti d'Europa dal punto di vista della sicurezza lavorativa, della retribuzione e della cultura aziendale. Sono stati loro a ricevere gli aumenti di stipendio più bassi del continente. In più, un'alta percentuale afferma di non sentirsi sostenuta dai manager. Il 64% soffre di elevati livelli di stress sul lavoro, una percentuale record in Europa. Inoltre, sono i più propensi a segnalare che i manager non sostengono la loro salute mentale. Pensano che i loro sforzi non vengano riconosciuti e sono più inclini a manifestare un'insicurezza lavorativa.

I numeri

87%

I **Paesi Bassi** detengono il record mondiale di lavoratori con un'unica fonte di reddito.

83%

La maggioranza dei lavoratori **olandesi** è soddisfatta del proprio titolo professionale, la percentuale più elevata del mondo.

58%

Più della metà dei dipendenti del **Regno Unito** afferma che il suo datore di lavoro supporta la salute mentale della forza lavoro, la percentuale più alta d'Europa.

46%

Meno della metà dei lavoratori **francesi** ritiene di ricevere uno stipendio adeguato al lavoro che svolge, molto al di sotto della media europea (53%) e globale (67%).

37%

La percentuale di lavoratori **europei** secondo cui il suo datore di lavoro offre opzioni come il lavoro condiviso, rispetto all'**Asia Pacifico** (67%), all'**America Latina** (60%) e all'**America del Nord** (51%).

36%

Più di un terzo dei lavoratori **spagnoli** della Generazione Z ha due fonti di reddito.

34%

La **Polonia** ha la più alta percentuale di lavoratori secondo cui le competenze linguistiche saranno importanti per la loro qualifica nel prossimo futuro.

26%

In **Polonia**, più di un lavoratore su quattro ha pensato di cambiare settore nell'ultimo anno, il numero più alto di qualsiasi altro Paese.

21%

La percentuale di lavoratori **olandesi** che non soffre mai di stress sul lavoro.



Informazioni sull'istituto

La missione dell'ADP Research Institute è effettuare scoperte guidate dai dati sul mondo del lavoro e ricavare indicatori economici affidabili sulla base di queste informazioni. Offriamo queste scoperte al mondo come contributo unico volto al miglioramento e all'incremento della produttività del mondo del lavoro, e per offrire maggiore consapevolezza all'economia in generale. Per maggiori informazioni, consultare il sito ADPRI.org.

Informazioni su ADP (NASDAQ-ADP)

Progettare modi migliori per lavorare con strumenti e soluzioni all'avanguardia, servizi premium ed esperienze uniche che consentano alle persone di raggiungere il loro pieno potenziale. HR, Talent, Time e Payroll basati sui dati e progettati per le persone. Scopri di più su it.adp.com

ADP e il logo ADP sono marchi registrati di ADP, Inc.
Tutti gli altri marchi sono di proprietà dei rispettivi proprietari.
Copyright © 2024 ADP, Inc.