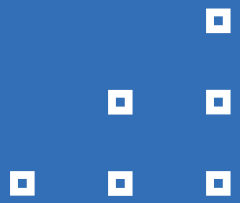




People at Work 2023: A Global Workforce View

Nela Richardson, Ph.D.

Marie Antonello



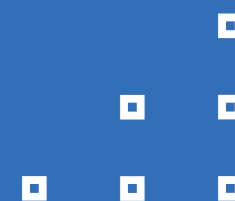
Indice

Sintesi	4
Introduzione	6
Dati e metodologia	7
Paghe e retribuzione: qual è la giusta misura?	8
L'importanza e l'impatto della flessibilità	14
Una cultura solidale dell'ambiente di lavoro	20
Pensieri sul futuro	26
Conclusione	31

Panoramica della forza lavoro per area geografica

Europa

32



Sintesi

La percezione che i lavoratori vogliono molto dal lavoro, e che ne abbiano davvero bisogno, è più forte che mai. Richiedono una remunerazione adeguata all'aumento del costo della vita e che li faccia sentire apprezzati per ciò che fanno. Aspirano a un lavoro che li soddisfi dal punto di vista personale e professionale, auspicando quella flessibilità che negli ultimi anni è sempre più richiesta. Desiderano una cultura aziendale che li sostenga e promuova l'equità e l'inclusività. Inoltre, si aspettano che i datori di lavoro investano nel loro futuro attraverso la formazione e le opportunità proattive di sviluppo professionale.

I risultati chiave su tutti questi temi comprendono:

1 **Paghe e retribuzione: qual è la giusta misura?**

Quest'anno i lavoratori hanno molte aspettative sugli aumenti di stipendio. Più di sei lavoratori su dieci (62%) hanno già ricevuto un aumento l'anno scorso, con incrementi medi pari al 6,4%. Ma è improbabile che le richieste si placino, soprattutto se si pensa che il 44% dei lavoratori ritiene di ricevere una retribuzione troppo bassa rispetto al ruolo ricoperto. Oltre otto dipendenti su dieci (83%) si aspettano un aumento nel 2023, e in media prevedono un incremento dell'8,3%, mentre appena più di un

terzo (34%) confida in un aumento pari o superiore al 10%. Gli uomini hanno ricevuto o stanno per ricevere aumenti maggiori rispetto alle donne, ma sono anche i più inclini a dichiarare di ricevere uno stipendio non adeguato¹. Gli errori nei pagamenti restano una costante. In un momento in cui la crisi del costo della vita grava pesantemente sulle finanze dei lavoratori, il 43% dichiara di ricevere sempre, spesso o talvolta una paga inferiore a quella prevista, con potenziali problemi di liquidità che sfociano persino in difficoltà economiche.

2 **L'importanza e l'impatto della flessibilità**

La flessibilità è stata scalzata da fattori come l'avanzamento di carriera e la soddisfazione sul lavoro, anche se quasi tre lavoratori su dieci (29%) puntano ancora sull'importanza dell'orario flessibile. I lavoratori in modalità "ibrida" sono più soddisfatti della flessibilità di cui godono (60%), mentre la minor soddisfazione (50%) si registra tra le persone che si recano tutti i giorni in ufficio. Accontentare le esigenze di flessibilità dei dipendenti che non possono scegliere dove lavorare rappresenta una sfida per i datori di lavoro: chi lavora esclusivamente da remoto ha una maggiore libertà di scelta in termini di luogo di lavoro (22%) ed è più incline a prendere in considerazione di entrare nella gig economy (14%). Nel complesso, di recente solo l'8% dei lavoratori ha preso in considerazione il "gig work", e questo fa pensare che l'ambiente attuale offre pochi incentivi. Il lavoro da remoto sta assumendo un respiro sempre più internazionale: quasi la metà dei lavoratori (48%) afferma di essersi già trasferita o di pensare di trasferirsi all'estero continuando a lavorare per il proprio datore di lavoro.

3 **Una cultura solidale dell'ambiente di lavoro**

I dipendenti dichiarano di poter parlare apertamente della loro salute fisica (68%) e mentale (64%) al lavoro. La maggior parte riporta di non essere sostenuta dai propri responsabili (64%) e colleghi (71%), anche se queste percentuali sono in calo. Un numero inferiore di persone segnala che il lavoro risente della loro scarsa salute mentale rispetto all'anno precedente². La percentuale rimane comunque elevata, assestandosi a poco meno della metà (47%), mentre quasi due terzi (65%) dei lavoratori affermano che lo stress ha un impatto negativo a livello professionale. I datori di lavoro continuano a introdurre iniziative sempre più innovative per promuovere una buona salute mentale; in cima alla lista troviamo attività di team building (27%) e pause per la gestione dello stress (27%). I programmi di assistenza ai dipendenti stanno prendendo piede (22%), mentre appare meno gettonata l'offerta di consulenza specializzata (18%). Le aziende continuano a promuovere iniziative di diversity, equità e inclusione (DEI) e, da questo punto di vista, le grandi aziende stanno facendo i maggiori progressi.

4 **Pensieri sul futuro**

Anche se secondo il 62% dei dipendenti tutti i settori risentiranno delle conseguenze dell'incertezza economica, il settore tecnologico/informatico è ritenuto quello a maggiore "prova di futuro" (44%). Quasi quattro lavoratori su dieci (37%) dichiarano di non sentirsi sicuri sul lavoro. Tuttavia, l'ottimismo riguardo ai prossimi cinque anni nell'ambiente di lavoro resta elevato (87%). I più soddisfatti delle opportunità di avanzamento di carriera e di formazione/ sviluppo sono i dipendenti del settore finanziario: lo afferma il 63%, rispetto a circa la metà dei molti altri settori coinvolti nel sondaggio. I dipendenti più giovani sono quelli che si sentono meno sicuri sul lavoro (50%), ma sono disposti ad adattarsi pensando di cambiare settore (20%) e persino di fondare un'impresa propria (25%). Al contempo, un lavoratore su sei con più di 55 anni di età (17%) sta prendendo in considerazione la pensione anticipata.

1. Il 66% degli uomini e il 58% delle donne coinvolti nel sondaggio affermano di aver ricevuto un aumento di stipendio negli ultimi 12 mesi, e l'85% degli uomini e l'80% delle donne si aspetta un incremento retributivo nei prossimi 12 mesi. Il 46% degli uomini e il 42% delle donne dichiara di ricevere uno stipendio troppo basso.
2. Il 53% delle persone coinvolte segnala che la sua scarsa salute mentale ha inciso sul lavoro l'anno scorso (report People at Work 2022).

Introduzione

Nel 2023, il lavoro risente ancora degli effetti persistenti degli sconvolgimenti causati dalla pandemia a livello globale. I datori di lavoro affrontano carenze di profili e un aumento costante dei salari, dovendo al contempo incentivare la produttività e la redditività nonostante l'incremento dei costi aziendali. Dopo i licenziamenti di alto profilo avvenuti in alcuni settori, resta da vedere se alla fine il rapporto di forze si ribalterà a sfavore dei lavoratori, ma dando per improbabile che la situazione provocata dall'alta inflazione ritorni a livelli un tempo considerati "normali", l'aumento degli stipendi è un'area chiave su cui i lavoratori e le aziende dovranno continuare a concentrarsi nel prossimo futuro.

Tuttavia, questo non significa che aspetti come la flessibilità, un ambiente di lavoro positivo, una cultura aziendale inclusiva, buone prospettive di carriera e la sicurezza lavorativa non siano fondamentali. Poiché i dipendenti continuano a chiedere e ad aspettarsi sempre di più, tocca ai datori di lavoro trovare modi innovativi per soddisfare le loro esigenze in maniera sensata, ottenendo così i massimi livelli di motivazione, coinvolgimento ed efficacia da parte della forza lavoro.

Lo studio *People at Work 2023: A Global Workforce View* è una fonte essenziale di dati e informazioni su quello che pensano i dipendenti a livello globale del mondo del lavoro attuale, e sulle speranze e paure che avvertono per il presente e il futuro. Inoltre, illustra alcune tra le migliori iniziative che le aziende stanno sviluppando per promuovere il successo dei dipendenti. Queste informazioni dovrebbero mettere i dirigenti senior e i responsabili delle HR nelle condizioni di prendere decisioni intelligenti su come affrontare i principali problemi futuri.

Dati e metodologia

People at Work 2023: A Global Workforce View analizza gli atteggiamenti dei dipendenti nei confronti dell'attuale mondo del lavoro e le loro aspettative e speranze future.

ADP Research Institute® ha intervistato 32.612 lavoratori di 17 Paesi tra il 28 ottobre e il 18 novembre 2022, tra cui oltre 8613 lavoratori attivi esclusivamente nella gig economy:

15.290 in Europa

- Francia, Germania, Italia, Paesi Bassi, Polonia, Spagna, Svizzera e Regno Unito
- Di cui 4046 lavoratori della gig economy

5751 in America Latina

- Argentina, Brasile e Cile
- Di cui 1516 lavoratori della gig economy

3850 in America del Nord

- Stati Uniti e Canada
- Di cui 1022 lavoratori della gig economy

7721 in Asia Pacifica

- Australia, Cina, India e Singapore
- Di cui 2029 lavoratori della gig economy

In questo campione di lavoratori abbiamo distinto i gig worker dai dipendenti tradizionali. I gig worker sono coloro che svolgono lavori occasionali, temporanei o stagionali, sono liberi professionisti, collaboratori esterni, consulenti o soggetti che utilizzano una piattaforma online per la ricerca del lavoro. I dipendenti tradizionali sono coloro che non operano nella gig economy e che ricoprono una posizione a tempo indeterminato o part time.

Il sondaggio è stato condotto online e in lingua locale. I risultati complessivi sono stati ponderati in modo da rappresentare le dimensioni della popolazione attiva di ciascun Paese. Le considerazioni si basano sui dati sulla forza lavoro della Banca Mondiale³, ricavati utilizzando i dati ILOSTAT, il database statistico centrale dell'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO), a partire dall'8 febbraio 2022.

3. Fonte: Banca Mondiale, Popolazione attiva, totale, Database degli indicatori di sviluppo mondiale, 8 febbraio 2022

Paghe e retribuzione: qual è la giusta misura?

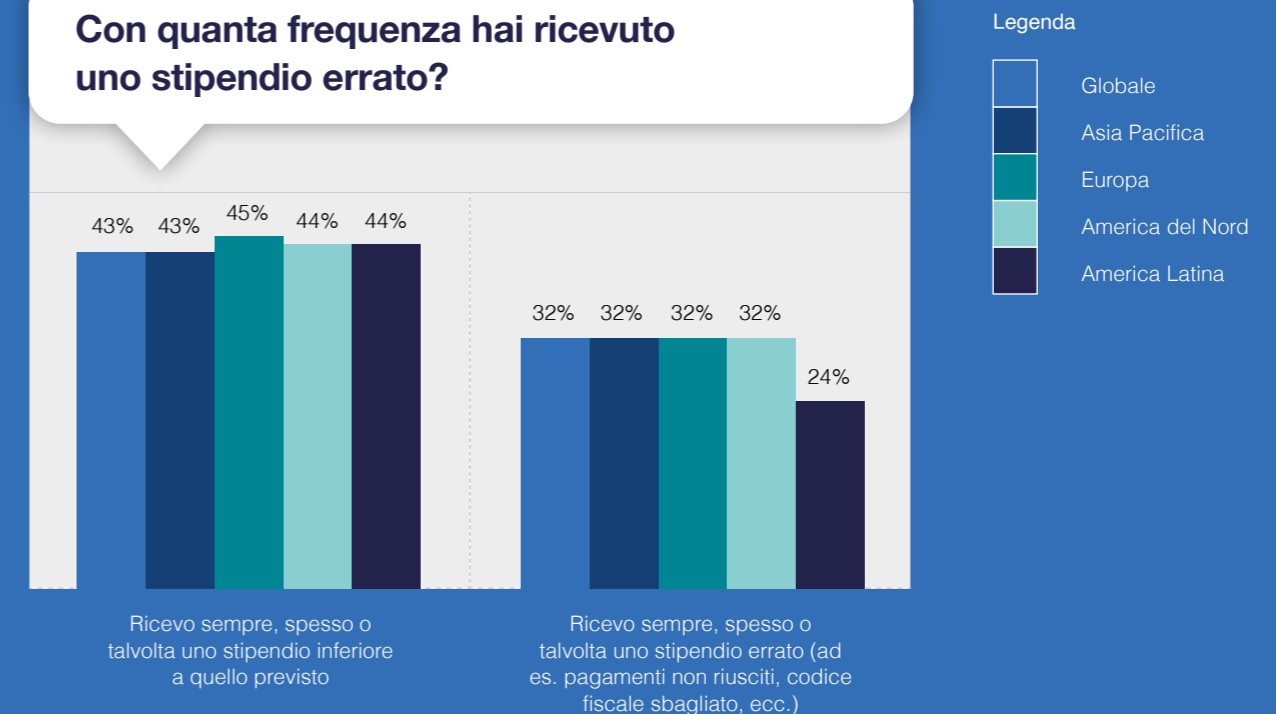
Attualmente, le paghe sono un problema impellente. Dato che il costo della vita ha subito un'impennata, i dipendenti delle fasce medio-basse hanno constatato che il loro stipendio è appena sufficiente a coprire le spese da sostenere, persino alcuni dei dipendenti con paghe più alte avvertono la morsa dei rincari. Avendo a che fare con bollette elevate, affitti in aumento, tassi di interesse crescenti e costi dei beni alimentari alle stelle, hanno ridotto al minimo le spese essenziali, per non parlare di quelle straordinarie. Anche se l'inflazione ha raggiunto il suo culmine, in molti Paesi resta storicamente alta e potrebbe occorrere del tempo prima che torni a livelli gestibili. Non sorprende, dunque, che la retribuzione rimanga la priorità assoluta: infatti sei persone su dieci (61%) lo definiscono l'elemento più importante di un lavoro.



La precisione nei pagamenti è più importante che mai

In questo difficile contesto economico, ricevere una retribuzione corretta è più importante che mai. I lavoratori non possono permettersi che importi errati o pagamenti mancati intacchino la loro liquidità, e il nostro studio dimostra che questo è tuttora un problema. Più di quattro intervistati su dieci (43%) dichiarano di ricevere sempre, spesso o talvolta uno stipendio inferiore a quello previsto e quasi uno su tre (32%) riscontra con regolarità altri errori, come un pagamento mancato o il codice fiscale sbagliato. Se le persone ricevono ripetutamente l'importo errato, potrebbero andare incontro a difficoltà economiche e non essere in grado di pagare le bollette, correndo il rischio di contrarre dei debiti.

Con quanta frequenza hai ricevuto uno stipendio errato?



La buona notizia è che più di sette lavoratori su dieci (71%) affermano di avere accesso alle informazioni sul proprio stipendio online e possono controllare quando e quanto vengono pagati. In teoria, questo dovrebbe permettere di individuare discrepanze e anomalie più facilmente, ma in realtà, non è sempre facile per i lavoratori sapere se ricevono uno stipendio corretto, date le difficoltà di aspetti come i codici fiscali, la contabilità degli orari part time, degli straordinari o degli orari flessibili o il modo in cui vengono calcolati i bonus. Assicurarsi che i pagamenti siano precisi è essenziale. In caso contrario, la fiducia dei dipendenti potrebbe venir meno.

Un altro aspetto fondamentale per i dipendenti è assicurarsi che viga l'equità retributiva e che gli stipendi siano commisurati all'inflazione. In che modo le aziende stanno affrontando le richieste di aumento degli stipendi dei lavoratori, date le difficoltà legate all'aumento dei costi e alla diminuzione dei margini di profitto?

Più di sei lavoratori su dieci (62%) hanno ricevuto un aumento di stipendio nell'ultimo anno: i più fortunati sono stati i dipendenti latinoamericani (69%), mentre quelli asiatici rappresentano il fanalino di coda (60%). Questi aumenti sono stati in media del 6,4%, una percentuale inferiore all'inflazione globale prevista dal Fondo Monetario Internazionale (FMI) pari all'8,8%⁴, risultando di fatto un taglio retributivo. Anche in questo caso, sono stati i dipendenti latinoamericani a ricevere gli aumenti più consistenti (in media del 7,7%), mentre gli Europei si assestano all'ultimo posto (con il 5,4%).

È improbabile che questi aumenti evitino ulteriori richieste quest'anno, dato che il 44% dei lavoratori ritiene di non ricevere uno stipendio all'altezza del lavoro svolto, percentuale che sale a uno su due in Europa (51%) e in America del Nord (50%). I dipendenti si aspettano un aumento di stipendio (62%) o un incentivo (41%) da parte dei datori di lavoro nei prossimi 12 mesi; nel caso non dovessero ottenerlo, sanno che ciò avverrà molto probabilmente cambiando lavoro. Nel complesso, più di quattro lavoratori su cinque (83%) ritengono di poter ricevere un aumento di stipendio nei prossimi 12 mesi (dal loro attuale datore di lavoro o no) e in media prevedono incrementi dell'8,3% (percentuale che in America Latina sale al 10,3%). Oltre un terzo dei lavoratori (34%) confida in un aumento pari o superiore al 10% quest'anno.

L'aumento degli stipendi negli ultimi 12 mesi

	Globale	Asia Pacifica	Europa	America Latina	America del Nord
Riduzione (taglio degli stipendi)	5%	6%	4%	3%	3%
Né aumenti né riduzioni	33%	34%	34%	28%	29%
1-3%	19%	17%	26%	18%	23%
4-6%	17%	18%	18%	15%	17%
7-9%	11%	11%	9%	11%	10%
10-12%	10%	10%	6%	11%	10%
13-15%	2%	2%	2%	4%	3%
Oltre il 15%	3%	2%	2%	10%	4%
Aumento medio	6,4%	6,4%	5,4%	7,7%	6,3%

Aumento degli stipendi previsto nei prossimi 12 mesi

	Globale	Asia Pacifica	Europa	America Latina	America del Nord
Riduzione (taglio degli stipendi)	1%	1%	2%	2%	2%
Né aumenti né riduzioni	16%	13%	29%	12%	23%
1-3%	14%	12%	21%	8%	24%
4-6%	20%	20%	20%	14%	18%
7-9%	15%	17%	12%	12%	12%
10-12%	18%	20%	9%	21%	12%
13-15%	6%	6%	3%	8%	4%
Oltre il 15%	10%	10%	4%	22%	4%
Aumento medio	8,3%	8,5%	6,3%	10,3%	6,6%

Quanto è aumentato il tuo stipendio negli ultimi 12 mesi e quanto ti aspetteresti che aumenti nei prossimi 12 mesi?

		Il mio stipendio è aumentato negli ultimi 12 mesi (netto)	% media di aumento	Mi aspetterei di ricevere un aumento di stipendio nei prossimi 12 mesi (netto)	% media di aumento
Asia Pacifica	Australia	66%	5,0	75%	5,7
	Cina	50%	5,8	83%	8,7
	India	78%	7,2	90%	8,4
	Singapore	70%	5,5	79%	6,5
Europa	Francia	68%	5,0	66%	5,6
	Germania	66%	5,5	72%	6,1
	Italia	43%	5,6	55%	6,3
	Paesi Bassi	75%	4,9	76%	5,3
	Polonia	68%	7,0	83%	10,0
	Spagna	57%	4,7	62%	5,4
	Svizzera	73%	6,1	82%	7,0
	Regno Unito	66%	4,9	71%	5,6
America Latina	Argentina	85%	11,6	88%	12,8
	Brasile	67%	6,8	87%	10,0
	Cile	58%	6,3	65%	7,8
America del Nord	Canada	61%	4,9	73%	5,4
	USA	68%	6,5	75%	6,7

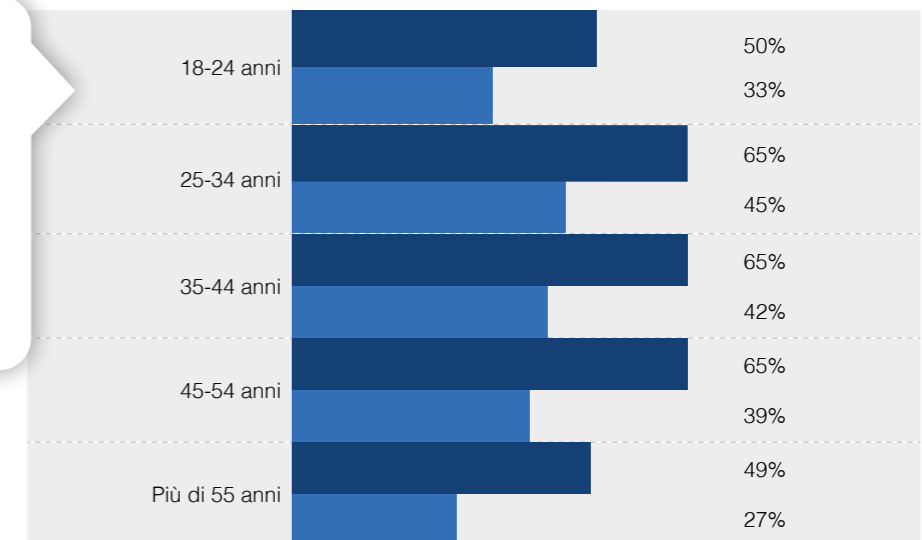
4. Fonte: Fondo Monetario Internazionale, World Economic Outlook Report, ottobre 2022

Ma se i datori di lavoro non sono nella posizione per concedere aumenti di stipendio o incentivi, quali altri tipi di compensation possono soddisfare i lavoratori? Quasi quattro su dieci accetterebbero ulteriori ferie pagate (39%), seguite da una riduzione della settimana lavorativa (32%), buoni per la spesa o per fare acquisti (28%) e da un pagamento una tantum per contrastare il caro-vita (26%). Le aziende che adottano un approccio innovativo alla ricerca di modi nuovi (e potenzialmente più convenienti) per premiare il personale in difficoltà economiche potrebbero scoprire che comportano vantaggi per entrambi.

Quali tra le seguenti opzioni ti aspetti di ottenere dalla tua attuale azienda nei prossimi 12 mesi?

Legenda

- Aumento di stipendio
- Incentivo



L'anno scorso, gli stipendi degli uomini sono aumentati in media del 6,7%, contro il 6% di quelli delle donne.

Affrontare il divario retributivo

C'è una discrepanza tra l'aumento della retribuzione delle donne e quello degli uomini, sia per quanto riguarda gli incrementi già implementati, sia per le aspettative future. L'anno scorso, gli stipendi degli uomini sono aumentati in media del 6,7%, contro il 6% di quelli delle donne. Inoltre, gli uomini si aspettano di ricevere un aumento di stipendio medio dell'8,5% quest'anno, rispetto all'8% previsto dalle donne. Ma nonostante i maggiori incrementi retributivi concessi l'anno scorso, sono gli uomini a dichiarare con maggiore frequenza di ricevere uno stipendio troppo basso rispetto al loro lavoro (lo dice il 46%, contro il 42% delle colleghe donne).

Anche i lavoratori più giovani e più anziani pensano di essere esclusi dagli aumenti di stipendio e dagli incentivi concessi dai datori di lavoro. Appena la metà (50%) della fascia demografica della cosiddetta "generazione Z" (18-24 anni) si aspetta di ricevere un aumento di stipendio dalla sua attuale azienda nei prossimi 12 mesi. Lo stesso vale per chi ha 55 anni o più (49%), mentre circa due terzi delle altre fasce ne auspica uno. Analogamente, solo un terzo (33%) della Gen Z e meno di tre lavoratori su dieci (27%) che si avvicinano all'età pensionabile credono che riceveranno un incentivo, contro circa due su cinque dei loro colleghi.

Ignorare sia i dipendenti esperti che i giovani talenti in questo modo potrebbe dimostrarsi un errore, nonostante si possa affermare che è una soluzione economicamente vantaggiosa. Se i lavoratori pensano di poter ottenere uno stipendio più alto altrove, si rischia di perdere talenti e competenze essenziali. Inoltre, potrebbe scoraggiare o disincentivare l'entrata della prossima generazione nel mercato del lavoro. Sarebbe un gran peccato: secondo i dati, infatti, attualmente i giovani sono molto motivati.

I lavoratori più giovani fanno più ore di straordinario non pagate cominciando prima o rimanendo fino a tardi e lavorando durante il pranzo e le pause rispetto ai colleghi più anziani. In media, svolgono otto ore e mezza di lavoro "gratis" alla settimana (fascia 18-24 e 25-34 anni), rispetto alle otto ore e 3 minuti della fascia 35-44 anni, sette ore e 28 minuti di quella 45-54 anni e cinque ore e 14 minuti degli over 55. I lavoratori più giovani continueranno a dimostrarsi così solleciti se i loro sforzi non vengono premiati con aumenti di stipendio e incentivi?

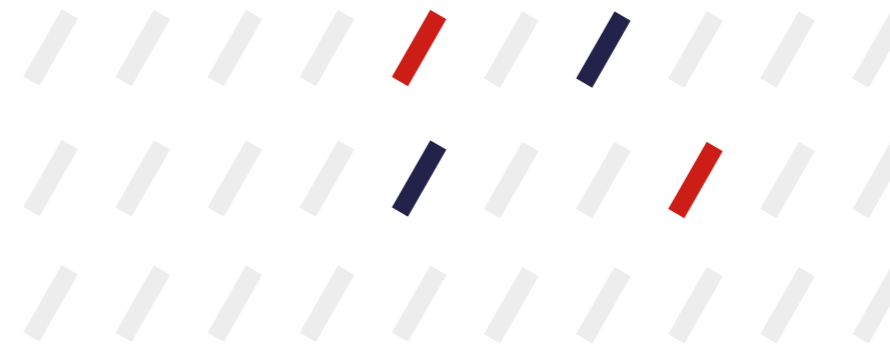
Nel complesso, i dipendenti svolgono otto ore e sei minuti di lavoro non pagato, un totale leggermente inferiore alle otto ore e 33 minuti dello scorso anno. Come negli anni precedenti, i primi in classifica sono i lavoratori dell'Asia Pacifica (che lavorano gratis in media otto ore e 38 minuti). Questo sottolinea l'importanza di garantire la produttività della forza lavoro e l'efficienza della giornata lavorativa.



Nel complesso, i dipendenti svolgono otto ore e sei minuti di lavoro non pagato, un totale leggermente inferiore alle otto ore e 33 minuti dello scorso anno.

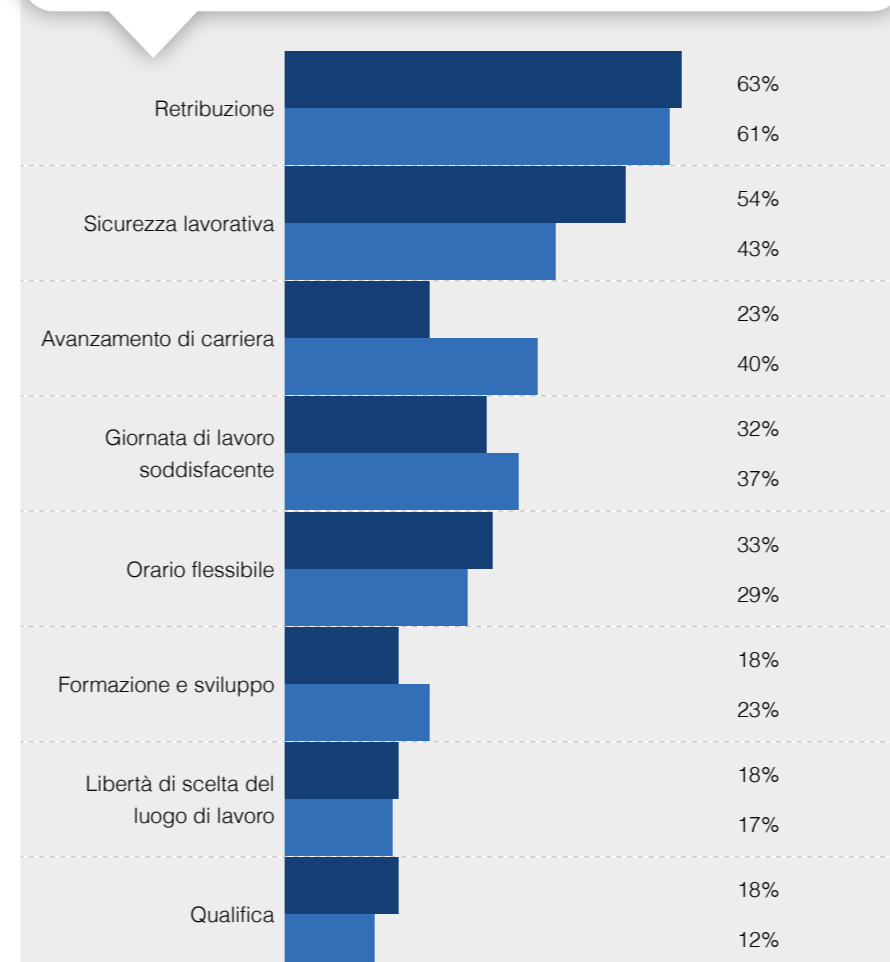
L'importanza e l'impatto della flessibilità

Se non possono offrire aumenti di stipendio o altre forme di retribuzione, i datori di lavoro dovranno assicurarsi di soddisfare il personale in altri modi per garantirne la fidelizzazione e la motivazione. Vale dunque la pena segnalare che tra gli aspetti ritenuti importanti dai dipendenti in un lavoro, hanno preso piede le opportunità di avanzamento di carriera e la soddisfazione sul lavoro. Curiosamente, la flessibilità dell'orario di lavoro è stata scalzata dai primi posti rispetto all'anno scorso.

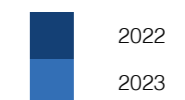


Quanto conta la flessibilità?

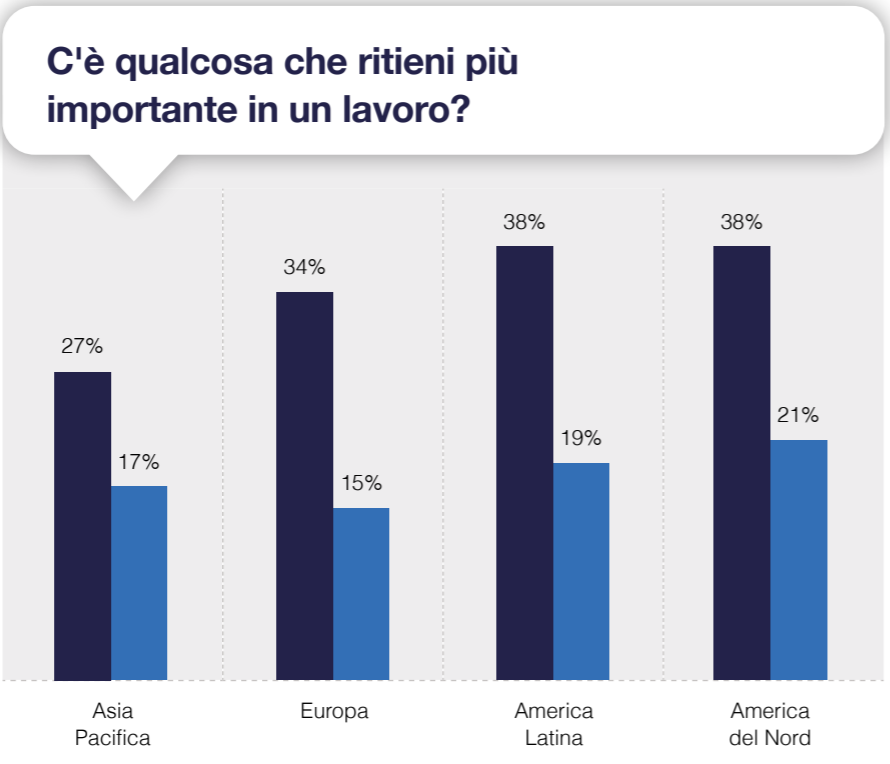
C'è qualcosa che ritieni più importante in un lavoro?



Legenda



Potrebbero profilarsi criticità più pressanti dato il clima attuale, ma è importante capire cosa pensano i vari tipi di lavoratori della flessibilità, considerando i cambiamenti radicali delle prassi lavorative degli ultimi anni. Problemi come la libertà di scelta di cui godono i lavoratori e in che modo questo influisce su chi non può lavorare da remoto o decidere quando lavorare sono ancora rilevanti, come le aspettative dei dipendenti riguardo a quanto controllo desiderano avere sulle proprie modalità lavorative future.



Legenda

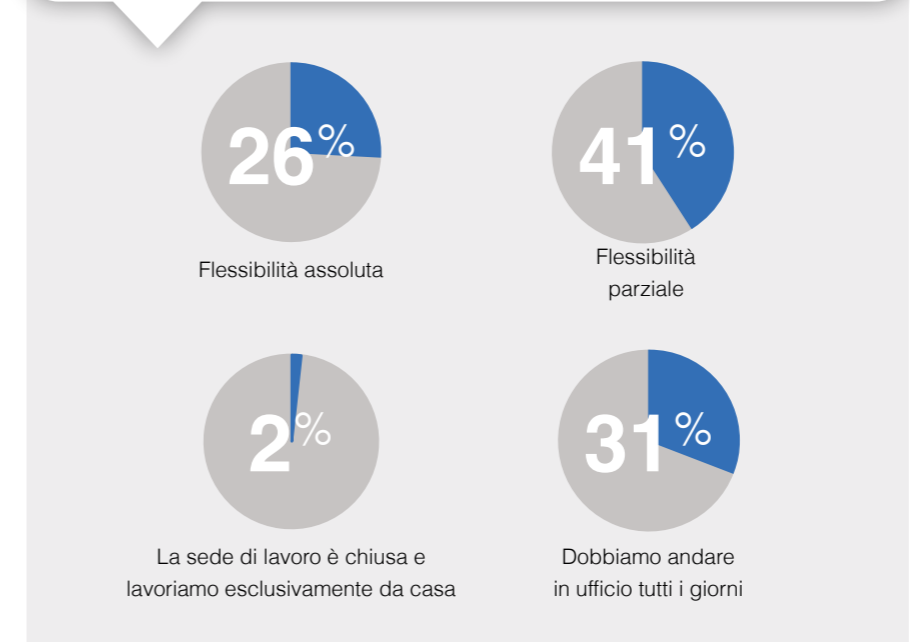
- Orario flessibile
- Libertà di scelta del luogo di lavoro



Questo dato potrebbe non essere molto sorprendente, ma evidenzia un problema annoso che devono affrontare i datori di lavoro il cui personale deve sempre essere presente in azienda (il 31% della forza lavoro totale). Alcuni dei dipendenti che si recano sempre in loco decidono di farlo, ma più della metà (53%) non ha scelta. Per questi ultimi, pensate se esistono modi per ricalibrare l'equilibrio tra vita privata e professionale o ridurre problemi come il tempo e i costi di viaggio. Se non altro, il personale probabilmente sarà contento che i datori di lavoro avviino un dialogo su questi argomenti. È anche meno probabile che chi lavora in ufficio si senta nelle condizioni di sfruttare le modalità di lavoro flessibili (62%), rispetto al 73% dei lavoratori ibridi e del 71% di chi lavora solo da remoto. I datori di lavoro dovrebbero chiedersi come mai e in che modo possono migliorare questo aspetto.

Di quanta flessibilità godono i lavoratori?

Qual è la policy del tuo datore di lavoro riguardo a dove lavorare?

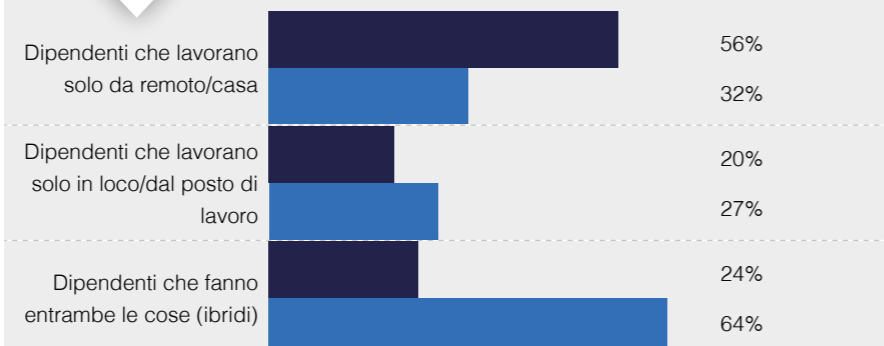


Per quanto riguarda i fattori più importanti di un lavoro, quasi tre partecipanti su dieci (29%) hanno indicato la flessibilità come un aspetto chiave, e più di uno su sei (17%) ha segnalato l'importanza della possibilità di scegliere da dove lavorare. I lavoratori che tengono maggiormente alla flessibilità sono quelli dell'America del Nord e dell'America Latina. Forse perché godono dei vantaggi di entrambe le realtà, i più soddisfatti della flessibilità d'orario (60%) e della libertà di scegliere da dove lavorare (62%) sono i lavoratori ibridi, che passano parte della settimana in ufficio e parte a casa. I dipendenti che lavorano solo in loco sono i meno soddisfatti da questo punto di vista (50% per l'orario e 47% per il luogo di lavoro), mentre chi lavora esclusivamente da remoto si assesta a metà, rispettivamente con il 54% e il 59%.

Qual è la policy del tuo datore di lavoro riguardo a dove lavorare?

Legenda

- Flessibilità assoluta
- Flessibilità parziale



I lavoratori stanno espandendo i propri orizzonti. Non essendo più necessario vivere vicino alla sede di lavoro, il concetto di lavoro remoto sta prendendo una portata internazionale per alcuni tipi di posizioni che permettono di essere "nomadi digitali". Quasi la metà dei lavoratori (48%) afferma di essersi già trasferita o di pensare di trasferirsi all'estero continuando a lavorare per il suo datore di lavoro attuale. Di solito, questo avviene perché la policy flessibile del datore di lavoro lo consente (o i dipendenti lo danno per scontato), perché hanno un lavoro per cui non è necessario trovarsi in un determinato luogo o perché seguono l'esempio di altri. I lavoratori dell'Asia Pacifica sono i più sicuri in tal senso (lo afferma più della metà, il 52%, rispetto ad appena un terzo in altre aree geografiche), come anche i dipendenti uomini (52% contro il 42% delle donne).

A conferma di questo, quasi tre lavoratori su dieci (28%) pensano che entro cinque anni sarà normale nel loro settore poter scegliere di lavorare da qualsiasi parte del mondo. Inoltre, un terzo (33%) ritiene che i dipendenti del proprio settore godranno di piena flessibilità d'orario entro lo stesso lasso di tempo (a patto che svolgano le loro mansioni, in base agli standard di misurazione della produttività e dei risultati) e il 28% prevede l'adozione della settimana di quattro giorni lavorativi.

Ripercussioni sulla gig economy

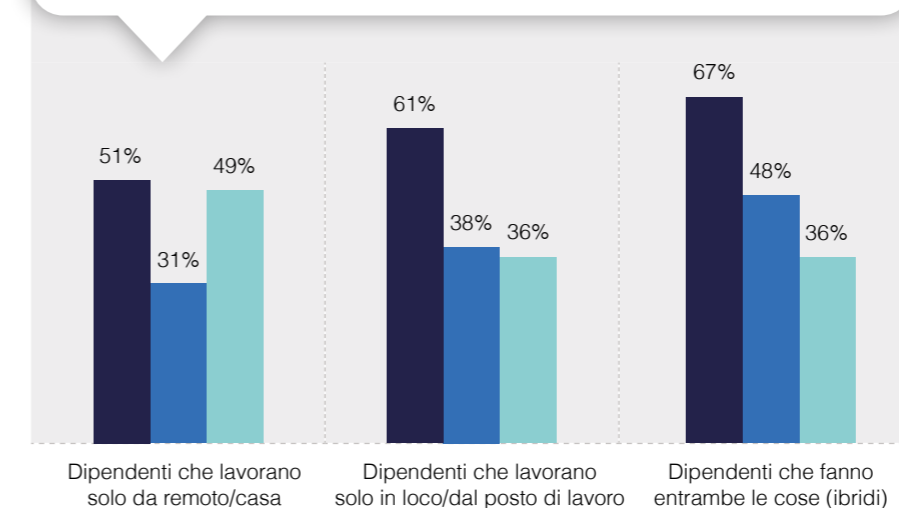
Prima che la pandemia di COVID-19 normalizzasse il lavoro flessibile e ibrido, lavorare nella gig economy era una delle poche alternative al posto fisso per chi desiderava una vita professionale più autonoma. Tuttavia, la libertà dagli orari fissi e dall'essere legati a un datore di lavoro spesso comportava un rischio di maggiore incertezza sul potenziale di guadagno e forme di lavoro instabili. Ora che molti più dipendenti godono di maggiore flessibilità grazie al lavoro da remoto o ibrido, unitamente alla sicurezza relativa di un impiego tradizionale, i lavoratori hanno forse meno motivi per prendere in considerazione la gig economy.

Solo un lavoratore su 12 (8%) dice di aver pensato di passare al gig work negli ultimi 12 mesi, suggerendo che l'attuale ambiente di lavoro non dà loro motivo o voglia di farlo. Tuttavia, è interessante notare che una percentuale quasi doppia di dipendenti remoti ha pensato di diventare gig worker rispetto ai loro colleghi che coniugano lavoro remoto e in loco o di chi lavora solo in ufficio (rispettivamente il 14% contro il 7%).

I motivi potrebbero essere diversi. Da una parte, avendo goduto di una maggiore flessibilità negli ultimi anni rispetto a prima, i lavoratori remoti potrebbero volere ancora più controllo sulle attività che svolgono e sulle modalità di lavoro. Dall'altra, forse c'entra la frustrazione. Chi lavora esclusivamente da remoto ha sì molta flessibilità, ma la situazione è meno rosea sotto altri punti di vista. Ad esempio, ha molta meno probabilità di ricevere un aumento di stipendio o un incentivo da parte del datore di lavoro l'anno prossimo. Inoltre, gode anche di una minore sicurezza lavorativa rispetto ai colleghi che si recano regolarmente sul posto di lavoro.



Gli svantaggi del lavoro da remoto



Legenda

- Mi aspetto un aumento di stipendio dalla mia azienda nei prossimi 12 mesi
- Mi aspetto un incentivo dalla mia azienda nei prossimi 12 mesi
- Non ritengo sicuro il mio lavoro

Rispetto ai colleghi a tempo pieno, i lavoratori part time pensano con maggiore frequenza al gig work: l'ha fatto uno su 10 (10%). Tuttavia, la vita professionale dei dipendenti a contratto può essere dura. Ad esempio, il 55% afferma che prenderebbe in considerazione l'ipotesi di lavorare ore gratis per garantirsi una posizione sicura, rispetto al 37% degli occupati diretti. Addirittura, calcola già di lavorare gratis due ore in più alla settimana rispetto ai colleghi a tempo indeterminato (nove ore e 28 minuti rispetto a sette ore e 37 minuti). Dato che molti gig worker sono pagati a ore o a giornata, questo indica che potrebbero sacrificare i margini di profitto nel tentativo di offrire un ottimo rapporto qualità-prezzo alle aziende per cui lavorano e proteggere i loro contratti.

Una cultura solidale dell'ambiente di lavoro

Una cultura dell'ambiente di lavoro inclusiva che incoraggia e responsabilizza i dipendenti è fondamentale per attirare e fidelizzare i talenti e promuovere la produttività assicurandosi che la forza lavoro sia soddisfatta, coinvolta con l'azienda e sostenuta dal punto di vista personale. Sebbene non esista una soluzione universale, le aziende possono imparare molto dalle misure adottate dai concorrenti per dimostrare quanto tengono al personale, interessarsi al loro benessere e capire le difficoltà che potrebbero affrontare sul lavoro e nella vita privata.

Riconoscendo la pressione del costo della vita di cui risentono molti dipendenti, quasi due terzi (63%) segnalano che il loro datore di lavoro offre consulenze sul benessere finanziario, mantenendo una tendenza che si è solidificata durante la pandemia. Tuttavia, i datori di lavoro dell'Asia Pacifica sono i più inclini ad affrontare questo problema rispetto alle controparti di altre aree geografiche, tanto che quasi sette lavoratori su dieci (69%) riportano di ricevere consulenze sul benessere finanziario, contro circa la metà in America del Nord (53%) e America Latina (46%) e meno di quattro su dieci (39%) in Europa.

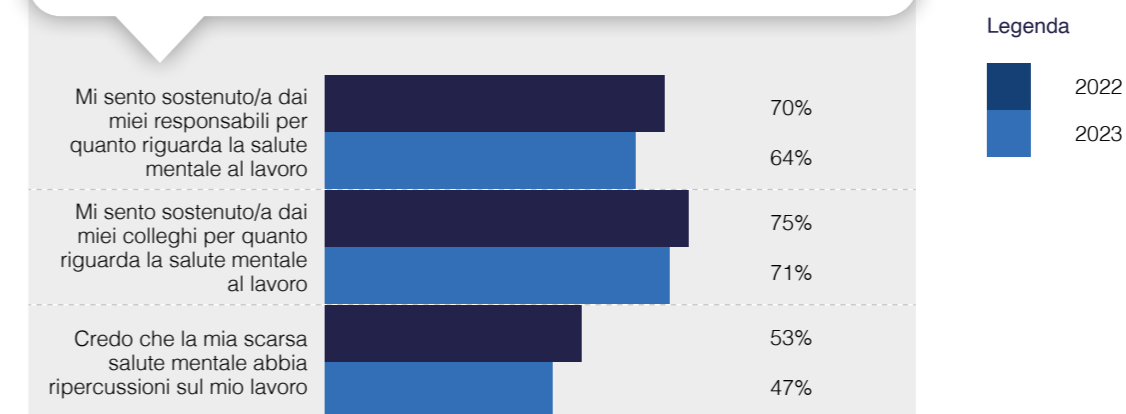


Anche il benessere psicofisico del personale rimane un grave problema. Un dato incoraggiante è che la maggior parte delle persone ritiene di poter parlare apertamente della propria salute fisica (68%) e mentale (64%) al lavoro. Nonostante la maggior parte di loro dichiara di sentirsi sostenuta dai responsabili e dai colleghi per quanto riguarda la salute mentale al lavoro, la percentuale di chi lo afferma è inferiore rispetto all'anno scorso su entrambi i fronti.

La nota positiva è che il numero di chi dichiara che il lavoro risente della loro scarsa salute mentale è diminuito rispetto allo scorso anno, ma la percentuale rimane alta, assestandosi ad appena meno della metà (con l'Asia Pacifica in testa). Anche i livelli di stress si sono leggermente allentati, con il 63% di persone che si sente stressato almeno una volta a settimana, rispetto al 68% dell'anno scorso, anche se secondo quasi due terzi (65%) lo stress influisce negativamente sul lavoro (con l'Asia Pacifica di nuovo in testa, insieme all'America Latina).



Salute mentale: ancora un problema?



I datori di lavoro farebbero bene a rimanere vigili e mantenere gli elevati livelli di sostegno messi in campo negli ultimi anni per alleggerire il fardello che grava sul personale. Un confronto con i dati dell'anno scorso mostra alcune variazioni tra le soluzioni tentate dalle aziende per promuovere la salute mentale, suggerendo che gli approcci rimangono sotto esame man mano che i datori di lavoro cercano di capire quali tipi di supporto funzionano meglio nella loro impresa, le circostanze cambiano o si consolidano migliori pratiche nei vari settori.



Cambiare approccio per promuovere la salute mentale

Cosa sta facendo il tuo datore di lavoro per promuovere una migliore salute mentale sul luogo di lavoro?

	2022	2023
Attività di team building/bonding	24%	27%
Pause per la gestione dello stress (ad es. stanza zen, attività per il benessere, lezioni di meditazione, pausa pranzo)	30%	27%
Giorni di ferie per il benessere	31%	26%
Fa il punto della situazione/comunica più con me	33%	23%
Programma di assistenza ai dipendenti	17%	22%
Cultura inclusiva	12%	20%
Consulenza speciale	25%	18%
Policy non discriminatorie sul lavoro per i problemi di salute mentale	15%	18%
Diritto di disconnessione dai messaggi dopo l'orario di lavoro	22%	18%
Copertura assicurativa offerta dal datore di lavoro per la salute mentale	16%	18%
Settimana di quattro giorni lavorativi	8%	15%
Assistenza telefonica 24 ore su 24, 7 giorni su 7	12%	13%
Giorni senza riunioni	15%	12%
Il mio datore di lavoro non sta facendo nulla per promuovere una migliore salute mentale sul luogo di lavoro	12%	14%

La percentuale dei lavoratori che segnalano un interessamento maggiore da parte dei datori di lavoro, la possibilità di prendere giorni di ferie per il benessere, usufruire di servizi di consulenza o di fare pause per la gestione dello stress è diminuita, forse perché queste iniziative non sono più ritenute necessarie. Al contempo, tra le attività per promuovere la salute mentale stanno prendendo piede le attività di team building, programmi di assistenza per i dipendenti e l'idea di implementare una settimana lavorativa di quattro giorni.

In particolare, un lavoratore su cinque (20%) afferma che la creazione di una cultura dell'ambiente di lavoro inclusiva da parte del datore di lavoro è un fattore fondamentale per sostenere la salute mentale, contro un dipendente su otto nel 2022.

Tra tutte queste tattiche innovative e benintenzionate, i datori di lavoro non dovrebbero trascurare l'importanza di formare i manager e il personale in generale sul tema della salute mentale e organizzare corsi che insegnino loro a sostenere al meglio i colleghi che ne sono affetti. Un problema chiave individuato dallo studio è che secondo il 57% dei lavoratori, i manager o i colleghi non sono in grado di parlare dei problemi di salute

mentale senza giudicare. Le donne lo riportano con più frequenza degli uomini (il 61% contro il 53%), così come i lavoratori più giovani (il 56% della fascia 18-24 anni, il 61% di quella 25-34 anni e il 57% di chi ha 35-44 anni, rispetto al 50% della fascia 45-54 e il 40% di chi ha 55 anni o più) e quelli dell'Asia Pacifica (il 62% rispetto a circa il 44% altrove).

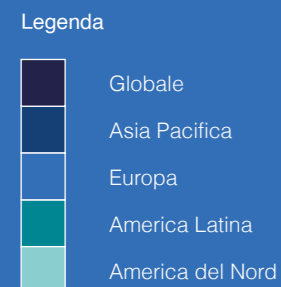
I più giovani segnalano di sentirsi più stressati al lavoro (ai membri della generazione Z capita in media 13 volte al mese, rispetto a 10 volte per gli altri lavoratori) e sono in assoluto i più inclini ad affermare che il lavoro risente della scarsa salute mentale (54%) e dello stress (80%). Tuttavia, è interessante notare che sono anche i meno propensi ad affermare che il loro datore di lavoro non stia facendo nulla per supportare la salute mentale al lavoro (l'8% contro il 35% degli over 55). I datori di lavoro dovranno assicurarsi che qualsiasi iniziativa implementino su questo fronte sia efficace nell'affrontare il problema.

DEI: c'è margine di miglioramento?

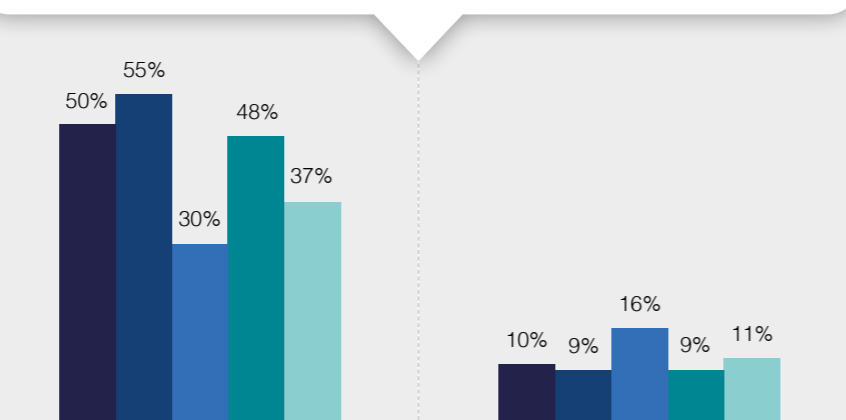
Lo studio dello scorso anno ha evidenziato quanto siano importanti la diversity, l'equità e l'inclusione (DEI) per i lavoratori, tanto che influiscono sulla decisione di rimanere o cambiare datore di lavoro. Un anno dopo, i progressi continuano. A quanto pare, le grandi imprese superano di gran lunga quelle piccole: ad esempio, più della metà (53%) dei dipendenti delle grandi aziende ha assistito a un miglioramento del divario retributivo di genere negli ultimi tre anni, rispetto a circa quattro su dieci di quelle più piccole. I miglioramenti più grandi sono avvenuti nelle aziende con 500-1000 dipendenti. La ragione potrebbe essere che sono abbastanza piccole da capire più facilmente il profilo e le necessità della forza lavoro rispetto alle imprese più grandi, ma abbastanza affermate da disporre

delle risorse per implementare le misure necessarie a fare la differenza. Qualunque sia il motivo, sono quelle da tenere d'occhio e da cui imparare.

Il settore finanziario e quello informatico/delle telecomunicazioni stanno stabilendo lo standard per il miglioramento (più di sei dipendenti su dieci affermano che i principi di DEI sono migliorati), mentre i lavoratori del settore edile sono i più inclini a riportare un peggioramento da questo punto di vista (un quinto). Gli uomini e le donne concordano ampiamente sulle prestazioni delle loro aziende in termini di DEI. Purtroppo, l'Europa rimane il fanalino di coda rispetto ad altre aree geografiche. Se le aziende europee vogliono diventare competitive per i talenti nomadi, devono invertire la rotta.

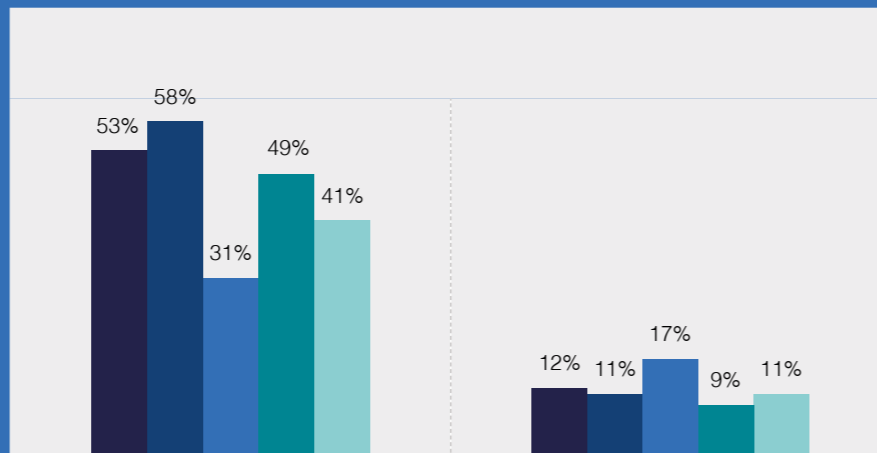


C'è ancora tanta strada da fare



Nella mia azienda, il divario retributivo di genere è migliorato rispetto a tre anni fa

Nella mia azienda, il divario retributivo di genere è peggiorato rispetto a tre anni fa



Nella mia azienda, la diversity e l'inclusione sono migliorate rispetto a tre anni fa

Nella mia azienda, la diversity e l'inclusione sono peggiorate rispetto a tre anni fa

Penso che nella mia azienda la diversity e l'inclusione siano migliorate rispetto a tre anni fa

Asia Pacifica	Australia	42%
	Cina	57%
	India	59%
	Singapore	35%
Europa	Francia	33%
	Germania	28%
	Italia	27%
	Paesi Bassi	31%
	Polonia	30%
	Spagna	37%
	Svizzera	41%
	Regno Unito	33%
America Latina	Argentina	41%
	Brasile	51%
	Cile	44%
America del Nord	Canada	37%
	USA	41%

Secondo i partecipanti, le iniziative di DEI più frequenti sono:



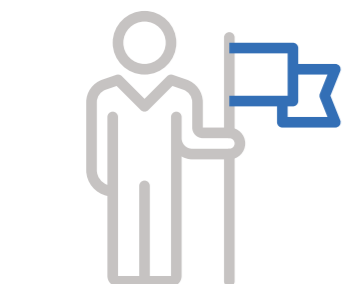
Questi dati sono coerenti con il livello di efficacia attribuito dai lavoratori alle iniziative di DEI, con la formazione del personale in cima alla lista. Tuttavia, uno su sette (14%) afferma che la sua azienda non ha adottato alcuna iniziativa di questo tipo (la percentuale più alta è quella europea con il 30%, rispetto ad appena il 9% dell'Asia Pacifica).

Le aziende che non lo fanno corrono il rischio di dover rispondere a domande spinose sul perché, sia dal personale attuale e potenziale, sia da altri stakeholder, come i clienti, gli azionisti e i media. Se i dipendenti sono all'oscuro delle iniziative di DEI dei loro datori di lavoro, avrebbe senso promuoverle maggiormente, farle conoscere e coinvolgere di più le persone. Ma se i principi di DEI non sono neanche in programma, allora è il momento di agire o affrontare una grave minaccia per la reputazione aziendale, oltre che per le possibilità di acquisizione e fidelizzazione dei talenti.

Pensieri sul futuro

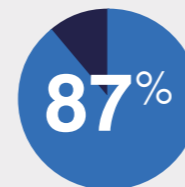
Il futuro appare incerto. I lavoratori hanno subito una serie di shock negli ultimi anni e potrebbero attenderli tempi ancora più turbolenti, con la possibilità di una recessione globale, continui conflitti geopolitici, lo strascico persistente del COVID-19 e l'impatto ancora non quantificato (positivo o negativo) dell'intelligenza artificiale (IA) e di una maggiore automazione del lavoro. Le risposte al sondaggio fanno luce su quanto i dipendenti si sentano pronti ad affrontare il futuro per quanto riguarda gli investimenti nelle loro competenze e le possibilità di avanzamento di carriera. Inoltre, rivelano quanto si sentono sicuri del loro lavoro o settore e quali cambiamenti stanno prendendo in considerazione per rendere le loro carriere "a prova di futuro" (cioè tutelarsi dagli sconvolgimenti che potrebbero influire negativamente sulle loro possibilità), con conseguenze interessanti a seconda dei punti di vista generazionali.

Nel complesso, i livelli di soddisfazione per l'impiego attuale e l'ottimismo per i prossimi cinque anni nel posto di lavoro rimangono elevati. Nove lavoratori su dieci (90%) affermano di essere contenti del loro lavoro, con quelli dell'Asia Pacifica in testa (91%) e quelli europei in fondo alla classifica (87%). Analogamente, l'87% degli intervistati segnala di sentirsi ottimista nei confronti del futuro e, di nuovo, l'Asia Pacifica e l'Europa aprono e chiudono la graduatoria, rispettivamente con l'89% e il 76%, un andamento analogo a quello degli anni precedenti. Nonostante tutte le difficoltà affrontate già all'inizio della carriera, i più ottimisti sono i dipendenti più giovani.

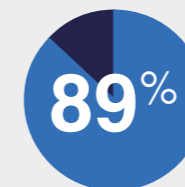


Nove lavoratori su dieci (90%) dicono di essere soddisfatti del loro lavoro

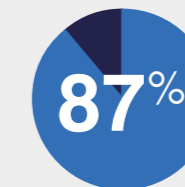
L'ottimismo è inversamente proporzionale all'età



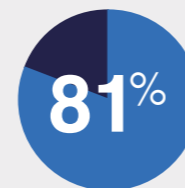
18-24 anni



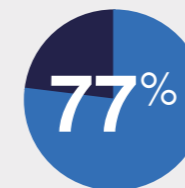
25-34 anni



35-44 anni



45-54 anni



Più di 55 anni



L'87% dei partecipanti afferma di sentirsi ottimista riguardo al futuro

Capire le aspettative dei lavoratori

Quali tra le seguenti opzioni ti aspetti di ottenere dalla tua attuale azienda nei prossimi 12 mesi?

	Globale	Asia Pacifica	Europa	America Latina	America del Nord
Aumento di stipendio	62%	63%	50%	75%	58%
Promozione	44%	50%	19%	39%	30%
Incentivo	41%	45%	27%	32%	34%
Potenziamento delle competenze/formazione	40%	44%	24%	35%	31%
Maggiori responsabilità	31%	33%	24%	25%	33%
Revisione formale	14%	14%	9%	10%	20%
Nessuna delle opzioni precedenti	5%	3%	17%	5%	13%
Proposta di riduzione dello stipendio per riflettere i cambiamenti delle modalità lavorative	5%	6%	3%	2%	5%

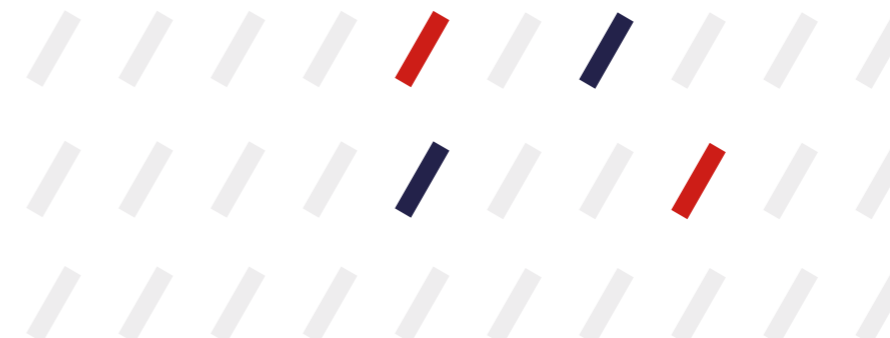
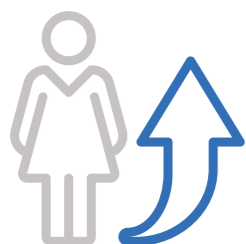
Il mio datore di lavoro attuale mi offre i seguenti servizi in modo soddisfacente

		Formazione e sviluppo	Avanzamento di carriera
Asia Pacifica	Australia	50%	45%
	Cina	61%	58%
	India	55%	50%
	Singapore	44%	38%
Europa	Francia	41%	35%
	Germania	40%	36%
	Italia	42%	31%
	Paesi Bassi	58%	51%
	Polonia	43%	39%
	Spagna	39%	37%
	Svizzera	46%	45%
	Regno Unito	47%	39%
America Latina	Argentina	38%	36%
	Brasile	50%	46%
	Cile	37%	34%
America del Nord	Canada	47%	40%
	USA	56%	52%

I più soddisfatti delle opportunità di avanzamento di carriera e di formazione/sviluppo del loro lavoro sono i dipendenti del settore finanziario: lo affermano quasi i due terzi (63%).

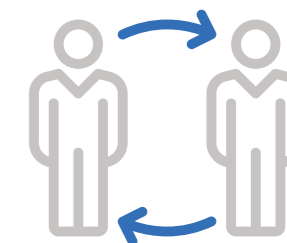
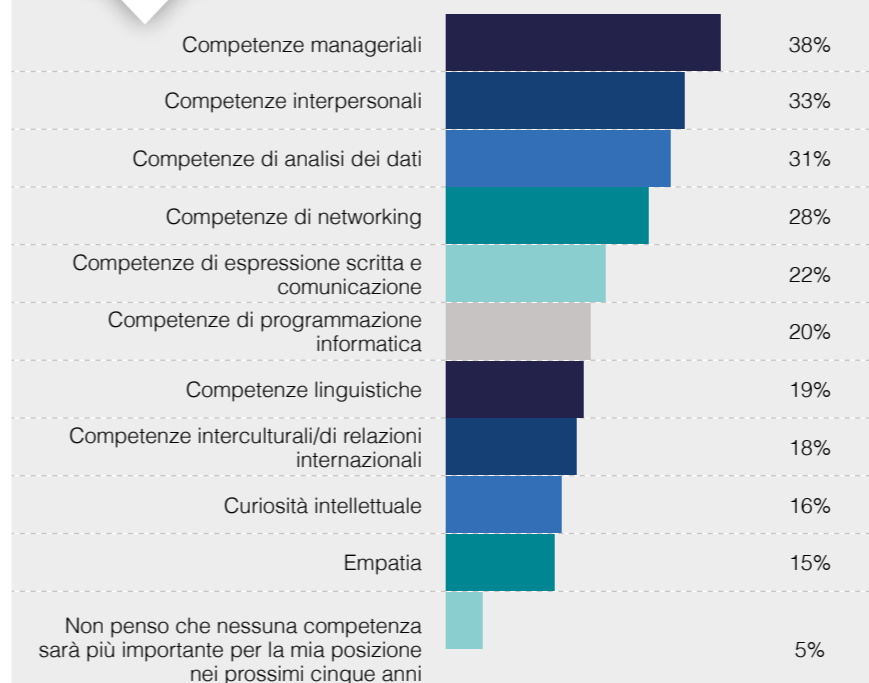
Ma in molti altri settori la percentuale è più vicina, o inferiore, alla metà, tra cui quelli dei servizi professionali, media, ospitalità/tempo libero, vendita al dettaglio, edilizia e istruzione/sanità.

Fortunatamente, due terzi dei dipendenti intervistati (66%) confermano di parlare delle opportunità di avanzamento di carriera con il loro datore di lavoro e il 69% discute delle competenze e della formazione richieste, percentuale maggiore tra i lavoratori più giovani. Inoltre, quasi otto su dieci (78%) affermano di avere le competenze necessarie per un avanzamento di carriera entro i prossimi tre anni e secondo il 68% il datore di lavoro investe nelle competenze richieste per una promozione. Pensando al futuro, i lavoratori ritengono che le competenze più importanti per la loro posizione siano quelle manageriali, seguite da quelle interpersonali e di analisi dei dati. Tuttavia, secondo il 67%, l'insieme di competenze del futuro sarà costituito da capacità tecnologiche non ancora ritenute essenziali oggi, per cui sia i datori di lavoro che i dipendenti dovranno adattare lo sviluppo di competenze e la formazione per gli anni a venire.



Le competenze chiave del futuro

Secondo te, quali saranno le competenze più importanti per la tua posizione nei prossimi cinque anni?



Purtroppo, quasi quattro lavoratori su dieci (37%) non si sentono sicuri del loro lavoro. Quelli dell'Asia Pacifica e dell'America Latina si ritengono i meno sicuri (rispettivamente al 39% e al 35%, contro il 33% dell'Europa e dell'America del Nord).

Oltre quattro su dieci (42%) prenderebbero in considerazione la possibilità di svolgere ore non pagate per garantirsi un lavoro più sicuro, cosa potrebbe dimostrarsi difficile dato che molti stanno già facendo ben oltre quanto richiesto, lavorando "gratis" più di un giorno alla settimana (come abbiamo visto prima). Considerando questo dato, forse è comprensibile la diminuzione delle richieste di anni sabbatici ai datori di lavoro: solo il 12% ci sta pensando, contro il 24% dello scorso anno. A quanto pare, attualmente i lavoratori hanno bisogno di essere ritenuti indispensabili.

Sei su dieci (60%) prenderebbero in considerazione l'ipotesi di trasferirsi per trovare opportunità migliori e una percentuale simile (57%) penserebbe di passare a un altro settore con minori probabilità di risentire della crisi economica. I settori più "a prova di futuro" sono considerati quelli tecnologico/informatico e dell'istruzione/sanità, cioè settori in crescita in cui è più probabile che siano richieste le loro competenze nel lungo termine e dove individuano le migliori possibilità di sviluppo della carriera e guadagni futuri. Tuttavia, secondo il 62% tutte le professioni risentiranno degli effetti dell'incertezza economica.

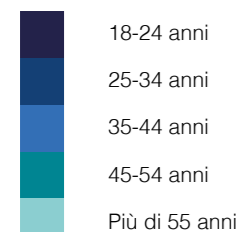
La fascia che riporta una minore sicurezza lavorativa è la generazione Z: la metà dei lavoratori di questa generazione (50%) lamenta la mancata sicurezza del lavoro, il doppio rispetto agli over 55 (24%). Sono però lavoratori resilienti e dotati di spirito d'adattamento: uno su cinque (20%) ha pensato di cambiare settore negli ultimi dodici mesi e un quarto (25%) ha ipotizzato di aprire un'azienda sua, come il 26% dei millennial più giovani (fascia 25-34 anni). Al contrario, appena un over 55 su sei (17%) ha preso in considerazione la pensione anticipata, peggiorando quelle che alcuni definiscono le "dimissioni grigie" cominciate durante la pandemia.



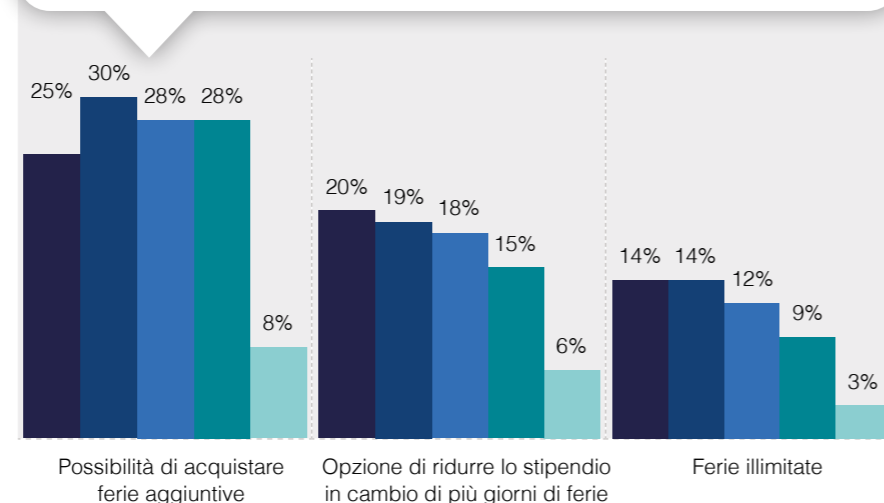
Ora che i lavoratori hanno cominciato ad adottare approcci innovativi per migliorare le loro possibilità, alcuni si aspettano che anche i datori di lavoro implementino soluzioni all'avanguardia per gestire il posto di lavoro in futuro. Quasi uno su quattro (23%) pensa che la normalizzazione dell'utilizzo dell'IA nei prossimi cinque anni ridurrà le attività manuali nel proprio settore.

Ci si aspetta anche un aumento delle possibilità di ferie. Più di un quarto dei dipendenti (27%) pensa che nei prossimi cinque anni l'opzione di acquistare ferie supplementari diventerà normale. Più di uno su sei (18%) ritiene che si diffonderà l'abitudine di ridurre lo stipendio in cambio di più ferie annuali, mentre uno su otto (12%) prevede che l'adozione di ferie illimitate diventerà una prassi comune. Le aspettative da questo punto di vista tendono a essere (ma non lo sono sempre) più alte tra i giovani, suggerendo la possibilità che si stia profilando un'altra rivoluzione delle regole del luogo di lavoro. I datori di lavoro in anticipo sui tempi e in grado di gestire con attenzione questi cambiamenti potrebbero trarne vantaggio in termini di produttività, benessere dei dipendenti e morale.

Legenda



Una rivoluzione dell'indennità ferie?



Conclusione

Dopo tre anni di sconvolgimenti causati dalla pandemia, le dinamiche lavorative stanno cominciando a consolidarsi. L'elenco dei desideri dei dipendenti rimane per lo più coerente, con stipendio, flessibilità, una cultura dell'ambiente di lavoro positiva e buone possibilità di carriera in testa alla classifica, insieme a un lavoro sicuro e soddisfacente. Tuttavia, l'interazione tra tutti questi vari fattori è in continuo mutamento. I datori di lavoro non dovrebbero sottovalutare la possibilità di concedere ai dipendenti maggiore controllo e supporto per realizzare il loro potenziale, aumentandone la motivazione e la dedizione al lavoro.

I datori di lavoro e i lavoratori hanno tutto da guadagnare dall'adozione di un approccio aperto e creativo per soddisfare le necessità del personale. Gli elementi essenziali non perdono rilevanza: i lavoratori sottolineano di nuovo l'importanza dell'avanzamento di carriera e della soddisfazione professionale, oltre che dello stipendio e della sicurezza lavorativa. Unitamente a queste priorità fondamentali, i manager senior e i reparti HR lungimiranti dovrebbero trovare modi per tutelare la salute economica dei lavoratori e al contempo rinforzarne l'orgoglio professionale, prendendosi cura del loro benessere psicologico e mettendoli nelle condizioni di avere un buon equilibrio tra lavoro e vita privata.

Coinvolgere i dipendenti e investire nella forza lavoro in modo voluto e sfaccettato è fondamentale per aumentare la produttività e la redditività. Certo, non è un compito facile, ma i datori di lavoro che capiscono la mentalità attuale dei dipendenti e il modo in cui continua a evolversi possono gestire meglio la complessità del posto di lavoro sia ora che in futuro, per attirare i talenti migliori e promuovere il successo aziendale.

People at Work 2023: A Workforce View in Europa

Introduzione

Il confronto di vari punti di vista ed esperienze tra i lavoratori europei di Francia, Germania, Italia, Paesi Bassi, Polonia, Spagna, Svizzera e Regno Unito è utile per i datori di lavoro di un'area geografica in cui la concorrenza per i talenti è alta ed è relativamente facile scegliere di lavorare in un altro Paese. Sebbene i diritti dei lavoratori siano generalmente consolidati in Europa, i dati indicano che, per certi aspetti, potrebbe esserci qualcosa da imparare da altre economie globali innovative.

Paghe e retribuzione: qual è la giusta misura?

L'Europa ha faticato a tenere il passo con altre aree geografiche per gli aumenti di stipendi concessi l'anno scorso, e la tendenza sembra destinata a continuare nel 2023. I lavoratori che hanno ricevuto gli aumenti più elevati nel 2022 sono stati quelli polacchi e svizzeri, surclassando quelli spagnoli che invece chiudono la graduatoria. Per quanto riguarda i prossimi 12 mesi, sembra emergere un andamento simile, con i dipendenti polacchi che si aspettano un aumento a due cifre (10%). Le speranze di un aumento di stipendio sono alte anche in Svizzera (7%), Italia (6,3%) e Germania, (6,1%), rispetto a Francia (5,6%), Regno Unito (5,6%), Spagna (5,4%) e Paesi Bassi (5,3%).

Nel caso in cui non sia possibile ricevere un aumento, la seconda opzione più auspicata dai lavoratori della maggior parte dei Paesi europei è un incentivo una tantum. Tuttavia, gli italiani e i britannici vorrebbero un pagamento una tantum per contrastare il caro-vita, gli spagnoli preferirebbero una riduzione della settimana lavorativa e gli svizzeri opterebbero per un aumento delle ferie pagate. I lavoratori britannici e spagnoli, invece, non scendono a compromessi e desiderano solo un aumento di stipendio.

Se non ricevi un aumento di stipendio, cosa spereresti di ottenere?

	Francia	Germania	Italia	Paesi Bassi	Polonia	Spagna	Svizzera	Regno Unito
Incentivo una tantum (ad es. ferie/incentivo per merito)	43%	40%	35%	45%	49%	24%	30%	36%
Giorni aggiuntivi di ferie annuali pagate	32%	36%	28%	42%	31%	33%	32%	34%
Buoni acquisto/per la spesa	36%	31%	38%	22%	37%	20%	26%	32%
Settimane lavorative più brevi	25%	32%	25%	26%	31%	34%	31%	29%
Pagamento una tantum per contrastare il caro-vita	25%	34%	38%	33%	29%	22%	27%	36%
Buoni viaggio	37%	13%	18%	12%	19%	12%	22%	15%
Aumento della frequenza di retribuzione	11%	16%	12%	15%	14%	13%	21%	16%
Assistenza all'istruzione	7%	15%	8%	17%	12%	9%	22%	9%
Abbonamento in palestra	10%	12%	10%	16%	16%	9%	24%	14%
Buoni/sussidi per servizi di assistenza all'infanzia	15%	15%	8%	10%	16%	9%	19%	11%
Anno sabbatico	7%	7%	9%	9%	8%	11%	19%	9%
Vorrei solamente un aumento di stipendio	9%	8%	8%	11%	9%	16%	4%	15%

Dato che lo stipendio è una priorità assoluta per così tanti lavoratori (il 62% di quest'area geografica dice che è il fattore più importante di un lavoro), è preoccupante che sei dipendenti su dieci di Germania e Svizzera (60% in entrambe) segnalino di ricevere sempre, spesso o talvolta uno stipendio inferiore a quello previsto. Si tratta di una percentuale doppia rispetto ai Paesi Bassi (30%) o alla Polonia (31%). La domanda sorge spontanea: perché?

L'importanza e l'impatto della flessibilità

Nel complesso, doversi recare sul posto di lavoro ogni giorno rimane la normalità per appena più di quattro europei su dieci (41%), ma una percentuale quasi analoga (37%) gode di una certa flessibilità circa il luogo di lavoro e uno su cinque (20%) ha completa libertà di scelta. Gli svizzeri hanno la maggiore flessibilità da questo punto di vista: meno di uno su cinque (18%) segnala di doversi recare sempre in loco, rispetto al 47% in Polonia. Forse per via di questo, quasi sei dipendenti svizzeri su dieci (58%) pensano di potersi trasferire all'estero rimanendo alle dipendenze del loro attuale datore di lavoro, mentre nella maggior parte degli altri Paesi europei coinvolti questa percentuale si assesta a un terzo.

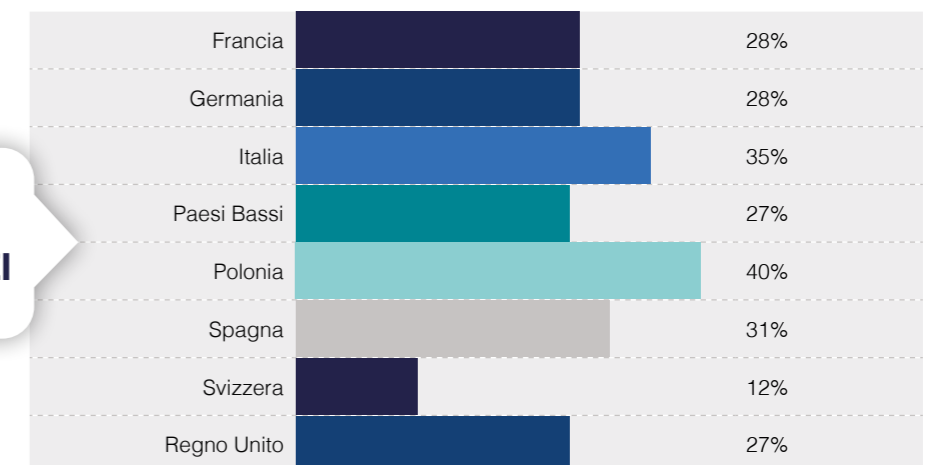
Un dato interessante (dovuto forse a quanto illustrato sopra) è che i lavoratori svizzeri sono i più attratti dalla gig economy: il 22% ha preso in considerazione di passare al gig work negli ultimi 12 mesi. In Germania, invece, la percentuale è pari al 10% (la seconda più alta di chi ha preso in considerazione questa possibilità), mentre in Polonia e in Francia è del 7% (la più bassa).

Una cultura solidale dell'ambiente di lavoro

In generale, meno della metà dei lavoratori europei si sente sostenuta dai suoi manager nel campo della salute mentale al lavoro, con la Svizzera in testa alla classifica (62%) e l'Italia per ultima (43%). Nonostante questo, i lavoratori svizzeri sono particolarmente inclini a dichiarare che il lavoro risente a causa della loro salute mentale o dello stress. I dipendenti tedeschi sono quelli che segnalano i livelli di stress più alti, di cui soffrono in media 14 volte al mese, quasi il doppio rispetto alle loro controparti olandesi, dove la media è pari a sette volte al mese.

L'Italia, la Germania e la Polonia sono indietro sul fronte della diversity e dell'inclusione, con solo circa tre lavoratori su dieci che riportano un miglioramento da parte del loro datore di lavoro negli ultimi tre anni. Due su cinque (40%) affermano che la loro azienda non partecipa ad alcuna iniziativa di DEI, rispetto ad appena uno su otto in Svizzera.

Non partecipiamo ad alcuna iniziativa di DEI



Pensieri sul futuro

Emergono nette differenze nazionali per quanto riguarda le aspettative dei lavoratori di una promozione nei prossimi 12 mesi: solo il 12% di quelli polacchi e il 16% di quelli francesi prevede di riceverne una. Questa percentuale sale al 19% in Italia e nel Regno Unito, al 20% in Germania, al 21% nei Paesi Bassi, al 24% in Spagna e al 37% in Svizzera. È curioso constatare che i dipendenti svizzeri sono anche i meno sicuri del proprio lavoro. Quasi la metà (48%) dichiara di non sentirsi sicura del suo lavoro, come il 38% dei francesi, contro appena il 25% dei lavoratori olandesi e il 28% di quelli tedeschi.

Per quanto riguarda i tipi di competenze che probabilmente diventeranno importanti per le loro posizioni nei prossimi cinque anni, quelle interpersonali e manageriali sono le due più indicate dagli europei. Per i polacchi, invece, le più importanti sono le competenze linguistiche (39%), mentre gli spagnoli puntano sull'empatia (33%). Anche gli italiani hanno citato spesso l'empatia (al 25%, preceduta solamente dalle competenze interpersonali). I lavoratori francesi e italiani attribuiscono alle competenze di programmazione informatica la minore importanza di tutti i Paesi europei coinvolti, tanto che appena uno su undici (9%) dipendenti di entrambe le nazioni ritiene che saranno importanti per la sua posizione. Nel complesso, le meno importanti sono ritenute le competenze interculturali o di relazioni internazionali, soprattutto dai lavoratori britannici, di cui solo il 9% le ritiene importanti per il suo lavoro.

Riepilogo

L'Europa gode di uno status invidiabile in qualità di continente attrattivo nel quale vivere, anche se sotto alcuni aspetti chiave, come gli aumenti di stipendio e i principi di DEI, i datori di lavoro sono meno generosi o progressisti che in altre aree geografiche globali. Le aziende europee potrebbero dover riflettere a fondo su come affrontare questo problema mentre competono per accaparrarsi i migliori talenti internazionali e garantire la soddisfazione e la motivazione della forza 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, Time, Benefit e Payroll. Sono tutte soluzioni basate sui dati e progettate per le persone. Per maggiori informazioni, consultare il sito it.adp.com

ADP, il logo ADP e ADP Research Institute sono marchi registrati di ADP, Inc. Tutti gli altri marchi sono di proprietà dei rispettivi proprietari.
Copyright © 2023 ADP, Inc.