

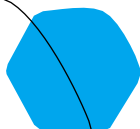
TALENT TRENDS 2024 · ITALIA

IL DIVARIO DI ASPETTATIVE

SPEAKERS

Francesca Caricchia, Senior Executive Director Pagegroup

Giorgia Arena, Senior Executive Manager Michael Page



Sui posti di lavoro si è creato un divario di aspettative: come possiamo colmarlo?

Come affrontare questo divario di aspettative? I 4 temi chiave del mercato del lavoro:

Retribuzione

Rallenta la crescita delle retribuzioni per via delle pressioni economiche.

I dipendenti si aspettano stipendi più alti per tenere il passo con l'aumento del costo della vita e sentirsi apprezzati per il loro contributo sul lavoro.

Flessibilità

La flessibilità è diventata un punto critico, con gli imprenditori alle prese con l'adozione di modalità di lavoro ibride e politiche che riescano a soddisfare sia le esigenze aziendali sia le preferenze dei dipendenti.

Cultura Aziendale

Con cinque diverse generazioni che ora condividono gli ambienti di lavoro, è più complicato che mai **mantenere una cultura aziendale dinamica e inclusiva** in cui ciascuna persona può essere sé stessa in modo autentico.

Intelligenza Artificiale

L'intelligenza artificiale generativa (IA) non appartiene più al futuro ma sta influenzando la vita lavorativa delle persone e le decisioni di carriera.

Si aggiunge un'ulteriore complessità al mercato del lavoro.

Mind the gap: il problema del divario di aspettative

Le principali aspettative emerse dalla
nostra indagine Talent Trends

1. Autonomia e flessibilità

Luoghi di lavoro flessibili, a misura
d'uomo, che preservano l'equilibrio tra
vita privata e lavoro

2. Coltivare un'inclusione autentica

I dipendenti desiderano ambienti di lavoro
in cui ciascuno può affermarsi per come è

3. L'IA è arrivata e i lavoratori sono pronti

Le persone in cerca di lavoro sono
interessate alle aziende che utilizzano
l'intelligenza artificiale per la crescita, la
produttività e l'apprendimento



1.859

partecipanti
all'indagine in Italia

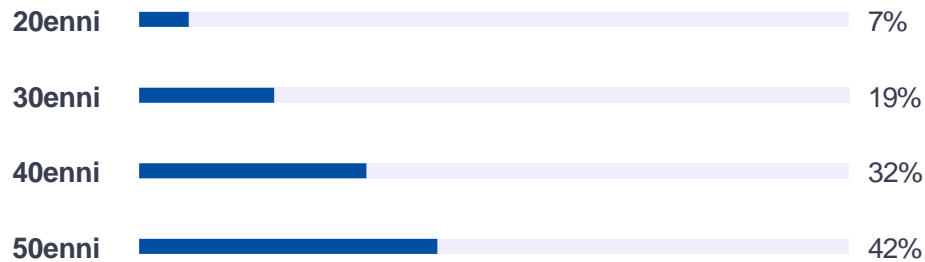
14

settori
industriali

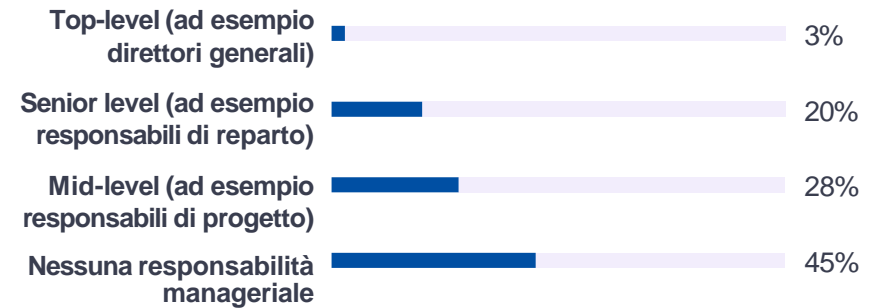
Talent Trends
è l'indagine sul
mercato del lavoro
più rigorosa e
completa del suo
genere al mondo

Chi ha partecipato all'indagine?

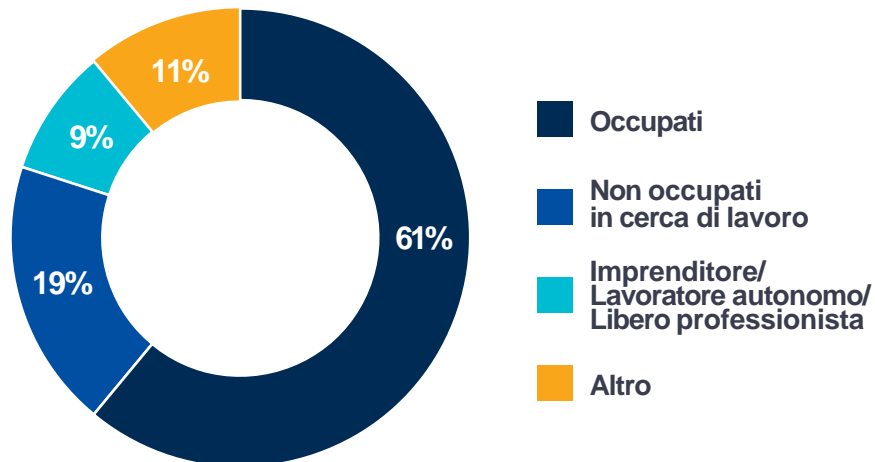
ETÀ



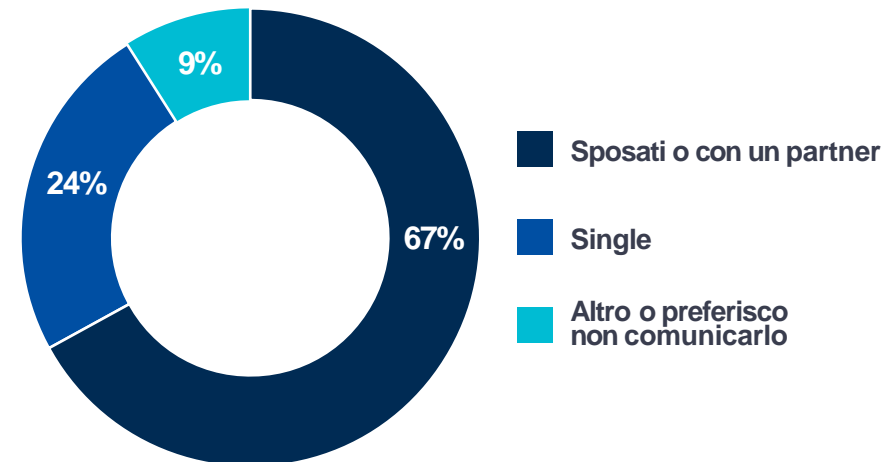
RESPONSABILITÀ MANAGERIALI



SITUAZIONE LAVORATIVA



SITUAZIONE FAMILIARE



Lo stipendio la fa (ancora) da padrone

- I dipendenti chiedono stipendi migliori. **Il divario di aspettative** è caratteristica distintiva dell'attuale mercato del lavoro.
- **Il 47% non è soddisfatta della retribuzione attuale** e desidera uno stipendio più alto.
- **La retribuzione è la chiave di volta per attrarre e trattenere talenti.** La metà delle aziende sa che offrire un compenso superiore è essenziale.



53%

dei lavoratori dà priorità allo stipendio quando accetta o si candida per un ruolo



53%

delle aziende ritiene che un compenso competitivo sia importante per la retention



47%

dei dipendenti non è soddisfatto della propria retribuzione ed è alla ricerca di un nuovo lavoro



41%

delle aziende ritiene che fondamentale offrire una retribuzione superiore all'attuale per attrarre talenti.

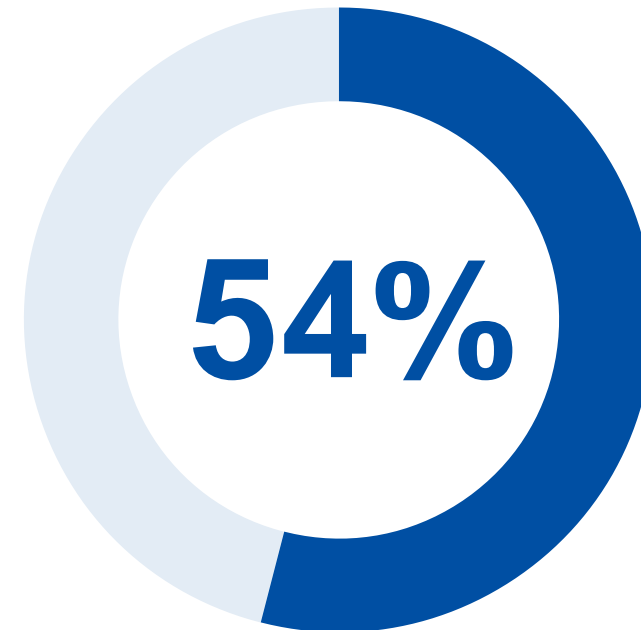


37%

dei lavoratori italiani ha cercato di negoziare un aumento di stipendio negli ultimi 12 mesi

Retention: il work-life balance è la chiave

- Le priorità cambiano una volta ottenuto il posto di lavoro. **L'equilibrio tra vita privata e lavoro è al centro** della soddisfazione lavorativa, con i concetti di flessibilità e benessere in primo piano.
- **L'importanza del work-life balance è rimasta costante.** Per gli italiani è importante trovare **un giusto bilanciamento** tra il loro lavoro e la vita privata.



dei partecipanti all'indagine considera **l'equilibrio tra vita personale e lavorativa l'aspetto più importante della cultura aziendale** che influenza la loro soddisfazione

Flessibilità: un fattore cruciale

- La **flessibilità** sta diventando un **fattore decisivo nelle scelte lavorative**. I dipendenti italiani vogliono **adattare il lavoro alla vita** - e non viceversa.
- La voglia di flessibilità riflette il desiderio di una **cultura del lavoro** che bilanci i **successi professionali e la realizzazione personale**.

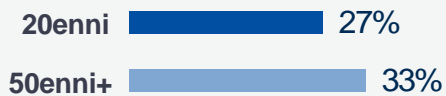
Questa aspirazione è più forte in Italia che nel resto d'Europa.



Una forza lavoro multigenerazionale

- **I professionisti over 50** hanno il livello di soddisfazione lavorativa maggiore, ricercano autonomia più che carriera.
- **Chi si trova intorno ai 30 e 40 anni**, guarda con interesse alle **nuove opportunità** perché spesso non ha ancora raggiunto i suoi obiettivi di carriera, ma sempre bilanciando lavoro ed esigenze della famiglia.

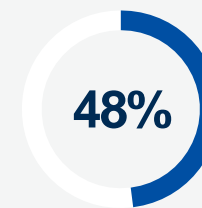
I professionisti che riferiscono i livelli più alti di soddisfazione:



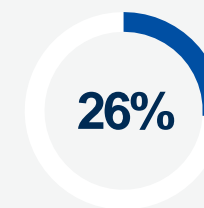
Professionisti più aperti a nuove opportunità:



Professionisti trentenni...

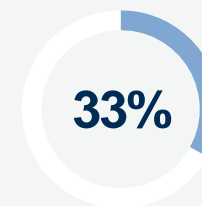


sono insoddisfatti della loro retribuzione

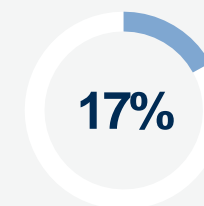


non hanno mai ricevuto un aumento di stipendio

Professionisti over 50...



sono disposti a rifiutare una promozione a favore del proprio benessere personale



prenderebbe in considerazione l'idea di lavorare come autonomo



CONSIGLI E SUGGERIMENTI

Flessibilità

La flessibilità non è più soltanto allettante: per molti italiani è il fattore decisivo per decidere dove lavorare.

Non esiste una soluzione unica che va bene per tutti: generazioni differenti hanno priorità differenti: servono politiche HR tailor-made

Colma il divario di aspettative: assicurati che ciò che offri nel lavoro ibrido e a distanza corrisponda davvero alle aspettative del tuo team.

Metti il benessere in primo piano: integra il benessere nella tua cultura aziendale.

Aperti al dialogo: conversazioni sull'equilibrio tra lavoro e vita privata e su altre questioni possono chiarire i malintesi e far sentire tutti apprezzati.

Stipendi



Flessibilità



DE&I



IA

