

# IL FUTURO DEL LAVORO AI TEMPI DEL COVID-19

Trasformazioni, criticità, futuro

**IL LOCKDOWN**

## SOSPENSIONE DELL'ATTIVITA' LAVORATIVA

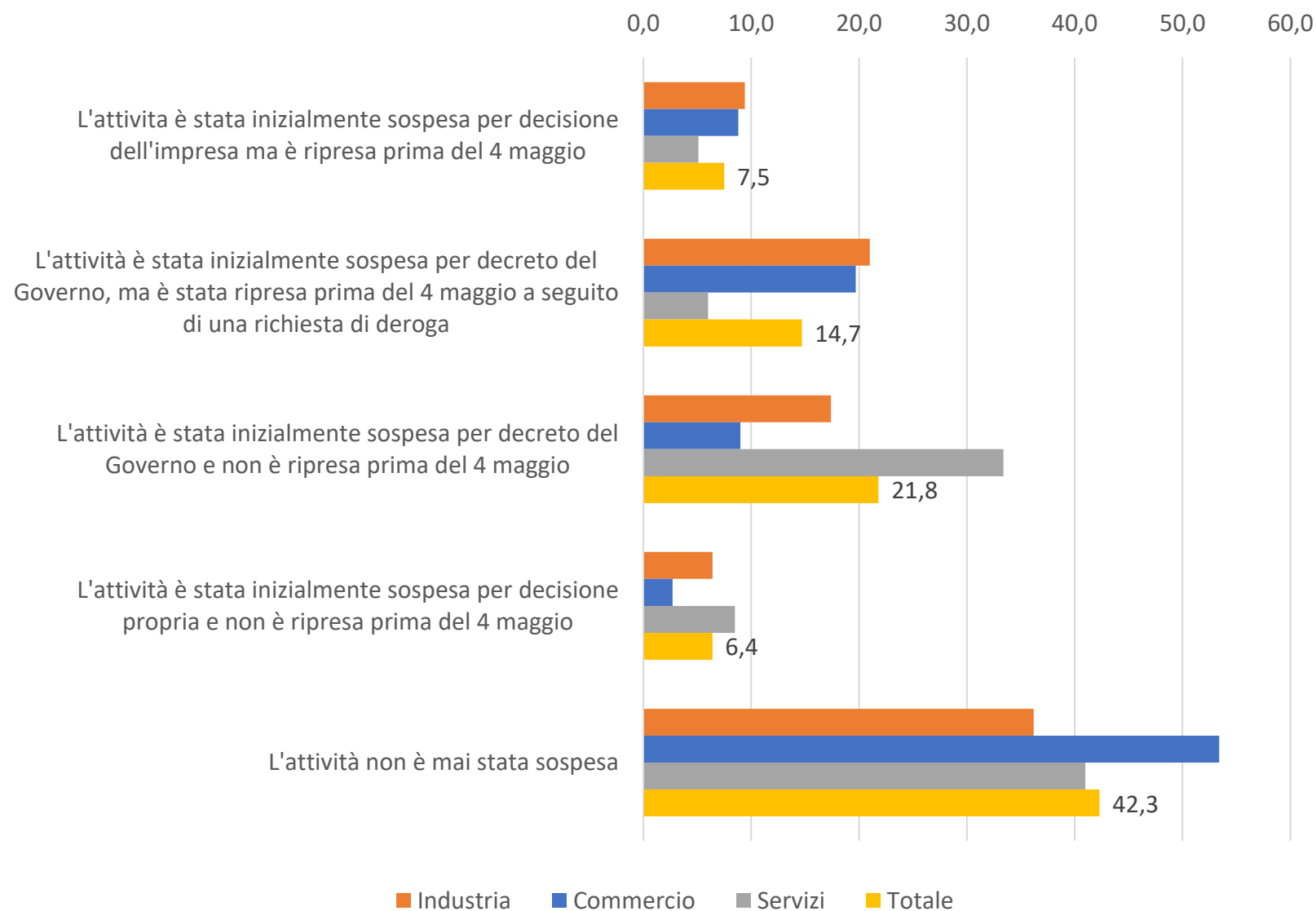
La sua impresa è stata sospesa durante il lockdown (cioè dal 4 marzo al 3 maggio)?

### I DATI

- Il 42,3% non ha mai chiuso la propria attività.
- Il 22,2%, dopo l'iniziale chiusura, ha ripreso l'attività prima del 4 maggio.
- Il 28,2%, invece, ha tenuto chiusa l'attività per tutto il periodo.

### I SETTORI

- Nel commercio un'impresa su due non ha mai sospeso l'attività e il 28,5% ha subito solo una momentanea interruzione.
- L'industria ha registrato il 36,2% di aziende che non hanno mai chiuso l'attività e una quota importante di chi, dopo l'iniziale blocco, ha potuto riaprire (30,4%).
- Nei servizi è rilevante la quota di chi ha subito una sospensione permanente durante tutto il lockdown (42,9%), sebbene quattro imprese su dieci non abbiano mai chiuso.



## MISURE ADOTTATE DURANTE IL LOCKDOWN

Durante il periodo di lockdown (4 marzo-3 maggio) la sua azienda quali di queste misure ha adottato, indipendentemente dalla sospensione delle attività?

### I DATI

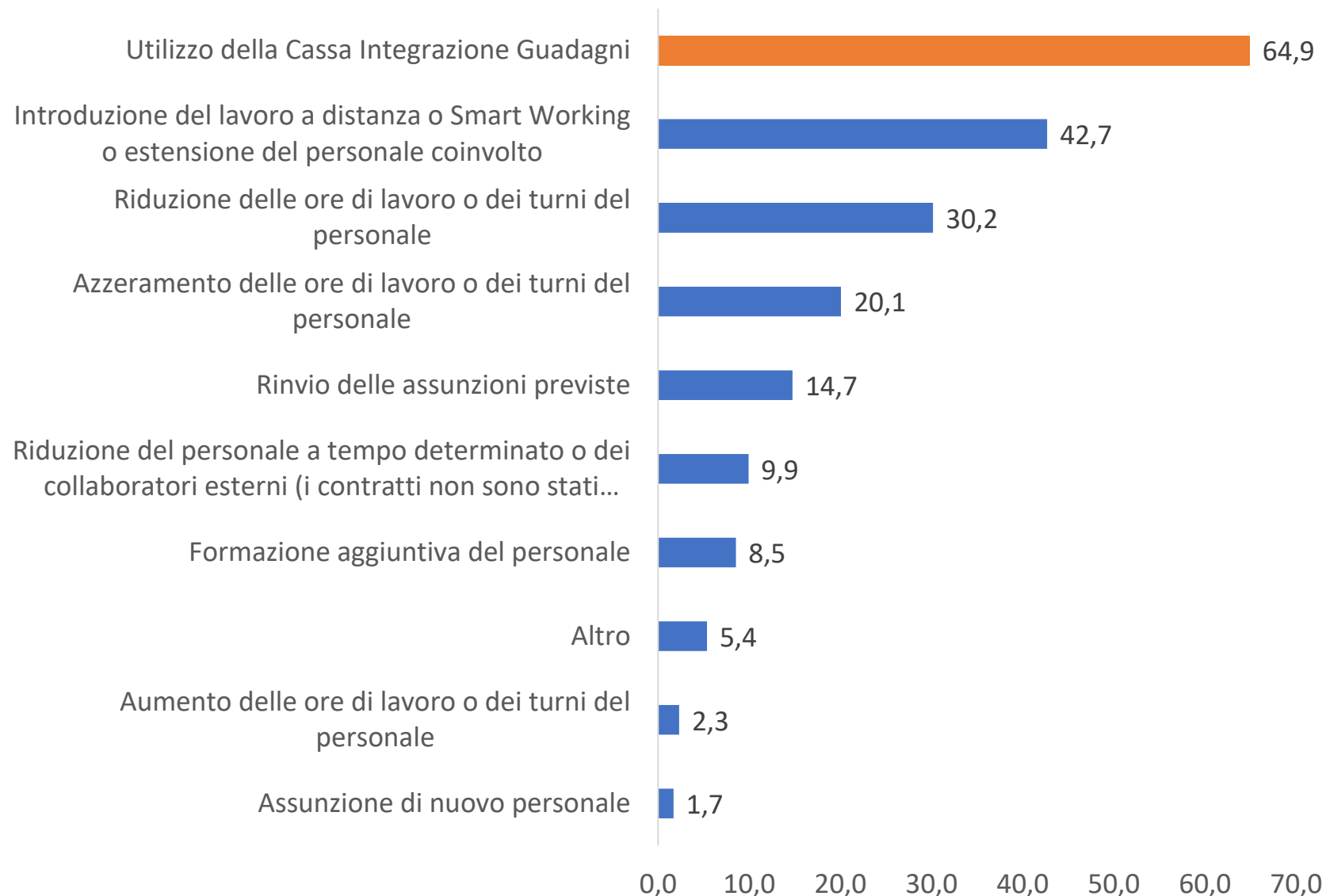
Le principali misure adottate sono state:

- la CIG (64,9%) e
- lo smartworking (42,7%),
- seguite dalla riduzione delle ore di lavoro del personale (30,2%).

### APPROFONDIMENTO

In base alle diverse esperienze di sospensione dell'attività le due misure prevalentemente adottate sono state differenti:

- sospensione totale: oltre il 70% ha utilizzato la CIG, il 37% ha ridotto ore lavorate o turni;
- sospensione e riapertura prima del 4 maggio: 94% CIG, 51,5% smartworking
- nessuna sospensione: 53,5% smartworking, 43,1% CIG



# LE SCELTE AZIENDALI

## IL RITORNO AL LAVORO

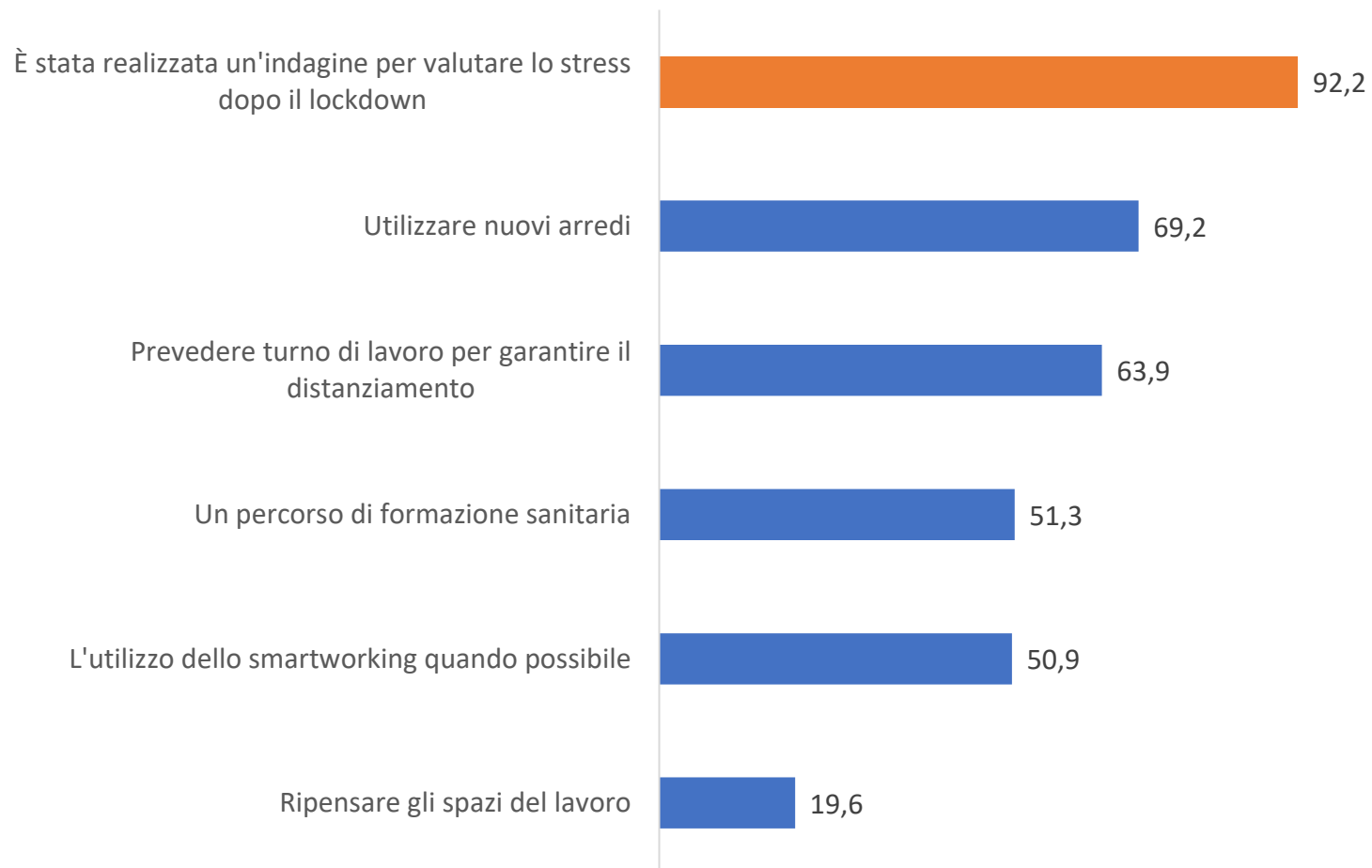
**Nella sua azienda, quali strumenti sono stati adottati per garantire la ripresa del lavoro in sicurezza?**

Le imprese hanno utilizzato diverse misure per garantire un rientro in sicurezza dei propri lavoratori.

Non solo misure per il distanziamento, e quindi la salute fisica, ma anche per valutare il benessere psichico e favorire un'adeguata consapevolezza sanitaria in merito ai rischi e alle azioni e cautele da adottare.

Il 92,2% delle imprese dichiara di aver realizzato un'indagine per valutare il livello di stress dei propri dipendenti.

Nuovi arredi, nuovi layout lavorativi (nel 19,6% dei casi), rimodulazione dei turni e smartworking hanno certamente ridotto i rischi e favorito il distanziamento



## LE STRATEGIE SUL CAPITALE UMANO

**Nello specifico, nella sua azienda, nel corso del 2020 sono state o saranno riviste le strategie relative al capitale umano?**

Il 2020 ha avuto e avrà un impatto rilevante sulle risorse umane delle imprese del Nord Est, tanto che ben il 42,8% delle imprese ipotizza una revisione complessiva dell'organizzazione di lavoro.

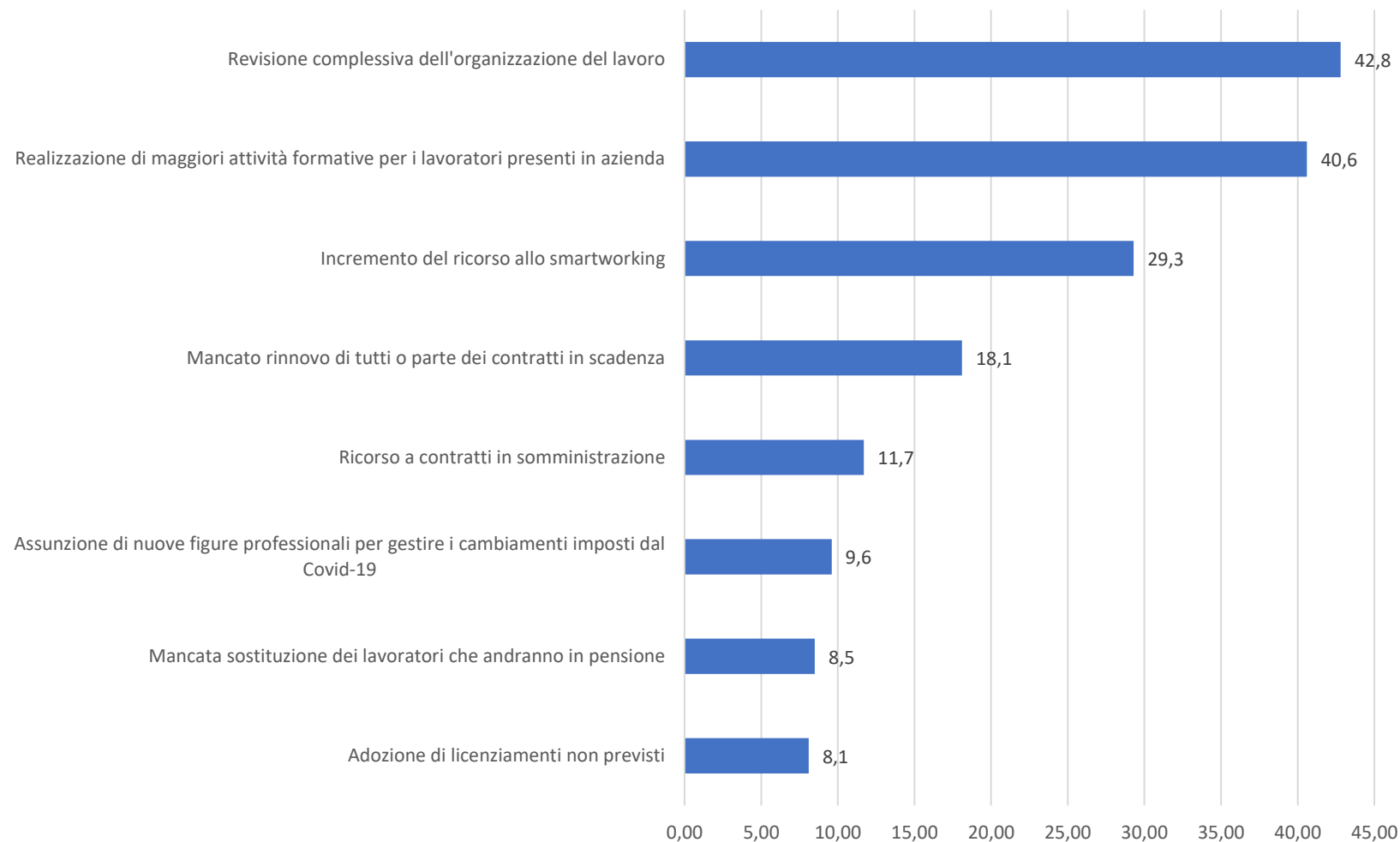
Innanzitutto, la necessità future di adottare scelte di licenziamento (8,1%), cui si affiancano decisioni volte a ridurre il personale complessivo o non sostituendo chi andrà in pensione (8,5%), o non rinnovando i contratti in scadenza (18,1%).

Per mantenere una certa flessibilità, l'11,7% dichiara che ipotizza di far ricorso ai contratti in somministrazione.

La pandemia richiede anche l'assunzione di figure in grado di gestire i cambiamenti (9,6%) e la necessità di avviare maggiori percorsi formativi per chi è in azienda (40,6%).

Infine, 3 imprese su 10 valutano di incrementare lo smartworking come modalità di lavoro

Nel corso del 2020 sono state o saranno riviste le strategie relative al capitale umano?



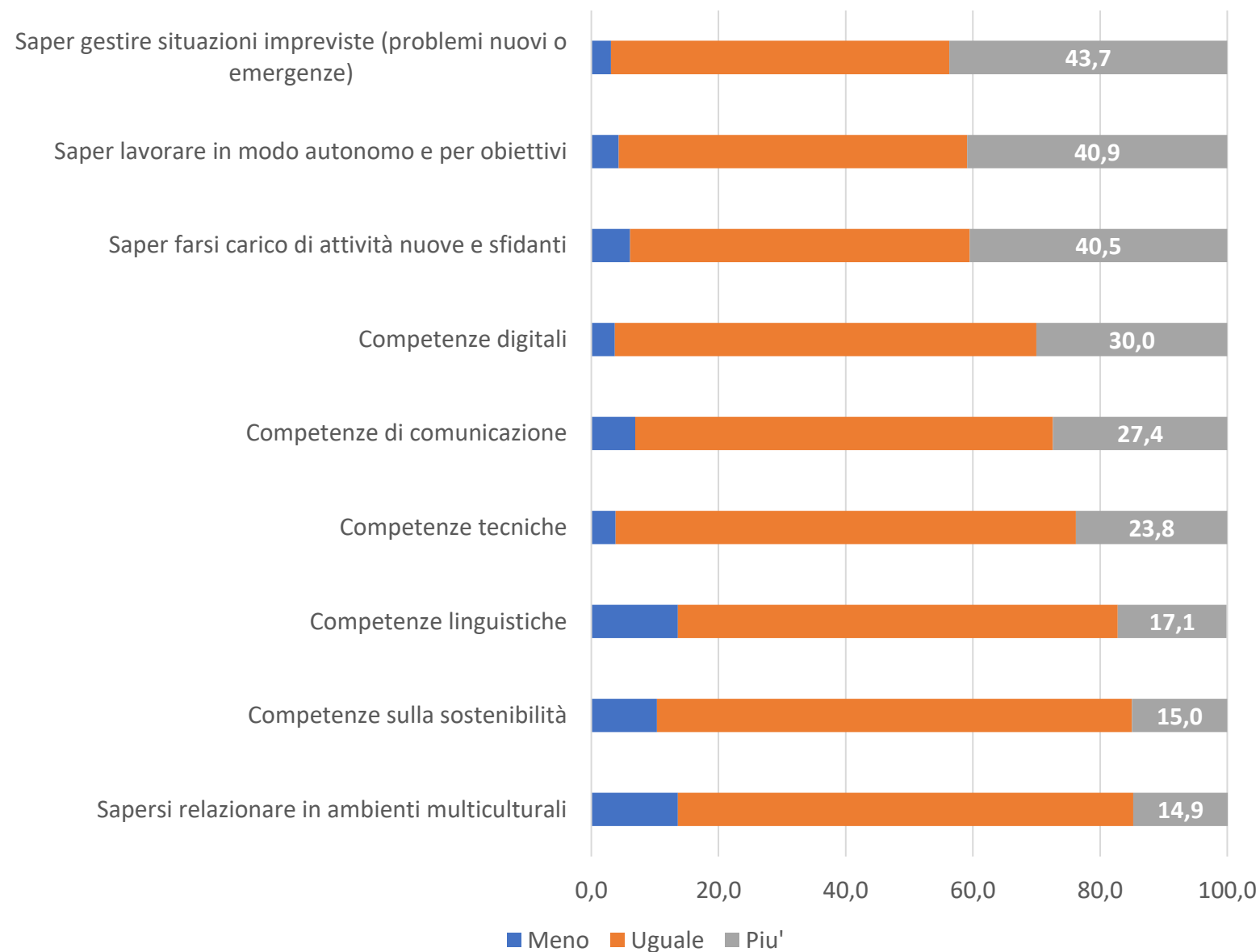
## LE COMPETENZE PER IL FUTURO

**Nella sua impresa nel corso dei prossimi 12 mesi le seguenti competenze/abilità saranno più, meno, ugualmente importanti rispetto ad adesso?**

Lavoratori RESILIENTI. Saper gestire situazioni impreviste (43,7%), farsi carico di attività nuove (40,9%), lavorare in modo autonomo e per obiettivi (40,5%) sono le competenze che nei prossimi 12 mesi acquisteranno importanza per le imprese del Nord Est.

E' evidente in queste risposte l'impatto dell'emergenza in atto che ha costretto le imprese e i loro lavoratori a confrontarsi con sfide nuove e impreviste e a dover modificare le modalità di lavoro, facendo leva sulla responsabilità dei singoli e sulla capacità di offrire fiducia da parti dei manager e degli imprenditori.

Per circa il 30% delle imprese, inoltre, crescerà l'importanza delle competenze digitali e in comunicazione.





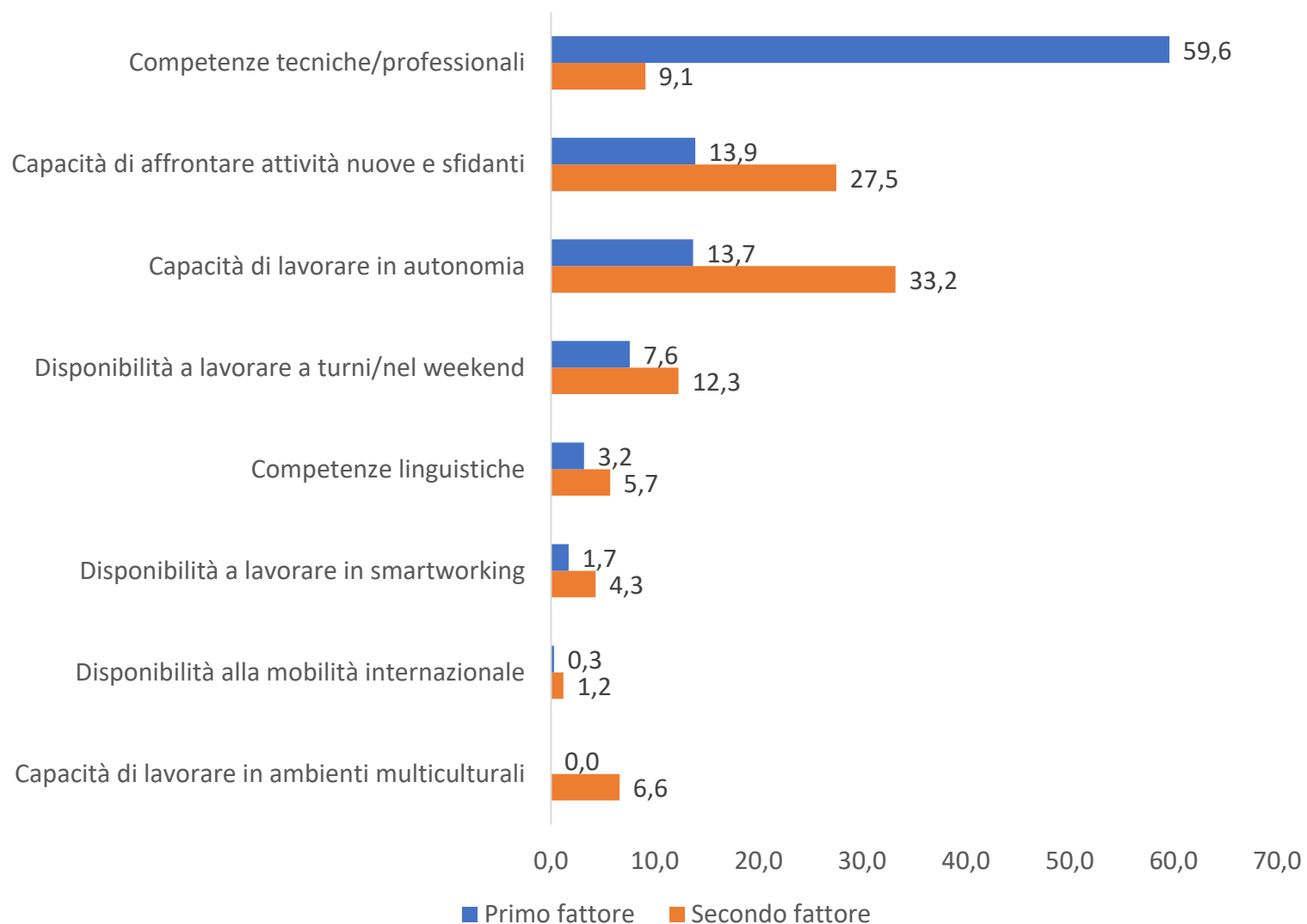
## I FATTORI VINCENTI NELLA SELEZIONE

**Nell'attività di selezione del personale, tra i seguenti quali saranno i due fattori determinanti nella scelta delle candidature?**

Nella scelta dei futuri collaboratori rimangono, ovviamente, centrali (e imprescindibili) come primo fattore di selezione le competenze tecniche e professionali.

A questo si affianca sempre più la consapevolezza che il contesto di riferimento è sempre più disruptive e richiede quindi che sia affrontato con competenze preparate a intraprendere nuove attività e affrontare nuove sfide.

Inoltre, emerge sempre più l'importanza del saper lavorare in autonomia qualora fosse necessario prevedere un modello organizzativo che comprenda lo smartworking e, in generale, un lavoro per obiettivi.



## LA FORMAZIONE AL TEMPO DEL COVID

Per quanto riguarda la formazione, nella sua impresa con l'emergenza Covid-19 sono state...

Anche in epoca Covid-19 l'attività formativa rimane importante per le imprese del Nordest, sebbene rimodulata nelle modalità, nei contenuti e nei destinatari.

### DATI

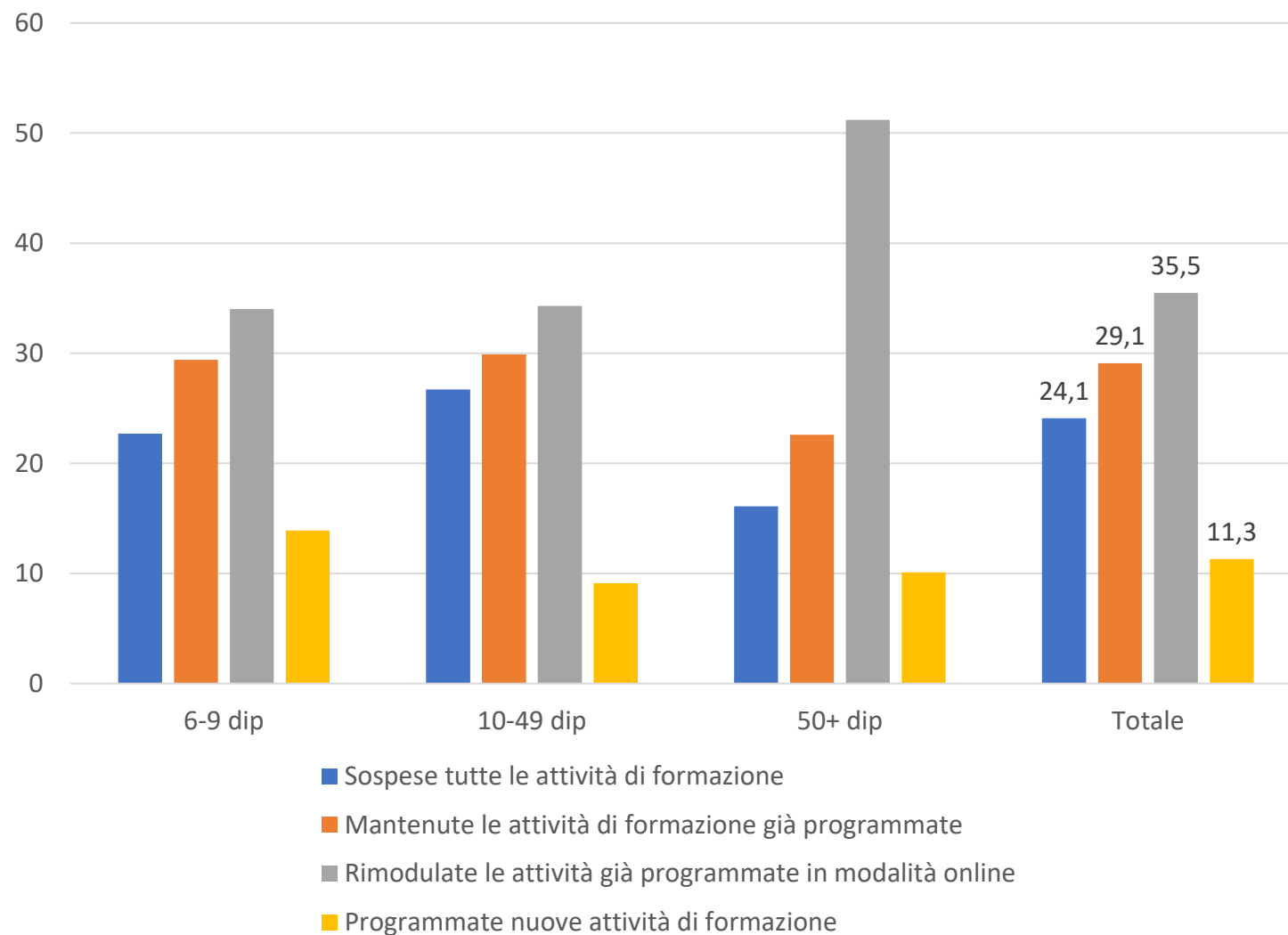
Solo un quarto delle imprese ha sospeso tutte le attività di formazione, mentre tre su dieci hanno mantenuto quelle già programmate. Il 35,5%, invece, ha rimodulato le attività per permetterne lo svolgimento on line. Infine, l'11,3% ha programmato nuove attività.

### APPROFONDIMENTI: DIMENSIONE

La sospensione delle attività si è concretizzata soprattutto tra le imprese tra i 10 e i 49 addetti (26,7%).

Le imprese più piccole, invece, hanno registrato una quota maggiore tra le aziende che hanno incrementato la formazione (13,9%)

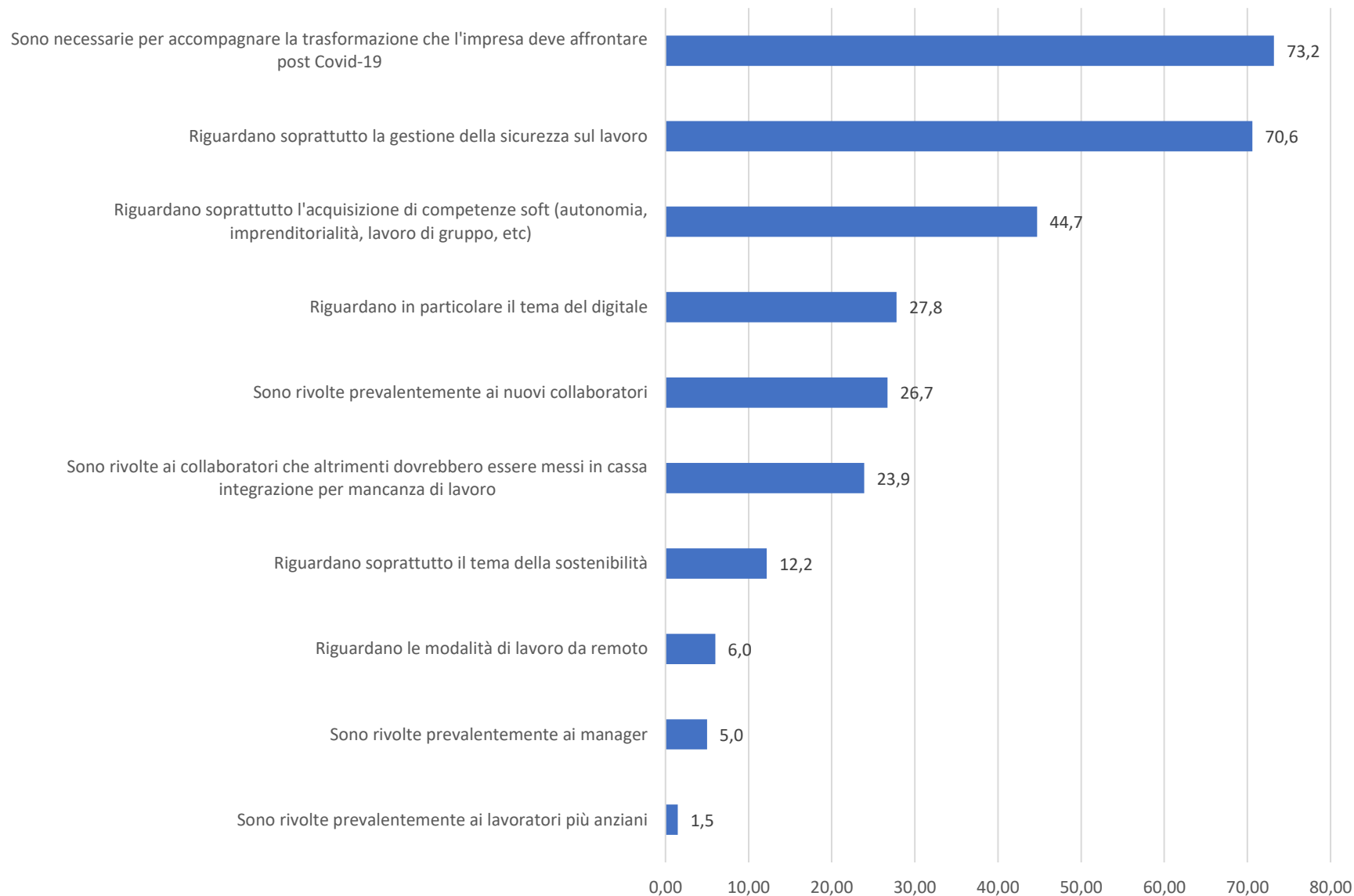
Le più grandi hanno, invece, spinto soprattutto verso l'e-learning.



## FORMAZIONE: CONTENUTI, COMPETENZE, DESTINATARI

### Se sono state programmate nuove attività formative queste...

Le nuove attività di formazione, riguardano i temi della sicurezza per il 70,6% delle aziende. Inoltre, il 73,2% dichiara che la nuova formazione sia dedicata a accompagnare le trasformazioni del Covid nel lungo periodo.



**SMARTWORKING**

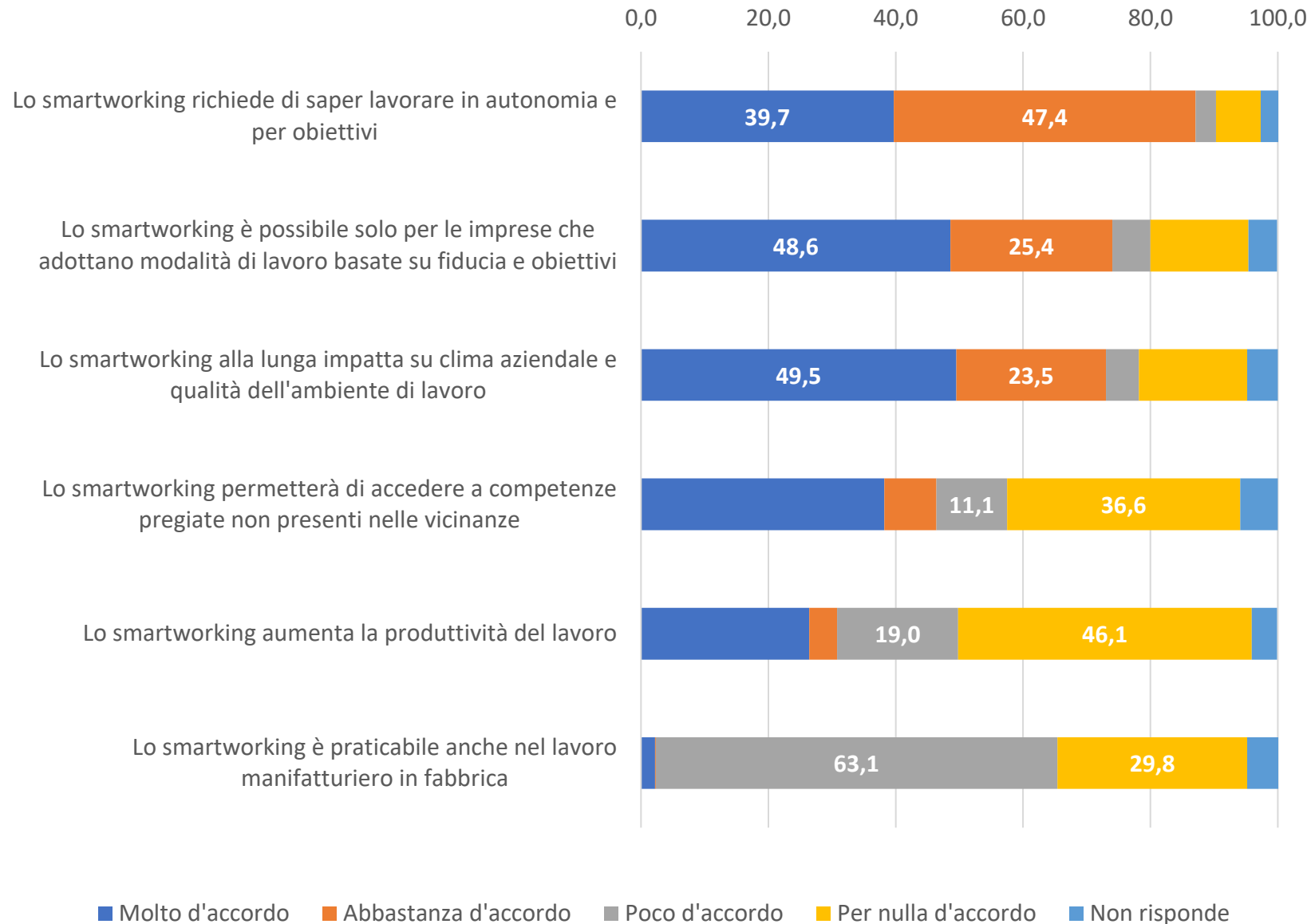
## SMARTWORKING: L'OPINIONE DELLE IMPRESE

Sia che la sua impresa abbia o meno utilizzato lo smartworking, quanto si dichiara d'accordo con le seguenti affermazioni?

Giudizio complessivamente cauto sul tema dello smartworking, con alcuni paletti precisi e un buon grado di consapevolezza, almeno per la situazione attuale, sugli ambiti di applicazione e sulle trasformazioni necessarie.

In sintesi:

- Perché lo sw funzioni è necessario da parte dei lavoratori di saper lavorare in autonomia (87,1%), ma allo stesso tempo necessita che la cultura manageriale sia tale per cui il rapporto con i collaboratori sia basato sulla fiducia e sulla definizione di obiettivi da raggiungere (74,2%).
- Lo sw porta con sé nel lungo periodo un rischio per il clima aziendale e l'ambiente di lavoro (73,0%), non genera necessariamente un aumento della produttività di lavoro (65,1%) o una maggiore attrattività per competenze pregiate (47,7%).
- Difficilmente lo sw può essere attivato per il lavoro manifatturiero in fabbrica (92,9%).



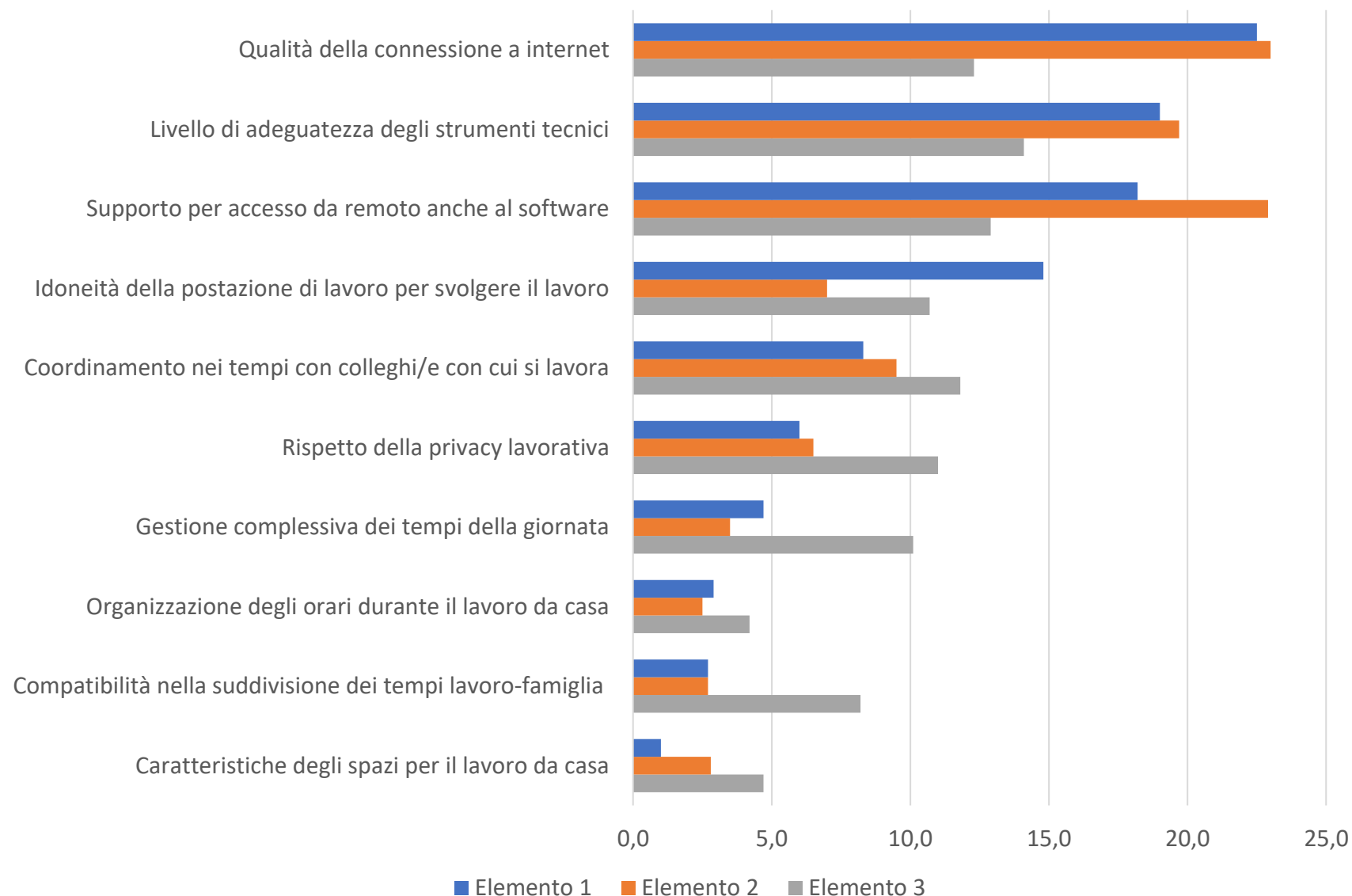
## LO SMARTWORKING E PRODUTTIVITA' DEL LAVORO

**Pensando alla sua azienda e ai suoi collaboratori, quali sono i tre elementi principali da tenere in considerazione per garantire che lo smartworking sia efficace e produttivo?**

La classifica dei fattori che facilitano l'efficacia e la produttività dello smartworking mettono chiaramente al primo posto le questioni legate alla **TECNOLOGIA**: qualità della connessione, adeguatezza degli strumenti tecnici e supporto per l'accesso da remoto.

Solo in seconda battuta emergono gli elementi legati a:

- organizzazione e gestione dei tempi di lavoro personali e del team;
- qualità della postazione lavorativa;
- corretta suddivisione del tempo di vita e di lavoro.



## SMARTWORKING E ATTRATTIVITA'

**Ritiene che la possibilità di lavorare in smartworking renderebbe la sua impresa più attrattiva per i giovani talenti?**

In generale le imprese del Nordest ritengono che lo smartworking non produrrà cambiamenti in termini di attrattività delle imprese per nuovi talenti (58,6%). Tra chi vede qualche cambiamento, prevalgono coloro che vedono un peggioramento (28,4% vs. 13,0%).

Particolarmente critico in questo senso il settore dei servizi, al pari di Emilia-Romagna e Trento.

Unico caso in cui prevale un giudizio che vede un possibile aumento di attrattività è quello delle aziende con più di 50 dipendenti: il 29,2% si attende una crescita, solo l'8,9% un peggioramento.

	Più attrattiva	Ugualmente attrattiva	Meno attrattiva
6-9 dipendenti	4,4	63,9	31,7
10-49 dipendenti	18,4	52,9	28,6
50+ dipendenti	29,2	61,9	8,9

Commercio	23,9	51,5	24,6
Industria	12,5	63,8	23,8
Servizi	6,8	58,1	35,0

Friuli-Venezia Giulia	12,0	60,3	27,7
Emilia-Romagna	13,4	54,9	31,7
Trento	14,6	55,3	30,1
Veneto	12,8	61,6	25,6

Totale	13,0	58,6	28,4
--------	------	------	------

**IL FUTURO**



## LA DOMANDA DI LAVORO DELLE IMPRESE NEL BREVE PERIODO

Rispetto alla domanda di lavoro da parte delle imprese nei prossimi sei mesi quanto si considera d'accordo con le seguenti affermazioni?

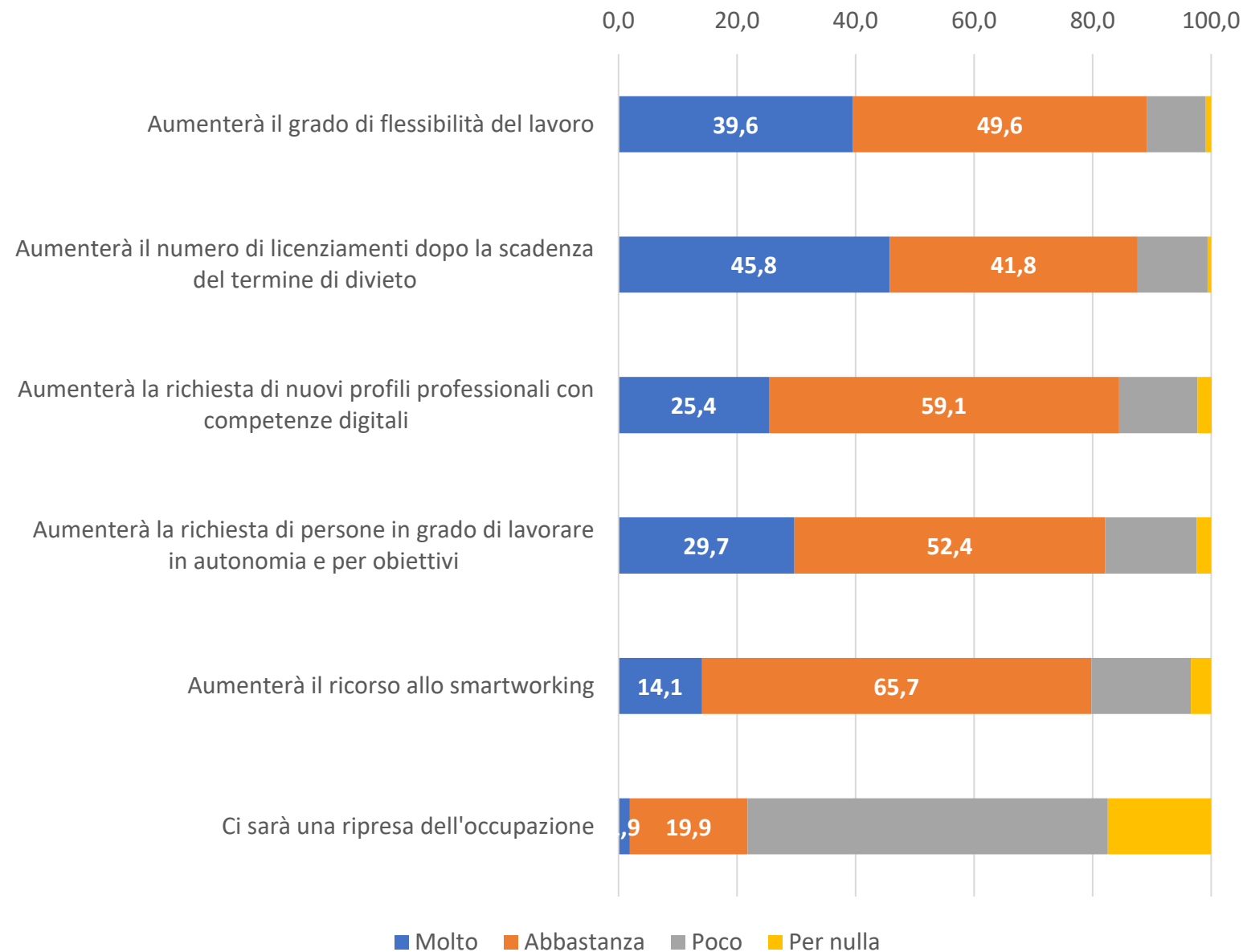
Previsioni molto fosche per il mercato del lavoro con la previsione da parte dell'87,6% di un aumento dei licenziamenti appena questi saranno possibili.

Contestualmente, vista l'incertezza del momento, le imprese si attendono un maggior grado di flessibilità (89,2%).

Da non trascurare, tuttavia, il 21,8% che ritiene che ci sarà una ripresa dell'occupazione nei prossimi 6 mesi.

Aumenterà, segnando un cambiamento radicale nelle organizzazioni:

- la richiesta di profili professionali con competenze digitali (84,5%);
- la richiesta di collaboratori in grado di lavorare in autonomia e per obiettivi (82,1%);
- Il ricorso allo sw (79,8%).



## LAVORO E SETTORI ECONOMICI

A suo giudizio quale sarà l'andamento dell'occupazione nei seguenti settori nei prossimi 6 mesi rispetto ad adesso?

Le indicazioni degli imprenditori permettono di stilare un elenco dei settori che subiranno pesanti perdite occupazionali e di quelli che, invece, registreranno una crescita.

### IN DIMINUZIONE

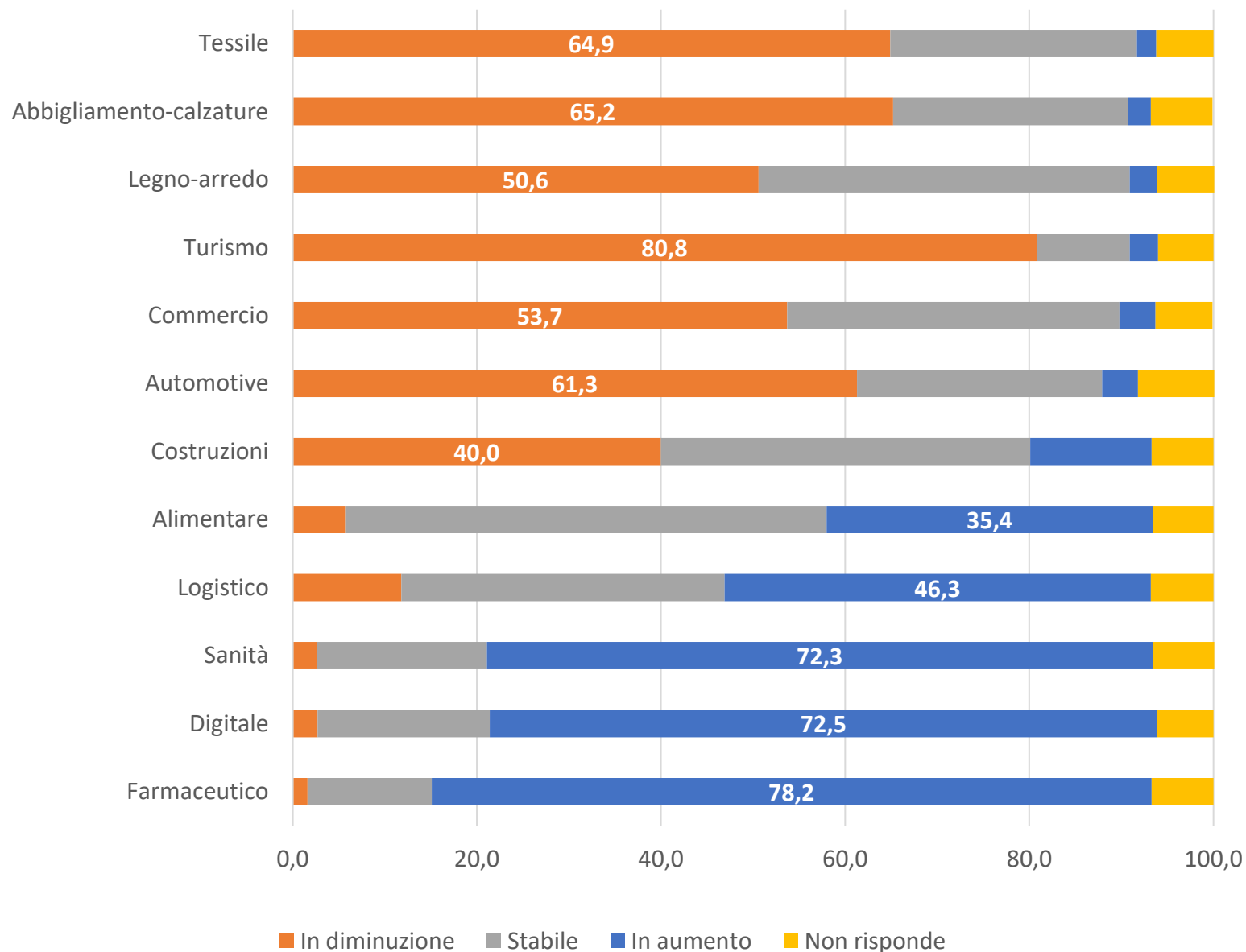
(quota di imprese che si attende la diminuzione)

- Turismo (80,8%)
- Abbigliamento-calzature (65,2%)
- Tessile (64,9%)
- Automotive (61,3%)
- Commercio (53,7%)
- Legno-arredo (50,6%)

### IN CRESCITA

(quota di imprese che attende una crescita)

- Farmaceutico (78,2%)
- Digitale (72,5%)
- Sanità (72,3%)
- Logistico (46,3%)



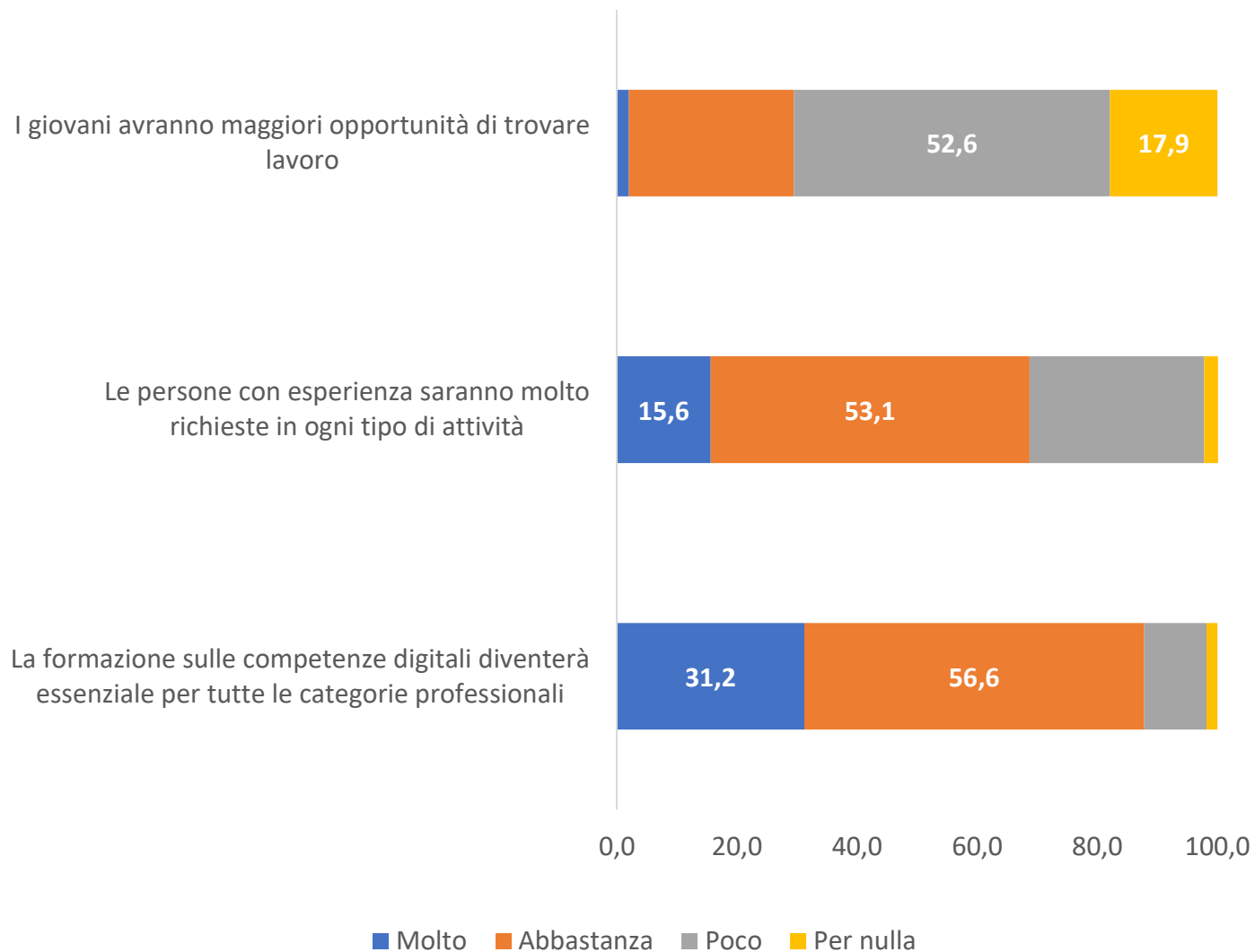
## LE OPPORTUNITA' DI LAVORO

**Rispetto alla offerta di lavoro da parte dei lavoratori sempre nei prossimi sei mesi, quanto si considera d'accordo con le seguenti affermazioni?**

Per quanto riguarda il breve periodo le imprese dichiarano la necessità di poter disporre di collaboratori con esperienza che saranno ampiamente richieste in ogni settore (68,7%).

Sul fronte opposto, i giovani (che hanno inevitabilmente poca esperienza) non vedranno aumentare le proprie opportunità di lavoro (70,5%).

Infine, si conferma in prospettiva la centralità crescente delle competenze digitali per ogni figura professionale (87,8%).



## LE POLITICHE AL SOSTEGNO DEL LAVORO

Una sua valutazione su come la politica debba sostenere il mercato del lavoro nei prossimi mesi. Quanto è d'accordo con le seguenti affermazioni?

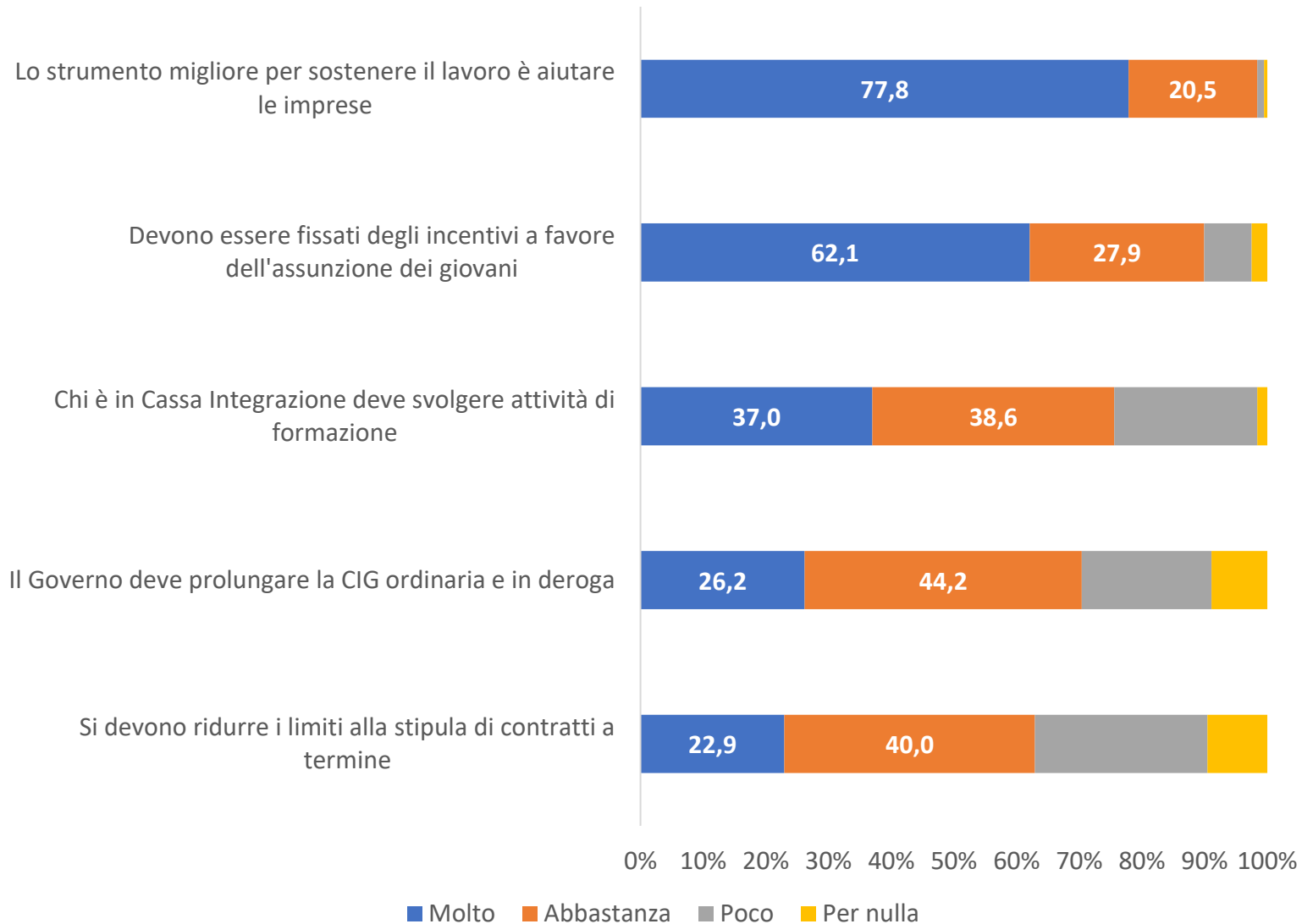
LA MIGLIOR DIFESA DEL LAVORO È IL SOSTEGNO ALLE IMPRESE (98,3%)

Tra le misure a sostegno delle imprese, gli intervistati comprendono anche:

- la salvaguardia dei lavoratori, con la richiesta di prorogare la CIG ordinaria e in deroga (70,4%) fintanto che rimane attivo il blocco dei licenziamenti,
- una maggiore flessibilità attraverso la riduzione dei limiti alla stipula dei contratti a termine (62,9%).

La CIG, tuttavia, deve essere una fase della vita lavorativa in cui si mettono le basi per nuove opportunità di lavoro o maggiore competitività dell'impresa attraverso un'attività di formazione/upskilling (75,6%).

Infine, gli imprenditori condividono la necessità di prevedere degli incentivi che favoriscano l'assunzione di giovani che come visto avranno minori occasioni di accesso al lavoro.



**L'INDAGINE**

## INDAGINE SULLE IMPRESE DEL NORDEST

L'indagine ha coinvolto 518 imprese del Nordest di tutte le dimensioni e di tutti i settori, esclusa l'agricoltura.

I dati raccolti sono stati ricondotti all'universo delle imprese nordestine come risulta dall'archivio Asia dell'Istat per le variabili territorio, dimensione e settore.

L'indagine è stata realizzata con metodo CAWI nel periodo 15 settembre-15 ottobre 2020.

La rilevazione è stata realizzata dalla società Questlab Srl

	Frequenza	Percentuale
Emilia-Romagna	117	22,6%
Friuli-Venezia Giulia	111	21,4%
Trento	99	19,1%
Veneto	191	36,9%
<b>TOTALE</b>	<b>518</b>	<b>100,0%</b>
6-9 dipendenti	135	26,1%
10-49 dipendenti	198	38,2%
50+ dipendenti	185	35,7%
<b>TOTALE</b>	<b>518</b>	<b>100,0%</b>
Industria	226	43,6%
Commercio	98	18,9%
Servizi	194	37,5%
<b>TOTALE</b>	<b>518</b>	<b>100,0%</b>

# IL FUTURO DEL LAVORO AI TEMPI DEL COVID-19

Trasformazioni, criticità, futuro