



The voice of the European workforce 2020

Tra smartworking, autonomia e flessibilità ecco come cambierà il mondo del lavoro europeo dopo la pandemia

- Prima del lockdown, solo per il 37% degli europei e per il 33% degli italiani era possibile lavorare in maniera smart, mentre per il 41% (sia in Europa che in Italia) il proprio lavoro non poteva essere svolto in alcun modo da remoto
- Per gli italiani i principali cambiamenti portati dalla pandemia nel proprio lavoro sono stati l'incremento di autonomia (43%) e una maggiore flessibilità della giornata lavorativa (45%)
- La fiducia data dai colleghi (35%) e dalla leadership (33%) è stato l'elemento chiave per superare le difficoltà del remote working durante il lockdown per gli italiani
- Due dipendenti su tre, sia in Europa che in Italia, si aspettano di lavorare da remoto più spesso del solito nella nuova normalità
- La paura di dover lavorare più ore per la stessa retribuzione è una delle preoccupazioni principali per il post-COVID-19 (32% in Europa vs 31% in Italia), seconda solo all'aumento della precarietà del lavoro (36% in Europa vs 32% in Italia)

Milano, 22 ottobre 2020 – Il mondo del lavoro aveva iniziato a mutare ben prima della pandemia da COVID-19. Già da tempo infatti alcuni trend di lungo periodo, quali l'uso di nuove tecnologie digitali, l'evoluzione demografica e le crescenti preoccupazioni di stampo sociale per le disuguaglianze e la sostenibilità del pianeta, spesso accompagnate dall'introduzione di nuove leggi e regolamenti, stavano già cambiando il modo di lavorare, i lavoratori e il luogo di lavoro stesso.

Gli eventi del 2020 hanno accelerato e amplificato questi mutamenti. Per dare rilevanza alla voce della forza lavoro e scoprire come i lavoratori abbiano reagito negli ultimi mesi, lo studio [The voice of the European workforce 2020](#) di Deloitte, articolato in quattro pubblicazioni mensili, ha raccolto le opinioni di oltre 10.000 lavoratori in sette paesi europei, presentando un quadro chiaro ed aggiornato del loro sentiment alla luce dei recenti cambiamenti nella vita lavorativa.

La pandemia ha dato maggiore autonomia ai lavoratori

Le misure straordinarie messe in atto in reazione all'insorgenza improvvisa e al rapido dispiegarsi della pandemia hanno sconvolto la vita di molti lavoratori. Quasi l'80% dei rispondenti alla survey riferisce di aver sperimentato almeno un tipo di cambiamento in misura moderata o ampia nella propria quotidianità.

Il primo elemento che emerge dalla ricerca è sicuramente che il COVID-19 ha dato maggiore autonomia ai lavoratori, oltre a rendere normale – se non obbligatoria come durante il lockdown – la pratica dello smartworking. Infatti, prima del lockdown, solo per il 37% degli europei e per il 33% degli italiani era possibile lavorare in maniera smart, mentre per il 41% (sia in Europa che in Italia) il proprio lavoro non poteva essere svolto in alcun modo da remoto. Applicate a tutti i dipendenti in

Europa, queste percentuali suggeriscono che più di 100 milioni di dipendenti sono passati al lavoro a distanza, con quasi 45 milioni che hanno fatto questo cambiamento per la prima volta.

Come naturale conseguenza dell'adozione di modalità di lavoro smart o da remoto, i lavoratori hanno percepito una maggiore autonomia personale durante la giornata lavorativa: ben il 57% dei rispondenti europei dichiara infatti che questo è l'aspetto che è stato più evidente per loro negli ultimi mesi.

Anche in Italia l'incremento di autonomia è stato sperimentato dal 43% dei rispondenti, unito ad una maggiore flessibilità della giornata lavorativa (45%), ad un cambiamento nelle priorità lavorative (32%) e ad una percezione dell'incremento delle proprie responsabilità (31%).

Tempo e fiducia, le basi per un adattamento efficace al cambiamento

In generale, considerato il periodo molto delicato in cui questi cambiamenti sono avvenuti, per gli italiani non è stato particolarmente difficile adattarsi alle novità. Nello specifico, l'85% dei nostri connazionali dichiara che ha trovato facile o molto facile adattarsi al lavoro da remoto (vs 82% di media europea), mentre l'incremento di autonomia non è stato un problema per l'89% (vs 86% di media europea). Prima della pandemia, nessuno avrebbe scommesso che cambiamenti così profondi e improvvisi nella vita lavorativa quotidiana delle persone avrebbero potuto essere effettuati con così tanto successo su larga scala e, soprattutto, che i lavoratori avrebbero trovato così facile adattarsi.

Gli elementi chiave che hanno giocato un ruolo decisivo nel facilitare questa transizione per gli italiani sono stati il tempo (39%) – col passare dei giorni è diventato sempre più facile adattarsi ad una nuova modalità lavorativa; la possibilità di poter contare su un solido network di colleghi e relazioni personali (39%); la fiducia data dai colleghi (35%) e dalla leadership (33%). La fiducia in particolare è infatti fondamentale per il sano funzionamento della società e delle relazioni, ma diventa ancora di più un key no failure factor in tempi di grande incertezza come quello attuale.

A livello europeo infatti la fiducia - della leadership (40%) e dei propri colleghi (38%) - risulta essere l'elemento che ha inciso maggiormente nella facilità di adattamento dei lavoratori.

“Mentre la prima fase della crisi si allontana, i leader aziendali devono guardare al futuro e impegnarsi a non ritornare alle vecchie routine. L'ambiente di lavoro è cambiato sostanzialmente negli ultimi mesi ed è improbabile che torni a quello che era prima del COVID-19. Riconoscendo la complessità ed eterogeneità dei propri dipendenti, i leader aziendali devono progettare le proprie politiche e interventi in modo mirato, sulla base della comprensione dei diversi attributi e bisogni dei propri lavoratori.” commenta Drew Keith – Human Capital Leader Deloitte

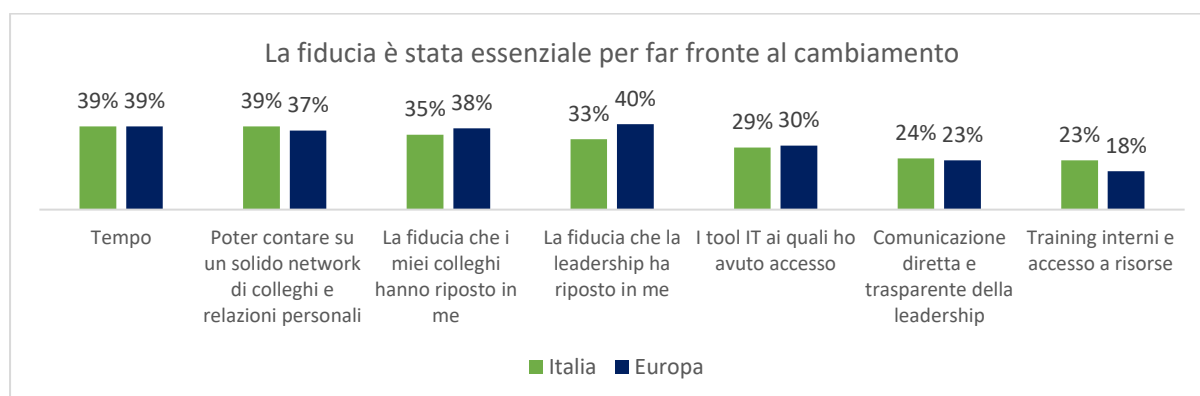


Figura 2: Cosa è stato maggiormente di aiuto per adattarsi ai cambiamenti che il COVID-19 ha apportato alla sua vita lavorativa? (Seleziona le tre opzioni principali)

Cosa resterà di questa pandemia

La situazione attuale è chiaramente eccezionale. Le restrizioni al movimento e all'interazione sociale saranno gradualmente eliminate una volta che un vaccino sarà sviluppato e ampiamente disponibile. Ciò potrebbe richiedere molto tempo e non vi è alcuna garanzia che le vite lavorative torneranno come erano prima della pandemia. La maggior parte degli intervistati in Europa (66%) si aspetta che alcuni aspetti della propria vita saranno permanentemente diversi.

In particolare, per i lavoratori il lavoro a distanza sembra essere già un elemento che permarrà nel futuro. La maggioranza relativa degli intervistati si aspetta di avere maggiore flessibilità nel decidere quando e come lavorare nel mondo post-COVID-19 (figura 3). Due dipendenti su tre, sia in Europa che nel nostro paese, si aspettano di lavorare da remoto più spesso del solito nella nuova normalità.

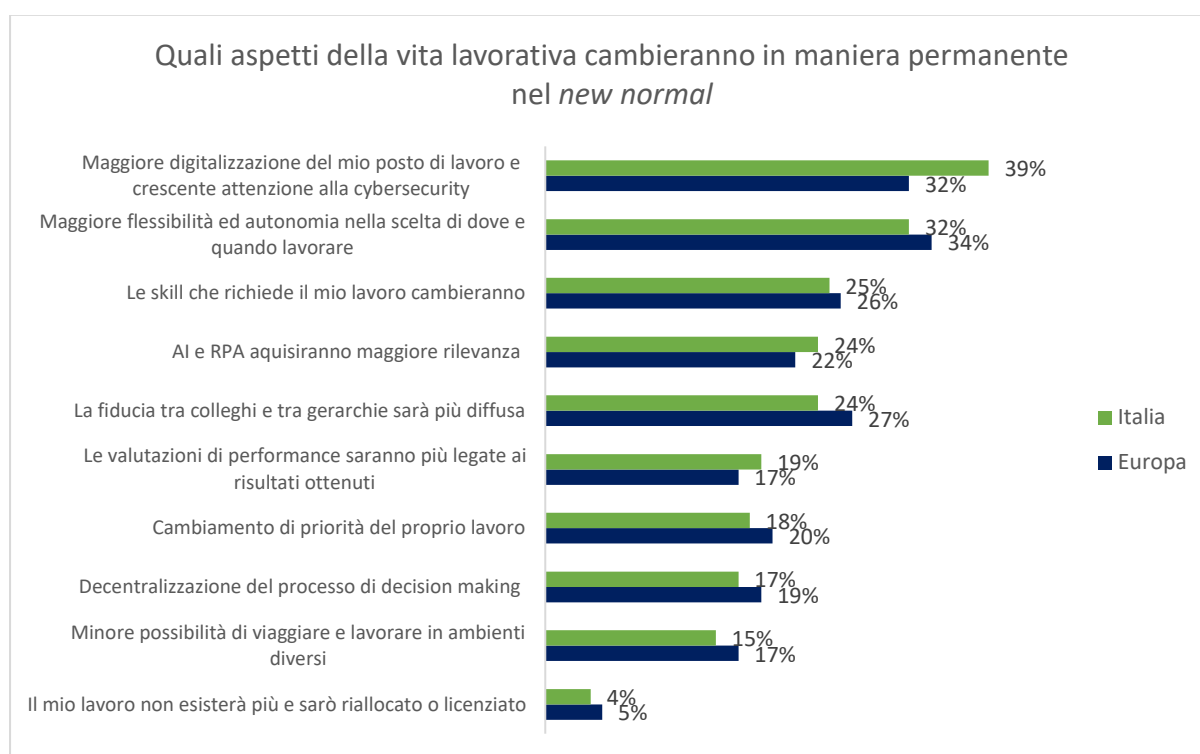


Figura 3: Quali aspetti del suo lavoro pensa che saranno permanentemente diversi una volta che le circostanze eccezionali di COVID-19 saranno finite? (Selezioni i tre aspetti più rilevanti)

Imparare a gestire una forza lavoro più autonoma e meno centrata sul posto di lavoro è una nuova grande sfida per le aziende. Comporterà anche l'abbandono dei vecchi schemi di remunerazione e valutazione – finora fortemente basati sulla presenza e sulle ore lavorate. Il mancato adeguamento della performance evaluation alla maggiore autonomia ottenuta dai lavoratori limiterebbe molto l'impatto positivo che possono avere accordi di lavoro più flessibili. Infatti, la paura di dover lavorare più ore per la stessa retribuzione è una delle preoccupazioni principali per il post-COVID-19 che emerge spesso tra gli intervistati (32% in Europa vs 31% in Italia), seconda solo all'aumento della precarietà del lavoro (36% in Europa vs 32% in Italia). Un'ulteriore preoccupazione risulta essere il deterioramento delle relazioni umane tra colleghi con conseguente perdita di fiducia (30% in Europa vs 28% in Italia).

Nuove competenze per aumentare la resilienza

L'ambiente di lavoro post-COVID-19 richiederà nuove competenze da parte della forza lavoro e i lavoratori sembrano esserne consapevoli. In particolare, il 66% degli intervistati italiani (60% in Europa) indica la capacità di adattarsi come una delle prime tre capacità che saranno più rilevanti nel mondo post-COVID-19. Un altro elemento che secondo gli italiani diventerà sempre più rilevante nel *new normal* sarà la capacità di lavorare in team (41% vs 43% in Europa), seguito dall'abilità di sviluppare un pensiero creativo e fuori dagli schemi del lavoro tradizionale (41% vs 25% in Europa). Infine, con l'aumento della flessibilità e dell'autonomia, è inevitabile che un efficace time management sarà sempre più importante (37% vs 41% in Europa).

“Il quadro che emerge dalle risposte dei lavoratori è nel complesso positivo. In un ambiente di lavoro in rapida evoluzione, la maggior parte dei lavoratori è riuscita ad adattarsi molto bene, nonostante la situazione critica. Le aziende dovrebbero capitalizzare su questo atteggiamento positivo e raddoppiare gli impegni per costruire una forza lavoro più resiliente. Ciò richiede di andare oltre la formazione dei lavoratori unicamente nell'ambito delle competenze tecniche. Bisognerebbe infatti concentrarsi anche sulla creazione di una cultura e di una mentalità organizzativa che possano favorire la capacità di apprendere, applicare e adattare nuove competenze.” conclude Drew Keith

Metodologia

Nel giugno 2020, per amplificare la "voce della forza lavoro", Deloitte ha condotto lo studio [*The voice of the European workforce 2020*](#), coinvolgendo tramite una ricerca demoscopica più di 10.000 persone in sette paesi europei (Francia, Germania, Italia, Portogallo, Polonia, Spagna e Regno Unito). L'indagine è stata condotta online e il campione è stato ristretto alle persone attualmente occupate (anche se attualmente licenziate o con contratto a zero ore). Il 50% del campione era composto da lavoratori di età pari o superiore a 50 anni, l'altra metà da lavoratori di età superiore ai 18 anni ma di età inferiore ai 50 anni. All'interno di questi due principali gruppi di età, la composizione per età e genere del campione è stata impostata in modo da assomigliare alla composizione attuale della forza lavoro in ciascun paese.