



I·aer

**INSTITUTE *of* APPLIED
ECONOMIC RESEARCH**

 **ASFOR**

 **ISVI** ISTITUTO
PER I VALORI
D'IMPRESA

#bescientific

QUALE VALORE PER IL LAVORO OGGI
Aspettative, inquietudini ed engagement

#bescientific

CONTESTO E OBIETTIVI DELLA RICERCA

Questa ricerca ha come principale obiettivo quello di **comprendere più a fondo natura, caratteristiche e intensità di alcuni fenomeni che investono il mondo del lavoro** (e più in particolare il vissuto del lavoro delle persone nelle organizzazioni) e di approfondirne le cause e le possibili soluzioni.

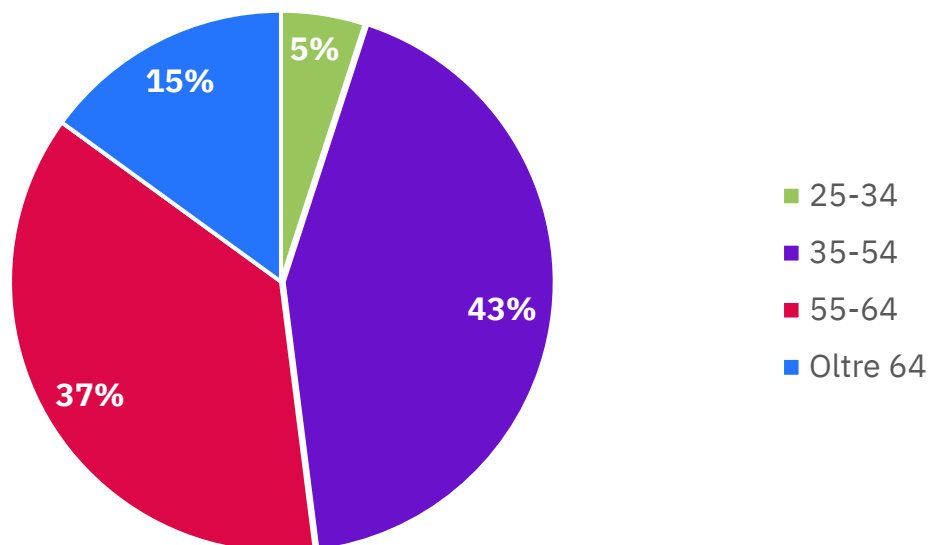
Si manifestano infatti, in un numero elevato di imprese, **fenomeni di elevato turnover (60%)**, ma anche **disengagement/disaffezione, inquietudine e disagio**, talvolta veri e propri casi di **burnout**, che sembrano essere il frutto di differenti e concomitanti cause. Alcune di queste ultime sono più note e quantificabili, come ad esempio il fatto che in Italia le retribuzioni non crescono, gli ascensori sociali sono parzialmente bloccati, altre sono più difficili da qualificare e rappresentano una discontinuità rispetto al passato che è tutta da comprendere.

Ancor più in dettaglio, la ricerca si pone l'obiettivo di prendere in considerazione anche il punto di vista dei **titolari d'impresa**, così da approfondire ulteriormente le logiche d'indagine oggetto del presente studio.

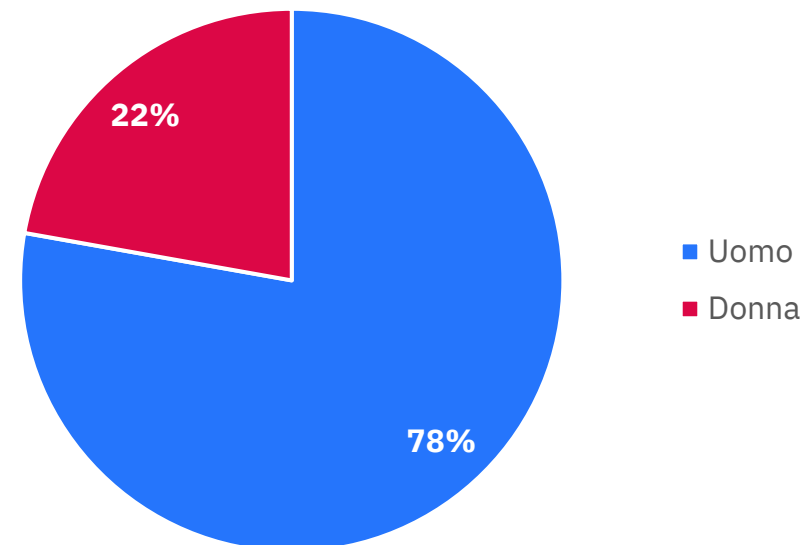
VARIABILI DI CONTESTO

I rispondenti alla ricerca (**632**) riguardano imprenditori - prevalentemente **uomini (78%)** - con **un'età compresa da 35 a 64 anni (80%)**.

CLASSI DI ETÀ



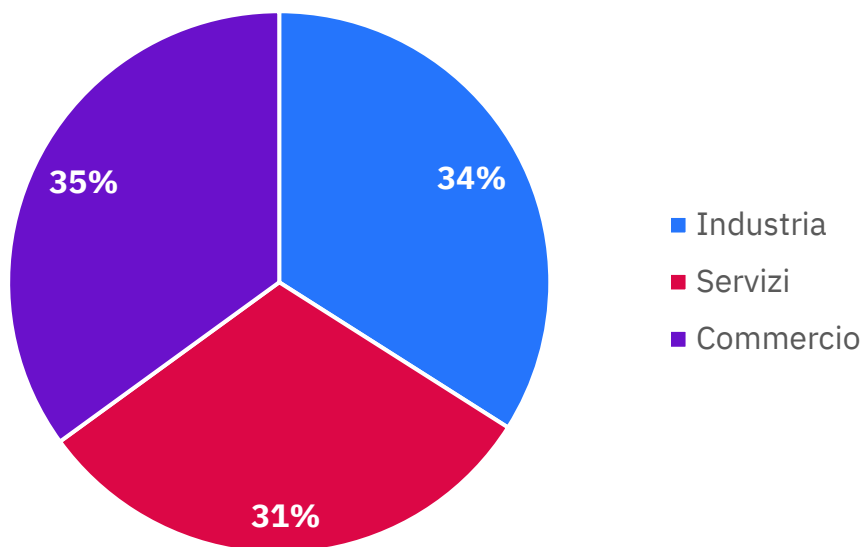
GENERE



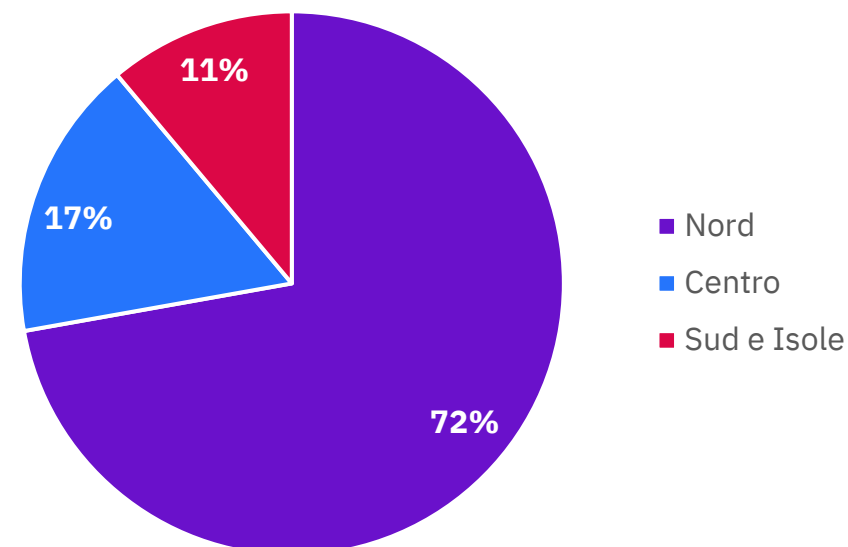
VARIABILI DI CONTESTO

I partecipanti alla ricerca (**632**) sono rappresentati da imprenditori - prevalentemente operanti nel **Nord dell'Italia (72%)** - con attività distribuite equamente nelle tre categorie di seguito indicate: industria, servizi e commercio.

TIPOLOGIA DI AZIENDA DI AZIENDA



SEDE OPERATIVA

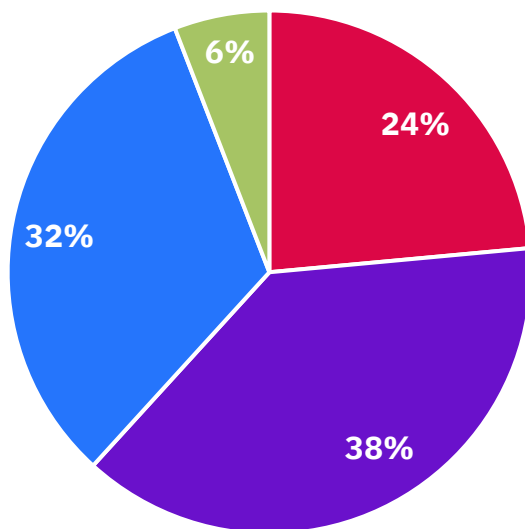


DOMANDE

#bescientific

Domanda n°1

Nella sua esperienza di titolare d'impresa, quali sono gli **elementi che influenzano i fenomeni** di turnover e demotivazione nel mondo del lavoro? (**1.073 risposte**)

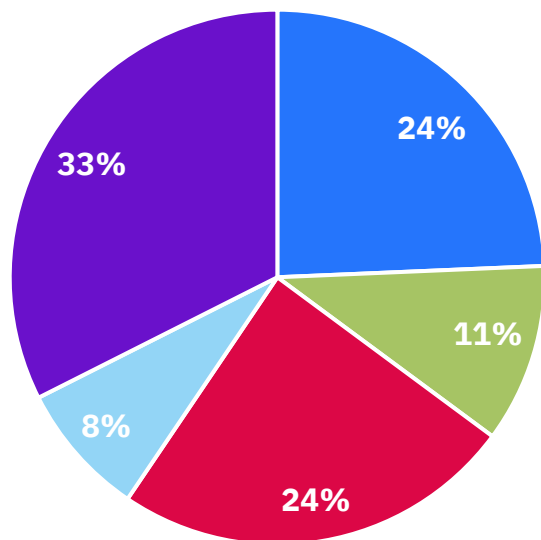


- Fattori politici come nuove normative e nuove regolamentazioni del lavoro.
- Fattori esterni quali ad esempio inflazione, crisi economiche ed instabilità geopolitica.
- L'evoluzione tecnologica.
- Fattori culturali che influenzano il vissuto e l'approccio al lavoro.

- Gli elementi che influenzano maggiormente i fenomeni di turnover e demotivazione riguardano: **fattori esterni (38%)** ed **evoluzione tecnologica (32%)**.
- Crisi economiche e instabilità geopolitica creano un **clima di incertezza** che genera maggiore preoccupazione ai lavoratori.
- La **pressione per adattarsi rapidamente** alle nuove tecnologie e la necessità di lavorare più duramente possono causare demotivazione e burnout. Soprattutto se l'implementazione di tali tecnologie non è seguita da **un'adeguata formazione**.

Domanda n°2

Rispetto al periodo storico 2020-2023, quali sono gli elementi - tra quelli proposti - che **generano e sostengono maggiormente la motivazione** nel lavoro? (**1.123 risposte**)

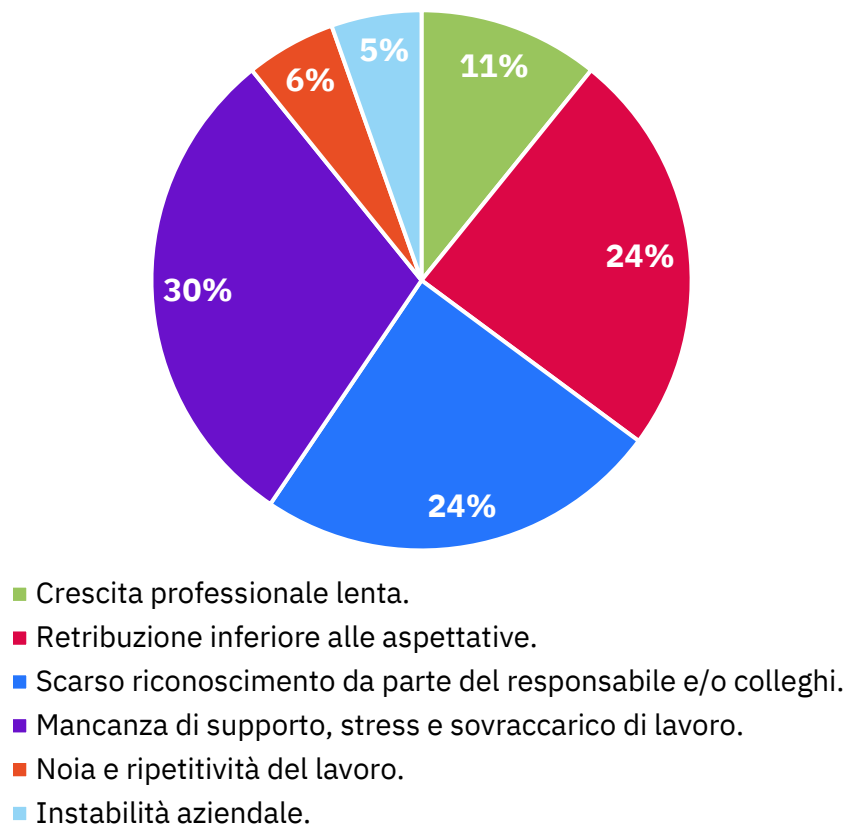


- Aspetti retributivi.
- Opportunità di crescita professionale.
- Buon clima di lavoro con superiori e colleghi.
- Stabilità lavorativa e solidità economica dell'azienda.
- Work-life balance: bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata.

- Gli elementi che generano e sostengono maggiormente la motivazione riguardano: **work-life balance (33%)**, **aspetti retributivi (24%)** e **buon clima con colleghi e superiori (24%)**.
- Le aziende che promuovono un equilibrio sano tra lavoro e vita personale tendono a godere di una forza lavoro più motivata, resiliente e soddisfatta.
- Inoltre, pari merito con la retribuzione, il **clima interno aziendale** è un fattore essenziale per generare motivazione del personale.

Domanda n°3

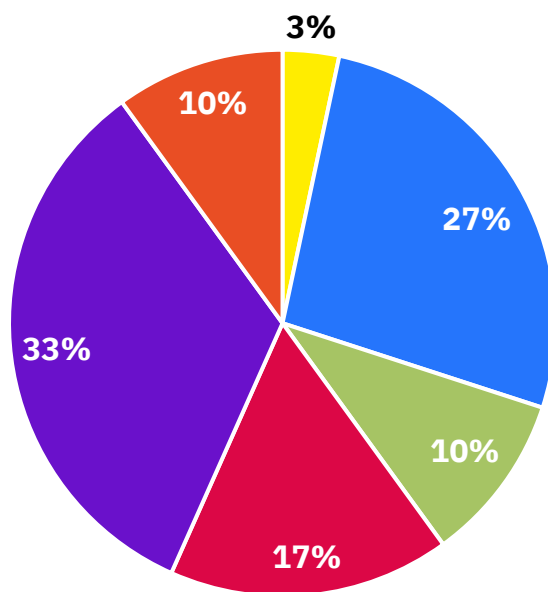
Dall'osservazione diretta delle dinamiche aziendali che Lei vive quotidianamente, quali sono gli elementi - tra quelli proposti - che generano maggiormente **demotivazione e distacco dal lavoro?** (1.143 risposte)



- Gli elementi che generano maggiormente demotivazione e distacco dal lavoro riguardano: **mancanza di supporto (30%)**, **aspetti retributivi (24%)** e **scarso riconoscimento** da parte di colleghi e superiori (**24%**).
- Per la maggioranza degli imprenditori è evidente che la **capacità di calcolare correttamente i carichi di lavoro e riconoscere il contributo dei dipendenti** più meritevoli siano fattori chiave per evitare fenomeni di demotivazione e distacco del lavoro.

Domanda n°4

Quale è la sua **valutazione dello smart working** per le aziende di piccole e medie dimensioni? (**1.202 risposte**)

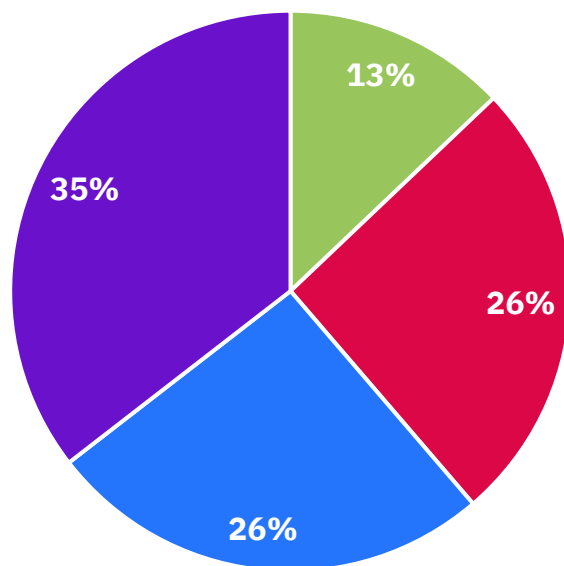


- Un male ormai divenuto necessario.
- Un'opportunità per rendere il lavoro più flessibile.
- Un vantaggio per i dipendenti e uno svantaggio per le aziende.
- Un ottimo modo per conciliare vantaggio per le persone e vantaggio per le aziende.
- Un'opportunità se gestito con molto equilibrio.
- Non sa.

- Gli imprenditori vedono lo *smart working* principalmente come: **un'opportunità se gestito con molto equilibrio (33%)** e **un'opportunità per rendere il lavoro più flessibile (27%)**. Questi dati riflettono il riconoscimento del potenziale positivo di questa modalità di lavoro.
- Infatti, l'equilibrio tra lavoro e vita personale (rif. domanda 2) sono considerati importanti per il benessere e la motivazione dei dipendenti. La chiave del successo sta nella gestione oculata e nella comunicazione efficace per massimizzare i benefici.

Domanda n°5

Tra le seguenti opzioni, qual è la Sua **percezione del mondo del lavoro** di oggi? (989 risposte)



- Un luogo in cui realizzare le proprie passioni e se stessi.
- Un luogo in cui crescere professionalmente e personalmente.
- Un luogo che garantisca un reddito.
- Un luogo che consenta un bilanciamento felice tra vita e lavoro (work-life balance).

- Il mondo del lavoro viene principalmente percepito come un **luogo** che: **consenta un bilancio felice tra vita e lavoro (35%)**, **garantisca un reddito (26%)** e in cui **crescere professionalmente e personalmente (26%)**.
- Questi aspetti evidenziano l'importanza del benessere, della sicurezza economica e delle opportunità di sviluppo che un ambiente di lavoro deve offrire per attirare personale (soprattutto qualificato).

Domanda n°6

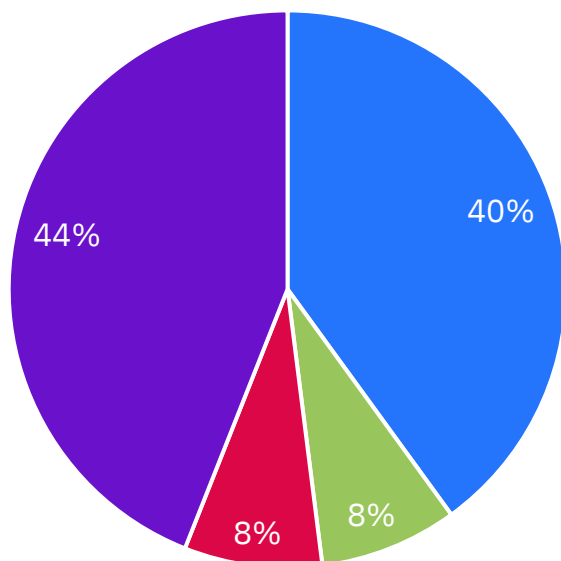
Alla luce della Sua esperienza imprenditoriale, quali sono le **competenze necessarie** a chi esercita un ruolo di responsabile?
(1.137 risposte)



- Le competenze principali necessarie a chi esercita un ruolo di responsabile riguardano: **efficacia e leadership per guidare le persone (34%)** e **problem solving operativo (33%)**.
- Questi aspetti evidenziano un **crescente bisogno di maggiori competenze trasversali** richieste ai «responsabili» all'interno delle organizzazioni. Infatti, le conoscenze tecniche, pur essendo basilari, non rappresentano (più) un elemento così essenziale (11%).

Domanda n°7

Qual è il grado di priorità che la Sua azienda attribuisce ai temi di bilanciamento tra vita personale e vita professionale della forza lavoro da Lei impiegata? (**1.102 risposte**)



- Elevata priorità ma poco compatibile con le esigenze attuali del lavoro.
- Poco prioritaria, altre sono le priorità.
- Percepita come importante dalle persone ma un problema per l'azienda.
- Elevata priorità e da perseguire con i mezzi a nostra disposizione.

- Il tema del bilanciamento tra vita personale e vita professionale è percepito come: una **priorità da perseguire con i mezzi a disposizione (44%)** e una **priorità anche se poco compatibile con le esigenze dell'azienda (40%)**.
- In sintesi, i dati mettono in luce l'importanza **del bilanciamento tra vita personale e lavoro**, ma anche la **complessità** di raggiungere questo traguardo in un contesto aziendale sempre più esigente.

CONCLUSIONI PRELIMINARI

#bescientific

CONCLUSIONI PRELIMINARI

- I **fattori che influenzano maggiormente il mondo del lavoro** riguardano l'evoluzione tecnologica (32%) e fattori esterni come inflazione, crisi economiche e instabilità geopolitica (38%).
- I fattori che determinano maggiore **motivazione** a lavoro, al giorno d'oggi, riguardano **work-life balance (33%)**, una retribuzione adeguata (24%) e un buon clima interno all'azienda (24%). Viceversa, ciò che crea **maggiore demotivazione** riguarda: *stress* da sovraccarico di lavoro (30%), scarso riconoscimento da parte dei colleghi (24%) e retribuzione basse (24%). **Questi dati rispecchiano l'importanza degli aspetti organizzativi rispetto a quelli economici** (rif. retribuzione)
- Gli imprenditori valutano lo **smart working** come un'**opportunità** (60%) anche se il 33% di loro ammette che deve essere gestito con attenzione ed equilibrio. Infatti, il **35%** conferma che il **mondo del lavoro è visto come «un luogo che consenta un bilanciamento felice tra vita e lavoro (work-life balance).»**
- Il cambiamento del mondo del lavoro determina anche un cambiamento delle competenze, ad oggi, richieste ai responsabili. Infatti, **le competenze necessarie** riguardano «efficacia e *leadership* per guidare le persone» (34%) seguita da «problem solving operativo e pianificazione» (33%).
- Infine, **il tema dello smart working è prioritario per l'84% degli imprenditori** anche se per il 40% è poco compatibile per le esigenze attuali del lavoro. Questa percentuale è alta soprattutto per il segmento industria.



i-aer.com