



THE ADECCO GROUP

Comunicato Stampa

GREAT RESIGNATION, QUITFLUENCER, QUIET QUITTING: QUASI 1 LAVORATORE SU 3 DESIDERA CAMBIARE LAVORO ENTRO UN ANNO

The Adecco Group presenta "Global Workforce of the Future", la nuova ricerca che analizza il fenomeno delle Grandi Dimissioni e le sue evoluzioni. Salario, progressioni di carriera e ricerca di maggiore benessere spingono gli italiani a cambiare lavoro.

- *Nasce un possibile effetto domino con i "quitfluencer": 7 lavoratori su 10 ammettono, infatti, che vedere i colleghi dimettersi li spinge a prendere in considerazione l'idea di imitarli, mentre la metà dei lavoratori lo ha già fatto.*
- *Del 27% di tutti i lavoratori che stanno pianificando di lasciare il lavoro nei prossimi 12 mesi, quasi la metà (45%) sta già cercando attivamente un'altra occupazione.*
- *Le grandi dimissioni hanno portato alla luce il fenomeno del "quiet quitting", letteralmente, in italiano, "dimissioni silenziose", un'espressione diventata virale sui social network che sta a indicare il distacco mentale ed emotivo dal proprio lavoro.*

Milano, 5 ottobre 2022 - In Italia e nel mondo, l'attuale e crescente incertezza economica sta provocando un ampio fenomeno legato alle dimissioni da parte dei lavoratori, che richiedono un supporto finanziario e una maggiore tutela del proprio benessere. Secondo la terza edizione della ricerca "**Global Workforce of the Future**" di **The Adecco Group**, player di riferimento nei servizi dedicati alla gestione delle Risorse Umane, a livello globale **oltre un quarto (27%)** dei lavoratori **cercherà di cambiare lavoro nei prossimi 12 mesi**.

Tra le cause di questo fenomeno, lo stipendio rappresenta il principale motivo per cui i lavoratori decidono di cambiare occupazione. **In Italia, il 61% dei dipendenti ritiene infatti che il proprio salario non sia sufficiente per affrontare l'aumento dei prezzi dettato dall'inflazione.** Una situazione comune in tutto il mondo, che comporta, in diversi casi, il ricorso ai pagamenti in nero (35%), la ricerca di un secondo lavoro (51%) o di un nuovo lavoro che abbia uno stipendio più alto (49%).

Le persone al centro: la richiesta di equilibrio lavoro-vita privata

Per trattenere i talenti nel 2023 e oltre, però, lo stipendio da solo non basta: le aziende devono mettere al centro le persone e garantire regimi di lavoro flessibili, offrendo ai lavoratori un equilibrio più sano tra lavoro e vita privata. I dipendenti italiani, in particolare, sono propensi a rimanere in azienda quando si sentono soddisfatti del proprio lavoro (40%), percepiscono una certa stabilità (38%) o un buon equilibrio tra vita lavorativa e privata (35%). Infatti, a svolgere un ruolo importante anche nella ricerca di un nuovo lavoro è proprio **la richiesta di maggiore benessere: il 75% dei rispondenti predilige datori di lavoro interessati a questo aspetto.**



THE ADECCO GROUP

I dati dell'analisi hanno inoltre evidenziato che, tra chi prevede di mantenere il proprio impiego, **quasi la metà lo farebbe a patto di ottenere una progressione di carriera**. Malgrado ciò, quasi un quarto della forza lavoro (il 23%) non ha mai ottenuto un confronto su questo tema con il proprio datore di lavoro.

I "quitfluencer" e l'effetto domino sui licenziamenti

L'indagine evidenzia anche l'ascesa dei "quitfluencer". Più di due terzi dei lavoratori (70%) prendono in considerazione l'idea di licenziarsi se vedono altri farlo, mentre il 50% si dimette effettivamente. Questo **"effetto domino"** colpisce in maggior misura **le giovani generazioni**, che hanno il 25% di probabilità in più di essere influenzate dai colleghi ad abbandonare il posto di lavoro. Le aziende, quindi, devono concentrarsi sempre più sulle soluzioni di retention: di fronte a questa situazione di forte instabilità, investire in iniziative di formazione e avviare **percorsi di upskilling e reskilling** diventa importante per incrementare la competitività delle aziende sul mercato e, al contempo, favorire la crescita professionale dei dipendenti, contenendo così il tasso di dimissioni in azienda.

Il fenomeno del "quiet quitting"

Le grandi dimissioni hanno portato alla luce anche il fenomeno del "quiet quitting", letteralmente, in italiano, "dimissioni silenziose", un'espressione diventata virale sui social network che sta a indicare il distacco mentale ed emotivo dal proprio lavoro. Il "quiet quitting", la scelta consapevole di fare il minimo sindacale, non compare in alcuna statistica relativa ai tassi di abbandono del posto di lavoro, ma se non viene individuato può alimentare una cultura tossica in cui i lavoratori sentono di non potersi esprimere liberamente e, quindi, scelgono di non impegnarsi.

Le aziende devono prestare attenzione a questa tendenza, creando una cultura proattiva basata sulla fiducia e sul dialogo e fornendo alle proprie persone spazi e strumenti adeguati grazie a cui sentirsi realmente ascoltati e coinvolti. Processi mirati, coaching e incentivi sono necessari per creare una cultura aziendale aperta all'ascolto e proattiva nei confronti della salute mentale e del benessere: solo attraverso conversazioni frequenti sarà possibile prevenire questo fenomeno.

"Il desiderio dei lavoratori di abbandonare il proprio impiego per andare alla ricerca di nuove opportunità lavorative è un fenomeno sempre più diffuso sia a livello italiano che globale. Le aziende devono rivedere le proprie priorità in termini di un maggiore impegno nei confronti delle persone, non affidandosi esclusivamente allo strumento degli aumenti salariali: l'incremento dello stipendio rimane senza dubbio un elemento trainante, ma va affiancato a iniziative concrete per la tutela del benessere della persona. In tal senso, le imprese devono investire per migliorare l'equilibrio tra lavoro e vita privata e portare avanti confronti costruttivi con i propri dipendenti, riconoscendone il talento e premiandolo: le strategie di fidelizzazione devono essere la priorità assoluta. Al contempo, è fondamentale portare avanti percorsi di formazione, di upskilling e reskilling, per garantire continuità alla carriera professionale di ciascuno e ridare al lavoro uno scopo chiaro e condiviso" ha dichiarato **Andrea Malacrida, Country Manager di The Adecco Group Italia.**

La necessità di incentivare questi sistemi di formazione e aggiornamento professionale nel nostro Paese è resa ancora più evidente dal fatto che, rispetto al 61% della media globale, **solo il 46% della forza lavoro ritiene di essere in grado di trovare un nuovo impiego nell'arco di sei mesi**. Siamo penultimi in questa statistica, molto lontani anche dagli altri Paesi europei: in Germania sono al 70%, in Spagna 55% e in Francia 53%.



THE ADECCO GROUP

The Adecco Group è l'azienda leader a livello globale nei servizi dedicati alla gestione delle Risorse Umane. Crediamo che sia possibile rendere il futuro accessibile a tutti e ogni giorno offriamo più di 3,5 milioni di opportunità di carriera. Incontriamo, coltiviamo e assumiamo talenti in 60 paesi, consentendo alle organizzazioni di abbracciare il futuro del lavoro. In quanto società Fortune Global 500, ci poniamo come esempio, creando valore condiviso che contribuisce a nutrire le economie e a costruire società migliori. La nostra cultura di inclusione, imprenditorialità e lavoro di squadra sostiene i nostri 34.000 dipendenti. Siamo orgogliosi di essere stati costantemente inclusi tra i "migliori ambienti di lavoro del mondo" di Great Place to Work®. The Adecco Group AG ha sede a Zurigo, Svizzera (ISIN: CH0012138605) ed è quotata alla SIX Swiss Exchange (ADEN) e costituita da 3 Global Business Unit: Adecco, LHH, Modis.

Ufficio stampa The Adecco Group Italia

Francesca Cesa Bianchi – 389 9380642 - francesca.cesabianchi@adecgroup.com

Lodovico Priori - 02 88143016 - 348 4777639 - lodovico.priori@adecgroup.com

pressoffice.italy@adecgroup.com

theadecgroup@communitygroup.it