



THE ADECCO GROUP

Comunicato Stampa

## LAVORO: THE ADECCO GROUP PRESENTA I TREND CHE CAMBIERANNO IL MERCATO NEL 2023

*Dallo studio emerge che nel corso dei prossimi dodici mesi leader e manager saranno chiamati ad affrontare molte sfide e imparare a gestire trend sempre più affermati, dalla scarsità di talenti al Metaverso*

Milano, 12 gennaio 2023 - Quali saranno le tendenze del mercato del lavoro per il 2023? Dall'analisi di The Adecco Group, player di riferimento nei servizi dedicati alla gestione delle Risorse Umane, emerge che la crescente carenza di talenti, la rilevanza sempre più significativa della sostenibilità, la necessità di nuove competenze di leadership e altri fenomeni in fase di sviluppo porteranno persone e aziende ad essere sempre più flessibili, proattive e orientate ai risultati.

### **1. Sempre più Talent Scarcity e attività di upskilling**

Favorito dalle transizioni digitali e green e accentuato dalla pandemia di COVID-19, lo skill shortage - fenomeno ormai dominante in tutte le aziende - non si arresterà nemmeno di fronte ai venti contrari economici all'orizzonte. Secondo l'OECD i mercati del lavoro sono ancora rigidi e ben al di sotto dei livelli pre-pandemia, con i settori a bassa retribuzione che fanno fatica a stare al passo con la corsa dell'inflazione. Le aziende che desiderano "proteggersi" dagli imprevisti, come la volatilità dei mercati, l'inflazione, la transizione verde e le future crisi della catena di approvvigionamento devono necessariamente dotarsi di corretta gestione dei propri talenti, per anticipare le competenze future e implementare azioni di *upskilling* e *re-skilling* dell'organico. Si tratta di un elemento essenziale per un'occupazione sostenibile.

### **2. "Skill for Leader" per evitare il quiet quitting**

Spesso quando si parla di evoluzione delle competenze si intende esclusivamente l'*upskilling* o il *reskilling* dei lavoratori dotati di competenze tecniche, ma anche i manager di ogni livello devono aggiornare le proprie capacità di leadership per far crescere l'azienda. Migliorare la retention e ristabilire una connessione tra i colleghi e la cultura aziendale spetta, infatti, a manager e leader. Brand di diversi settori hanno recentemente introdotto il *mass coaching* in molti livelli aziendali, al fine di aiutare i manager a sviluppare le capacità comunicative, gestire i conflitti, pensare con spirito strategico, mantenere l'attenzione verso i clienti e promuovere la diversità e l'inclusione. Questa tendenza è destinata a crescere nel 2023 e sarà fondamentale per massimizzare il contributo dei talenti interni e ridurre il turnover.

### **3. Il potere della mobilità interna**

Nel 2023 le strategie di talent retention saranno fondamentali e consentiranno alle aziende più dinamiche di creare un vantaggio competitivo. Se da un lato il *reskilling* e l'*upskilling* dei lavoratori e, in generale, le opportunità di mobilità professionale possono fare la differenza, dall'altro troppe aziende non riescono a sviluppare una cultura basata sulla crescita. Infatti, nell'ultimo report di The Adecco Group "*Global Workforce of the Future*", emerge che la crescita professionale la terza ragione più comune che spinge i professionisti a cambiare lavoro, preceduta solo da retribuzione ed equilibrio tra lavoro e vita privata. Nel 2023, i dirigenti in ambito HR dovranno offrire una nuova proposta di



THE ADECCO GROUP

valore per i dipendenti: sviluppo e mobilità interna saranno componenti fondamentali di questa soluzione.

#### **4. L'ascesa dei CHRO**

Il ruolo determinante che oggi riveste il talent management conferma che i Chief Human Resources Officer sono destinati a diventare sempre più importanti. Questa tendenza, nata nel 2020 quando la pandemia di COVID-19 ha messo sotto pressione i reparti HR, si intensificherà nel 2023, quando sia i manager C-suite sia i Consigli di Amministrazione si accorgeranno che le competenze che caratterizzano un ottimo CHRO sono anche quelle di un ottimo CEO. Il CHRO non dovrebbe essere considerato esclusivamente un interlocutore da consultare, ma piuttosto la forza motrice dei piani strategici.

#### **5. Occupazione sostenibile**

In un periodo in cui i costi dell'energia e le perturbazioni della catena di approvvigionamento impattano sempre più sulle aziende, la sostenibilità sta diventando un elemento determinante per le strategie occupazionali. L'attrattiva verso i talenti, il benessere fisico, mentale e finanziario dei lavoratori e la loro occupabilità sul lungo periodo non devono più essere scollegate dalla capacità di un'azienda di creare valore a lungo termine, performance sostenibili e resilienza. I datori di lavoro devono affrontare una dura concorrenza per accaparrarsi i talenti in un mercato che è diventato estremamente trasparente. Investire nella circolarità della forza lavoro diventerà quindi un must nel 2023: il legame tra la redditività e la mission dei collaboratori consentirà all'azienda di adottare pratiche occupazionali sostenibili e di non limitarsi solo a offrire un ottimo processo di onboarding, mense aziendali di alto livello o un'offerta formativa completa.

#### **6. Cambiare le politiche del mercato del lavoro per proteggere i lavoratori**

Per molti le agenzie per il lavoro rappresentano un mezzo per raggiungere un'occupazione sostenibile e occupabilità: possono segnare un primo passo, un ulteriore step o un ritorno sul mercato del lavoro. Il lavoro tramite agenzia può certamente rappresentare un'occupazione sostenibile in sé, ma anche un percorso di crescita lavorativa per i professionisti, ma serve lavorare a livello normativo sul raggio di azione di questi player che entrano in contatto ogni giorno con migliaia di professionisti. La Ministra del Lavoro del nuovo Governo Meloni, Marina Calderone, ad esempio, ha già sottolineato la necessità di coinvolgere nell'incrocio tra domanda e offerta anche le agenzie private per il lavoro per puntare all'"inclusione attiva". Nel 2023, dunque, si può prevedere una maggiore attenzione a un'implementazione efficiente delle politiche del mercato del lavoro al fine di proteggere tutte le diverse occupazioni.

#### **7. Nuovi fattori: Web 3.0, DAO e Metaverso**

Recentemente il mondo del lavoro è stato scosso dall'ascesa delle DAO, o organizzazioni autonome decentralizzate, e del Metaverso. Questi fenomeni avranno un impatto significativo nel 2023. Dallo studio "*Global Workforce of the Future*" è emerso che quasi la metà (46%) dei lavoratori della Generazione Z ritiene che il Metaverso diventerà parte integrante del loro lavoro in futuro. Se da un lato le DAO sono un concetto ancora poco conosciuto, dall'altro il 67% dei lavoratori della Generazione Z ha già lavorato in una DAO o sta prendendo in considerazione la possibilità di farlo. Le DAO, che aumentano ulteriormente il potere del singolo di scegliere quando, dove e per chi lavorare, sollevano anche questioni relative alla responsabilità e a come dovrebbe essere gestito il trend emergente del Web 3.0 (o web decentralizzato). Anche se non è possibile conoscere il futuro impatto



THE ADECCO GROUP

delle DAO e di altre strutture decentralizzate, questo è un settore su cui i leader aziendali devono tenersi aggiornati e informati. La pandemia ha accelerato l'adozione del lavoro da remoto e ibrido, ma in molti desiderano un'esperienza di smart working più interattiva e coesa. Con l'adozione e la crescita del Metaverso, i virtual twin negli spazi di lavoro fisici potrebbero esaudire il desiderio di relazione e interazione con team e colleghi, rimuovendo le barriere e migliorando cultura aziendale ed engagement. Così come le DAO, anche il Metaverso apre le porte a nuove modalità di lavoro e a nuovi modi di gestire lo sviluppo della leadership e il coaching.

*The Adecco Group è l'azienda punto di riferimento 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@adeccoagroup.com](mailto:francesca.cesabianchi@adeccoagroup.com)

Lodovico Priori - 02 88143016 - 348 4777639 - [lodovico.priori@adeccoagroup.com](mailto:lodovico.priori@adeccoagroup.com)

[pressooffice.italy@adeccoagroup.com](mailto:pressooffice.italy@adeccoagroup.com)

[theadeccoagroup@communitygroup.it](mailto:theadeccoagroup@communitygroup.it)