

10.05.2023

Mercato del lavoro e malessere frenano la crescita delle imprese

Il Sole 24 Ore

È un momento, questo, in cui nelle imprese medio grandi c'è una forte propensione ad assumere per sostenere la crescita. Questo approccio deve però fare i conti con il malessere diffuso che ci ha lasciato la pandemia e con un mercato del lavoro non facile. «In un contesto in cui il fenomeno delle dimissioni non si arresta e il mercato del lavoro è caratterizzato da una forte carenza di professionisti, alle aziende spetta il compito di ascoltare il battito e cercare di non perdere i lavoratori che hanno, aumentandone l'engagement». Mariano Corso, responsabile scientifico dell'Osservatorio hr innovation practice del Politecnico di Milano riassume così la spinta che dovrebbe arrivare dall'esito della ricerca su "Vita, lavoro, felicità: disegnare una nuova relazione tra organizzazione e persone" che verrà presentata domani e che ci anticipa. Realizzata con Doxa, ha raccolto le risposte di un campione di 800 lavoratori, rappresentativo sia dei white collar che dei blue collar e di 100 aziende di dimensione medio grande.

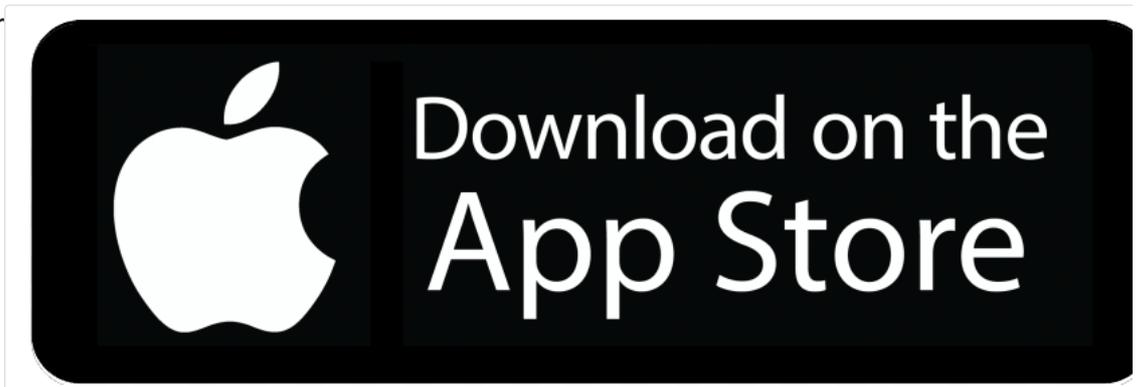
Dimissioni e talent shortage sono in qualche misura due fenomeni che si amplificano a vicenda, creando una forte criticità sulla crescita stessa delle imprese, tant'è che nel 2023 ben il 59% delle organizzazioni prevede una crescita dell'organico, ma il 94% ha difficoltà ad assumere nuovo personale. Con un forte danno economico. Lo scorso mese i dati del sistema informativo Excelsior Unioncamere hanno evidenziato che la difficoltà di reperimento delle persone (oggi ben oltre il 40%) considerando una tempistica di difficoltà di reperimento compresa tra 2 e 12 mesi, per il 2022 ha generato una perdita di valore aggiunto di 37,7 miliardi di euro. Tornando alla ricerca dell'Osservatorio del Polimi, per il 74% delle organizzazioni il tema è più critico rispetto solamente lo scorso anno e rischia appunto di comprometterne la crescita. Questa difficoltà riguarda in primis le professionalità digitali, ma non solo: mancano anche profili tecnici, operai e manutentori. Quanto alle dimissioni, il fenomeno non può certo dirsi superato. Se prendiamo gli ultimi 2 anni, 2022 e 2021, le dimissioni hanno superato il numero record di 3 milioni. Ma c'è un ma. Infatti è vero che il 46% dei lavoratori ha cambiato lavoro negli ultimi mesi o è sul punto di farlo. Ma poi tra chi è già operativo nella nuova azienda, il 41% si è pentito della scelta che ha fatto. L'insoddisfazione seguita al cambiamento, fa però intuire che le condizioni che i lavoratori trovano sul mercato sono differenti, ma non così tanto come forse si aspettavano.

Alla domanda sul proprio benessere psicologico, relazionale e fisico solo l'11% dei lavoratori dice di stare bene. Il 42% si è assentato almeno una volta dal lavoro nell'ultimo anno per motivi di malessere psicologico e relazionale. Per uno stato di ansia, ma anche problemi di natura sociale, come le relazioni interpersonali con capi, colleghi e collaboratori. Più in generale, a dichiararsi "felice" oggi è uno sparuto 7% dei lavoratori, «un dato tragicamente basso – osserva Corso -. Emerge una diffusa infelicità delle persone su cui è necessaria una riflessione sia delle organizzazioni che delle persone stesse. Le aspettative create dalla iperpersonalizzazione del lavoro sono in parte legate a una sorta di sindrome post emergenza pandemica che va recuperata. Troppi lavoratori si sono creati l'idea che il lavoro sia qualcosa di individuale e serve quindi un riaggiustamento delle attese legate all'iperflessibilità e all'iperindividualizzazione del rapporto di lavoro su cui le imprese possono fare molto, creando esperienze di lavoro collettivo che siano significative e ridando senso all'appartenenza dei lavoratori a un'organizzazione».

La ricerca dell'Osservatorio dei Politecnico di Milano rileva infine che sugli equilibri vita-lavoro si stanno affermando 2 dinamiche. Una è la work-life integration che riguarda chi trova nel proprio lavoro una componente significativa della propria soddisfazione personale ed è portato a gestire in maniera integrata questi due aspetti (43% dei lavoratori). L'altra è invece la work-life separation di chi trova la propria soddisfazione personale prevalentemente al di fuori del lavoro ed è portato a tenere separata la vita lavorativa da quella privata (57% dei lavoratori).

Social     

Scarica l'app IusLetter



[Chi Siamo](#) [Colophon](#) [Crediti](#) [Disclaimer](#) [Registrazione della testata](#) [Informativa Privacy](#)

© 2023 La Scala Società tra Avvocati per Azioni

Modifica impostazioni Cookie