

**Capgemini:****Tiziana Sforza**

Marketing &amp; Communication

[tiziana.sforza@capgemini.com](mailto:tiziana.sforza@capgemini.com)

+39 348 7018984

**Le aziende devono ridefinire l'employee experience per trattenere i talenti e migliorare il livello di soddisfazione sul posto di lavoro**

*Un nuovo report che indaga l'employee experience delle aziende a livello globale ha rilevato che:*

- *I dirigenti sono eccessivamente ottimisti sul grado di soddisfazione dei propri dipendenti*
- *Il 97% dei dipendenti con esperienze positive sul luogo di lavoro ha intenzione di rimanere in azienda*
- *Dati e tecnologia possono svolgere un ruolo chiave nel responsabilizzare i dipendenti e favorire l'equilibrio tra lavoro e vita privata*

**Milano, 4 ottobre 2022 – Soltanto il 28% dei dipendenti che non svolgono attività di supervisione afferma di essere soddisfatto del proprio lavoro, un dato in netto contrasto con la percezione dei dirigenti, che per l'80% ritengono i propri dipendenti appagati. È quanto emerge dall'ultimo report del Capgemini Research Institute, "[People Experience Advantage: How companies can make life better for their most important assets](#)", che rivela come i principali ostacoli alla soddisfazione professionale dei dipendenti siano legati ad avanzamento di carriera e sviluppo delle competenze, relazioni e comportamenti dei manager, compensi e premi, nonché dati e tecnologia. Il report, al quale hanno preso parte 2.250 dipendenti di 750 organizzazioni, illustra anche 10 azioni chiave che le aziende e il top management devono intraprendere per colmare il divario tra il grado di soddisfazione dei dipendenti e la percezione dei loro manager, al fine di rimanere competitive e trattenere i talenti.**

Un mercato del lavoro sempre più competitivo, unito alle pressioni economiche e finanziarie, sta spingendo molti dipendenti a riconsiderare la propria vita professionale. Dal report si evince che il 34% di loro intende lasciare l'azienda in cui lavora entro un anno e, tra questi, due su tre (66%) hanno intenzione di farlo nei prossimi tre-nove mesi. Nonostante una retribuzione adeguata e appropriata rappresenti uno dei fattori chiave per la soddisfazione dei dipendenti, oltre la metà di loro (52%) dichiara che cambierebbe lavoro se un'altra azienda offrisse la medesima mansione a fronte dello stesso stipendio, un dato che evidenzia la necessità da parte delle organizzazioni di intervenire tempestivamente per incrementare la fidelizzazione dei propri talenti più importanti.

Al contrario, il 97% dei dipendenti che vantano un'esperienza positiva presso la propria azienda intende continuare a lavorarci anche l'anno prossimo e il 96% si ritiene coinvolto e motivato. Il report evidenzia che le esperienze positive sono parte integrante dello stato di salute di un'azienda e possono avere un impatto anche sul business: circa la metà (48%) dei leader delle organizzazioni in cui i manager segnalano esperienze positive da parte dei dipendenti afferma infatti di aver riscontrato anche un aumento del livello di customer satisfaction.

**I dipendenti hanno bisogno di obiettivi chiari e di un work-life balance gestibile**

Se da un lato il 92% dei dirigenti ritiene che i loro dipendenti siano felici sul posto di lavoro, dall'altro il report evidenzia che solamente il 30% dell'organico condivide la stessa opinione. Stabilire un equilibrio tra lavoro e vita privata resta un aspetto critico per tutti, con il 65% dei dipendenti e il 61% dei manager che lo citano come l'aspetto più importante della loro esperienza lavorativa. La necessità di stabilire un equilibrio



gestibile tra lavoro e vita privata è in cima alle priorità dei dipendenti, con solo il 29% che ritiene di potersi assentare temporaneamente dal lavoro e il 28% di avere un orario sufficientemente flessibile per riuscire a conciliare vita familiare e personale.

Quasi tre quarti dei dipendenti affermano che avere obiettivi lavorativi chiari (ad esempio, sapere il motivo per cui si svolge una determinata attività) è l'aspetto della sfera lavorativa più importante in assoluto. Assicurarsi che i dipendenti abbiano una comprensione approfondita dei parametri delle loro mansioni, nonché una visione degli avanzamenti di carriera e del potenziale di crescita, sarà un fattore determinante per migliorarne l'esperienza e la fidelizzazione.

### **Le organizzazioni devono affrontare il tema del lavoro da remoto**

Con le organizzazioni che cercano di trovare un equilibrio tra modelli di lavoro a distanza e in presenza, diventa necessario prestare maggiore attenzione agli aspetti legati al flexible working. Quasi la metà dei dipendenti (48%) e l'87% dei manager che si dichiarano soddisfatti delle possibilità offerte dal lavoro da remoto, lo sono anche della loro vita lavorativa. Questo dato riflette i risultati di una [precedente ricerca](#), dalla quale era emerso che il 66% dei dipendenti che si considera sottoposto a micromanagement ritiene che il lavoro da remoto sia fonte di forte stress. Questo dimostra che instillare nei dipendenti un senso di autonomia e di fiducia è fondamentale al fine di garantire il successo delle modalità di lavoro da remoto.

### **Le opportunità di upskilling sono importanti**

Anche l'apprendimento e lo sviluppo delle competenze rivestono un ruolo di primo piano nella percezione dei dipendenti, con il 65% che dichiara di considerarli l'aspetto più importante del proprio lavoro. Tuttavia, solo il 28% degli intervistati ha affermato che la mansione che svolge gli consente di apprendere e sviluppare nuove competenze, sottolineando in questo modo che le organizzazioni hanno un'evidente opportunità di miglioramento.

### **Ridefinire la people strategy**

Il report raccomanda alle organizzazioni di sviluppare una people strategy a livello aziendale, che offra un'esperienza inclusiva a tutti i dipendenti, indipendentemente dalle caratteristiche demografiche, dai ruoli e dalla permanenza. In questo modo si può favorire il consolidamento di esperienze diverse e la creazione di una cultura aziendale coesa e coerente.

**Michelangelo Ceresani, HR Director di Capgemini Italia**, ha affermato: *"Le aziende non solo devono ripensare il tradizionale ciclo di vita dei talenti e guardare ai bisogni dei loro collaboratori come se fossero 'consumatori di un servizio', ma anche analizzarne l'intera esperienza, includendo in questa analisi tutti i differenti momenti di lavoro quotidiano. I singoli momenti e interazioni di cui si compone la quotidianità lavorativa, come ad esempio la flessibilità consentita dalla possibilità di lavorare da remoto, sono molto più importanti per la percezione di un'esperienza positiva di quanto non lo siano i punti di contatto nel ciclo di vita dei talenti. Ascoltare le persone è davvero fondamentale, così come coltivare una cultura del benessere dei collaboratori e incoraggiare l'apprendimento continuo sono fattori imprescindibili per rendere omogenea la percezione di ciascun membro della comunità organizzativa. La tecnologia ha un ruolo fondamentale nell'instaurare una cultura del lavoro collaborativa e nel fornire ai dipendenti gli strumenti giusti per svolgere efficacemente il proprio lavoro".*

Come parte della people strategy di un'organizzazione, il report raccomanda di sviluppare una "employer promise" che colleghi le funzioni lavorative al loro impatto e dettagli le opportunità di formazione e il potenziale di crescita professionale. Per raggiungere questo obiettivo, le aziende devono formare i dirigenti affinché siano veramente empatici, ascoltino i loro team e li responsabilizzino attraverso una cultura di apprendimento continuo.



## **Metodologia di ricerca**

Lo studio ha indagato grandi organizzazioni in 10 paesi, attive in settori chiave come Consumer Products and Retail, Automotive, Manufacturing, Energy and Utilities, Financial Services, Healthcare and Life Sciences e Public Sector. Sono state intervistate 2.250 persone, tra cui 750 dirigenti e 1.500 dipendenti (di cui 511 manager e 989 collaboratori), di 750 aziende con un fatturato annuo superiore a 1 miliardo di dollari. Ogni due dipendenti di una determinata azienda è stato intervistato un dirigente della stessa e sono state inoltre condotte 22 interviste approfondite con dirigenti di organizzazioni attive in vari settori. Il campione di intervistati comprendeva dirigenti delle risorse umane che si occupano di gestione del personale, di talenti, di employee engagement e di digital workplace.

## **Capgemini**

Capgemini è leader mondiale nel supportare le aziende nel loro percorso di trasformazione digitale e di business facendo leva sul potere della tecnologia. Lo scopo del Gruppo è garantire un futuro inclusivo e sostenibile, sprigionando l'energia umana attraverso la tecnologia. Capgemini è un'organizzazione responsabile e diversificata di oltre 350.000 persone presente in più di 50 paesi nel mondo. 55 anni di esperienza e una profonda conoscenza dei settori di mercato rendono Capgemini un partner affidabile per i suoi clienti, in grado di fornire soluzioni innovative per le loro esigenze di business, dalla strategia alla progettazione alle operation, grazie alle competenze in ambito cloud, dati, AI, connettività, software, digital engineering e piattaforme. Nel 2021 il Gruppo ha registrato ricavi complessivi pari a 18 miliardi di euro.

Get The Future You Want | [www.capgemini.com/it-it/](http://www.capgemini.com/it-it/)

## **Capgemini Research Institute**

Il Capgemini Research Institute è il think-tank interno di Capgemini dedicato a tutto ciò che è digitale. L'istituto pubblica lavori di ricerca in merito all'impatto delle tecnologie digitali sulle grandi aziende tradizionali. Il team fa leva sul network mondiale di esperti Capgemini e lavora a stretto contatto con partner accademici e tecnologici. L'istituto possiede centri di ricerca dedicati in India, Singapore, nel Regno Unito e negli Stati Uniti. Recentemente, è stato nominato il miglior istituto di ricerca al mondo per la qualità dei suoi lavori da una giuria di analisti indipendenti.

Per saperne di più consultare il sito <https://www.capgemini.com/researchinstitute/>