I cinque trend che stanno mutando il mercato del lavoro

È sotto gli occhi di tutti come il mondo del lavoro stia ormai affrontando una fase di grandi cambiamenti. Secondo dati diffusi dall'Adp Research Institute ben il 64% della forza lavoro globale ha dichiarato di essere stato negativamente colpito dalla pandemia di Covid-19, incluso un 28% che dichiara di aver perso il posto di lavoro, o che è stato licenziato o messo in cassa integrazione, ed un 23% che ha subìto una riduzione dello stipendio. In Italia, ben il 40,5% dei dipendenti intervistati (circa 2.000 individui) ha dichiarato di aspettarsi ripercussioni negative sulla propria carriera nei prossimi due anni, a causa della pandemia.
Secondo la medesima analisi, a perdere il lavoro (per licenziamento, mancato rinnovo o cassa integrazione) è stato il 23,5% dei ragazzi di età compresa tra i 18 e i 24 anni; a seguire, la generazione dei Millennials (25-34 anni) con l'11,5%, la fascia 35-44 con il 9%, per poi gradualmente scemare con il 6% e 5% per le fasce di età più alte.
In questo contesto, sono cinque i trend che caratterizzeranno e modelleranno il mondo del lavoro nel 2022: i dipendenti acquisiranno una maggiore visibilità; un maggiore focus sulle persone e sul *purpose*, inteso come scopo aziendale, guideranno la cultura dell'ambiente di lavoro; la disponibilità di dati corretti e di giuste competenze potenzierà la resilienza delle aziende; una maggiore innovazione accelererà la crescita e aumenterà l'attenzione sulle competenze.
Ma perchè una maggiore visibilità dei dipendenti? All'inizio della pandemia, il controllo dei lavoratori da parte dei datori di lavoro era aumentato. Circa un lavoratore italiano su 3 (38%) ha affermato che il monitoraggio dell'azienda sul proprio lavoro è divenuto più rigido, complice il lavoro da remoto. Per favorire la connessione in assenza di vicinanza fisica, dovremo utilizzare i dati per far luce sui trend di coinvolgimento e performance, per aiutare i manager a motivare e sostenere un team remodo o ibrido, senza però per questo risultare troppo invadenti.
Alcuni lavoratori, poi, hanno sviluppato competenze nuove che sfruttano il loro potenziale in modi imprevisti, aumentando così la soddisfazione personale. Gran parte di essi ha ricevuto una ricompensa per il proprio impegno: il 56% ha avuto un aumento di stipendio o un bonus, anche se restano preoccupanti le disparità di genere.
In uno scenario caratterizzato da dipendenti che lavorano da remoto e in

forma ibrida, il sistema regolatorio e normativo diventerà ancora più complesso. Per superare gli ostacoli e affrontare i cambiamenti normativi, le aziende faranno sempre più affidamento su dati in tempo reale e su livelli di sicurezza senza compromessi, per affrontare il rispetto delle norme, procedure e dei codici aziendali in modo proattivo e guidare il processo decisionale.
Saranno proprio i dati la chiave futura per le aziende. Essi saranno indispensabili, ad esempio, per gestire al meglio il ritorno alle politiche sul posto di lavoro, compreso il monitoraggio delle vaccinazioni e i test, e per gestire una forza lavoro ormai ibrida, senza tempo e senza luogo.
E mentre i modelli di business si evolvono insieme ai cambiamenti globali, le aziende si affideranno sempre più alla tecnologia per aumentare la propria efficienza ed espandere le competenze, eliminando le mansioni ripetitive e rifocalizzando gli sforzi sulle iniziative di crescita strategica.
Secondo i dati di Adp, solo con l'arrivo della pandemia circa un quarto degli italiani (22%) ha iniziato a utilizzare applicazioni o strumenti mobili per gestire e monitorare la propria retribuzione. Questa digitalizzazione porterà benefici sia ai datori di lavoro sia ai dipendenti.
Con l'evolversi dei ruoli, poi, un'ondata di assunzioni basate sulle competenze guiderà ulteriormente l'innovazione. Il 27% dei lavoratori italiani pensa che proprio l'arrivo della pandemia, abbia contribuito a rafforzare e ampliare le proprie abilità. E dopo una fase in cui i dipendenti sono stati costretti a riqualificarsi, le persone continueranno a dare priorità alle proprie competenze.

Maggiore focus sui dipendenti, che lavoreranno sia in presenza che da remoto; una più grande attenzione allo scopo aziendale e agli obiettivi; ampio uso di dati per potenziare la resilienza delle aziende; maggiore innovazione, in tutte le sue forme, e priorità alle competenze professionali.
Questi, in sintesi, i principali trend in corso nel mercato del lavoro dopo lo scatenarsi dello tsunami pandemico, che ha rivoluzionato anche le tematiche occupazionali.
E non poteva essere altrimenti. A fronte di un aumento di licenziamenti, cassa integrazione, ridimesionamenti, ristrutturazioni, chiusure e nascita di nuove tipologie di professioni e di modi di svolgere le vecchie, non poteva che avere luogo un ribaltamento dei pilastri che sostengono il mercato del lavoro e l'approccio ad esso da parte di lavoratori e aziende.

Lo sviluppo di nuove competenze professionali, l'utilizzo massiccio – in tutti i campi – dei Big Data e il ricorso spiccato allo smart working e alle applicazioni digitali erano trend che già si stavano delineando, anche prima della pandemia, ma che dal 2020 in poi hanno avuto un exploit fortissimo. Naturalmente ora si attende che anche il sistema regolatorio e normativo si adatti e affronti una riforma nell'ambito di un sistema in profondo mutamento, che deve essere sostenuto da norme e istituti giuridici al passo coi tempi. I cambiamenti corrono veloci e così i nuovi modelli di business; ma si sa che per quanto riguarda i sistemi normativi i tempi sono sempre più lenti.
La tecnologia e i Big Data saranno sempre più al centro di questi mutamenti, migliorando profondamente la competitività e produttività aziendale. Ma bisognerà saper assumere i profili professionali giusti per riuscire a far compiere alla propria azienda il salto giusto. Parlare di “innovazione” e “Big Data” senza avere i profili professionali qualificati rimane lettera morta. Le assunzioni, dunque, dovranno essere sempre più incentrate sulle giuste competenze, spingendo così i lavoratori a riqualificarsi. Certamente un bene per il mercato del lavoro, in particolare per quello italiano, da sempre afflitto da una mancaza di digitalizzazione e da un approccio sempre troppo datato alle nuove tecnologie.