

Evento finale della Community Retail 5.0 - 2022

2ª edizione - Giovedì 15 dicembre 2022 - Royal Space Rome, Sala Elisabetta



IL RETAIL ALLA PROVA DEL CAMBIAMENTO

Il nuovo modello di Retail Specializzato: omnicanale, circolare e inclusivo

Il bello di lavorare nel Retail

PRESENTAZIONE DI

BENEDETTA BRIOSCHI

Responsabile Food&Retail e Sustainability, The European House - Ambrosetti

Community Retail 5.0

Scenari, strategie e policy per il settore del Retail in Italia e il suo rilancio

Il bello di lavorare nel Retail



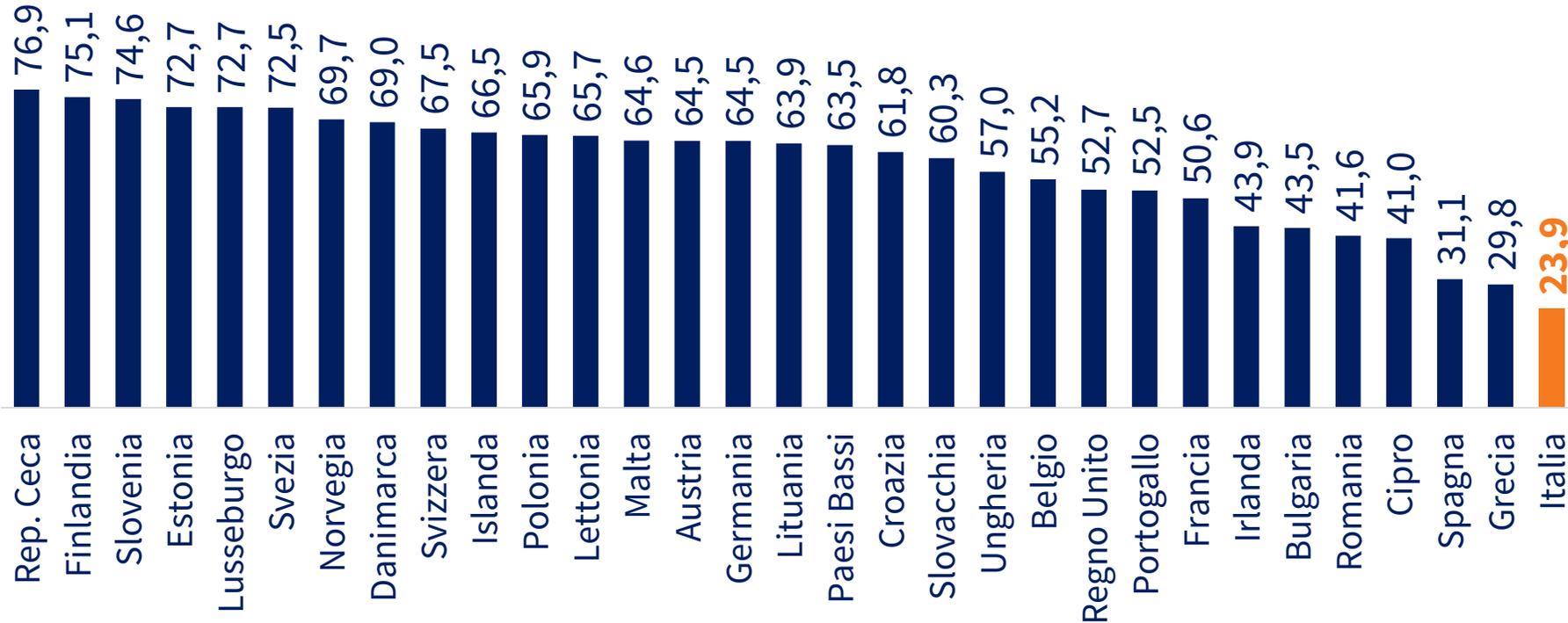
Community Retail 5.0

Partner:



L'Italia è all'ultimo posto in Europa per efficienza del processo di transizione scuola-lavoro...

Posizionamento dei Paesi europei nello European Skill Index
(ranking 0-100), 2020

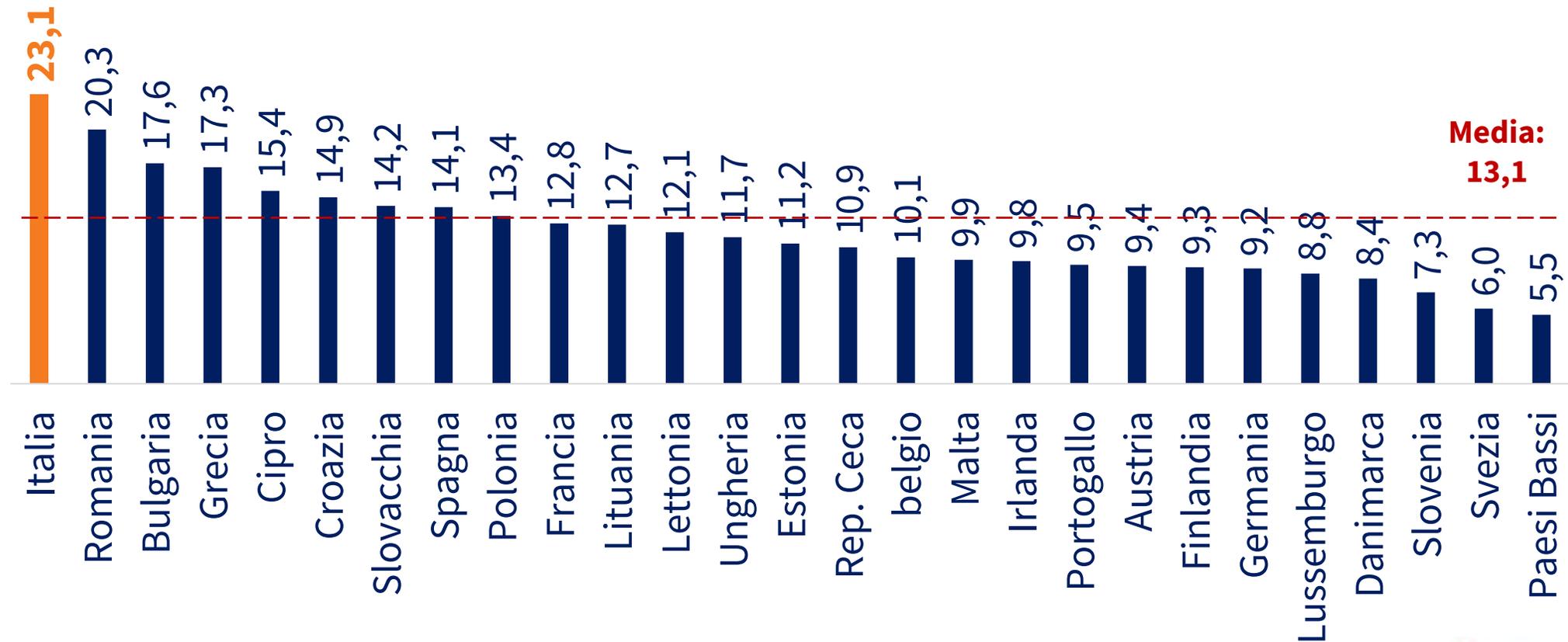


- L'European Skill Index è composto da 3 indicatori, su cui l'Italia è:
 - **23°** in UE per **Skill Development**, ovvero la formazione obbligatoria e non (48 punti su 100)
 - **28°** in UE per **Skill Activation**, ovvero la transizione da formazione a lavoro (5 punti su 100)
 - **25°** in UE per **Skill Matching**, ovvero l'equilibrio tra le competenze offerte e quelle richieste dal mercato (45 punti su 100)
- Nel Ranking complessivo l'Italia **ha perso 3 posizioni** tra il 2016 e il 2020

... come confermato dalla più elevata incidenza di giovani che non studiano e non lavorano («NEET»)

- L'Italia è il **1° Paese dell'Unione Europea per numero di NEET**, ovvero giovani fuori da percorsi di lavoro, studio o formazione (23,1% nella fascia 15-29 anni), **10 p.p. in più della media UE**

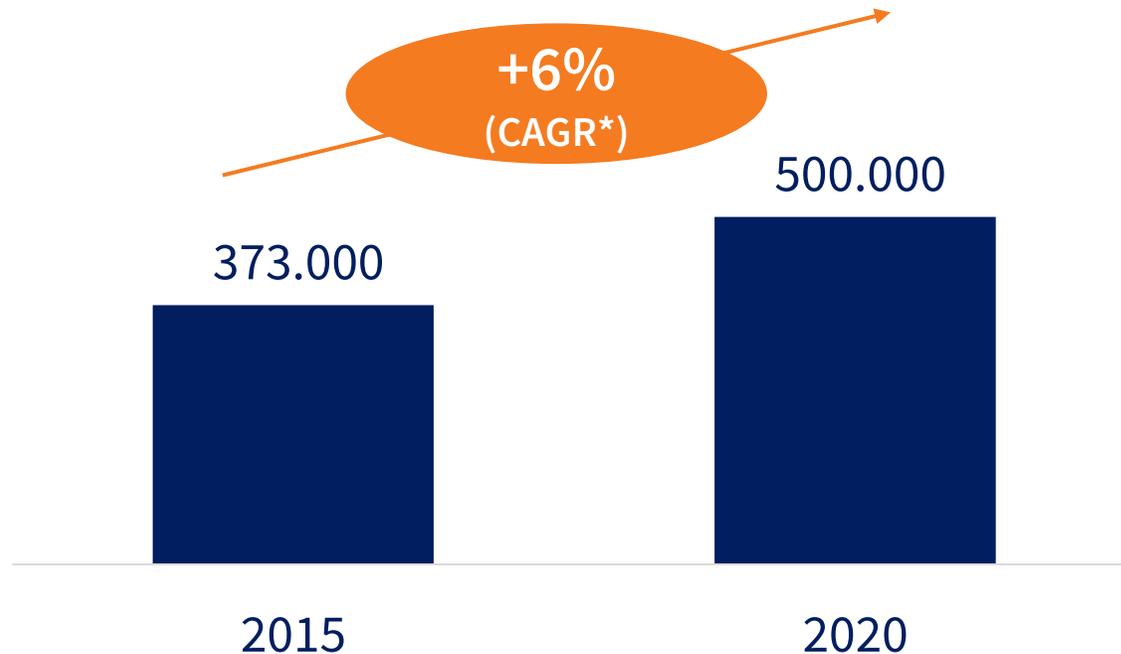
NEET nella fascia di età tra i 15 e i 29 anni nei Paesi dell'Unione Europea
(valori %), 2021



N.B. Neet: Not in Education, Employment or Training

Inoltre la disruption tecnologica e digitale ha ampliato il gap di competenze a livello globale...

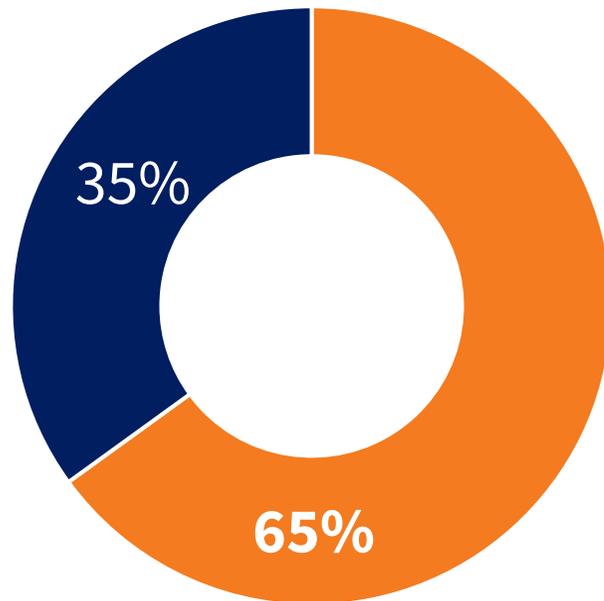
Gap tra domanda e offerta di specialisti ICT nell'Unione Europea (valori assoluti e CAGR %), 2015 e 2020



Entro il 2024, le mansioni che richiederanno skill digitali cresceranno del **12%** a livello globale

... richiedendo una rapida evoluzione delle competenze: 65% dei ragazzi di oggi si troverà a svolgere delle mansioni che ancora non esistono

Tipologia di occupazione futura per ragazzi in età scolare* (valori %), 2020



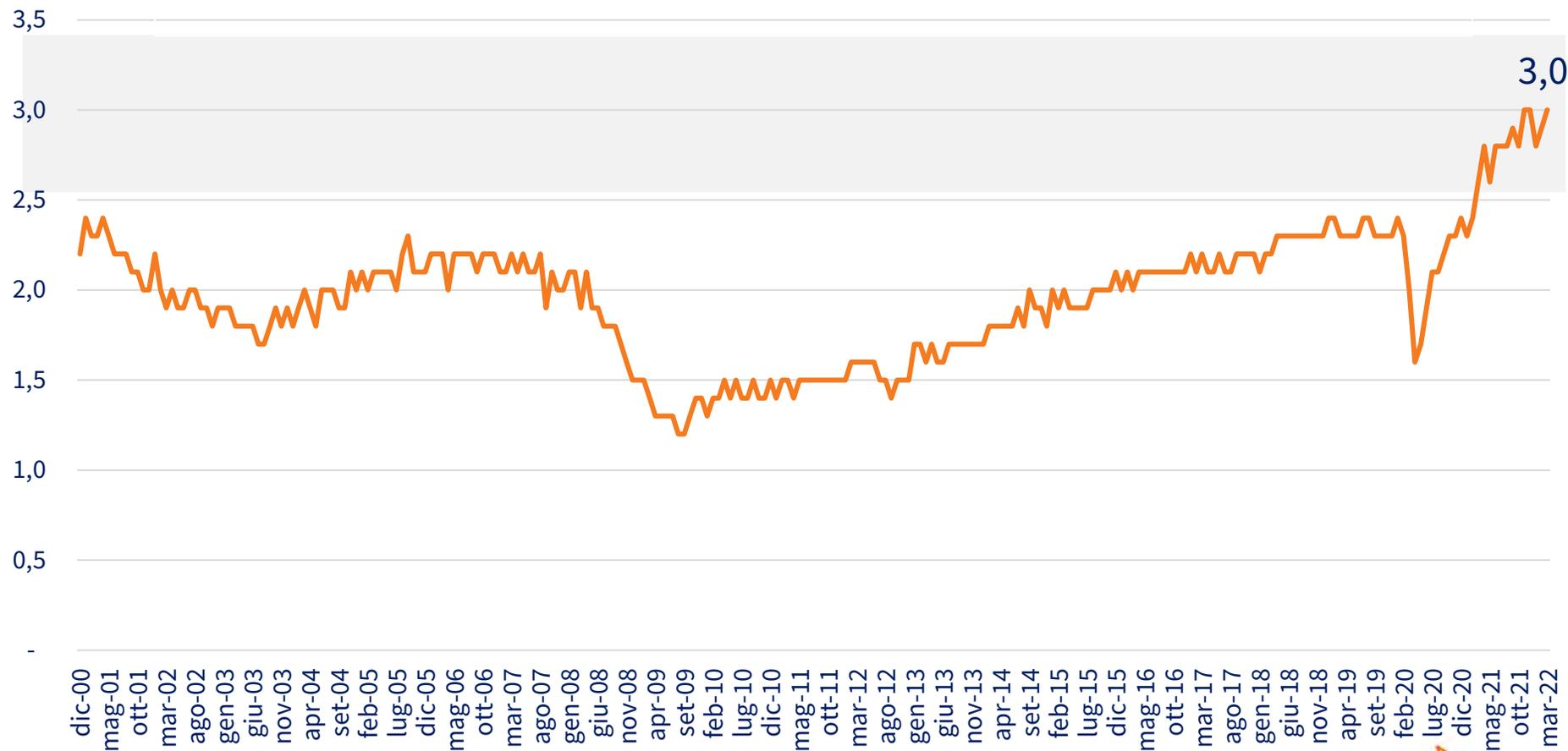
- Mansioni non ancora presenti
- Mansioni che già esistono

Entro il 2022, oltre il **54%** degli occupati in UE avrà bisogno di azioni di **re-skilling** e **up-skilling**

- A inizio 2021, il **75%** delle aziende italiane dichiara che, per fare fronte alla crisi derivante dall'emergenza COVID-19, già nei prossimi 6 mesi metterà in campo **azioni di re-skilling** del personale
- Le azioni che le aziende dovranno mettere in atto saranno mirate necessariamente ad **efficientare le giornate di lavoro** degli occupati: in Italia nel secondo semestre del 2021 la mancanza di un work-life balance soddisfacente ha causato un aumento del **+43,7%** delle dimissioni volontarie

L'emergenza COVID-19 ha messo in evidenza alcune esigenze latenti da parte dei lavoratori ...

Dimissioni volontarie negli Stati Uniti (% dell'occupazione complessiva),
2000-2022

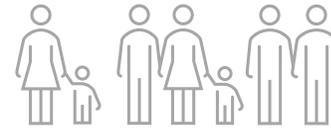


- Il fenomeno della «**Great Resignation**» fa riferimento al **significativo aumento delle dimissioni volontarie**, divenuto particolarmente diffuso negli Stati Uniti
- Secondo i dati del Dipartimento del Lavoro USA, nei primi mesi del 2022 è stato raggiunto il valore record del **3%** dei lavoratori (circa 4 milioni di persone) che hanno **lasciato volontariamente il lavoro**

... riscontrate anche in Italia

- Le funzioni più coinvolte dal fenomeno delle dimissioni sono Informatico e Digitale (32%), Produzione (28%) e Marketing e commerciale (27%)
- I dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sulle cessazioni dei rapporti di lavoro nel secondo trimestre del 2021 segnalano un incremento del **+44%**
 - Tra aprile e giugno 2021 si è verificato un aumento delle cessazioni di rapporti lavorativi pari a **+2 milioni e 587mila** (+37% vs. trimestre precedente)
 - **20%** sono dimissioni volontarie da parte dei lavoratori

LE PRINCIPALI MOTIVAZIONI DEL CAMBIAMENTO



Nuove **priorità**
(famiglia
lavoro, qualità
della vita)



Mancata
condivisione
dei **valori**
aziendali



Necessità di
autorealizzarsi
nella dimensione
sociale/personale



Opportunità di
avanzamento
di **carriera**



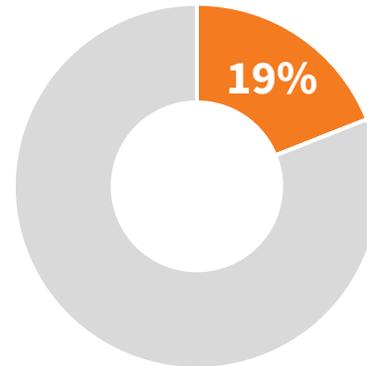
Incarichi più
mirati e
soddisfacenti

Le condizioni dei lavoratori italiani sono concause di questo fenomeno

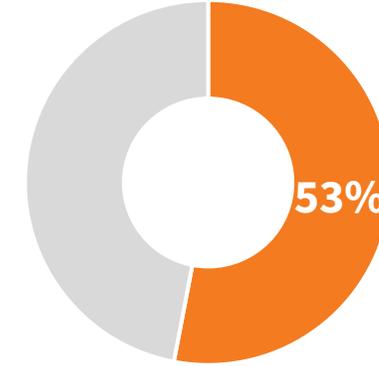
- L'Italia si posiziona **3^a al mondo*** per numero di lavoratori che stanno **attivamente cercando un nuovo impiego** (29%)
 - L'incidenza sale al 38% per la fascia di età tra i 25 e i 34 anni

• Tali numeri dipendono anche dalle **condizioni lavorative degli italiani**

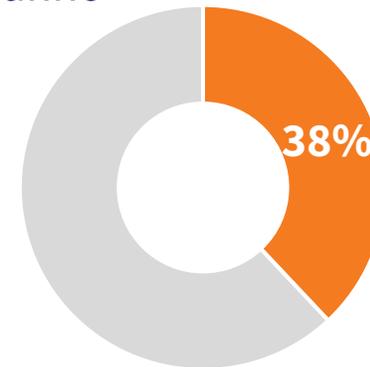
LAVORATORI ITALIANI CHE HANNO...



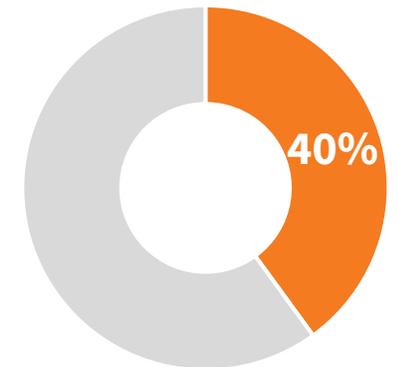
... Ricevuto un **aumento di stipendio** nell'ultimo anno



... Ricevuto **benefit**



... Potuto scegliere **quante ore** al giorno lavorare



... Potuto scegliere **dove lavorare**

(*) La survey sulla base della quale sono stati calcolati questi numeri è stata condotta nei seguenti 34 Paesi: Argentina, Australia, Austria, Belgio, Brasile, Canada, Cile, Cina, Danimarca, Francia, Germania, Giappone, Grecia, Hong Kong, India, Italia, Lussemburgo, Malesia, Messico, Norvegia, Nuova Zelanda, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Regno Unito, Repubblica Ceca, Romania, Singapore, Spagna, Stati Uniti d'America, Svezia, Svizzera, Turchia e Ungheria.

Uno dei fattori che crea discontinuità nei modelli lavorativi è legato all'età dei lavoratori

Nel 2025 i **Millennials** e la **Generazione Z*** costituiranno il **75% degli occupati** a livello globale con **caratteristiche valoriali diverse** rispetto alle generazioni precedenti

56% dei Millennials* lascerebbe il lavoro se impedisse loro di essere felici (vs. **38%** dei baby boomers*)

49% dei Millennials* non accetterebbe un lavoro in un'organizzazione che non si impegna abbastanza sui temi di diversity&inclusion (vs. **33%** dei baby boomers*)

36% dei Millennials* lascerebbe il lavoro se non venisse garantita abbastanza flessibilità (vs. **16%** dei baby boomers*)

In questo contesto il settore del Retail Specializzato è chiamato ad una duplice sfida

Relazione con il consumatore

Posizionarsi come **punto di riferimento per il consumatore** mettendo al centro le due esigenze e il suo benessere a 360°, connettendo e integrando tra loro i territori italiani

Le sfide del
Retail
Specializzato
per essere più
inclusivo e
attraattivo

Gestione delle risorse umane

Essere garante di **occupazione stabile**, attrarre e trattenere i **talenti** e raccontare con efficacia il «**bello di lavorare nel Retail**»

Il Podcast Genzy4Retail

- La Community Retail 5.0 ha avviato il progetto **Genzy4Retail**, un **ciclo di podcast** per parlare del Retail Specializzato con uno sguardo “**da insider**”, sia in ottica di **attrazione** che di **retention di giovani talenti**
- Secondo quanto emerso dai primi episodi con i giovani talenti che oggi lavorano in questo settore , alcuni dei motivi per cui è “**bello lavorare nel Retail**”:
 - Il **rapporto con il cliente** è l’aspetto centrale che motiva la crescita dei lavoratori del settore: conoscere il cliente, le sue **esigenze** e necessità e **instaurare fiducia** reciproca consente di creare una relazione e una **conoscenza duratura**
 - **Percorsi di carriera e formazione** ben strutturati con la collaborazione delle risorse più senior, la definizione di obiettivi di medio e lungo periodo e un percorso di premialità
 - **Ambiente giovane e stimolante** in cui vengono favorite relazioni stabili e di lungo periodo
 - Non mancano certamente le **difficoltà** e le **sfide quotidiane**, ma l’investimento su sé stessi e sulla relazione con i colleghi consente di creare un clima lavorativo favorevole e piacevole, che viene definito come uno dei tratti caratteristici del settore dai giovani



Grazie per l'attenzione

Benedetta Brioschi

Responsabile Food&Retail e Sustainability, The European House – Ambrosetti

Sito web: www.ambrosetti.eu

Email: benedetta.brioschi.eu

Twitter: [@Ambrosetti_](https://twitter.com/Ambrosetti_)



Community Retail 5.0

Comunicazione **#CommunityRetail** su:



Tutti i documenti dell'iniziativa disponibili su:

<https://www.ambrosetti.eu/le-nostre-community/community-Retail-50/>

The European House - Ambrosetti è stata nominata nella categoria "Best Private Think Tanks" - 1° Think Tank in Italia, 4° nell'Unione Europea e tra i più rispettati indipendenti al mondo su 11.175 a livello globale nell'ultima edizione del "Global Go To Think Tanks Report" dell'Università della Pennsylvania. The European House – Ambrosetti è stata riconosciuta da Top Employers Institute come una delle 131 realtà Top Employer 2022 in Italia.

