



Empatia ed Economia al cuore delle scelte delle organizzazioni

27 maggio 2020

Marco Valerio **Morelli**, Amministratore Delegato Mercer Italia – Presidente

Assoconsult Confindustria

Sandro **Catani**, Senior Director Mercer Italia

welcome to brighter

Copyright 2020 Mercer LLC. All rights reserved.



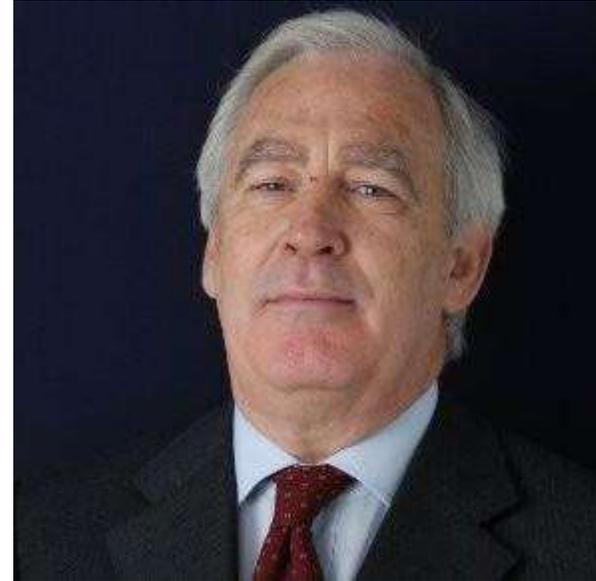
I nostri speaker Mercer Italia oggi



Marco Valerio Morelli

**Amministratore Delegato Mercer Italia
Presidente Assoconsult**

marco.morelli@mercer.com



Sandro Catani

Senior Director

sandro.catani@mercer.com

How we can win with empathy

Mercer Global Talent Trends Study 2020
5° edizione - 16 Paesi
7300+ intervistati (Executive, HR leader, Employees)

Focus on futures

Build sustainable Futures | Remake opportunities | Reinvent retirement

Race to reskill

Make reskilling a priority | Foresee future needs | Democratize access to learning | Incentivize transformation

Sense with science

See ahead by augmenting AI with human intuition
Embrace Workforce Science | Ensure ethical analytics | Cultivate a lab mindset

Energize the experience

Inspire and invigorate people by redesigning the work experience
Know your People | Create a culture of caring | Don't go alone | Target and measure for HR



E L'ITALIA?

1. Costruire futuri sostenibili

Sono presenti nelle agende della C-suite?

62%

di CEOs/COOs hanno nei loro dashboard metriche legate a temi sociali

36%

di CEOs/COOs hanno nei loro dashboard metriche legate a temi ambientali

42%

di CEOs/COOs hanno nei loro dashboard metriche legate alla Diversity

← Gli Executive italiani mostrano una attenzione maggiore in questi item - (+14%; + 13%; +17% rispettivamente)

Quali impatti sul business?

3 su 4

Le società i cui CEO hanno responsabilità su metriche ESG hanno un tasso di crescita superiore al 6%



1 su 4

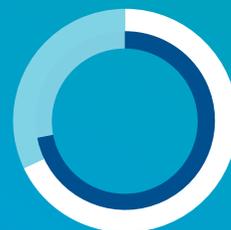
Le società i cui CEO non hanno responsabilità su metriche ESG ed hanno un tasso di crescita superiore al 6%



Il cambiamento è necessario?

61%

dei CEO afferma di dover fare di più rispetto alle metriche ESG/sostenibilità



-7%

Differenza tra il dato globale e il dato italiano

← Tuttavia c'è meno propensione al cambiamento e alla messa a terra di cantieri specifici

2. La corsa al Reskill delle competenze in Italia

	2020	2025
Key skills per i dipendenti in Italia	1 Innovation	Innovation
	2 Global mind set	Global mindset
	3 Complex problem solving	Agile transformation
	4 Customer experience design	Digital marketing
	5 Data visualization	Entrepreneurship
Key skills per HR in Italia	1 Digital marketing	Customer experience design
	2 Data science	Agile transformation
	3 Innovation	Innovation
	4 Data visualization	Design thinking
	5 Agile transformation	Digital marketing

Cosa viene giudicato efficace per assicurarlo?



Quali ostacoli vede l'HR rispetto al Reskilling in Italia?



3. Lo sviluppo attraverso laboratori di dati

In quali ambiti le direzioni HR in Italia stanno già utilizzando strumenti di AI?

Oggi

Algoritmi per identificare i migliori candidati sulla base di informazioni pubbliche 48%

Algoritmi per lo screening / assessment dei candidati durante il recruiting 41%

AI facente - funzioni di manager di linea nell'assegnazione delle attività e nel Performance Management 39%

Tecnologie "wearable" per monitorare le abitudini dei dipendenti 38%

Utilizzo di realtà aumentata/virtuale per apprendimento/formazione 36%

Utilizzo di AI per identificare i dipendenti 'dis-engaged' e/o a rischio dimissioni 35%

Previsti per il 2020

Utilizzo di AI nella selezioni e scelta dei benefit 39%

Utilizzo di chatbot per la ricerca di informazioni, i processi HR gestiti in modalità self-service da parte dei dipendenti o la gestione dei candidati durante il processo di recruiting 39%

Ipotesi allo studio per il futuro

Utilizzo dell' AI per indicare opportunità di lavoro, percorsi di carriera o apprendimento ai dipendenti in forza 33%

Utilizzo dell'AI nei processi di Succession Planning 31%



Copyright 2020 Mercer LLC

Workforce science will impact business resilience & growth

1. Se investissimo il 30% in più nella formazione, quanto più velocemente potremmo crescere?
2. Che impatto avrebbe sul business l'utilizzo di forza-lavoro non dipendente?
3. Un aumento del variabile del 10% impatterebbe in maniera significativa sulla retention del talento?
4. Gli Expat, una volta rientrati, generano maggiore valore aggiunto per l'organizzazione?
5. Se trattenessimo più a lungo il 40% dei nostri lavoratori senior che si avvicinano alla pensione, quanta quota di mercato potremmo acquisire?



4. Energizzare l'esperienza dei dipendenti

A livello Global

49%

Benessere – Health & wellbeing

37%

Senso di scopo, Purpose

36%

Temi ambientali ed equità sociale (ESG)

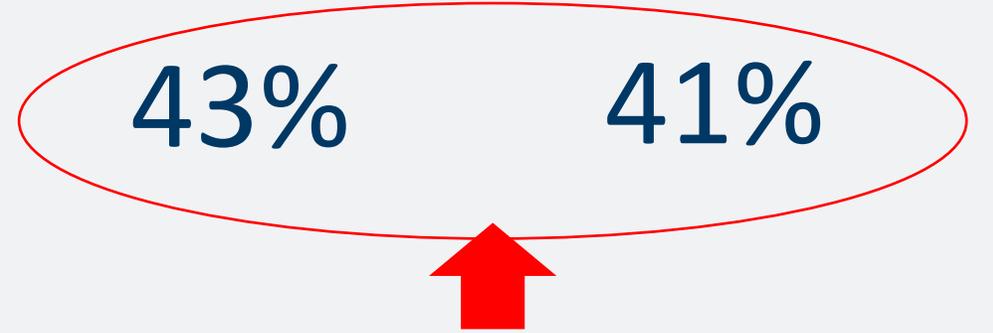
In Italia

45%



43%

41%



Progettare programmi di Benefit in grado di fare la differenza

I dipendenti più performanti hanno una probabilità **6 volte maggiore** di affermare che il loro posto di lavoro presta un focus dedicato a Health & Wellbeing. Ma oggi solo:

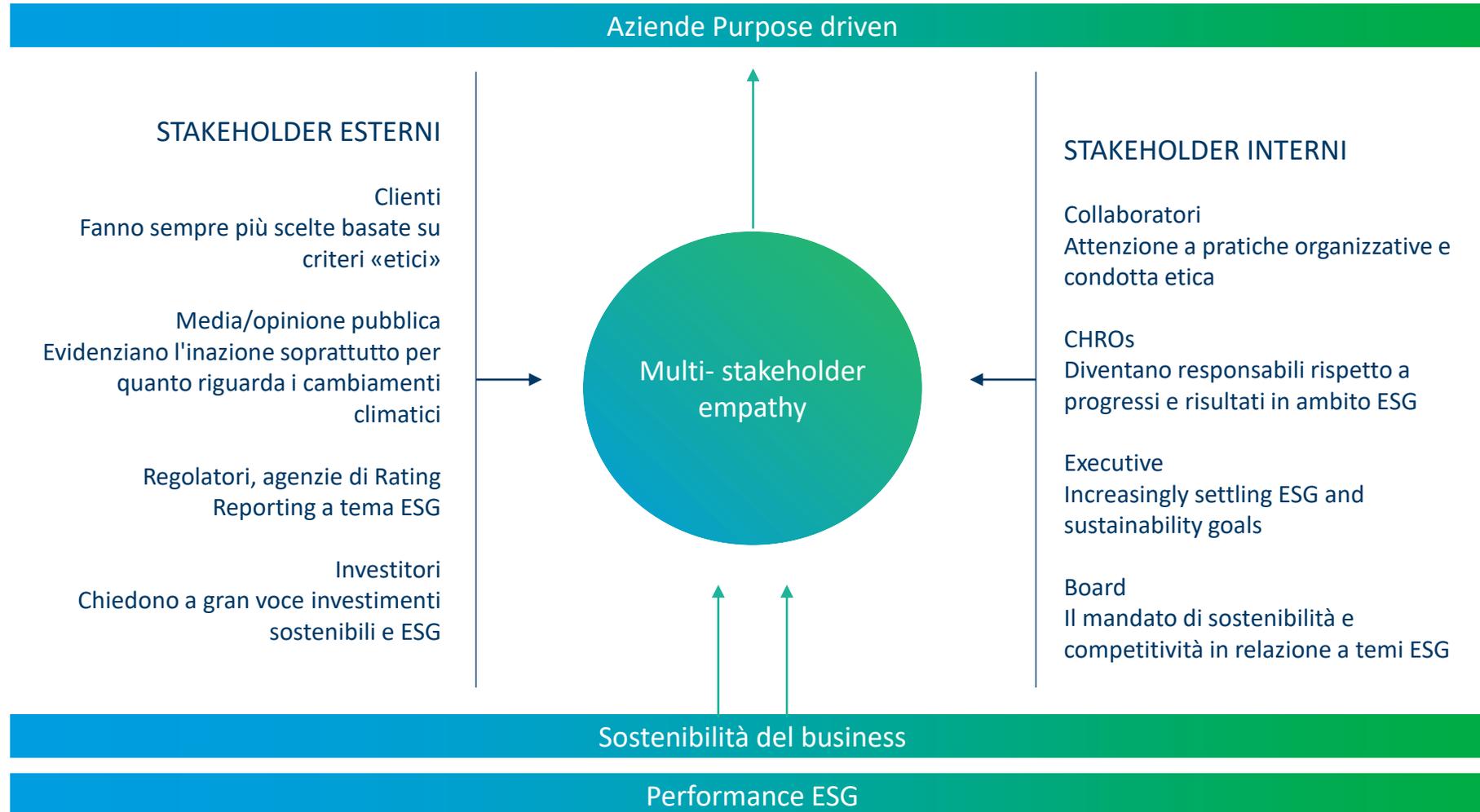


30% delle aziende ha una strategia Health & Wellbeing

27% usa metriche per valutare l'efficacia dei propri programmi di Welfare

Meno del 10% dei direttori HR italiani ritiene di offrire già un'EE di livello superiore

Un modello multi-stakeholder - Mercer point of view



1/3 dei dipendenti si ingaggia maggiormente (risulta più produttiva) per aziende che dimostrano di impegnarsi responsabilmente su tutti gli stakeholders

L'evoluzione dell'Employee Engagement

2020 Year Work Changed Forever

LOYALTY CONTRACT (20TH CENTURY)

Basic Needs:
Pay, Benefits, Security

Workers are assets to be retained

Pay and benefits for time and output

ENGAGEMENT CONTRACT (TODAY)

Psychological Needs:
Achievement, Camaraderie, Equity

Employees are assets to be acquired and optimised

Broader set of rewards (pay, benefits, career, experiences) in exchange for organisational engagement

EXPERIENCE CONTRACT (THE NEW CHAPTER)

Growth Needs:
Purpose, Meaning, Thriving, Impact

Human-Led, Technology Enabled
People and machines together for maximum value creation

Rewarding experience in exchange for a wide range of contributions



La survey sull'Employee Engagement in Italia nel periodo del lockdown – e oltre

2020 Year Work Changed Forever



1000 Persone



100 Aziende



ENGAGEMENT



FATTORI ABILITANTI



COMUNICAZIONE



9 Ambiti di approfondimento:



BENESSERE



SUPPORTO DEL
MANAGER DIRETTO



COLLABORAZIONE



FIDUCIA NEL LAVORO



FIDUCIA NEL BUSINESS



FUTURE OF WORK

Essere iper-connessi: un bene e....

- **77%** delle persone si sente **connessa** ai propri colleghi
- L'**88%** sta apprezzando l'**accessibilità** del proprio responsabile in questo periodo di lavoro a distanza
- **89%** dei team manager ritiene di poter tranquillamente **gestire i propri collaboratori** anche lavorando da remoto
- **44%** delle persone riesce a dedicare tempo alla propria **formazione** /imparare cose nuove

Sto approfittando della situazione per imparare cose nuove:



BABY BOOMERS
49%



MILLENNIALS
63%

un male

46%

delle persone **NON** è in grado di staccare dal lavoro durante le ora non lavorative (cioè quando sceglie di non lavorare)



Siamo connessi, ma siamo veramente SMART?

- **86%** dei partecipanti ritiene di avere **tutte le risorse tecnologiche utili** per svolgere al meglio le proprie attività da remoto
- **75%** delle persone ritiene che il **lavoro d'ufficio cambierà** e l'ufficio sarà sempre più vissuto come spazio di incontro per colleghi e clienti
- **70%** delle persone ritiene che, dopo questo periodo, si sentirà maggiormente **a proprio agio nell'uso della tecnologia al lavoro**
- **56%** delle persone ritiene che l'attuale modalità di remote/smart working faciliti **l'efficacia del lavoro di gruppo**

1 su 3

persone ritengono che lo smart/remote working **NON** stia aumentando il proprio livello di **produttività**



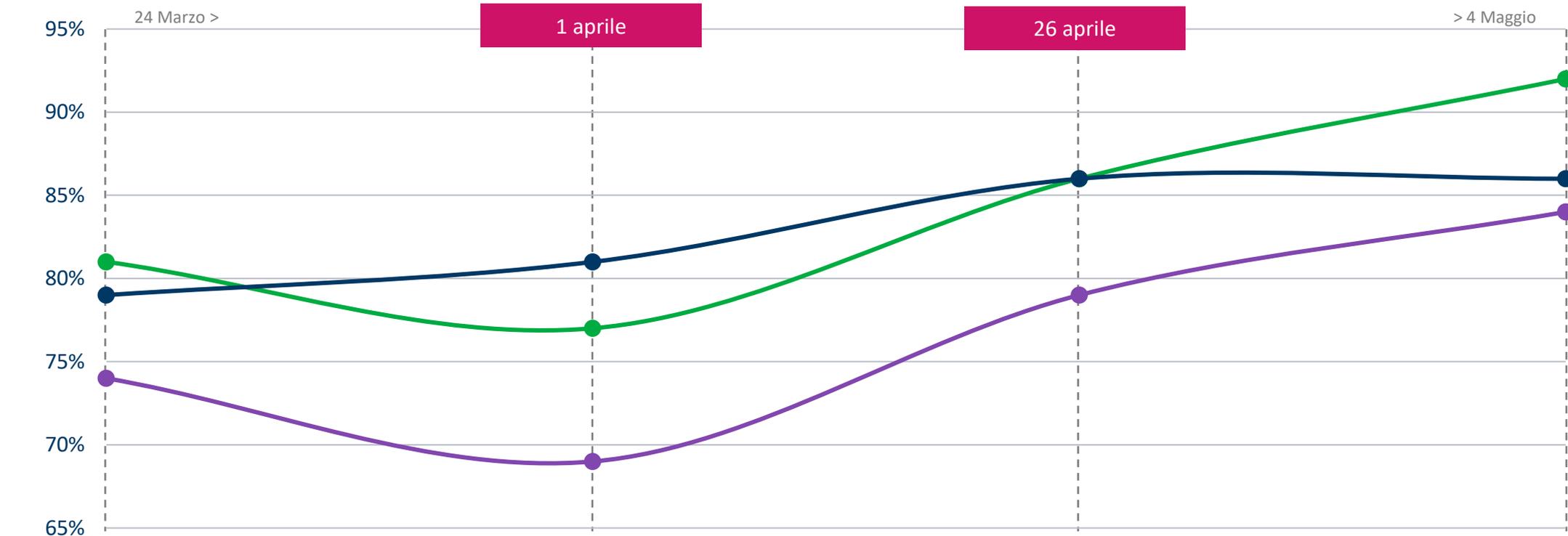
BABY BOOMERS
29%



MILLENNIALS
45%



2020: The year work changed forever



-  Sono orgoglioso di lavorare per la mia Azienda (+3% vs benchmark)
-  Consiglierei la mia azienda come un ottimo posto di lavoro ad amici e parenti (+2% vs benchmark)
-  Sono motivato/a nell'andare oltre le normali attese nei miei confronti per aiutare l'Azienda ad avere successo (+8% vs benchmark)

4 fattori su cui riflettere



La **CULTURA** Organizzativa

Il Purpose, l'individuo, la trasparenza, l'errore



I **CAP**I

Da uno sprint efficace a una maratona inattesa



II **TEMPO**

Un asse da riprogettare



La **TECNOLOGIA**

Si può fare, facendo attenzione al copia e incolla

