



Intoo, per 80% dipendenti aziende sottovalutano impatto licenziamenti su chi resta

Descrizione

(Adnkronos) â?? In un contesto macroeconomico segnato da profonde incertezze, câ??Ã” la preoccupazione dei lavoratori per possibili licenziamenti: il 53% a livello globale â?? e il 37% degli italiani â?? teme, infatti, di essere coinvolto in esuberi entro un anno. La quasi totalitÃ non si sente pronta ad affrontare lâ??eventuale ricerca di un nuovo impiego, sia dal punto di vista del network professionale, sia da quello delle competenze e delle capacitÃ necessarie per candidarsi in una nuova posizione; 1 persona su 6 ritiene, inoltre, che questa ricerca potrebbe richiedere molto tempo (per il 24% degli italiani piÃ¹ di un anno). E le aziende non sembrano essere sufficientemente preparate: il 58% degli hr (65% in Italia) ammette che la propria azienda non fornisce un adeguato sostegno in caso di riduzione del personale, anche se due terzi di loro (il 64% in Italia) dichiarano che la propria realtÃ si impegna a essere corretta nel processo di licenziamento. Condividendo solo in parte questa percezione, il 60% dei dipendenti a livello globale e 1 su 2 in Italia ritiene che i propri dirigenti manchino di empatia durante i licenziamenti. VulnerabilitÃ latenti che, se non affrontate con gli strumenti adeguati, rischiano di creare ulteriori tensioni e difficoltÃ in caso di crisi. Sono queste tra le principali evidenze che emergono dalla ricerca internazionale 'Culture in the balance: leading through layoffs without losing trust' (La cultura in equilibrio: gestire i licenziamenti senza perdere la fiducia) condotta da Intoo, societÃ di Gi Group Holding leader nel settore dellâ??employability, sviluppo e transizione di carriera, con lâ??obiettivo di capire le sfide che dipendenti ed hr devono affrontare durante i licenziamenti, lâ??impatto dei medesimi e come le aziende possano mitigarli per preservare chi resta, la loro cultura e l'integritÃ del brand. La survey, realizzata in collaborazione con la societÃ di ricerca Workplace Intelligence, ha coinvolto â?? oltre allâ??Italia â?? anche Argentina, Brasile, Regno Unito e Stati Uniti, intervistando 1.100 responsabili hr e 1.100 dipendenti a tempo pieno. â??Anche quando approximate con le migliori intenzioni â?? commenta Cetti Galante, ceo di Intoo (Gi Group Holding) â?? le riduzioni del personale, le uscite volontarie, gli esuberi e i licenziamenti rappresentano momenti complessi e delicati nella vita di un'organizzazione. Bisogna considerare come la gestione dellâ??uscita rifletta inevitabilmente la cultura e lâ??immagine aziendale. A prescindere dalle difficoltÃ operative emerse dalla ricerca, Ã” oggi sempre piÃ¹ rilevante una gestione ponderata di queste situazioni, che ne consideri tutte le conseguenze a livello interno ed esterno. E' comunicando chiaramente le ragioni di queste scelte e offrendo sostegni concreti, caratterizzati da approcci umani e in linea con i valori aziendali, che si puÃ² operare per preservare nel lungo periodo la responsabilitÃ sociale dellâ??azienda, lâ??occupabilitÃ delle persone dentro e fuori la propria realtÃ, il

coinvolgimento di chi resta e l'attrattività verso l'esterno, necessaria per la sostenibilità e la resilienza del business. Gestire male un processo di licenziamento può avere infatti un effetto negativo sulla forza lavoro rimanente, in termini di benessere e motivazione: l'80% dei dipendenti su scala globale (78% in Italia) ritiene che le imprese tendano a sottovalutare questo impatto. Dopo aver assistito a un licenziamento, il 71% dei lavoratori (68% in Italia) inizierebbe subito a cercare un nuovo impiego, mentre il 62% (56% in Italia) ha perso fiducia nel proprio datore di lavoro. Ma non solo: 1 intervistato su 6 (12% in Italia) ha smesso di impegnarsi a fondo, il 44% (31% in Italia) riferisce che la propria produttività sia stata compromessa e che sia aumentato lo stress (oltre 60% in Italia, 71% a livello globale). Un quadro che stride con la percezione degli HR, 1 su 2 dei quali (42% per in Italia) pensa che il personale restante lavorerebbe invece più duramente, a dimostrazione di un evidente disallineamento. I licenziamenti possono avere conseguenze significative anche a livello reputazionale e incidere sulla capacità delle aziende di attrarre nuovo personale in futuro. Quasi la metà delle imprese a livello globale (46% in Italia) ha subito ripercussioni online e circa 1 lavoratore su 5 sarebbe pronto a lamentarsi pubblicamente - % che si alza a 1 su 4 se si considera solo il campione dei lavoratori Gen Z. Cosa può fare, allora, un'impresa per gestire correttamente il processo di riduzione del personale supportando chi esce e tutelando al contempo la motivazione e la fiducia di chi resta, oltre alla propria attrattività verso l'esterno? Considerando che il 54% dei dipendenti (49% in Italia) non ha fiducia nella capacità dei dirigenti di gestire i licenziamenti in modo etico e segnala una mancanza di empatia, formare il management su una migliore gestione di eventuali esuberi diventa cruciale per ricostruire il clima in azienda. In termini poi di supporti concreti, la maggioranza dei responsabili HR e dei dipendenti intervistati - anche in Italia -, con valori superiori all'80%, ritiene che alle persone licenziate dovrebbero essere offerti servizi di outplacement e ricollocamento. Chi lo fa dimostra di preoccuparsi maggiormente delle proprie persone. In un contesto in cui la diffusione di tali servizi varia notevolmente da Paese a Paese - si passa dal 48% del Brasile al 17% dell'Italia - vi è spesso una scarsa consapevolezza: solo il 18% dei dipendenti (21% in Italia) è a conoscenza dei programmi di outplacement offerti dal proprio datore di lavoro, evidenziando una chiara opportunità di migliorarne la comunicazione dei benefici alle persone. La maggior parte delle persone continua a faticare ad affrontare da sola il mercato del lavoro, per questo è necessario riflettere sempre di più sulla long term employability protection, attività che spetta tanto alle aziende quanto alle persone perché questa è la sfida più attuale. Da un lato le imprese devono riuscire ad affrontare i cambiamenti repentini, gestendone i rischi operativi e reputazionali, mantenendo al tempo stesso engagement, attrattività e fornendo supporti e risorse di qualità alla propria popolazione aziendale nelle diverse fasi lavorative. Dall'altro, ciascuno di noi ha la responsabilità di mantenersi employable e aggiornato, in termini di competenze e network, per trovarsi pronto a possibili trasformazioni e transizioni di carriera, anche volontarie, sempre più frequenti e connaturate ai cambiamenti del mercato del lavoro stesso. La ricerca evidenzia infatti come molti dipendenti non siano pronti ad affrontare il mercato del lavoro in caso di uscita: in Italia il 26% dichiara di non avere le competenze necessarie, mentre il 40% non si sente preparato a presentare una candidatura, aggiornare il curriculum o affrontare un colloquio. Più della metà (56%) non ritiene di disporre di una rete professionale solida e il 54% ammette di non poter contare sul proprio network per trovare una nuova occupazione. lavoro/datiwebinfo@adnkronos.com (Web Info)

Categoria

1. Lavoro

Tag

-
1. adnkronos
 2. Lavoro

Data di creazione

Settembre 17, 2025

Autore

andreaperocchi_pdnrf3x8

default watermark