



**SKILLS SHORTAGE E
SOSTENIBILITA'**

-
**LE SFIDE HR PER IL
SETTORE LOGISTICO**

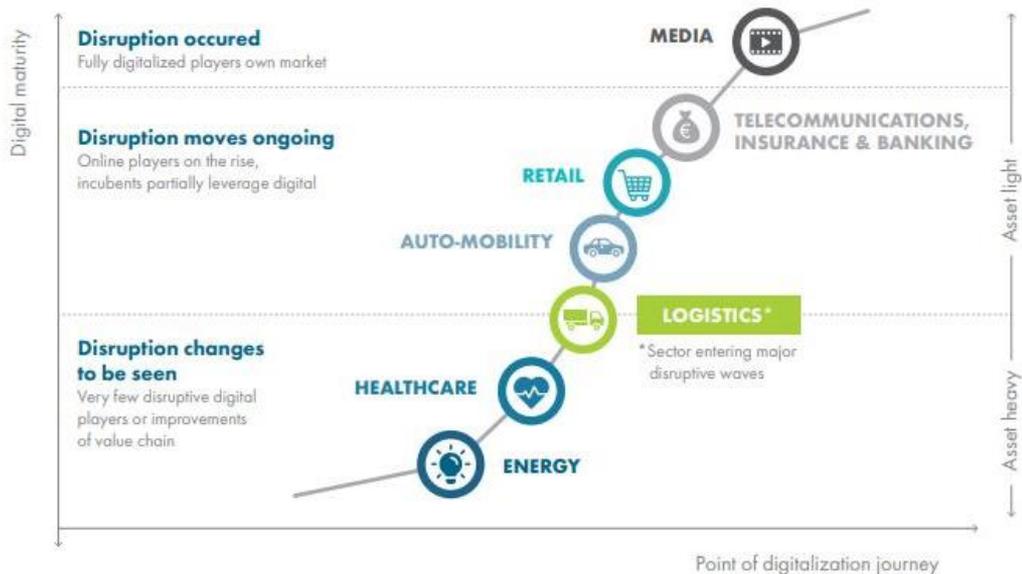


LOGISTICS

Digital Transformation

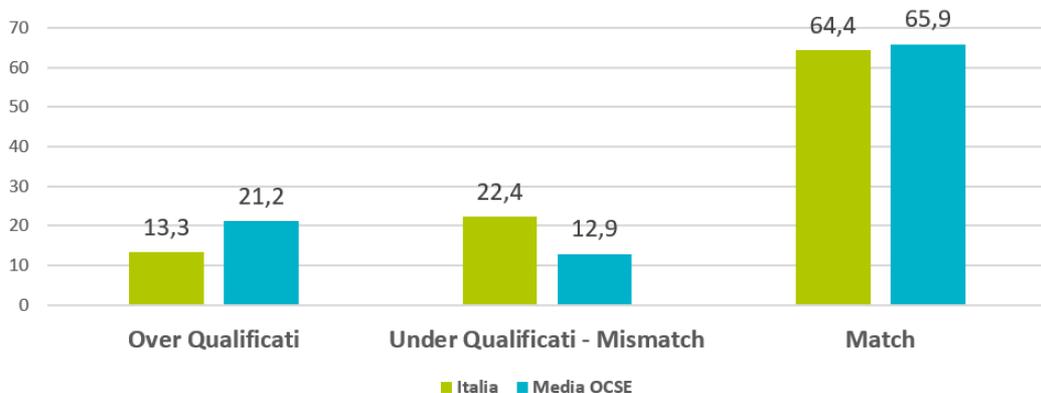
A che punto siamo?

LOGISTICS IS UNDERGOING DISRUPTION FROM DIGITAL TECHNOLOGY



Skills Shortage e Skills Mismatch

Percentuale Under e Over Qualificati (Italia - Media OCSE)



Un fenomeno globale:

- 1,3 Mld lavoratori nei Paesi OCSE
- 8.000 Mld / anno persi a livello mondiale in mancata produttività (6% del PIL Globale)

I numeri in Italia:

- Skills Mismatch oltre il 35%
- Circa 10 Mln di lavoratori Over o Under Employed

Il paradosso

- Aziende in difficoltà nel reperimento di competenze
- In Italia 10% di disoccupazione e 35% di inattività nella fascia 15-64)

Digital Transformation

A che punto siamo?



Data shows the total number of skills required for a single job is increasing year-over-year by

10%



33%

of the skills that were present in an average job posting in 2017 won't be needed by 2021

Il Digital Skills Gap

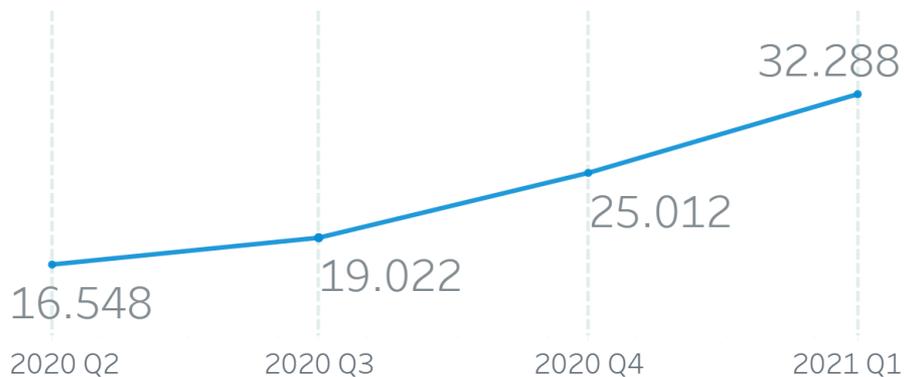
+29%

tasso di crescita degli annunci tra
l'ultimo trimestre 2020 ed il primo 2021

+35%

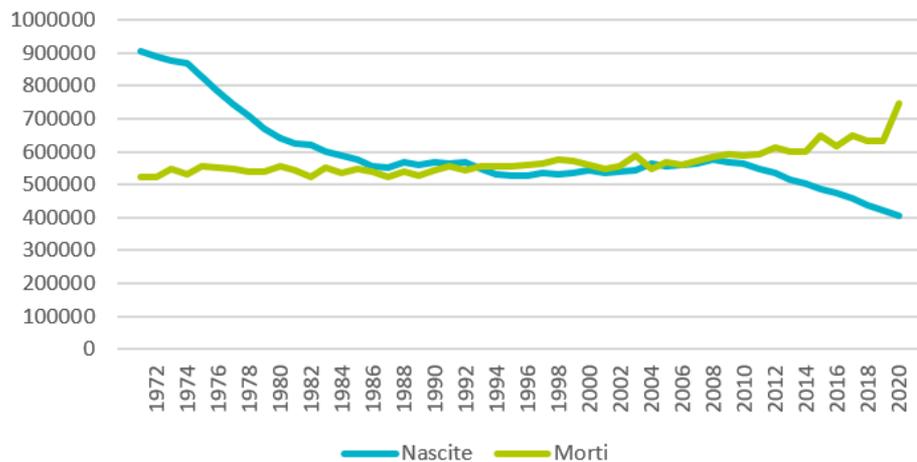
tasso di crescita degli annunci tra il
primo trimestre 2020 ed il primo 2021

Dal quarter 2020 Q2 al 2021 Q1



Trend demografici e rebound

Trend Demografico Italia



Tasso di crescita del Pil reale

variazione annua in %, Eurostat e previsioni DEF, aprile 2021



Perimetro e Cluster

DIVISIONE LOGISTICS GI GROUP

Cluster di specializzazione

Freight Forwarders

Autotrasportatori

Operatori
Trasporto Ferroviario

Operatori
Trasporto Aereo

Operatori 3PL (Specializzati,
Multisettoe, Hub eCommerce)

Operatori Distribuzione
(Corrieri Espressi)

Società di Servizi
(Handling di Magazzino, Handling Portuale
e Aeroportuale, Last Mile Delivery)

Gestori di infrastrutture per il Trasporto
delle persone e la Distribuzione
delle merci (Aeroporti, Porti, Interporti)



I trend evolutivi

Evoluzione di Mercato

- Rivoluzione di domanda e flussi distributivi
- Mass Customisation di prodotti e servizi
- Aumento competizione e complessità arena competitiva
- Trend demografici (Millennials, Silver Economy)
- Velocità elemento chiave della competizione



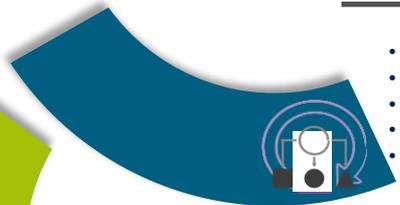
Evoluzione Tecnologica

- Digitalizzazione della filiera (Logistica 4.0)
- Automazione di movimentazione e stoccaggio
- Big Data, Analytics e AI
- Diffusione 5G e Blockchain
- Cybersecurity e Data Protection



Evoluzione Organizzativa

- Modelli organizzativi della filiera
- Ricerca di Flessibilità Operativa
- Necessità di competenze Digitali
- Rinforzo strutture HR e Industrial Relations
- Risk Assessment e Business Continuity



Evoluzione Socio Politica

- Attenzione a temi etici e rispetto legalità
- Attenzione crescente a politiche ESG
- Equilibri internazionali e scelte politico economiche
- Crescente importanza tracciabilità di merci e spedizioni



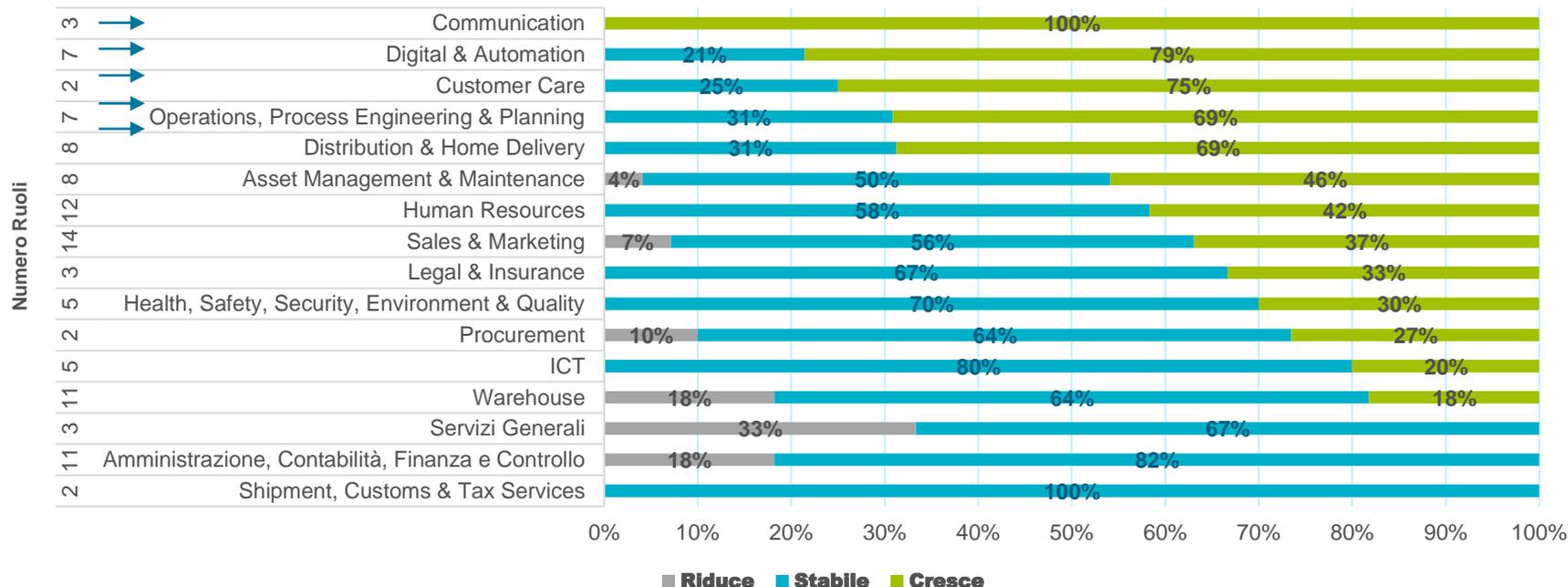
Evoluzione Normativa

- Normative e iniziative centrate su genuinità appalto e compliance
- Complessità del rinnovo del CCNL
- Normative Health & Safety
- Normativa GDPR di complessa gestione lungo la filiera
- Regolamenti territoriali difformi per accesso ad aree urbane

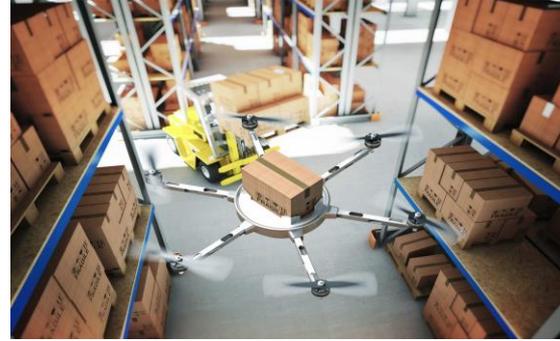




Evoluzione prevista dei ruoli per Funzione



Vecchia e nuova Logistica



I cinque settori preferiti dai giovani

Moda & Lusso

40,9%



Turismo,
Alloggio &
Ristorazione
33,3%



Commercio
32,2%



Servizi –
Media &
Comunicazione
30,3%



Servizi
Finanziari,
Assicurazioni,
Banking
27,8%



Logistica e
Trasporti
27,8%



La LOGISTICA:

- è la voce più indicata dai giovani di **Istituti tecnici** (53,7%), **20 anni o più** (52,7%) e **Maschi** (43,7%)
- la preferenza per il settore cresce con il crescere dell'età
- ricopre il terzo posto per il **Centro-Sud** (36,1%) con una percentuale molto più alta rispetto al **Nord** (19,9%)

La **LOGISTICA** viene indicata in misura minore dai seguenti cluster:

- **Licei** (18° posto)
- **14-15 anni** (15° posto)
- **Femmine** (12° posto)

Attraction e Retention

Visioni a confronto

«Nel momento in cui hai la possibilità concreta di poter cambiare lavoro, qual è l'importanza che attribuisce a ciascuna area per scegliere se rimanere in azienda» (1-10)

Giovani 18-34 anni

Responsabili HR

		Voto medio	Ottimo (9-10)
Valutazione e reward (retribuzione fissa e variabile, benefit, welfare aziendale...)	1	8,1	42,4%
Orari di lavoro (flessibilità, smart working, conciliazione tempi...)	2	8,1	41,9%
Ambiente di lavoro (atmosfera, ambiente, comunicazioni, spazi...)	3	8,1	40,2%
Relazioni interne (comunicazione e ascolto)	4	7,9	35,6%
Caratteristiche del lavoro (tipo di attività lavorativa, livello di autonomia, possibilità di viaggiare...)	5	7,9	34,2%
Sviluppo professionale (formazione, piani di carriera, performance management, succession planning...)	6	7,8	32,8%
Organizzazione del lavoro (suddivisione dei compiti, lavoro team, lavoro per progetti...)	7	7,8	31,8%
Management e leadership (competenza manager, leadership, rispetto valori...)	8	7,5	25,3%
Caratteristiche strutturali azienda (brand, reputazione, prodotti/servizi, dimensioni, multinazionale...)	9	7,4	23,6%
Valori aziendali (valori, mission, responsabilità sociale, integrazione diversità...)	10	7,4	23,1%

Ordine ambiti HR
10
9
3
5
4
6
8
7
2
1



LOGISTICS

Lavoro sostenibile

Definizione

Lavoro sostenibile significa creare le condizioni affinché le persone possano **sviluppare la propria professionalità** e **rimanere attive** durante tutta la loro vita lavorativa in un'ottica di costante **Employability**, eliminando i fattori che scoraggiano od ostacolano l'ingresso, la permanenza e la crescita nel mondo del lavoro.



Transizioni
TECNOLOGICHE



Transizioni
DEMOGRAFICHE



Transizioni
ECOLOGICHE

Lavoro sostenibile

Il framework Gi Group



PERSONA

- Lavoro dignitoso, senso e valore, consapevolezza, soddisfazione
- Benessere psico-fisico, equilibrio vita-lavoro
- Sviluppo competenze
- Relazioni professionali positive



ORGANIZZAZIONE

- Agilità, cambiamento
- Innovazione
- Diritti umani, lavoro dignitoso, inclusione “fragili”
- Formazione, valorizzazione, inclusione, meritocrazia, equità
- Valorizzazione donne, giovani alta seniority, equità meritocrazia, soluzioni diversificate
- Ridurre sprechi e impatto ambientale, CSR



ISTITUZIONI-SOCIETÀ

- Politiche industriali
- Combattere lavoro nero ed evasione
- Politiche attive del lavoro e collaborazione pubblico-privato nei servizi al lavoro
- Flessibilità «sostenibile»
- Ridurre disallineamento formativo





Michele Savani
Division Manager | Logistics

Piazza IV Novembre, 5 - 20124 Milano

Tel. +39 02 444111

Cell. +39 346 1105549

Fax: +39 02 66807343

michele.savani@gigroup.com

www.gigroup.it