



**SKILLS SHORTAGE E  
SOSTENIBILITA'**

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

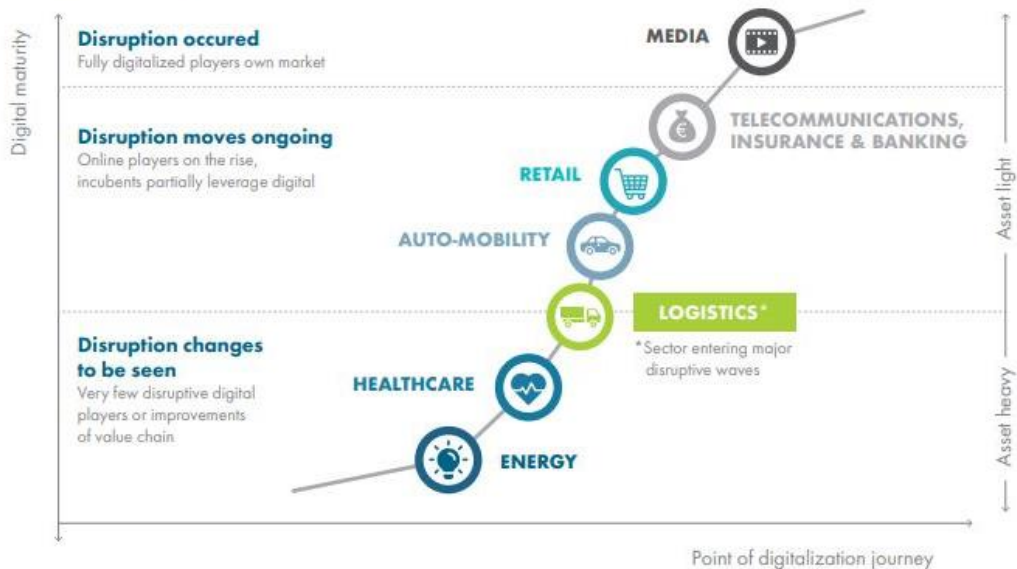


LOGISTICS

# Digital Transformation

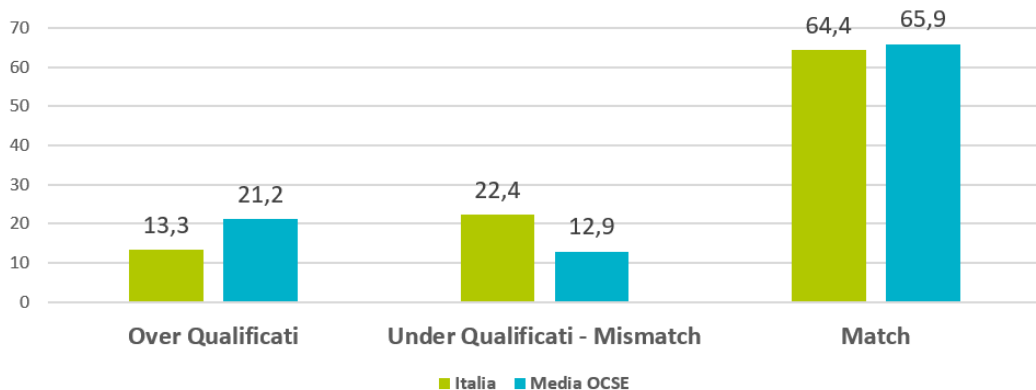
## A che punto siamo?

### 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

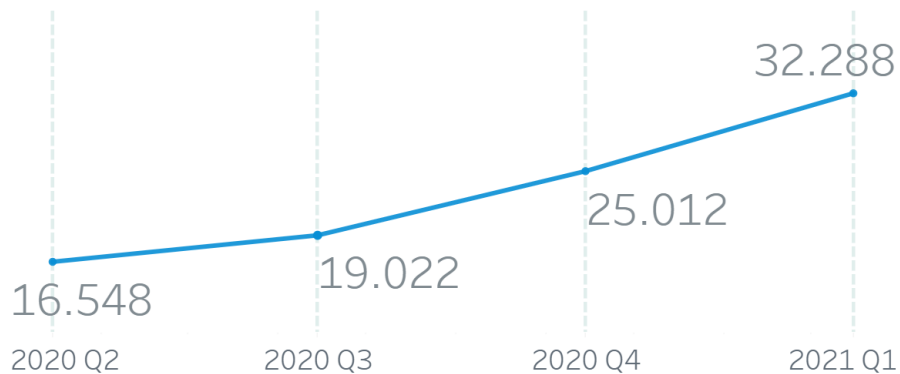
**+29%**

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

**+35%**

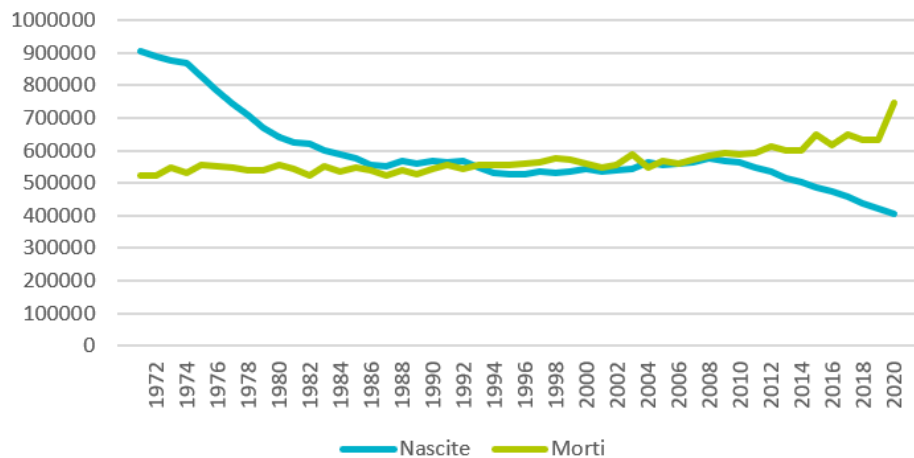
tasso di crescita degli annunci tra il  
primo trimestre 2020 ed il primo 2021

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

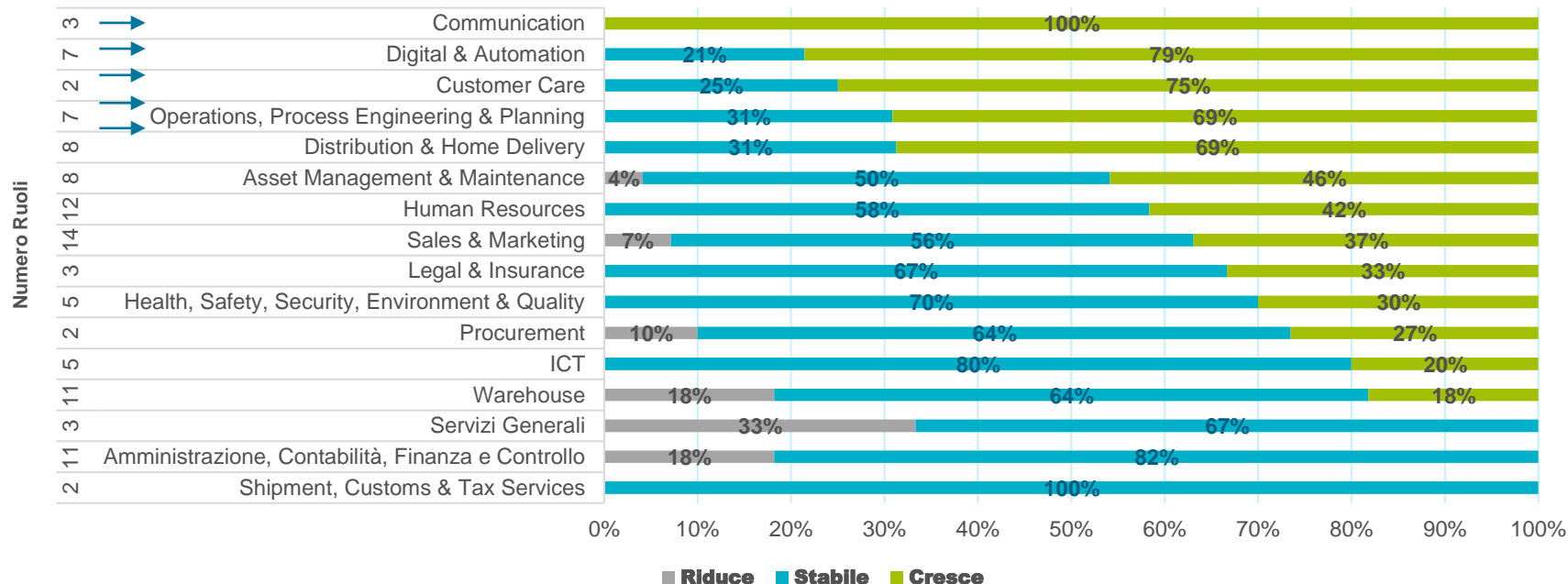
- Normative e iniziative centrate su genuinità appalto e compliance
- Complessità del rinnovo del CCNL
- Normative Health & Safety
- Normativa GDPR di complessa gestione lungo la filiera
- Regolamenti territoriali difformi per accesso ad aree urbane



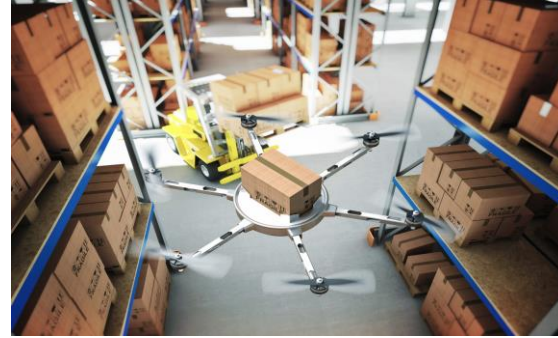




# Evoluzione prevista dei ruoli per Funzione



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





LOGISTICS

**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](mailto:michele.savani@gigroup.com)

[\*\*www.gigroup.it\*\*](http://www.gigroup.it)