



# Il punto di vista delle aziende Retail: il mercato del lavoro oggi e le prospettive future

Francesco Quattrone  
Direttore Area Lavoro e Affari Generali

# AGENDA

1. Il mercato del lavoro nel Retail
2. I trend di cambiamento del mercato del lavoro: il punto di vista delle imprese



# 1. Il mercato del lavoro nel Retail

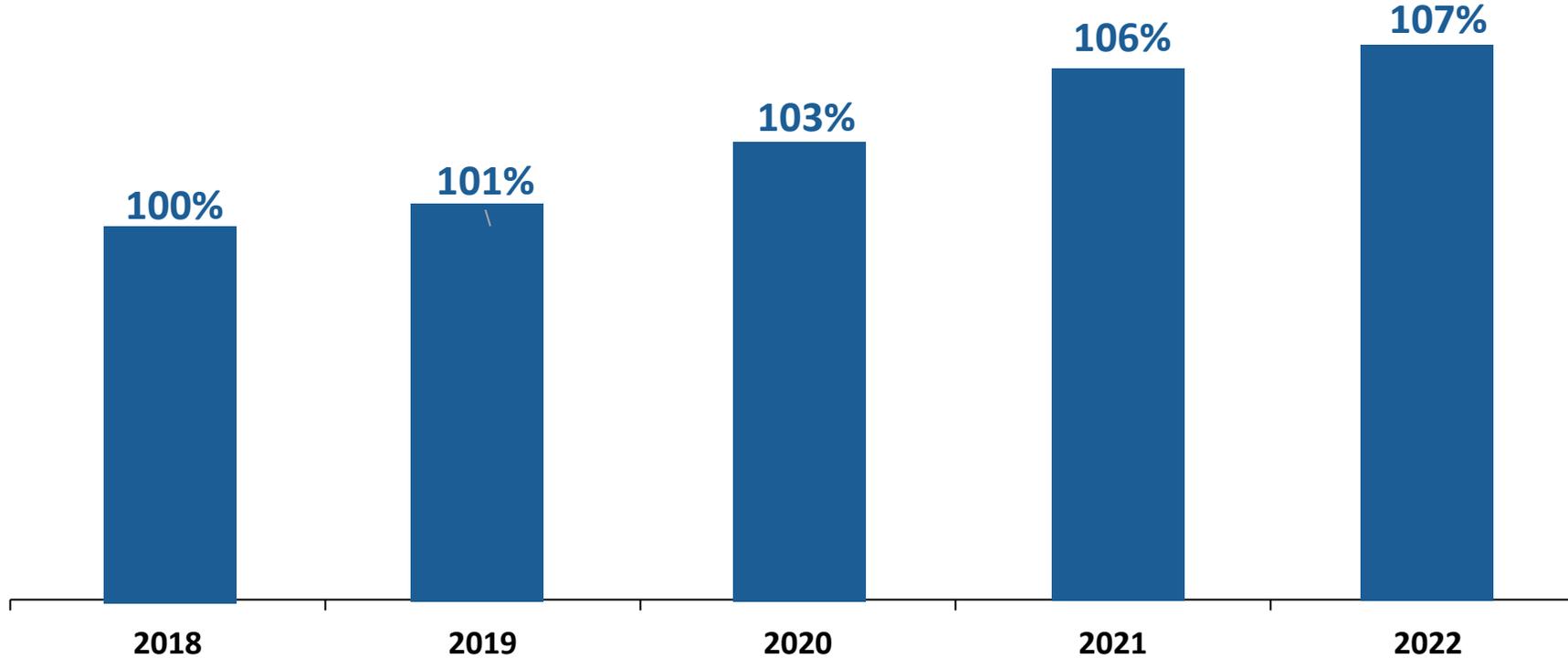


# Il numero di occupati

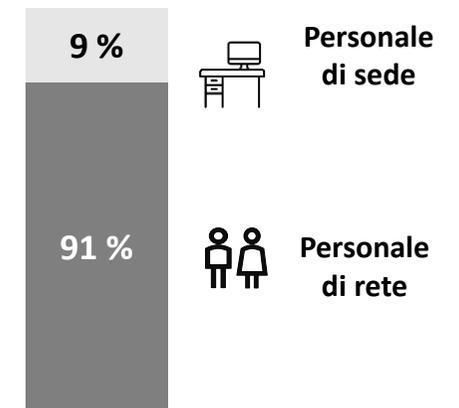
Più di 440.000 persone, con un trend in crescita del 7% tra il 2018 e il 2022



% Headcount panel Federdistribuzione

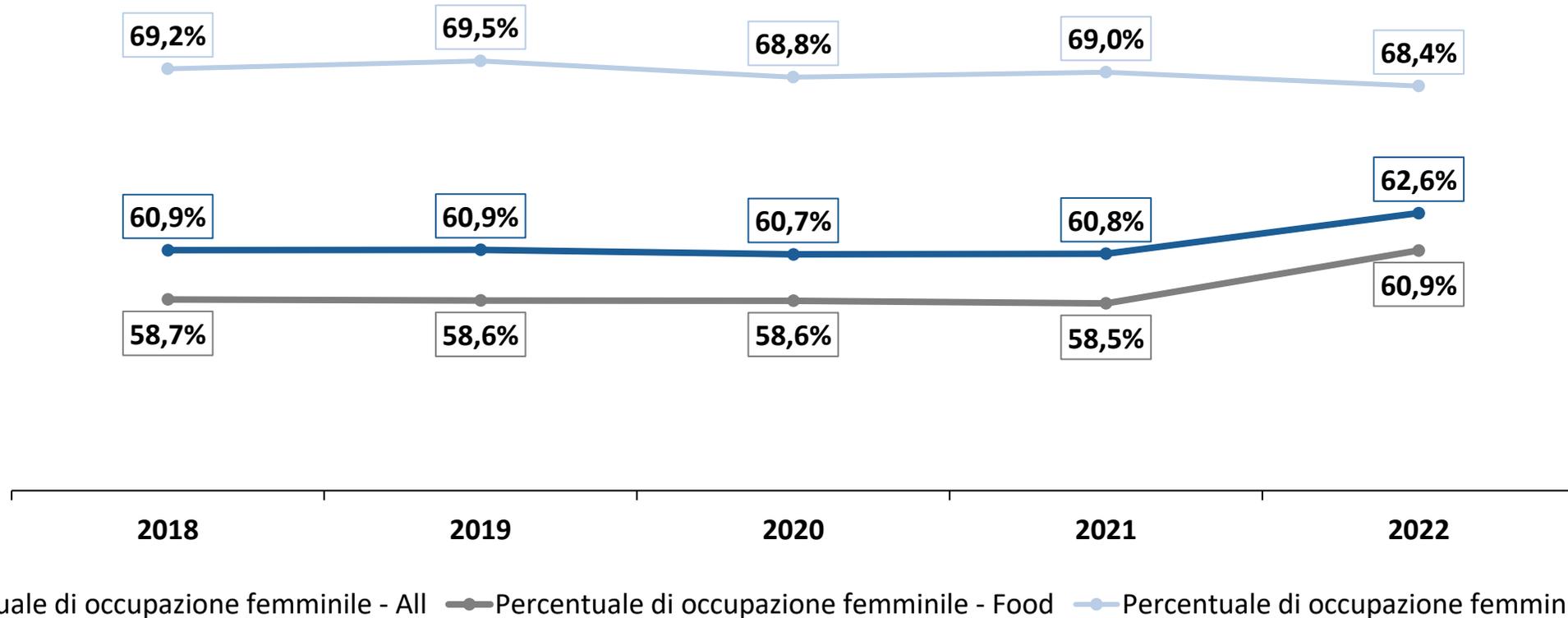


% Headcount suddivisi tra personale di sede e rete



# Focus personale femminile

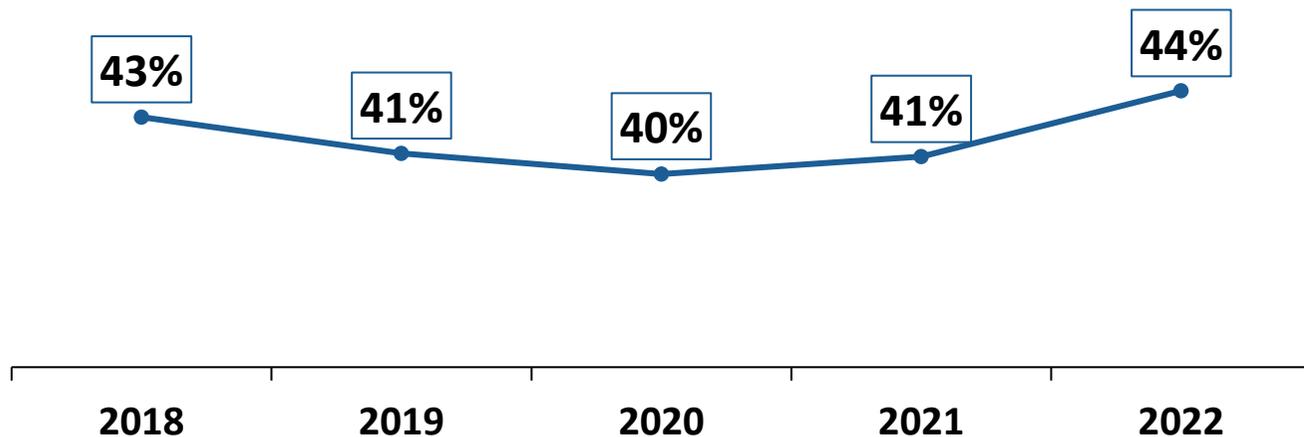
L'occupazione femminile è pari al 62,6% rispetto alla media italiana del 42%



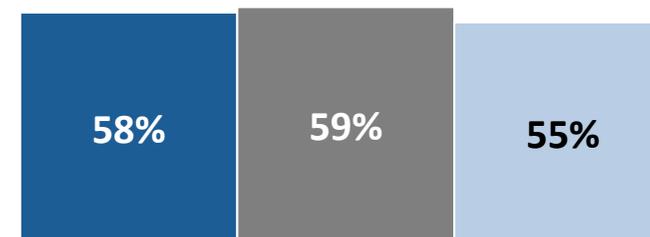
# I contratti part-time

In Italia nel settore Retail sono il 44%, con prevalenza femminile

% di contratti part-time sul totale headcount



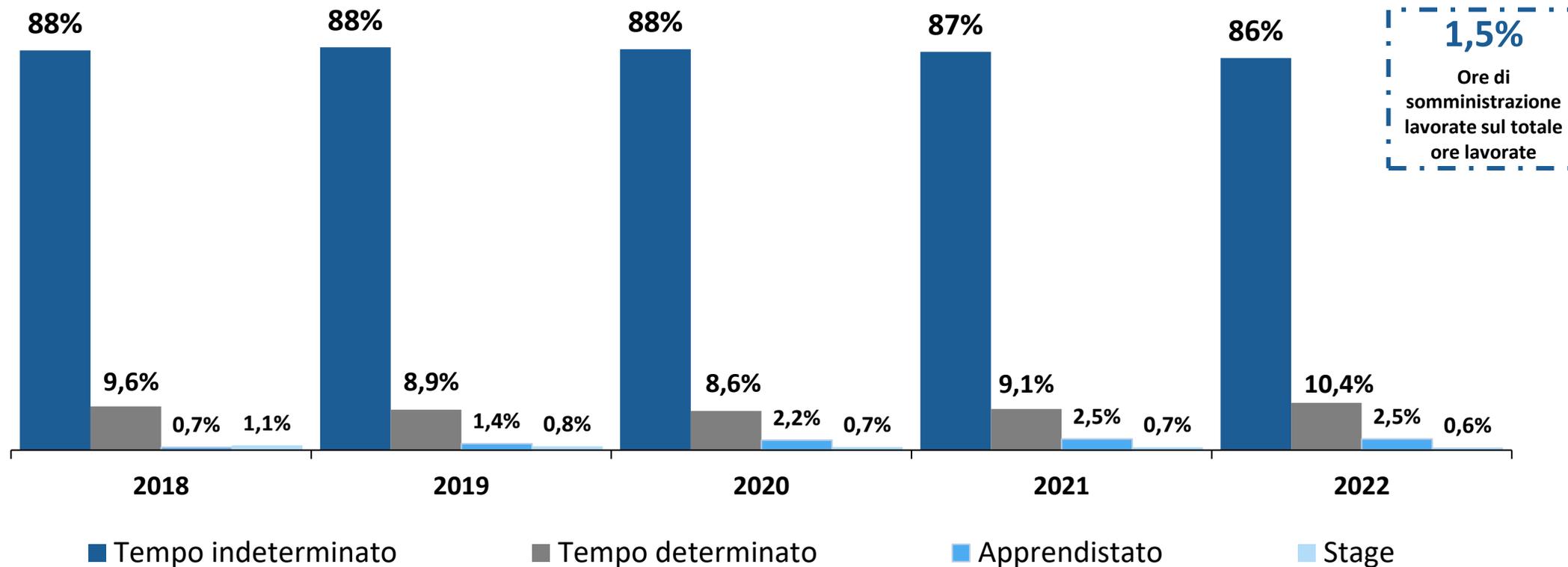
Part-time femminile



- Percentuale di contratti part-time - All
- Percentuale di contratti part-time - Food
- Percentuale di contratti part-time - Non-Food

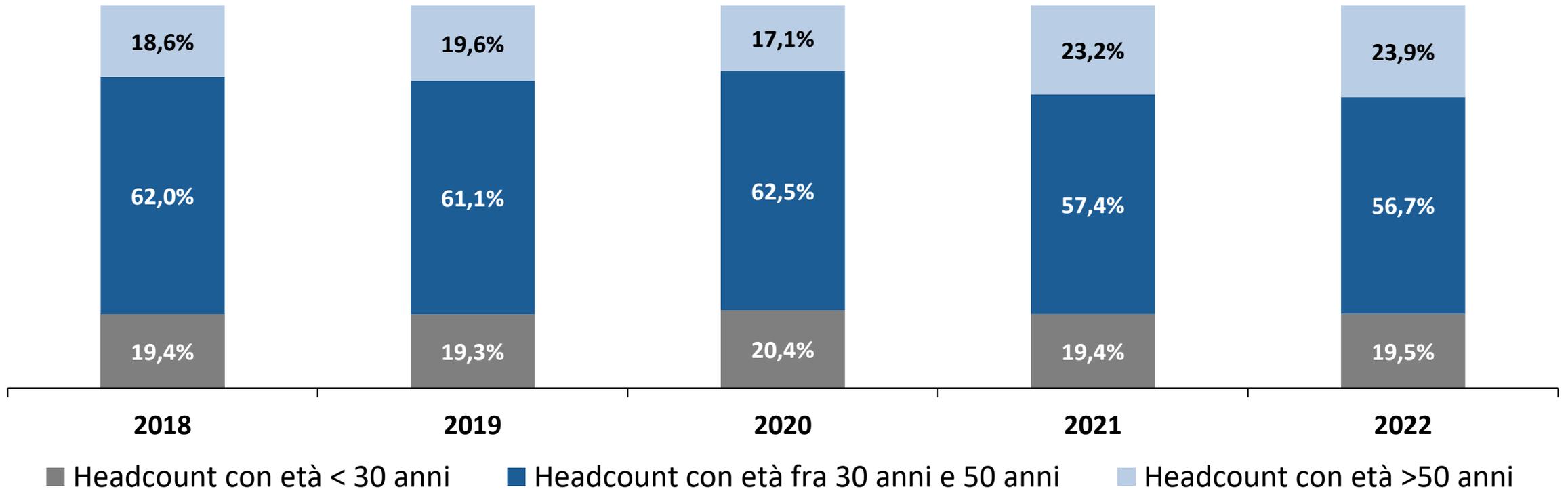
# Addetti per tipologia di contratto

86% di contratti a tempo indeterminato (+3% rispetto alla media italiana)



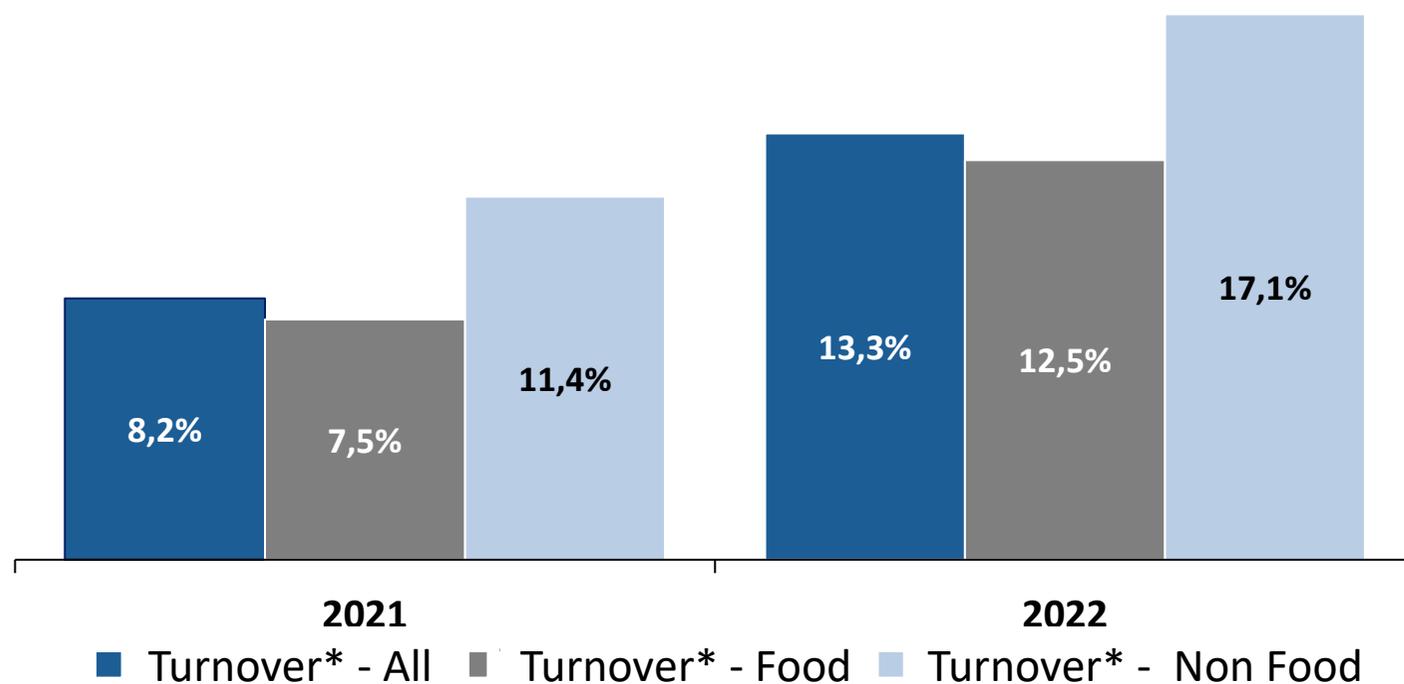
# Addetti per fasce d'età

Gli occupati sotto i 30 anni, pari al 19,5%, sono più numerosi rispetto alla media italiana (13%). In aumento gli occupati nelle fasce di età più avanzata



# Turnover

Il 64% delle imprese del retail dichiara un forte aumento del turnover dal 2022



\*Considera solo assunzioni a tempo indeterminato ed esclude cessazioni per scadenza contratto e pensionamenti

Le prime tre motivazioni che spingono i dipendenti a dimettersi (da exit interview)

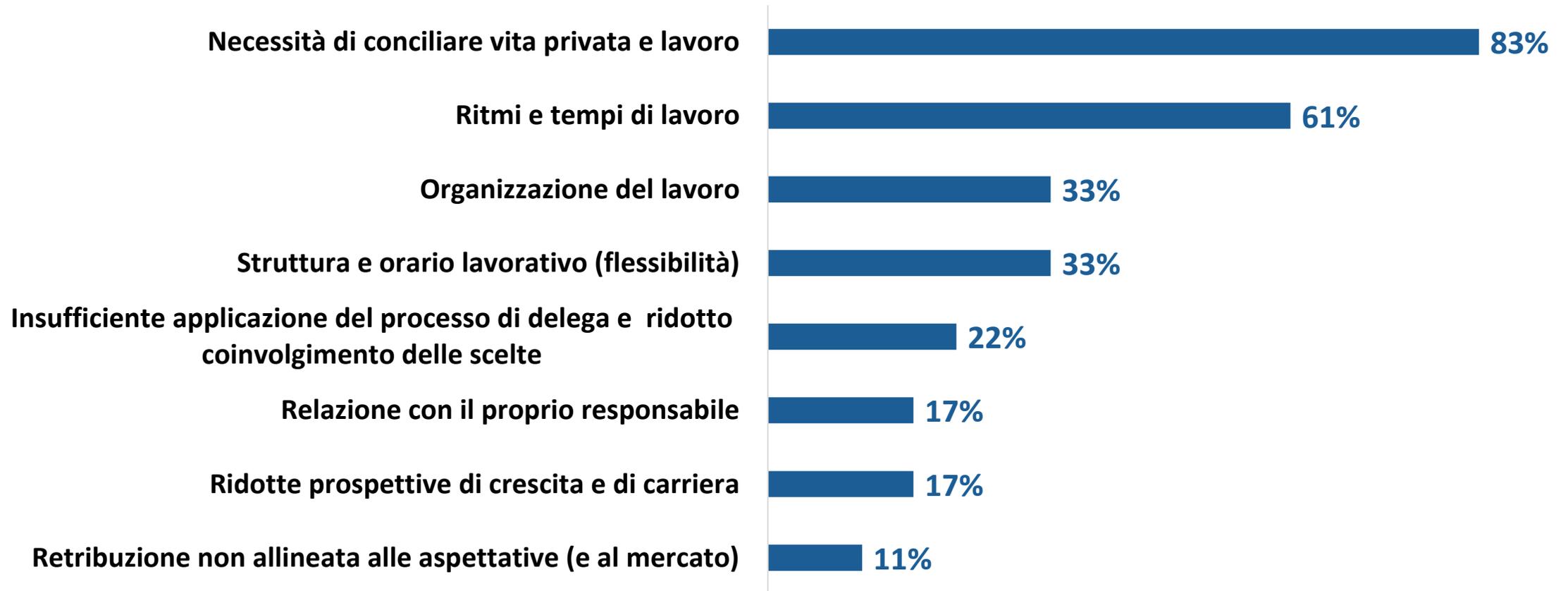
**83%** Necessità di conciliare vita privata e lavoro

**61%** Ritmi e tempi di lavoro

**33%** Organizzazione del lavoro

# Turnover

## Le motivazioni sorte durante le exit interview



# Attraction e employer branding

Le leve e le strategie utilizzate per attirare nuovi talenti



**Formazione**

**71%**



**Possibilità di crescita interna**

**68%**



**Attenzione all'ambiente di lavoro**

**61%**



**Trattamento economico**

**61%**



82% degli Associati si occupa di Employer Branding

# Employee retention

Il 75% degli Associati ha sviluppato una strategia di Employee Retention



**Formazione trasversale**

**86%**



**Interviste ai dipendenti per intercettare le loro necessità**

**71%**



**Cultura del feedback**

**57%**

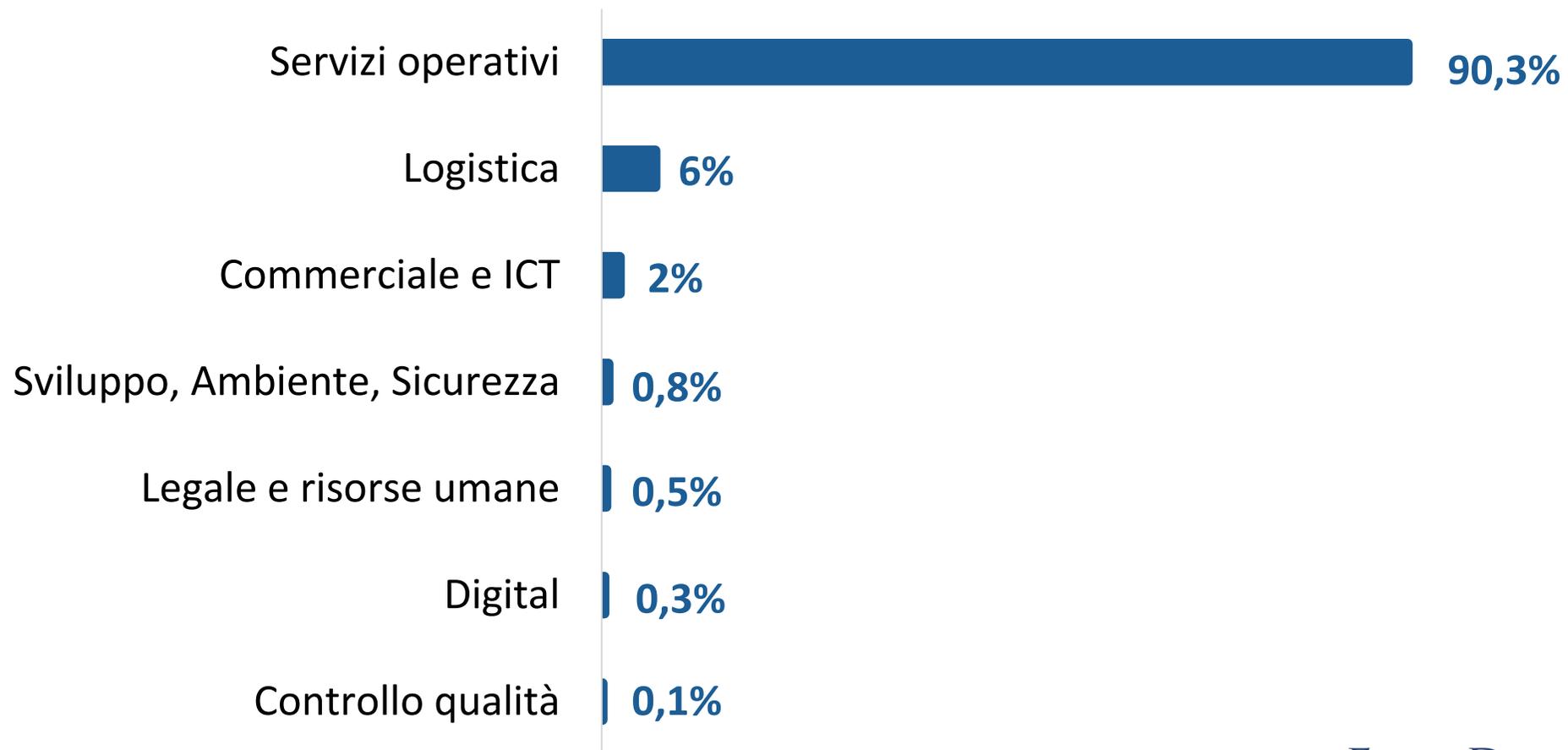


**Definizione di piani di crescita individuali e retributivi**

**57%**

# I profili professionali più ricercati

La maggioranza delle ricerche nel 2024 è concentrata sull'area Operations



# I profili professionali più ricercati

Tra i più ricercati, addetto alle vendite e specialista settore food

Profilo ricercato	% sul totale dei profili ricercati	Difficoltà di reperimento*
Addetto alle vendite (non differenziato)	61,6%	2,5
Specialista settore food (i.e. macelleria)	14,3%	3,5
Caporeparto	3,5%	3,2
Store Manager	3,5%	3,2
Addetto alla logistica in negozio	2,9%	2,4
Allievo specialista settore food	2,9%	3,3
Addetto al magazzino	2,5%	2,5
Operatore filiale	2,4%	3,0
Vice Store Manager	1,6%	3,0
Buyer / Category Manager	0,9%	2,4

\* La difficoltà di reperimento dei profili ricercati è espressa in una media da 1 a 4

1 = facile reperimento

4 = reperimento molto difficile

# L'efficacia dei canali di contatto in fase di selezione

I canali social e le agenzie per il lavoro sono i più efficaci in fase di recruitment

Canali di contatto	Media
Canali Social	2,7
Agenzie per il lavoro	2,4
CV interni all'impresa	2,1
Riqualificazione interna	2,1
Scuola/enti di formazione	1,9
Centri pubblici per l'impiego	1,2

\*L'efficacia dei canali di contatto è espressa in  
1 = canale poco efficace  
4 = canale molto efficace

## 2. I trend di cambiamento del mercato del lavoro: il punto di vista delle imprese



# I trend di cambiamento

I punti di attenzione e di cambiamento: invecchiamento e necessità dei giovani

- **Fattore «valoriale»** – si fa strada una nuova piramide di bisogni in cui emerge una maggiore rilevanza dei personali progetti esistenziali e delle esigenze individuali;
- **Fattore demografico – invecchiamento della popolazione e calo delle nascite** determinerà un cambiamento della struttura della popolazione (meno giovani e più over 50) con una ricaduta diretta anche sul mercato del lavoro.

# Gli impatti

## **Attrattività del settore e *recruitment***

La nuova percezione del lavoro allontana da impegni lavorativi che riducano notevolmente la possibilità di trascorrere del tempo liberato dal lavoro. Quindi, importanza della percezione del lavoro che il settore veicola esternamente

## ***Retention e turnover***

Attenzione alla mancata risposta ai bisogni dei lavoratori (conciliazione vita/lavoro, formazione, ascolto, crescita, ritmi di lavoro)

## **Organizzazione del lavoro**

Contrapposizione fra flessibilità oraria chiesta dai dipendenti e flessibilità oraria chiesta dalle imprese, dettata da una serie di fattori strutturali mirati alla produttività

# I progetti di cambiamento

## Costruzione di un ambiente di lavoro sostenibile

Inclusivo e attento al benessere, non solo economico ma anche mentale, fisico e sociale, più attento alla conciliazione vita-lavoro (soluzioni organizzative migliorative sul piano della flessibilità oraria; programmazione anticipata dei turni su un medio-lungo periodo)

## Cultura aziendale più vicina alle necessità individuali

## Dialogo con i giovani e integrazione intergenerazionale

Interessati a chiare traiettorie di crescita, esperienze arricchenti ma con rapidità, senso di comunità (social), buona reputazione dell'azienda; convivenza tra diverse generazioni attraverso la condivisione di competenze ed esperienze

## Apprendimento continuo e sviluppo professionale

Apprendimento continuo per conservare l'“impiegabilità” dei lavoratori, riduzione dello *skill mismatch* attraverso processi di *upskilling* e *reskilling*, rafforzamento del processo meritocratico già apprezzato nel settore

# Fonti

- PwC, «Progetto di supporto alla comunicazione in merito alla gestione delle Risorse Umane nel Retail» - 2022;
- Elaborazioni dati Eurostat - 2022;
- Elaborazioni dati Istat - 2022;
- The European House – Ambrosetti, «L'Italia di oggi e domani: il ruolo sociale ed economico della Distribuzione Moderna» - 2023;
- EuroCommerce, «The Value of European Retail» - 2021;
- Osservatorio statistico INPS - 2021;
- Fondazione ADAPT, «Il futuro del lavoro nella Distribuzione Moderna» - 2023.

# FEDERDISTRIBUZIONE

LE AZIENDE DELLA DISTRIBUZIONE MODERNA

Via Albricci 8, 20122 Milano | T +39 02 890 75 150 [info@federdistribuzione.it](mailto:info@federdistribuzione.it) | [www.federdistribuzione.it](http://www.federdistribuzione.it)  
Twitter @Federdis | LinkedIn Federdistribuzione