

A woman with curly hair, wearing a grey button-down shirt over a dark top, is smiling and looking down at her smartphone. She is outdoors, and the background is a blurred city street with a bright sun flare in the upper left corner.

ivanti

2022 Everywhere Workplace Report

Dare priorità
all'esperienza dei
dipendenti

Contents

01	Dentro all'Everywhere Workplace	
	Il futuro del lavoro	6
	Il lavoro nel 2022 e oltre	9
	Implicazione positiva della forza lavoro in evoluzione	10
	Una lama a doppio taglio	12
	Il divario di genere	13
	Le grandi dimissioni	16
	Rendere possibile il futuro già oggi	20
	Il futuro è flessibile	21
02	Previsioni IT per l'Everywhere Workplace	
	L'esperienza dei dipendenti diventerà una priorità a livello direzionale	23
	Le organizzazioni devono conseguire un maggiore controllo degli investimenti IT	25
	L'evoluzione della cybersecurity includerà un diffuso passaggio ai programmi di sicurezza MAP (manage, automate, prioritize)	27
03	Ivanti e l'Everywhere Workplace	
	I vantaggi di scegliere Ivanti	30
	Personas	33
	Informazioni su Ivanti	34
	Informazioni sul futuro dei Work Experts	34

Questo documento è fornito unicamente come guida. Questo documento contiene informazioni riservate e/o di proprietà di Ivanti, Inc. e delle sue affiliate (indicate collettivamente come "Ivanti") e non possono essere divulgate o copiate senza previo consenso scritto di Ivanti.

Ivanti si riserva il diritto di apportare modifiche a questo documento o alle relative specifiche e descrizioni dei prodotti, in qualsiasi momento, senza preavviso. Ivanti non fornisce alcuna garanzia per l'uso di questo documento e non si assume alcuna responsabilità per eventuali errori che possono apparire nel documento, né si impegna ad aggiornare le informazioni in esso contenute. Per le informazioni più aggiornate sul prodotto, visitare il sito [ivanti.com](https://www.ivanti.com)



Rapporto Everywhere Workplace Ivanti

Benvenuti al Rapporto sull'Everywhere Workplace, Ivanti ha sondato le opinioni di migliaia di professionisti in diversi Paesi per rispondere alle domande che ormai ci poniamo tutti: cosa succede davvero nell'Everywhere Workplace? Chi beneficia del telelavoro e quali sono gli svantaggi? Ci sono disparità tra i sessi? E tra le diverse generazioni? Sono state avanzate tante ipotesi negli ultimi due anni, ma ora abbiamo delle risposte sotto forma di dati reali, provenienti direttamente dalle persone che stanno vivendo questo fenomeno del telelavoro. Questo rapporto presenta alcuni dei dati più interessanti della nostra indagine e fornisce informazioni utili ai leader che desiderano promuovere e migliorare l'esperienza dei dipendenti nell'Everywhere Workplace.

ivanti





Meghan M. Biro
Fondatrice di TalentCulture



I mutamenti epocali nell'ambito del luogo di lavoro non costituiscono una novità.

Il XX secolo è stato un periodo caratterizzato da innovazioni sostanziali, che ha visto l'integrazione di massa di donne e persone di colore sul luogo di lavoro, la nascita dell'orario 9-5, e l'avvento e lo sviluppo del desktop computing. Il XXI secolo non è meno dinamico e l'attuale tendenza del "work anywhere" inaugurata dalla pandemia di COVID-19 ha portato a smantellare e ripensare molte delle caratteristiche del luogo di lavoro del secolo scorso.

Ho dedicato la maggior parte della mia carriera a prevedere il futuro del lavoro, ed è chiaro che il lavoro a distanza e ibrido è qui per rimanere. E per una semplice ragione: funziona. I datori di lavoro vedono calare i costi generali e aumentare la produttività, mentre i loro dipendenti stanno cominciando a sperimentare una maggior flessibilità nell'ambito della propria vita lavorativa. Non c'è alcuna ragione per tornare alla "normalità" del secolo scorso, e questo dà a tutti noi l'opportunità di esaminare quali strumenti e quali pratiche tuteleranno meglio gli interessi dei datori di lavoro e dei team negli anni a venire.

Man mano che l'ufficio tradizionale si trasforma in un luogo senza confini, i leader aziendali devono agire in modo proattivo per far sì che i loro talenti rimangano fedeli alla loro mission, ai loro valori e ai loro obiettivi, supportando adeguatamente la propria forza lavoro con gli strumenti necessari per rimanere produttivi, coinvolti e orientati al successo.

Ma non è tutto. In questo nuovo ambiente di lavoro, i datori di lavoro hanno anche una nuova incombenza da affrontare: difendere le proprie risorse dai malintenzionati. Devono anche mettere a punto la sicurezza e l'efficienza dei diversi sistemi che utilizzano per raggiungere i loro obiettivi aziendali. Devono dotare i loro team IT - quelli su cui grava questa incombenza - delle risorse necessarie per trattenerli.

Scavando più a fondo, la ricerca di Ivanti mostra che l'esperienza di lavoro a distanza e ibrido per i

professionisti IT varia in base al sesso. Sono più gli uomini delle donne a riferire di aver perso i rapporti personali con i colleghi in questa cultura digital-first. Le donne, tuttavia, hanno beneficiato maggiormente della flessibilità che caratterizza il lavoro a distanza. Questo mutamento nell'esperienza dei dipendenti non può essere ignorato. I datori di lavoro devono rispondere adottando una tecnologia che faciliti la collaborazione e riduca le disparità di esperienza legate al sesso, e questo processo inizia dando priorità all'input dei dipendenti in occasione dell'implementazione di ogni tecnologia.

Le soluzioni Ivanti sono progettate tenendo conto della diversità dell'impiegato moderno. Ivanti è consapevole del fatto che non c'è una soluzione unica che vada bene per tutti; quindi ha implementato una suite di prodotti che fanno tutto: dalla protezione contro gli attacchi di phishing all'automazione dei protocolli di cybersecurity per tutti i tipi di dispositivi e applicazioni. La sua mission è quella di migliorare le esperienze connesse dei nuovi talenti distribuiti che fanno funzionare un'azienda.

I datori di lavoro dovrebbero utilizzare la ricerca di Ivanti come guida per soddisfare le esigenze poste da questo nuovo paradigma del luogo di lavoro ovunque, e iniziare a implementare la tecnologia che funziona, non solo ora, ma nell'Everywhere Workplace del futuro. ■



01

Dentro
all'Everywhere
Workplace

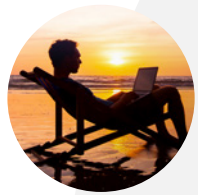
ivanti

Il futuro del lavoro

La pandemia ha catalizzato un cambiamento epocale per quanto riguarda il modo e il luogo in cui lavorano le persone. Nel bel mezzo di tutta l'incertezza legata al possibile emergere di varianti, il ritorno alla vecchia normalità sembra improbabile. Anche il successo dell'esperimento legato al "lavoro a distanza" in tanti settori contribuisce a rendere improbabile il ritorno negli uffici a tempo pieno. Siamo passati dal 5% di lavoro da casa a più del 50% in pochi mesi, e ancora non c'è accordo su quale sia il miglior percorso da seguire, il che fa sì che le organizzazioni si ritrovino in grosse difficoltà. La decisione su dove lavorare si sta spostando dal datore di lavoro al dipendente. Secondo Gartner® I luoghi di lavoro ibridi sono qui per rimanere, e, entro il 2024, i lavoratori a distanza costituiranno il 32% di tutti i dipendenti in tutto il mondo. Nel passaggio a questo panorama ibrido, le aziende devono fronteggiare una miriade di sfide.

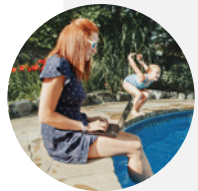
Secondo Meghan M. Biro: "Dato che i vecchi metodi non funzionano più, i datori di lavoro hanno ora un'opportunità unica di ragionare fuori dagli schemi per capire come mantenere vitali e protette le loro aziende. Ciò significa che i datori di lavoro devono raccogliere la sfida di innovare in tempo reale".





15%

Il 15% vorrebbe lavorare da qualsiasi luogo



42%

Il 42% preferisce un modello di lavoro ibrido



Dove preferiscono lavorare i lavoratori

13%

Il 13% vuole lavorare in ufficio



30%

Il 30% vuole lavorare da casa



Ivanti ha raccolto le opinioni di 4.510 impiegati e 1.609 professionisti IT negli Stati Uniti, Regno Unito, Francia, Germania, Paesi Bassi, Belgio, Spagna, Svezia e Australia, per capire i loro atteggiamenti nei confronti del lavoro a distanza, i punti di disaccordo tra i diversi gruppi demografici, e i benefici specifici e le preoccupazioni che hanno tratto dall'esperienza di lavoro a distanza fino ad ora.

In questo nuovo ambiente di lavoro, i fondamenti della cybersecurity sono diventati ancora più importanti a causa dei continui attacchi tramite ransomware, malware e una miriade di altri vettori di minacce. I malintenzionati stanno approfittando dei punti ciechi della forza lavoro remota, e, man mano che gli attacchi diventano più sofisticati, la posta in gioco si fa sempre più alta per le aziende e per gli utenti. Nel futuro del lavoro, le imprese dovranno gestire, automatizzare e stabilire le priorità dei loro interventi per la sicurezza informatica al fine di affrontare efficacemente i rischi a cui sono esposte. Il panorama delle minacce è in continua evoluzione e le aziende devono concepire la loro strategia di cybersecurity più come un viaggio che come una meta da raggiungere.

Inoltre, hardware, software e risorse cloud non sono più confinati negli uffici e nella rete di un'organizzazione. Oggi è possibile accedere facilmente al software e alle risorse del cloud tramite i browser installati sui dispositivi personali, cosa che complica la protezione delle risorse da parte delle organizzazioni. La visibilità delle risorse costituisce un elemento fondamentale affinché le aziende possano proteggere adeguatamente i loro investimenti IT e ottimizzarli in quanto a prestazioni e costi.

Le organizzazioni stanno anche individuando soluzioni più innovative e specifiche per l'esperienza di lavoro a distanza. I dipendenti concordano sul fatto che alleggerire il cosiddetto "Zoom burden" dovrebbe costituire una priorità per i loro datori di lavoro. Infatti, più della metà (51%) degli intervistati vorrebbe o sta già effettuando meeting utilizzando la realtà virtuale (RV). Incontrandosi nel metaverso, i dipendenti hanno la possibilità di condividere mondi virtuali ed esperienze attraverso diverse piattaforme software e hardware. Al momento, il metaverso è in gran parte teorico, ma è facile capire come questa nuova tecnologia potrebbe modellare la nostra realtà condivisa attraverso prodotti di consumo come Peloton e i suoi corsi di allenamento virtuali.

Come ogni trasformazione digitale, il passaggio all'Everywhere Workplace richiede la creazione di esperienze umane migliori. La maggior parte della tecnologia è progettata per l'impresa e, spesso, è scelta come un'aggiunta ai prodotti esistenti, senza considerare l'impatto che avrà sui dipendenti. Ciò può lasciarli insoddisfatti dell'IT, limitare la produttività e causare uno stress inutile. Per il futuro del lavoro è fondamentale una soluzione tecnologica che fornisca esperienze sicure, contestualizzate e produttive per i dipendenti e soprattutto più umane.



Il lavoro nel 2022 e oltre

Gli atteggiamenti verso il lavoro a distanza, i lockdown e le restrizioni legate al COVID-19 variano ampiamente tra le diverse aziende e tra i diversi Paesi.

Molti CEO hanno insistito su un ritorno permanente alla “normale” cultura “ufficio-centrica”, quando possibile, mentre altri hanno concesso al personale la libertà di scegliere dove e come lavorare. Il colosso dei social media Twitter ha offerto a tempo indeterminato ai suoi dipendenti la flessibilità del lavoro da casa. Reddit ha seguito l'esempio, decidendo di optare definitivamente per un modello ibrido per quanto concerne il luogo di lavoro. Microsoft ora offre una politica di lavoro da casa parziale, consentendo ai dipendenti di lavorare a distanza per almeno la metà della loro settimana lavorativa. In Ivanti, quando gli uffici riapriranno, i dipendenti potranno scegliere di lavorare dove sentono di svolgere al meglio il proprio lavoro: a casa, secondo un modello ibrido o in ufficio.

I dipendenti costituiscono la risorsa principale di un'organizzazione, e ognuno ha le proprie preferenze in materia di lavoro e le proprie aspettative sul suo team direttivo. Le loro preferenze devono essere prese in considerazione quando si prendono decisioni sul futuro del lavoro.

Dato che il modello di lavoro preferito è quello ibrido, c'è bisogno di soluzioni tecnologiche innovative in grado di gestire il nuovo, complesso ecosistema e una gamma di opzioni. Dal punto di vista della policy, il lavoro flessibile si adatta ad ogni scenario. Ma le politiche di un'organizzazione devono corrispondere alle loro soluzioni tecnologiche.

“La decisione di lavorare a distanza, in presenza o in modalità ibrida non può essere determinata dalle prassi del passato, dalle locazioni immobiliari, o dalle preferenze dei manager. La tua strategia futura ottimale dovrebbe modellare il tuo ambiente, non il contrario. E non importa quale opzione tu scelga: il modo e i tempi con cui viene fatto il lavoro cambieranno. Questo rappresenta un'enorme opportunità, ma presenta anche delle difficoltà.

Stanno emergendo proprio ora nuove esigenze legate alla cultura aziendale, del ricerca del personale, della gestione delle prestazioni e persino della retribuzione. La tecnologia può e deve aiutare a guidare e gestire questi nodi organizzativi, sia il management che i dipendenti dovranno imparare ad adattarsi mentre lo stanno ancora facendo!”



Ira Wolfe

Presidente e Chief Googlization Officer
di Success Performance Solutions

Implicazioni positive della forza lavoro in evoluzione

Il modello di lavoro a distanza ha portato molti cambiamenti positivi per le aziende. Mantenere lo status quo e facilitare il lavoro durante i periodi di lockdown ha rappresentato una priorità per le aziende, ma, nel farlo, le aziende hanno goduto di alcuni benefici inaspettati, inclusi aumenti di produttività e riduzioni dei costi generali. Inoltre, le imprese hanno un accesso più ampio ai talenti che si trovano al di fuori delle regioni degli uffici, compresa una forza lavoro più diversificata.

Anche i dipendenti hanno apprezzato gli aspetti del lavoro a distanza. Come rivelato l'indagine condotta da Ivanti, il 40% degli intervistati ha indicato il risparmio di denaro tra i vantaggi; il 48% degli intervistati ritiene di aver perso meno tempo per spostarsi da e per il luogo di lavoro. Essendoci meno persone costrette al pendolarismo, le organizzazioni hanno maggiori probabilità di raggiungere i loro obiettivi in fatto di energia verde.

Il 43% degli intervistati dice che il suo equilibrio tra lavoro e vita privata è migliorato, e un altro 43% ringrazia il lavoro a distanza per un orario di lavoro flessibile. Circa il 51% dei partecipanti dice di non aver subito impatti negativi dal lavoro a distanza.

Secondo uno [studio SurveyMonkey del 2020](#) i dipendenti che lavoravano da remoto hanno riferito di sentirsi più felici dei loro colleghi che rimanevano



“43%
afferma che il proprio
equilibrio tra lavoro e vita
privata è migliorato

a lavorare in ufficio. Ci sono molte spiegazioni per questo fenomeno: dai benefici psicologici legati al fatto di avere il pieno controllo sui propri orari, al semplice fatto di avere accanto il proprio cane mentre si lavora. La maggioranza degli intervistati di Ivanti (71%) preferirebbe poter lavorare da qualsiasi luogo e in qualsiasi momento, piuttosto che ottenere una promozione.

Adattarsi al nuovo scenario costituito dal lavoro da remoto e ibrido non sarebbe stato possibile senza soluzioni tecnologiche innovative che assicurano la massima produttività dei dipendenti, permettono ai dipendenti di interagire e collaborare, e migliorano la postura di sicurezza e l'efficienza dell'IT. Con l'integrazione di questi strumenti tecnologici nell'ecosistema del lavoro da remoto, le aziende stanno ottenendo informazioni pratiche, contestuali e in tempo reale sulle risorse per aiutare i team IT a

ottenere il controllo sui loro investimenti IT e aiutare i dipendenti a diventare più produttivi.

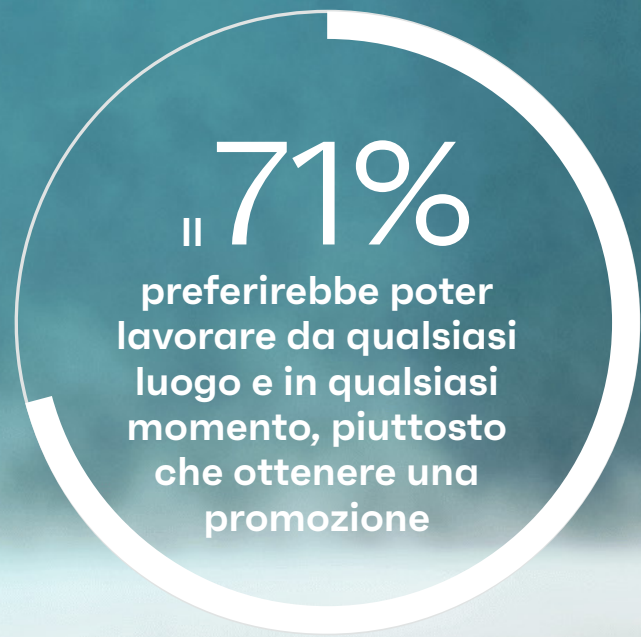
L'implementazione del lavoro flessibile ha costretto le imprese e i governi a riflettere sulla struttura fondamentale delle giornate lavorative. Il Regno Unito ha lanciato la sperimentazione di una settimana lavorativa di quattro giorni per verificare se i dipendenti possano risultare più produttivi avendo più tempo libero nei weekend. Test simili si sono tenuti anche negli Stati Uniti, in Spagna, Canada, Nuova Zelanda e Australia.

Ciò che è iniziato come una necessità ha aperto innumerevoli possibilità e opportunità sia per i dipendenti che per i datori di lavoro.

“Negli ultimi tempi, le tecnologie emergenti hanno prodotto cambiamenti dirompenti in tutto il mondo, favorendo l'innovazione nelle industrie, mettendo a dura prova i modelli di business, così come il modo in cui comunichiamo e lavoriamo. Con i mutamenti tecnologici che passano da un tasso progressivo a un tasso di sviluppo esponenziale, c'è un notevole consenso sul fatto che l'improvvisa realtà della pandemia sia diventata un motore e un acceleratore dell'incipiente trasformazione digitale”.



Harold Sinnott
“Workplace Futurist” e
Consulente Digitale



Non c'è rosa senza spine

Se è vero che il lavoro a distanza ha incontrato il gradimento di molti dipendenti e ne ha aumentato la produttività, il 49% degli intervistati nell'ambito dell'indagine sull'Everywhere Workplace ha subito in qualche modo un impatto negativo dal lavoro da remoto. Tra le principali preoccupazioni legate al lavoro a distanza si rileva la mancanza di interazione con i colleghi (51%), il fatto di non essere in grado di collaborare o comunicare efficacemente (28%), e il rumore e le distrazioni (27%).

Il dieci per cento degli intervistati crede anche che il lavoro a distanza abbia influenzato negativamente la propria salute mentale, il 9% si lamenta di aver perso il legame personale con i colleghi e un altro 9% sostiene di essere stato scavalcato in occasione di una promozione.

L'impatto della pandemia sulla salute mentale dei dipendenti è stato notevole, soprattutto tra le donne

che lavorano nell'IT. Con l'introduzione di nuove tecnologie in ufficio, la forza lavoro richiede sempre di più una risposta immediata alle richieste e ai problemi IT. Questi problemi non sussistono solo dalle 9 alle 17, perché gli utenti spesso si aspettano un'assistenza 24/7 da parte del dipartimento IT. Secondo un recente studio dei professionisti IT di Ivanti, il 72% degli intervistati ha riferito di aver perso membri del team, principalmente a causa di un elevato carico di lavoro.

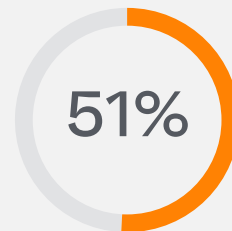
Anche prima della pandemia, le statistiche pubblicate da BIMA nel suo Tech Inclusivity & Diversity Report 2019 suggeriscono che la salute mentale dei professionisti IT sia in uno stato di sofferenza. Secondo quanto rivelato dal rapporto, le persone che lavorano nel settore tecnologico sono cinque volte più depresse della media del Regno Unito.

Con il passaggio al lavoro a distanza, i lavoratori IT ora si ritrovano a dover porre rimedio ai problemi tecnici e di sicurezza dei dipendenti in situazioni

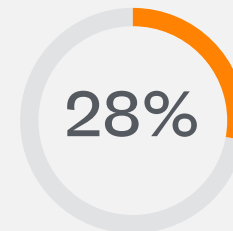
diverse e su una miriade di dispositivi endpoint, dove l'accesso diretto è limitato. Il peso dei compiti estremamente ripetitivi può essere alleggerito ricorrendo all'automazione, in modo tale da sgravare l'IT e consentendogli di concentrarsi su incarichi più importanti. L'automazione sarà fondamentale nell'Everywhere Workplace, e deve andare oltre il mantenimento dei sistemi in perfetta efficienza. Un'automazione efficace potenzia le risorse più importanti di un'azienda: le persone.

Meghan M. Biro afferma: "Ciò che il lavoro ibrido e remoto non ha cambiato è il bisogno dei dipendenti di essere in grado di svolgere il proprio lavoro in modo semplice ed efficiente. L'automazione può essere d'aiuto: è quasi sempre il modo migliore per dimensionare i processi aziendali e migliorare l'esperienza dei dipendenti, e le aziende devono trovare gli strumenti giusti per farlo, velocemente".

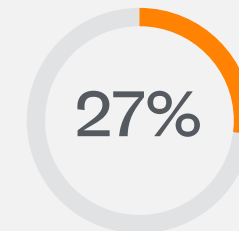
Il **49%**
degli intervistati dice di aver
risentito, in qualche modo, degli
effetti negativi del lavoro a
distanza. E di quel 49%:



Il 51% sente
la mancanza
dell'interazione con i
colleghi



Il 28% non ha
potuto collaborare o
comunicare in modo
efficace



Il 27% segnala
il rumore e le
distrazioni

La disparità tra i sessi

Ci sono state a lungo differenze di opinione tra coloro che si identificano come maschi e coloro che si identificano come femmine per quanto concerne le loro preferenze di lavoro, i principali vantaggi del lavoro a distanza e le loro maggiori preoccupazioni.

Quando agli intervistati dello studio Everywhere Workplace è stato chiesto quali fossero i principali vantaggi del lavoro a distanza, le opzioni selezionate dalla maggior parte degli uomini operanti nell'IT sono state il risparmio di tempo dovuto al minor numero di spostamenti (43%), un orario di lavoro flessibile (42%) e un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata (41%).

Tra le donne professioniste dell'IT, in cima alla lista c'è l'orario di lavoro flessibile (42%), insieme a un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata (42%), seguito dal risparmio di tempo dovuto al minor pendolarismo (39%). Tra le donne impiegate al di fuori dell'IT, il risparmio di tempo dovuto a un minor numero di spostamenti balza al 51%.

Del 10% degli individui che hanno segnalato un impatto negativo del lavoro a distanza sulla propria salute mentale, il 56% degli intervistati erano donne rispetto a un 44% di uomini. E, il 52% di coloro che hanno riferito di aver perso i legami personali con i colleghi era costituito da donne, rispetto a un 47% di uomini.

Anche prima della pandemia, erano tradizionalmente più le donne che gli uomini a richiedere un lavoro flessibile. La possibilità di lavorare da casa è molto



importante per i genitori che lavorano, ma, durante la pandemia, la didattica a distanza, le decisioni inerenti alla salute e altre responsabilità quotidiane della genitorialità sono ricadute - in maniera sproporzionata - sulle donne. Il sociologo Arlie Hochschild ha coniato il termine “second shift” (“il secondo turno”) per indicare quel fenomeno per cui le donne terminano la loro giornata lavorativa solo per iniziare con il lavoro domestico non pagato.

E, infatti, le donne hanno avuto tre volte più probabilità degli uomini di doversi occupare dei propri figli durante

la pandemia. Ciò si riflette nelle preoccupazioni delle donne per quanto concerne il lavoro a distanza. Il 58% di coloro che hanno selezionato la mancanza di assistenza per i bambini come preoccupazione sono donne, rispetto a un 42% di uomini. Quando si guardano i dati del sondaggio relativi agli impiegati il divario si allarga ulteriormente, e le donne diventano il 67% di coloro che hanno selezionato la mancanza di assistenza ai bambini. Le donne impiegate si sono rivelate anche le più preoccupate dalla necessità di far studiare i bambini a casa.



300%

Assistenza ai figli

Le donne hanno avuto tre volte più probabilità degli uomini di essere la figura che più si è occupata dei figli durante la pandemia.



Le preoccupazioni degli uomini erano rivolte più direttamente alla carriera. Il dieci per cento degli uomini intervistati ha riferito di non aver potuto trascorrere molto tempo con i propri dirigenti, mentre il 9% ha riferito di essere stato scavalcato in occasione di una promozione. Tanto per fare un confronto, solo il 6% delle donne si è sentito scavalcato in occasione di una promozione.

“Le donne hanno sempre dovuto affrontare la mancanza di opportunità di carriera, la disparità di salario e la mortificazione del proprio talento sul luogo di lavoro, ed è interessante vedere come alcuni uomini ora sostengano di trovarsi nelle medesime condizioni. Le aziende devono affrontare queste preoccupazioni su tutta la linea, gestendo le aspettative di ambo i sessi per quanto riguarda il modo in cui la performance individuale - e non la costruzione di relazioni - incide sulle opportunità di carriera”, dice Meghan M. Biro.

In generale, le donne che operano nell'IT sono quelle che hanno avuto le maggiori difficoltà ad adattarsi al lavoro a distanza. Infatti, il 70% delle donne intervistate ha riferito di aver subito gli impatti negativi del lavoro a distanza, laddove solo il 30% degli intervistati maschi appartenenti allo stesso gruppo ha riferito di effetti negativi.

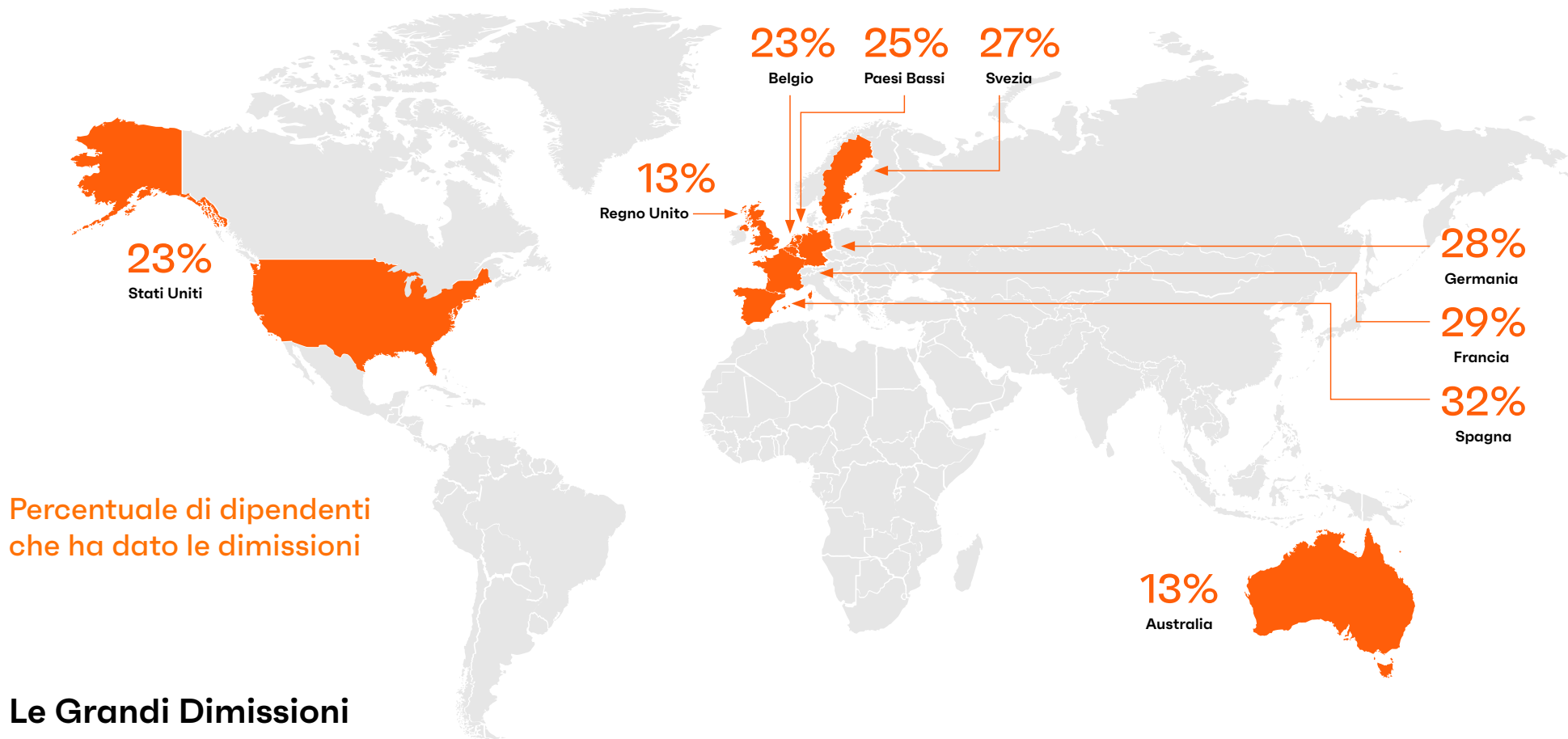
Recentemente, Deloitte ha scoperto che solo il 38% delle donne che lavorano in ambito tecnologico ritiene che, durante la pandemia, la propria organizzazione le abbia sostenute sufficientemente. Nel contesto del deficit di talenti dell'industria tecnologica, e del

suo perenne problema con la diversità, i risultati del sondaggio sull'Everywhere Workplace costituiscono un altro indicatore del fatto che i datori di lavoro devono fare di più per incoraggiare l'assunzione e la conservazione di ruoli IT a partire da un pool di talenti più ampio. Secondo i dati del Dipartimento del Lavoro USA, dal giugno 2021 negli Stati Uniti si sono avuti oltre 10 milioni di posti di lavoro vacanti, e tra gli intervistati di Ivanti, solo il 33% del personale IT era costituito da donne.

Il lavoro flessibile è fondamentale per permettere a coloro che devono assistere altre persone di poter esercitare un certo controllo sui propri orari così da poter adempiere alle proprie responsabilità di assistenza. Le organizzazioni devono creare strutture che non diano vita a un sistema di dipendenti su due livelli: quelli in ufficio e quelli che lavorano principalmente da casa. Non farlo significa rischiare di ampliare le divisioni.

Per i datori di lavoro, l'idea di adottare una “soluzione universale” per il lavoro a distanza è sicuramente allettante per via dei costi e della facilità di implementazione. Ma così facendo si rischia di omogeneizzare l'esperienza di lavoro a distanza per persone che hanno esigenze completamente diverse.





Percentuale di dipendenti che ha dato le dimissioni

Le Grandi Dimissioni

Durante la seconda metà del 2021, gli americani hanno lasciato il proprio lavoro ad un ritmo da record, e altri hanno intenzione di cambiare lavoro nel 2022. Il sondaggio Everywhere Workplace rivela che poco meno di un quarto (24%) degli intervistati ha lasciato il proprio lavoro nell'ultimo anno, e il 27% sta pensando di lasciarlo.

In seguito a questo esodo di massa, molti datori di lavoro si sono ritrovati a dover cercare di conservare e attrarre i migliori talenti. I bonus di fidelizzazione

e i nuovi benefit ideati per contribuire allo sviluppo personale e professionale dei dipendenti sono sempre più popolari. Ci sono segni significativi del fatto che la flessibilità del lavoro costituisca un fattore di scelta rilevante per i dipendenti che stanno prendendo una decisione sul futuro della loro carriera. Per esempio, se un datore di lavoro applicasse una politica di "rientro in ufficio" a tempo pieno, il 24% degli intervistati lascerebbe il lavoro. Gli intervistati di età compresa tra i 25 e i 34 anni sono stati i più propensi a lasciare

il lavoro per prendersi del tempo libero (45%). Infatti, il 36% dei 25-34enni prevede di cambiare lavoro nei prossimi sei mesi.

Meghan M. Biro ritiene che il mantenimento della forza lavoro costituisca un problema duraturo che diventerà sempre più difficile da risolvere nel nuovo "Everywhere Workplace". "I dipendenti hanno mai avuto tante alternative, e si tratta anche di ottime alternative. Possono andare ovunque e lavorare per chiunque, e ciò significa che le aziende devono spostare le loro

tattiche per la conservazione della forza lavoro verso l'implementazione di una tecnologia che renda il lavoro di tutti più facile e più divertente”.

In un'intervista su [Time Magazine](#), il CEO di LinkedIn, Ryan Roslansky, ha evidenziato che i cambi di lavoro della generazione Z sono aumentati dell'80% anno su anno. I Millennials stanno cambiando lavoro al secondo tasso più alto, con un aumento del 50%, e con la Gen X che segue al 31%. I boomer seguono alla distanza, con un aumento di appena il 5%.

Oltre a un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata e una maggiore produttività, il lavoro a distanza rimuove le barriere geografiche che altrimenti avrebbero impedito ad alcuni dipendenti di accettare un'offerta per un nuovo ruolo. Per molte aziende, la distanza non costituisce più un problema, il che offre un numero enorme di opportunità sia per i datori di lavoro che per i dipendenti.

Durante la pandemia, il personale in tutto il mondo ha usufruito della possibilità di lavorare da qualsiasi luogo, e alcuni non sono disposti a rinunciare a questa libertà. Il 47% degli intervistati si è trasferito durante la pandemia. In Spagna, un sorprendente 81% degli impiegati ha detto di essersi trasferito temporaneamente o permanentemente. Ma quando gli è stato chiesto cosa farebbero se il loro capo chiedesse loro di tornare in ufficio a tempo pieno, il 27% dice che si recherebbe nella sede più vicina a dove si è trasferito, mentre il 24% cercherebbe un altro lavoro.

La scelta di trasferirsi è più popolare tra coloro che hanno 25-34 anni (33%) e 35-44 anni (36%). Queste fasce d'età erano anche le più propense a lasciare un lavoro nel caso in cui fossero state costrette a tornare in ufficio.

Grazie alle Grandi Dimissioni, i giovani non si sentono più legati a un luogo. Se i datori di lavoro vogliono tenersi stretti i membri più giovani del personale, diventa fondamentale ragionare sull'opportunità di inserire tra i loro benefit la possibilità di lavorare ovunque desiderino. Infatti, lo studio ha rilevato che i 35-44enni erano i più propensi a considerarsi “nomadi digitali,” seguiti da vicino dai 25-34enni.

La crescita dei nomadi digitali - il fenomeno che consiste nel viaggiare per il mondo e lavorare lungo il tragitto - è divenuta evidente sul finire degli anni 2000, ma è andata aumentando negli ultimi anni. Negli ultimi anni, il numero di nomadi digitali provenienti dagli Stati Uniti è più che triplicato: da 4,8 milioni nel 2018 a 15,5 milioni nel 2021.



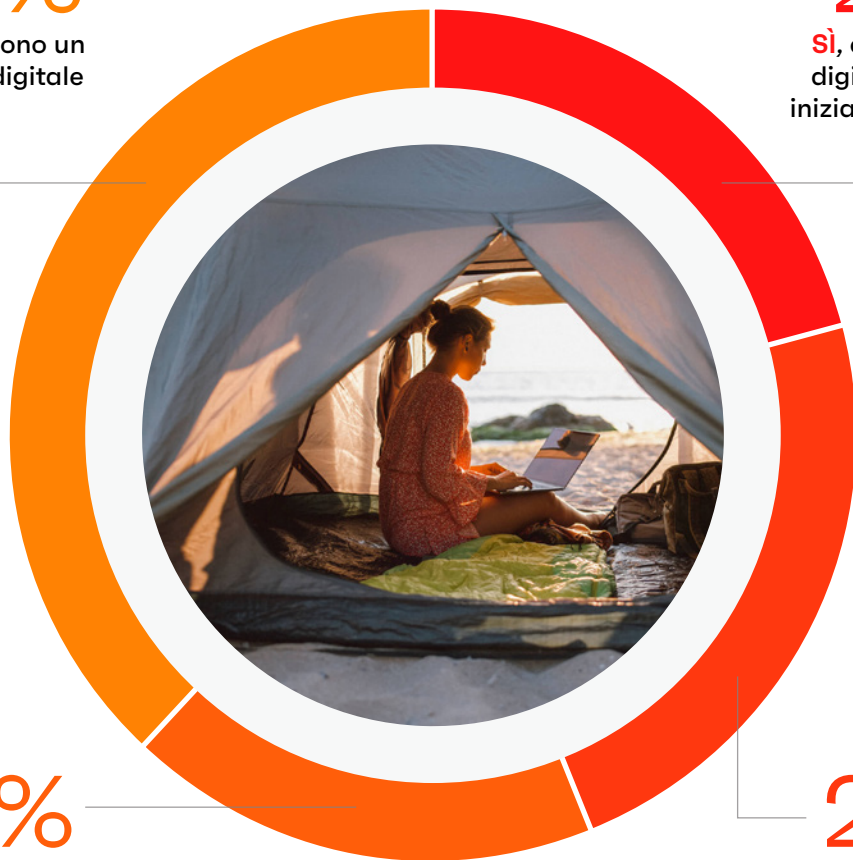
Percentuali nomadi digitali

38%

NO, non sono un nomade digitale

21%

SÌ, ero un nomade digitale prima che iniziasse la pandemia



18%

NO, ma sto pensando di diventare un nomade digitale

23%

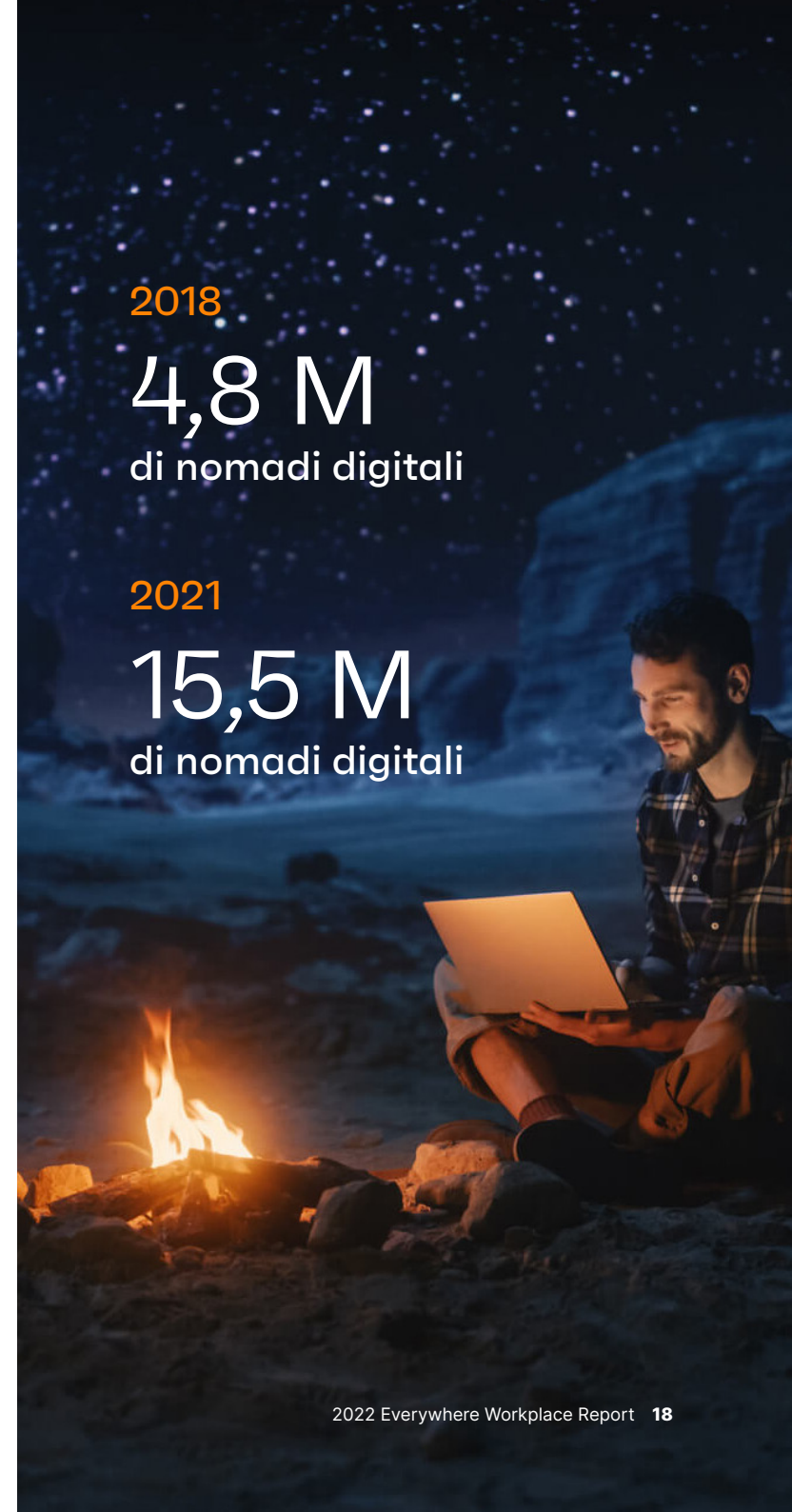
SÌ, sono diventato un nomade digitale durante la pandemia

2018

4,8 M
di nomadi digitali

2021

15,5 M
di nomadi digitali



Per i dipartimenti IT, i dipendenti che lavorano da qualsiasi luogo e l'elevato turnover del personale pongono diversi problemi. Le applicazioni cloud e i dispositivi mobili sono diventati essenziali per le attività quotidiane che hanno mantenuto alta la produttività durante la crisi pandemica e vi si può accedere ovunque. Una precedente ricerca di Ivanti ha rivelato che un dipendente su quattro usa la sua email o password aziendale per accedere a siti web e app commerciali. Se un malintenzionato penetra un dispositivo attraverso un canale personale, non c'è molto da fare per impedirgli di violare un'applicazione aziendale.

Gestire tutti i dispositivi e le applicazioni senza una piattaforma Unified Endpoint Management (UEM) si dimostrerà estremamente difficile. Quali componenti di una struttura zero trust a più livelli, le piattaforme UEM possono ridurre significativamente i rischi per la sicurezza e la conformità, e garantire un processo di onboarding e deprovisioning remoto più semplice per i dipendenti che lavorano a distanza.

Il software di gestione delle risorse IT (ITAM) con funzioni di iperautomazione può anche aiutare a garantire che gli endpoint, i dispositivi edge e i dati vengano rilevati, gestiti, protetti e assistiti. Le aziende potranno quindi godere di una visione a 360 gradi delle risorse che i dipendenti stanno usando per accedere ai dati aziendali.



Il futuro oggi

La tecnologia è l'elemento più importante per l'implementazione del lavoro a distanza, ma i problemi non mancano. Gli intervistati speravano che nel 2022 l'IT avrebbe dato priorità al nuovo hardware (26%) e alla modernizzazione del service desk per migliorare i livelli di servizio IT (26%). Tra i professionisti IT, il desiderio di una modernizzazione del service desk sale al 32%. Se è vero che l'ambiente di lavoro remoto ha mitigato le richieste casuali in materia di IT da parte degli utenti, è anche vero che ha messo a dura prova le organizzazioni che non dispongono di procedure collaudate e semplificate per l'adempimento delle richieste e di un ampio sistema di accesso alla conoscenza e ad altre risorse per il self-service.

Con l'eliminazione delle restrizioni legate al COVID, centinaia di migliaia di dipendenti torneranno negli uffici di tutto il mondo. Secondo l'Office of National Statistics nel Regno Unito, dal febbraio 2020 sono state create e occupate quasi mezzo milione di nuove posizioni, il che significa che i dipartimenti IT saranno inondati da migliaia di nuovi dispositivi che entreranno per la prima volta nelle loro reti.

Molti dipendenti saranno stati assunti a distanza, altri avranno permesso ai membri della famiglia di usare i loro dispositivi, e altri ancora avranno senza dubbio avuto accesso a reti pubbliche vulnerabili. Di conseguenza, nelle prossime settimane, il rischio legato a dispositivi con troppi privilegi che accedono alle risorse aziendali risulterà enorme. Se i telefoni e



i computer portatili vengono portati in ufficio senza un accurato controllo di sicurezza, qualsiasi malware presente in essi potrebbe propagarsi nell'intera rete. Potrebbe anche essere stata la prima volta che molte organizzazioni hanno avuto la possibilità di gestire adeguatamente e verificare i dispositivi di coloro che hanno lasciato il lavoro durante l'anno passato.

Inoltre, grazie alle migliori tecnologie di automazione contestuale e sicurezza informatica, le imprese possono rilevare i problemi in modo proattivo, e far sì che i dispositivi si auto-riparino e auto-proteggano. Una struttura di sicurezza zero trust offre chiaramente il modo più efficiente e conveniente per proteggere l'Everywhere Workplace. Detta in soldoni, una strategia di sicurezza Zero Trust permette alle organizzazioni di verificare continuamente ogni risorsa e transazione, prima di permettere loro di accedere alla rete.

La verifica include, a titolo esemplificativo, l'autenticazione avanzata degli utenti, i controlli di postura per i dispositivi e la micro-segmentazione delle reti. Prima di concedere l'accesso, l'approccio

Zero Trust prende in considerazione anche l'intero contesto dell'ambiente dell'utente, non solo pezzi di dati non collegati tra loro.

Fondamentale nell'Everywhere Workplace: integrare soluzioni che monitorano proattivamente, riparano automaticamente e permettono all'utente finale di risolvere autonomamente i problemi o mettono l'analista nelle condizioni di automatizzare le risoluzioni. Inoltre, è anche fondamentale impostare un solido piano di formazione e abilitazione per garantire che gli strumenti siano utilizzati al meglio per massimizzare il ROI.

Meghan M. Biro: "Le aziende devono tenere a mente che non tutta la tecnologia è una buona tecnologia. Non si può decidere rapidamente quali prodotti e quali strumenti implementare, né lo si può decidere all'interno di un vuoto spinto. Le aziende devono fare affidamento su strumenti che hanno una storia di successi alle spalle, soprattutto quando si tratta di decidere quali misure di cybersecurity adottare".

Il futuro è flessibile

I risultati dell'indagine sull'Everywhere Workplace suggeriscono, con grande evidenza, che, per trattenere il loro personale, i datori di lavoro devono rivedere i benefit che offrono e le soluzioni tecnologiche che implementano.

Negli ultimi anni i leader aziendali hanno goduto di molti vantaggi del lavoro a distanza. Ma per consentire ai dipendenti di lavorare al meglio delle loro capacità, l'alta dirigenza deve fare la propria parte, fornendo ai dipendenti gli strumenti e i benefit necessari per avere successo nell'Everywhere Workplace.

Quando i dipendenti lavorano a distanza, l'IT si ritrova a dover affrontare la dura realtà di una

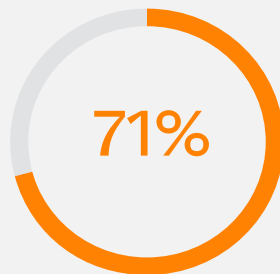
maggiore complessità, perché ora deve risolvere problemi tecnici e di sicurezza per dipendenti che operano in contesti molto diversi gli uni dagli altri. Il nuovo standard per rendere felici gli impiegati e lo staff IT: un nuovo insieme di strumenti integrati che gestiscono gli endpoint, incoraggiano la collaborazione tra pari e risolvono rapidamente una quantità crescente di problemi più complessi.

In cambio, i datori di lavoro vedranno una maggiore motivazione, un maggiore impegno, migliori prestazioni, e godranno di un tasso di "employee retention" più elevato. "Creare un Everywhere Workplace dove i dipendenti possano prosperare è una delle più grosse sfide che i leader d'azienda e i team IT sono chiamati oggi ad affrontare", ha detto Jeff Abbot, CEO di Ivanti.

“Mentre gran parte del mondo lotta per accaparrarsi i migliori talenti, sta diventando sempre più chiaro che l'Everywhere Workplace continuerà ad evolversi per soddisfare le aspettative tecnologiche dei dipendenti. Creare un ottimo posto di lavoro non si significa più procurarsi un tavolo da ping pong o allestire una sala pausa arredata di tutto punto: i dipendenti hanno bisogno degli strumenti giusti per essere più produttivi e protetti, ovunque si trovino a lavorare”



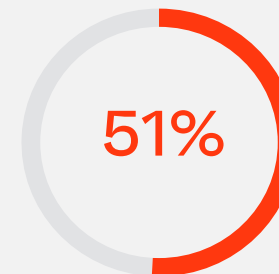
Jeff Abbot
CEO di Ivanti



Il 71% preferirebbe poter lavorare da qualsiasi luogo e in qualsiasi momento, piuttosto che ottenere una promozione



Il 42% preferirebbe lavorare secondo una politica che preveda il lavoro ibrido



Il 51% dice di non aver subito impatti negativi dal lavoro a distanza



Il 36% dei 25-34enni prevede di cambiare lavoro nei prossimi sei mesi

02

Previsioni IT per l'Everywhere Workplace

Ivanti si aspetta che le organizzazioni continueranno ad avere necessità di strumenti per rendere possibile l'Everywhere Workplace. Qui di seguito le nostre previsioni per il resto del 2022.

Previsione #1

L'esperienza dei dipendenti diventerà una priorità a livello direzionale

L'esperienza digitale e la possibilità di accedere alla giusta tecnologia sono importanti per i dipendenti, soprattutto perché la Gen Z ha iniziato ad entrare a far parte della forza lavoro. Ci aspettiamo che gli investimenti in IA ottimizzino i team IT in modo che questi possano concentrarsi sul portare il tocco umano agli utenti isolati.

Vedremo un aumento degli investimenti in IA per ottimizzare gli analisti di prima linea in modo che abbiano il tempo da dedicare all'umanizzazione dell'esperienza del servizio (sia interno che esterno) sia personalmente che attraverso esperienze digitali migliorate. Un modo per ottenere un coinvolgimento più personalizzato, pur con budget ridotti, è rappresentato da sofisticate soluzioni IA che reagiscano alle condizioni mutevoli con soluzioni su misura.

A causa dell'intersezione tra ITSM e IA, alcuni fornitori di ITSM tenderanno di aggiungere delle tecnologie IA solo per poter dire di averlo fatto, e altri potrebbero

scoprire che non possono farlo e devono ricominciare da zero per far sì che la cosa funzioni. Le piattaforme espandibili esistenti che integrano e applicano prontamente un'intelligenza artificiale e delle funzionalità di deep learning all'avanguardia saranno le prime a fornire il valore di queste tecnologie ai clienti.

Stiamo rilevando la necessità di una più ampia adozione e integrazione di strumenti collaborativi che lavorino per un ambiente remoto nel canale scelto dell'utente. Ciò ha anche messo a dura prova le organizzazioni che non dispongono di procedure collaudate e semplificate per l'adempimento delle richieste e di un ampio sistema di accesso alla conoscenza e ad altre risorse per il self-service. Ora che i problemi si vanno diffondendo, cataloghi di servizi, basi di conoscenza e altri strumenti self-service stanno guadagnando sempre maggiore attenzione. La qualità e l'usabilità di questi strumenti contano molto.





Secondo Gartner®, i luoghi di lavoro ibridi sono qui per rimanere, e, entro il 2024, i lavoratori a distanza costituiranno il 30% di tutti i dipendenti in tutto il mondo.



Previsione #2

Le organizzazioni devono conseguire un maggiore controllo degli investimenti IT

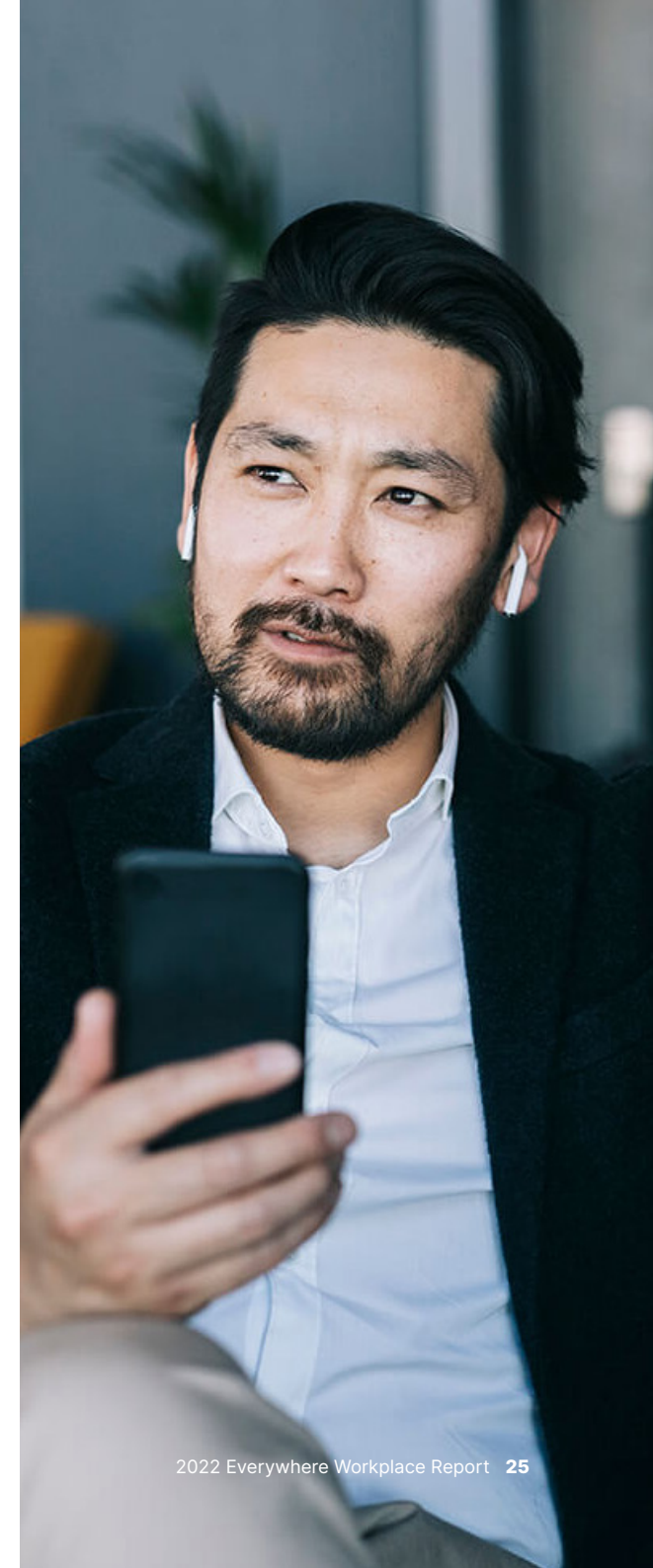
Nell'Everywhere Workplace, all'hardware, al software e alle risorse del cloud non si accede più esclusivamente dalla rete di un'organizzazione. È possibile accedere facilmente al software e alle risorse cloud tramite un browser su un dispositivo personale. Inoltre, software e risorse cloud si integrano tramite i marketplace e interagiscono con dispositivi Internet of Things (IoT) e bot. Per complicare ulteriormente le cose, l'infrastruttura che supporta il software si è evoluta per soddisfare queste esigenze. Sempre più frequentemente, le organizzazioni adottano nuove infrastrutture ibride per sviluppare e fornire applicazioni.

Chiaramente, trovare uno strumento ITAM/SAM in grado di supportare le moderne richieste in termini di gestione delle risorse è una vera sfida. Questo è tipicamente attribuibile all'incapacità di uno strumento di scoprire e inventariare il software a causa della diversa infrastruttura complessa che comprende il patrimonio IT di un'organizzazione, con vari editori,

sistemi operativi e tecnologie di virtualizzazione. I problemi più grossi che le organizzazioni oggi si trovano ad affrontare sono:

- **Politiche BYOL (Bring your own license):** le organizzazioni faticano a inventariare e ottenere visibilità sugli ambienti cloud.
- **Gestione delle licenze nei container:** mentre i vendor stanno aggiungendo capacità per scoprire il software all'interno dei container, molti devono ancora aggiungere funzionalità che siano adatte alle aziende.

Prevediamo che entro il 2026, solo il 20% delle organizzazioni utilizzerà un unico strumento per supportare la gestione delle risorse software in tutti i loro ambienti. Entro il 2024, il 40% delle organizzazioni cloud-native utilizzerà una piattaforma di gestione SaaS per gestire i propri abbonamenti e le proprie licenze SaaS.





40%

Entro il 2024, il 40% delle organizzazioni cloud-native utilizzerà una piattaforma di gestione SaaS per gestire i propri abbonamenti e le proprie licenze SaaS.

**Previsione
#3****L'evoluzione della cybersecurity includerà un diffuso passaggio ai MAP (Manage, Automate, Prioritize)**

Le minacce alla sicurezza informatica stanno raggiungendo nuove catastrofiche vette con un aumento del 30.000% degli attacchi a tema COVID-19 - come phishing, siti web dannosi e malware - mirati ai lavoratori remoti dal gennaio 2020. Inoltre, abbiamo rilevato un aumento dell'85% dei tentativi di phishing (Google ne ha bloccati 18 milioni che utilizzavano esche a tema COVID in una sola settimana), con il 50% degli exploit che si verificano entro 14-28 giorni dalla disponibilità della patch.

Le minacce ai dispositivi mobili sono in aumento. Secondo il Verizon Mobile Security Index 2021 il 60% degli intervistati sostiene che i dispositivi mobili costituiscano il rischio più grosso per la sicurezza

dell'azienda. Gli utenti di dispositivi mobili hanno 26 volte probabilità in più di cliccare su un link di phishing piuttosto che di incappare in un malware.

Per le aziende in crescita e le organizzazioni che devono affrontare i costi e l'incertezza della gestione della loro sicurezza informatica, Ivanti offre soluzioni che aiutano le imprese a migliorare la propria postura di sicurezza





60%

Le minacce ai dispositivi mobili sono in aumento. Secondo il Mobile security index 2021 di Verizon, il 60% degli intervistati ha affermato che i dispositivi mobili costituiscono il maggior rischio per la sicurezza dell'azienda. Gli utenti di dispositivi mobili hanno 26 volte più probabilità di cliccare su un link di phishing che di incappare in un malware.



03

Ivanti e l'Everywhere
Workplace

ivanti

I vantaggi di scegliere Ivanti

Ivanti è uno dei pochissimi fornitori che riuniscono soluzioni di sicurezza, gestione unificata degli endpoint e gestione dei servizi. Risolvi proattivamente gli incidenti prima che si verifichino, ottimizza il valore delle tue risorse IT e offri ai dipendenti un'esperienza self-service sicura e contestualizzata grazie alla piattaforma di iperautomazione di Ivanti. Riduci le interruzioni pianificate e non pianificate fino al 70%, risolvi fino all'80% dei problemi prima che vengano segnalati e migliora il tuo tasso di successo nei cambiamenti fino al 95%, mettendoti nelle condizioni di supportare l'Everywhere Workplace.

Un'eccellente gestione dei servizi inizia con l'IT, ma raggiunge tutta la tua organizzazione, permettendo agli utenti di usufruire di esperienze connesse più efficienti, più personalizzate e più piacevoli, ovunque essi siano. I dipendenti vogliono poter usufruire di esperienze migliori in tutto l'Everywhere Workplace; il luogo non dovrebbe avere importanza quando si tratta di creare fantastiche esperienze per i dipendenti, e le organizzazioni devono assicurarsi di offrire esperienze coerenti e contestualizzate per la forza lavoro ibrida di oggi e di domani.

70%

Riduci le interruzioni programmate e non fino al 70%

80%

Risolvi fino all'80% dei problemi prima che vengano segnalati

95%

Migliora il tasso di successo del cambiamento fino al 95%





Sicurezza/UEM:

Ivanti UEM fornisce visibilità e aiuta ad applicare la configurazione della policy di base su tutti i dispositivi. Per tutti gli endpoint forniamo “patch intelligence” e gestione delle patch per garantire una gestione continua delle vulnerabilità. Ivanti Mobile Threat Defense (MTD) fornisce capacità di protezione contro gli attacchi di dispositivi, rete, app e phishing. I clienti possono agire rapidamente in base al Vulnerability Risk Rating (VRR) che riflette in modo unico l’impatto e il rischio avversario. Le nuove caratteristiche di Ivanti Patch Intelligence basato su RiskSense forniscono un contesto migliorato delle minacce di vulnerabilità che intraprende azioni di patch prioritarie con visibilità sulle macchine non conformi presenti nel tuo ambiente, così da garantire un approccio basato sul rischio alla gestione delle vulnerabilità.

Inoltre, Ivanti fornisce MFA senza password utilizzando FIDO2 e fattori aggiuntivi come la biometria, notifiche push e dispositivi gestiti come ID e OTP. Ivanti UEM fornisce funzionalità di gestione per iOS, Android, Windows, Linux, ChromeOS, wearables e dispositivi IoT, con supporto sia per il modern management che per la gestione client, disponibile on-premises e tramite cloud SaaS.



Ivanti Mobile Threat Defense (MTD) dispone di funzionalità per proteggere contro le minacce a livello di dispositivi, rete, app e attacchi phishing. I clienti possono agire rapidamente in base al Vulnerability Risk Rating (VRR) che riflette in maniera unica l’impatto e l’”adversarial risk”.



ITSM/ITAM:

I clienti Ivanti sono in grado di:

- Migliorare l'efficienza e la accountability, minimizzando la perdita di risorse (Città di Seattle).
- Migliorare la propria esperienza cliente con uno strumento di cui gli altri dipartimenti vogliono far parte (Victoria University).
- Risolvere i problemi prima che i dipendenti si accorgano di averne uno (SouthStar Bank).

Le aziende ora possono individuare e inventariare in tempo reale tutte le risorse IT che si collegano alle loro reti. Ora puoi avere informazioni utili e accurate su tutte le tue risorse hardware e software, i tuoi ambienti cloud ed edge e le applicazioni sovrastanti in pochi minuti per migliorare l'uptime, il ritorno sulle risorse, i tempi di risoluzione, la sicurezza e le prestazioni generali delle risorse. Le informazioni contestuali inerenti le risorse consentono di mettere in atto un processo decisionale più informato e permettono una remediation proattiva dei problemi IT e delle vulnerabilità della sicurezza.



Ora, in pochi minuti, puoi avere informazioni pratiche e accurate su tutte le tue risorse hardware e software, i tuoi ambienti cloud e edge e le applicazioni sovrastanti per migliorare l'uptime, il ritorno sulle risorse, i tempi di risoluzione, la sicurezza e le prestazioni complessive delle risorse.



Nomadic Norman

IT, digital marketing

Luogo: ovunque

Dispositivi: laptop, tablet, smartphone, caschetti RV

Applicazioni: applicazioni specialistiche, applicazioni creative, servizi di help desk IT

Priorità e preoccupazioni: la libertà di lavorare da qualsiasi luogo, la libertà di viaggiare e una tecnologia innovativa e perfettamente funzionante



Hybrid Harriet

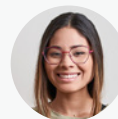
Servizi finanziari, servizi professionali, settore pubblico

Luogo: casa e ufficio

Dispositivi: laptop e smartphone

Applicazioni: email, applicazioni CRM e strumenti di collaborazione video

Priorità e preoccupazioni: equilibrio tra lavoro/vita privata, avere rapporti con i colleghi in modo abbastanza regolare, e doveri di genitore



Remote Rosie

Ecommerce, marketing, editoria

Luogo: casa

Dispositivi: laptop e smartphone

Applicazioni: strumenti di collaborazione a distanza e suite cloud

Priorità e preoccupazioni: benessere, doveri di genitore, equilibrio lavoro/vita privata e avanzamento di carriera



Desktop Daniel

Logistica e produzione

Luogo: ufficio

Dispositivi: computer desktop

Applicazioni: suite di produttività, sistemi ERP

Priorità e preoccupazioni: Avanzamento di carriera

Personaggi

L'indagine sull'Everywhere Workplace offre una gran quantità di informazioni sulle motivazioni, le preferenze, i progetti e le difficoltà dei lavoratori. Sebbene ogni risposta sia individuale - ed è fondamentale che i datori di lavoro considerino i bisogni del singolo - è utile prendere in considerazione degli elementi tematici per affrontare efficacemente i risultati dell'indagine. A tal fine, abbiamo ideato quattro personaggi che incarnano i temi chiave del sondaggio.

Informazioni su Ivanti

Ivanti rende possibile l'Everywhere Workplace. Con l'Everywhere Workplace, i dipendenti utilizzano tantissimi dispositivi per accedere alle applicazioni IT e ai dati disponibili su diversi network per rimanere produttivi da qualsiasi luogo essi lavorino. La piattaforma di automazione Ivanti Neurons connette la gestione unificata degli endpoint, sicurezza Zero Trust e soluzioni di gestione dei servizi aziendali migliori del settore, fornendo una piattaforma IT unificata che permette ai dispositivi di auto-ripararsi e auto-protegersi e mette gli utenti in grado di assistersi autonomamente. Oltre 40.000 clienti, fra i quali 96 delle aziende Fortune 100, hanno scelto Ivanti per scoprire, gestire, mettere in sicurezza e fornire assistenza alle loro risorse IT dal cloud all'edge, e offrire, al contempo, esperienze ottimali per l'utente finale ai loro dipendenti, ovunque e comunque lavorino. Per ulteriori informazioni, visita il sito [ivanti.it](https://www.ivanti.it) e segui [@Golvanti](https://twitter.com/Golvanti).

Informazioni sul futuro dei Work Experts



Meghan M. Biro

Fondatrice di TalentCulture

Meghan M. Biro è un'analista di tecnologia HR di fama mondiale, autrice, relatrice e brand strategist. Fondatrice di TalentCulture, conduce #WorkTrends, un popolare podcast e una chat su Twitter. La sua carriera comprende reclutamento e gestione dei talenti, media digitali e brand strategy per centinaia di aziende, dalle startup ai marchi globali come Microsoft, IBM e Google. È possibile trovare Meghan regolarmente su Forbes, SHRM e tante altre testate. È possibile trovarla su Twitter, LinkedIn e Instagram @MeghanMBiro.



Harold Sinnott

Workplace Futurist e Consulente Digitale

Harold Sinnott è un influencer tecnologico, relatore, autore e consulente digitale specializzato in tecnologie emergenti, trasformazione digitale e futuro del lavoro. Ha una vasta esperienza di leadership in vari settori, tra cui le telecomunicazioni, l'assistenza sanitaria e i servizi finanziari.

Lavora per marchi tecnologici B2B, per aiutarli a crescere e raggiungere la visibilità, sfruttando il potere dei social media in una varietà di segmenti di mercato, tra cui: mobile, cloud, 5G, automazione, RPA, IoT, IA, AR, RV, BigData e CyberSecurity. Harold Sinnott, leader a livello mondiale in diverse discipline tecnologiche avanzate, è considerato tra i migliori influencer per la digital disruption e per i soggetti tecnologici di frontiera.

Harold Sinnott, leader a livello mondiale in diverse discipline tecnologiche avanzate, è considerato tra i migliori influencer per la digital disruption e per i soggetti tecnologici di frontiera.



Ira Wolfe

Presidente e Chief Googlization Officer presso Success Performance Solutions

Ira S Wolfe è il presidente di Poised for the Future Company, fondatore di Success Performance Solutions, TEDx Speaker, Top 5 Global Thought Leader sul futuro del lavoro e delle risorse umane (Thinkers360), AQ Level 2 Professional, e conduttore del popolare podcast Geeks Geezers Googlization. È autore di 5 libri, tra cui Perfect Labor Storm e il suo più recente Recruiting in the Age of Googlization, ora alla sua seconda edizione. Ira è stato selezionato come uno dei Top 100 HR Influencers nel 2021.

2022 Everywhere Workplace Report

ivanti

[ivanti.it](https://www.ivanti.it)

+44 1344 563800

contact@ivanti.it