

Q4₂₀₂₄

ManpowerGroup Employment Outlook Survey

Report Italia





Executive Summary

Per l'ultima edizione del ManpowerGroup Employment Outlook Survey, condotto in 42 paesi, sono stati raccolti i punti di vista di 40.340 datori di lavoro in merito alle loro intenzioni di assunzione nel quarto trimestre dell'anno, alle loro strategie ESG, alle loro iniziative DEIB (per la diversità, l'equità, l'inclusione e l'appartenenza) e altre informazioni.

25% Previsione netta di occupazione a livello globale:

Calcolata sottraendo il numero di datori di lavoro che prevedono riduzioni dell'organico dal numero di quelli che prevedono di assumere.* Si rileva un incremento del 3% rispetto al trimestre precedente, ma una flessione del -5% rispetto al quarto trimestre 2023.

91% delle aziende non dispone dei talenti necessari per il raggiungimento dei propri obiettivi ESG (Environmental, Social, and Governance).

Quasi la metà delle aziende (47%) dichiara di avere strategie formali di inclusione LGBTQIA+ e un ulteriore 20% le sta sviluppando.

Settori con la più alta domanda di assunzioni a livello globale:



Information Technology (IT)



Finance and Real Estate

Indice



Section 1

Previsioni
sull'occupazione
Q4 2024 - *Global*



Section 2

Previsioni
sull'occupazione Q4
2024 - *Italia*



Section 3

Trend del
mercato del
lavoro in Italia



Section 3

Previsioni per
settore in Italia



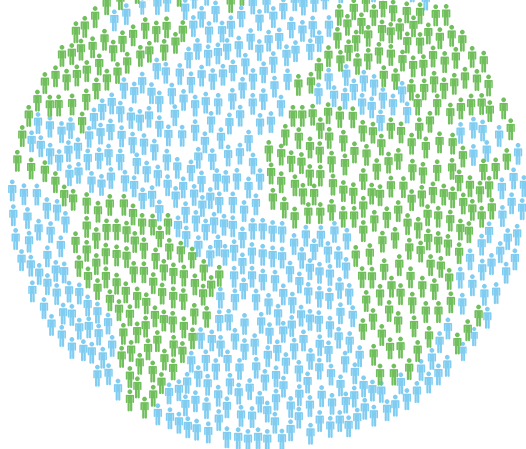
Section 4

Informazioni
sull'indagine



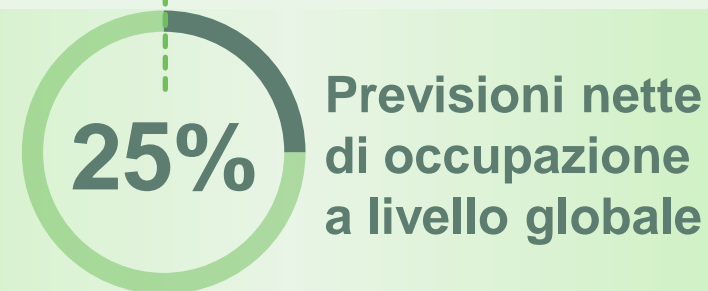
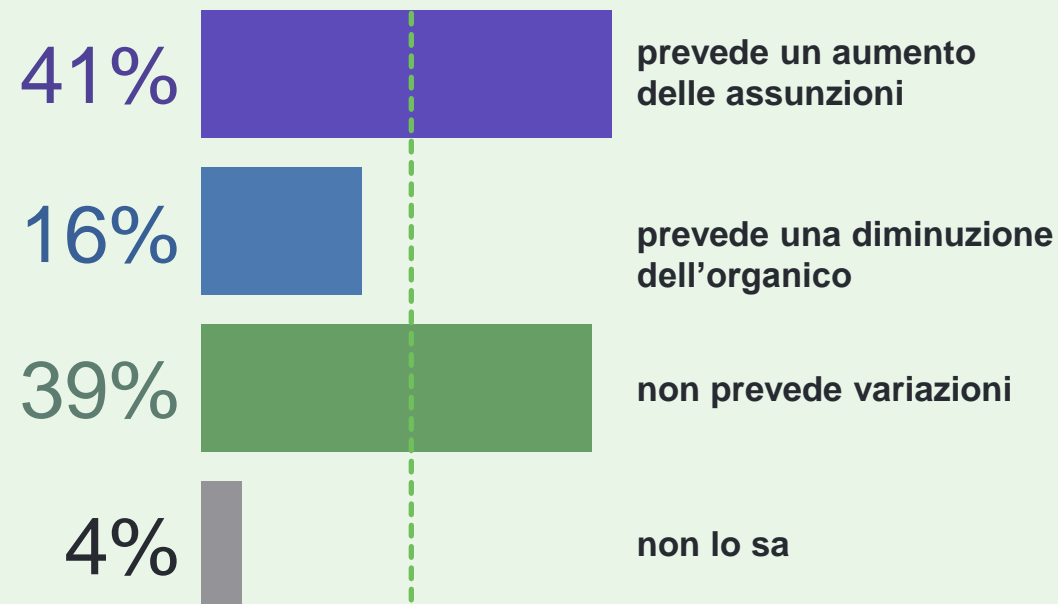
**Previsioni
sull'occupazione
Q4 2024 - *Global***





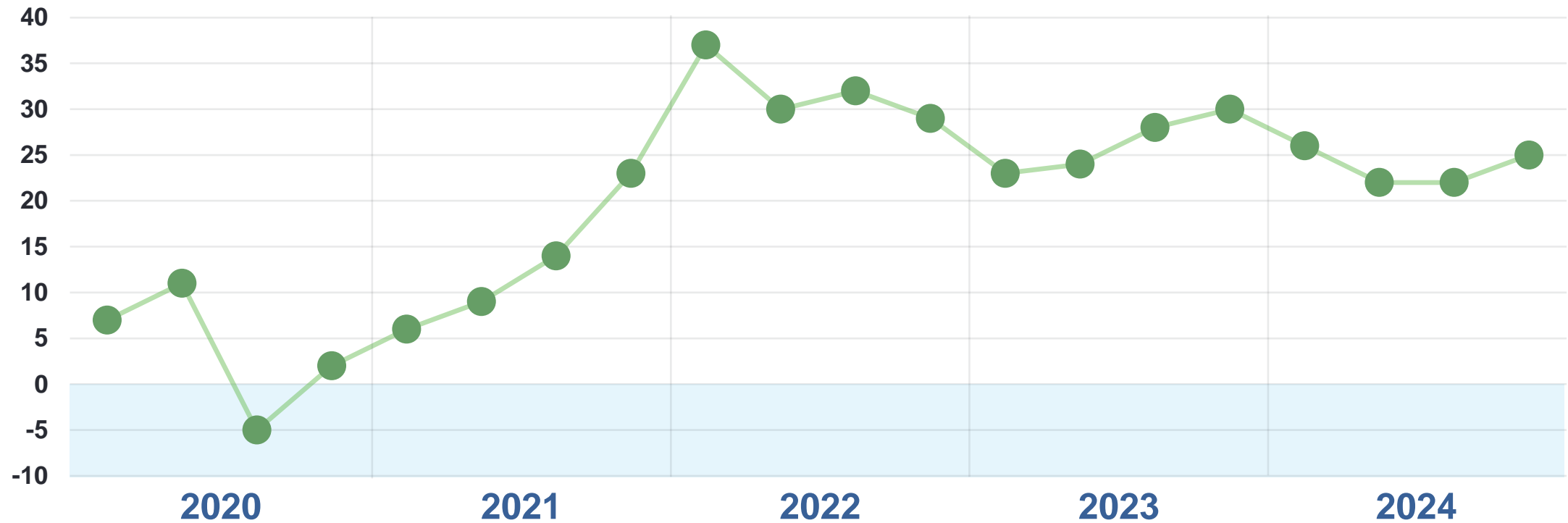
Previsioni occupazionali per il 4° trimestre 2024 a livello globale

Utilizzato a livello internazionale come indicatore dei trend del mercato del lavoro, il dato relativo alle previsioni nette di occupazione [calcolato sottraendo la percentuale di datori di lavoro che prevedono riduzioni dell'organico da quelli che prevedono di assumere] **si attesta al 25%.**



Variazioni Previsioni Occupazionali nel tempo

Le previsioni globali indicano un incremento del 3% rispetto al trimestre precedente, ma sono in calo del 5% rispetto allo stesso periodo dell'anno scorso.



Aspettative di assunzione da Ottobre a Dicembre per Paese

Previsioni nette di occupazione (NEO) destagionalizzate



37% India
NEO più alta



25% Media Globale
NEO media



4% Argentina
NEO più bassa

India	37%	Perù	27%	Taiwan	16%
Costa Rica	36%	Canada	26%	Austria	15%
Stati Uniti	34%	Norvegia	25%	Polonia	15%
Brasile	32%	Finlandia	23%	Australia	14%
Sudafrica	32%	Colombia	22%	Porto Rico	13%
Svizzera	32%	Francia	22%	Svezia	13%
Guatemala	30%	Germania	22%	Giappone	12%
Irlanda	30%	Panama	20%	Romania	12%
Messico	30%	Spagna	20%	Turchia	12%
Paesi Bassi	30%	Grecia	19%	Repubblica Ceca	11%
Singapore	29%	Italia	19%	Cile*	8%
Regno Unito	28%	Portogallo	19%	Hong Kong	8%
Belgio	27%	Slovacchia	19%	Israele	8%
Cina	27%	Ungheria	17%	Argentina	4%

*Il Cile ha aderito al programma nel secondo trimestre 2024. Al momento non sono disponibili dati storici e i dati qui esposti non sono stati destagionalizzati.



Variazione su base annua per Paese

Variazioni delle previsioni nette di occupazione (NEO) destagionalizzate dal 4° trimestre 2023



+5% Ungheria
Maggior variazione positiva



-5% Media Globale
Media Globale



-23% Porto Rico
Minor variazione positiva

Ungheria	+5%	Sudafrica	-2%	Perù	-7%
Slovacchia	+4%	Stati Uniti	-2%	Singapore	-7%
Grecia	+2%	Francia	-3%	Taiwan	-7%
Regno Unito	+2%	Belgio	-4%	Finlandia	-9%
Canada	+1%	Costa Rica	-5%	Colombia	-10%
Italia	+1%	Media Globale	-5%	Austria	-11%
Giappone	+1%	Paesi Bassi	-5%	Turchia	-12%
Spagna	+1%	Romania	-5%	Israele	-13%
Repubblica Ceca	+0%	Argentina	-6%	Svezia	-13%
India	+0%	Brasile	-6%	Panama	-15%
Norvegia	+0%	Guatemala	-6%	Portogallo	-16%
Germania	-2%	Messico	-6%	Australia	-18%
Irlanda	-2%	Svizzera	-6%	Hong Kong	-22%
Polonia	-2%	Cina	-7%	Porto Rico	-23%

*Il Cile ha aderito al programma nel secondo trimestre 2024. Al momento non sono disponibili dati storici e i dati qui esposti non sono stati destagionalizzati.



Miglioramenti più significativi delle previsioni per il Q4

Rispetto allo stesso periodo dell'anno scorso, i datori di lavoro segnalano un incremento delle previsioni di assunzione in 8 Paesi e un indebolimento in 30, mentre in 3 Paesi il dato rimane invariato.

Miglioramenti su base trimestrale

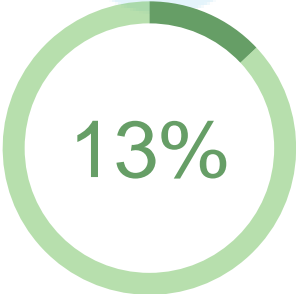


Miglioramenti su base annua



Aspettative di assunzione in base alle dimensioni dell'azienda

meno di 10
persone



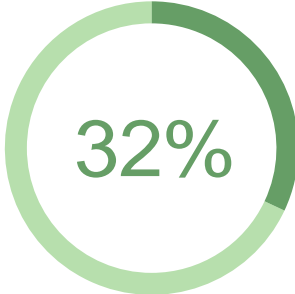
10 - 49
persone



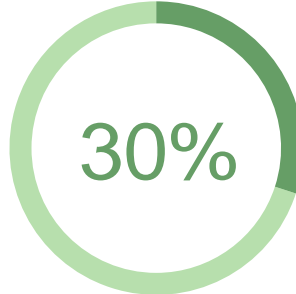
50 - 249
persone



250 - 999
persone



1.000 - 4.999
persone

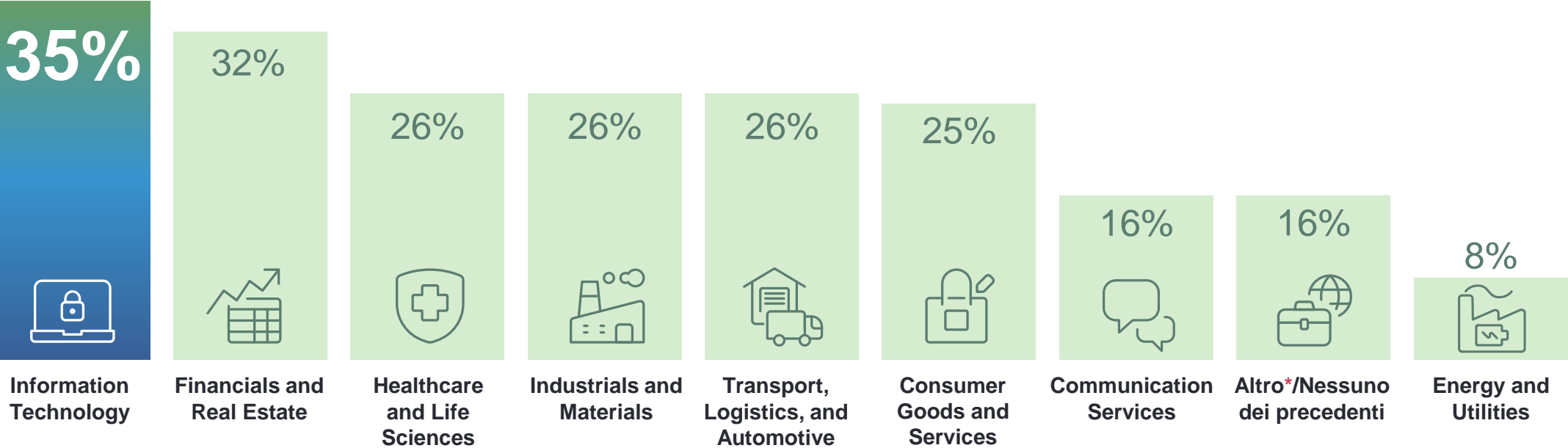


più di 5.000
persone



Previsioni occupazionali a livello globale per settore

Le aziende del settore IT continuano a mostrare le previsioni più ottimistiche per l'ottavo trimestre consecutivo, pur registrando una leggera flessione rispetto al 4° trimestre del 2023 (-4%).



* Governo o servizio pubblico, organizzazioni no profit/ONG/benefiche/religiose; altro settore; altro sotto-settore di trasporti e logistica e settore automobilistico; enti formativi; agricoltura e pesca



Previsioni occupazionali in Europa, Medio Oriente e Africa

Nei Paesi EMEA le aspettative di assunzione restano le più basse a livello globale (21%), con un incremento rispetto al terzo trimestre 2024 (+2%), ma in flessione invece su base annua (-3%).

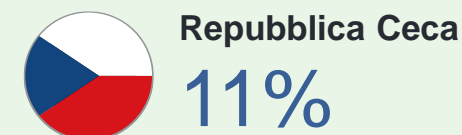
Le previsioni variano in tutta la regione, con aziende più propense ad assumere in Sudafrica (32%), Svizzera (32%), Irlanda (30%) e Paesi Bassi (30%), mentre si prospetta una tendenza in flessione in Israele (-8%) e nella Repubblica Ceca (-11%).

A livello globale, si rilevano le maggiori intenzioni di assunzione per il settore Healthcare & Life Sciences (62%) in Belgio, per Energy & Utilities (55%) in Sudafrica, per Communication Services (50%) in Grecia e per il comparto Transport, Logistics & Automotive (49%) in Slovacchia.

↗ Maggiori intenzioni di assunzione



↘ Minori intenzioni di assunzione



Previsioni occupazionali nella regione Asia-Pacifico

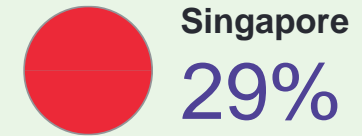


I responsabili delle assunzioni nella regione Asia-Pacifico prevedono un aumento dell'organico (27%), che corrisponde a un incremento del 4% rispetto al trimestre precedente, ma rappresenta una flessione rispetto al quarto trimestre del 2023 (-5%).

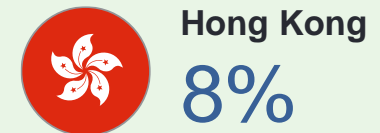
Continuano a riportare le prospettive più solide nella regione l'India (37%), Singapore (29%), e la Cina (27%), mentre le previsioni più caute all'interno dell'area arrivano dai datori di lavoro di Hong Kong (8%).

A livello globale, le previsioni più ottimistiche per il settore Financials & Real Estate (64%) sono state comunicate dalle aziende di Singapore.

↗ Maggiori intenzioni di assunzione



↘ Minori intenzioni di assunzione



Previsioni occupazionali nelle Americhe



Per il quarto trimestre 2024, i Paesi del Nord, Centro e Sud America hanno riferito le previsioni occupazionali più ottimistiche a livello globale (29%), con un incremento del 3% rispetto al trimestre precedente, benché il dato risulti in flessione del 5% se rapportato al quarto trimestre 2023.

I datori di lavoro di Costa Rica (36%), Stati Uniti (34%), e Brasile (32%) sono quelli che hanno riferito la maggiore propensione ad assumere nel quarto trimestre 2024.

Le maggiori intenzioni di assunzione a livello globale si rilevano in Guatemala per il settore Consumer Goods & Services (56%) e in Costa Rica sia per il comparto Information Technology (53%) sia per quello Industrials & Materials (43%).

* Il Cile ha aderito al programma nel secondo trimestre del 2024. Al momento non sono disponibili dati storici e i dati qui esposti non sono stati destagionalizzati.

↗ Maggiori intenzioni di assunzione



↘ Minori intenzioni di assunzione



**Previsioni
sull'occupazione
Q4 2024 - *Italia***





Italy

Executive

Summary

19% Previsione netta di occupazione in Italia:

Calcolata sottraendo il numero di datori di lavoro che prevedono riduzioni dell'organico dal numero di quelli che prevedono di assumere.* Si rileva un incremento del 2% rispetto al trimestre precedente e dell'1% rispetto al quarto trimestre 2023.

92% delle aziende non dispone dei talenti necessari per il raggiungimento dei propri obiettivi ESG (Environmental, Social, and Governance).

Quasi la metà delle aziende (**45%**) dichiara di avere strategie formali di inclusione LGBTQIA+ e un ulteriore 23% le sta sviluppando.

Settori con la più alta domanda di assunzioni in Italia:



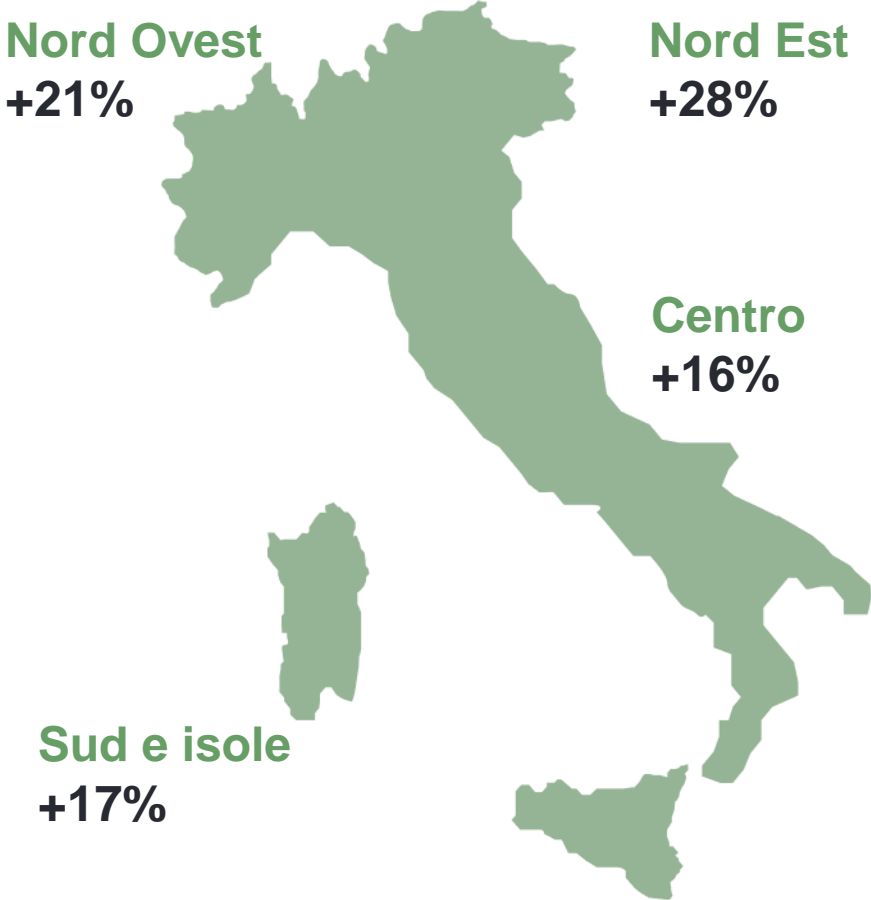
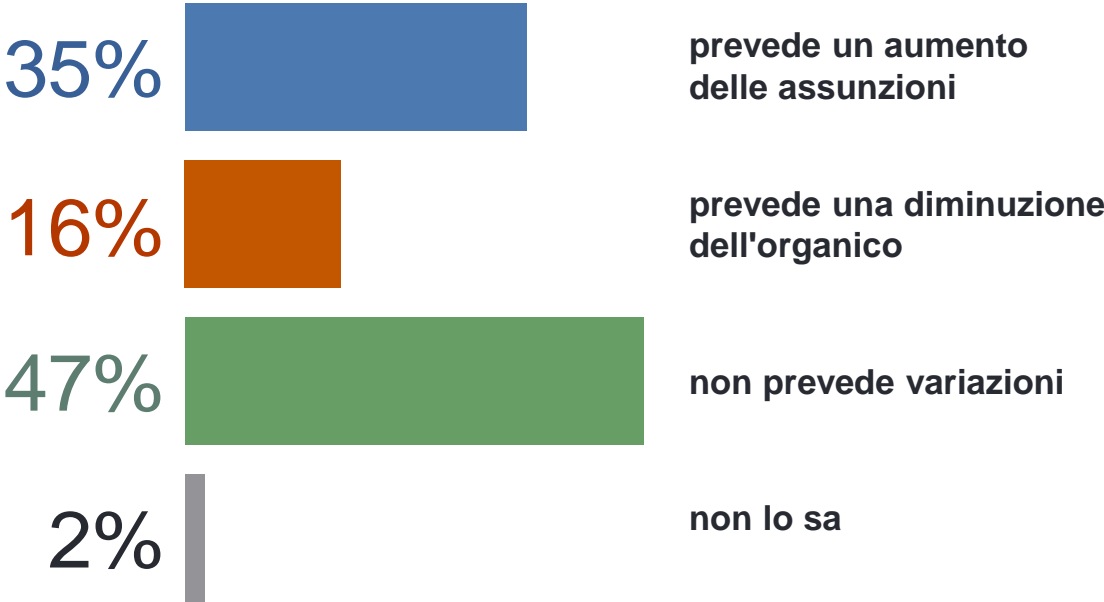
Information
Technology (IT)



Finance and
Real Estate

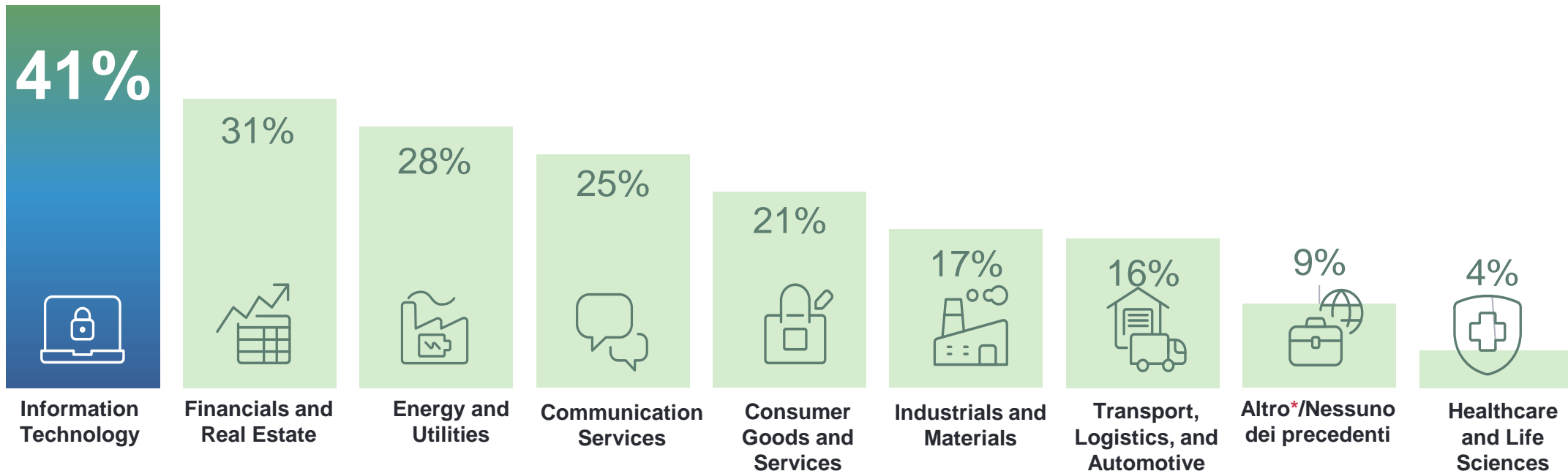
Previsioni sull'occupazione in Italia – Q4 2024

I **datori di lavoro italiani**, per il 4° trimestre dell'anno, prevedono assunzioni in crescita, registrando un **NEO – Net Employment Outlook** del **+19%**, al netto degli aggiustamenti stagionali, con un incremento sia rispetto al trimestre precedente (+2 pp) sia rispetto allo stesso trimestre del 2023 (+1 pp).



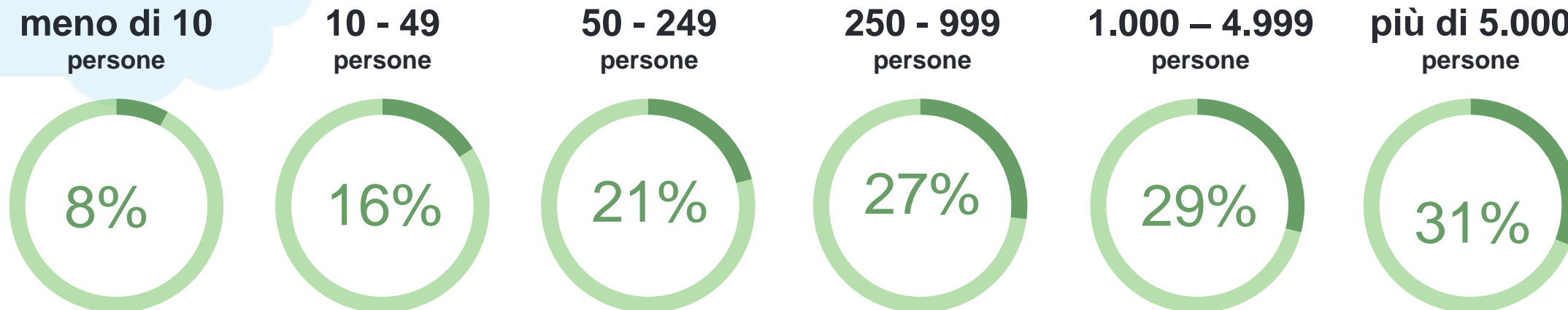
Previsioni occupazionali per settore in Italia – Q4 2024

Le aziende del settore IT si posizionano, per questo trimestre, in pole position, con una previsione occupazionale del 41%, percentuale che corrisponde a un incremento sia rispetto al Q3 2024 (+22 pp) sia rispetto allo stesso periodo dello scorso anno (+12 pp).



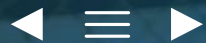
* Governo o servizio pubblico, organizzazioni no profit/ONG/benefiche/religiose; altro settore; altro sotto-settore di trasporti e logistica e settore automobilistico; enti formativi; agricoltura e pesca

Aspettative di assunzione in base alle dimensioni dell'azienda in Italia

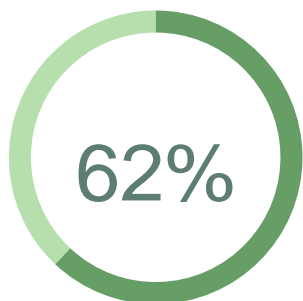




Trend del mercato del lavoro in Italia

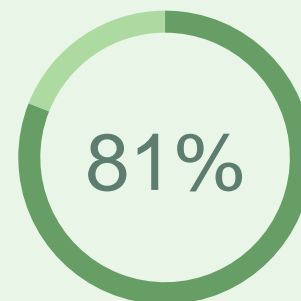


Aziende e rapporto con la Generazione Z

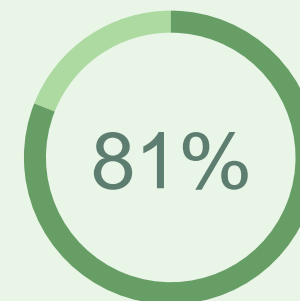


Il 62% delle aziende ritiene che le persone della generazione Z si trovino **in situazioni di stress quotidianamente**

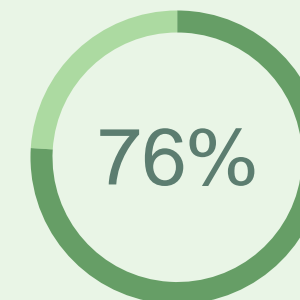
33%
delle aziende
la pensa
diversamente



81% delle aziende ritiene di sostenere il proprio personale della generazione Z rispetto all'**equilibrio tra lavoro e vita privata e al benessere personale**



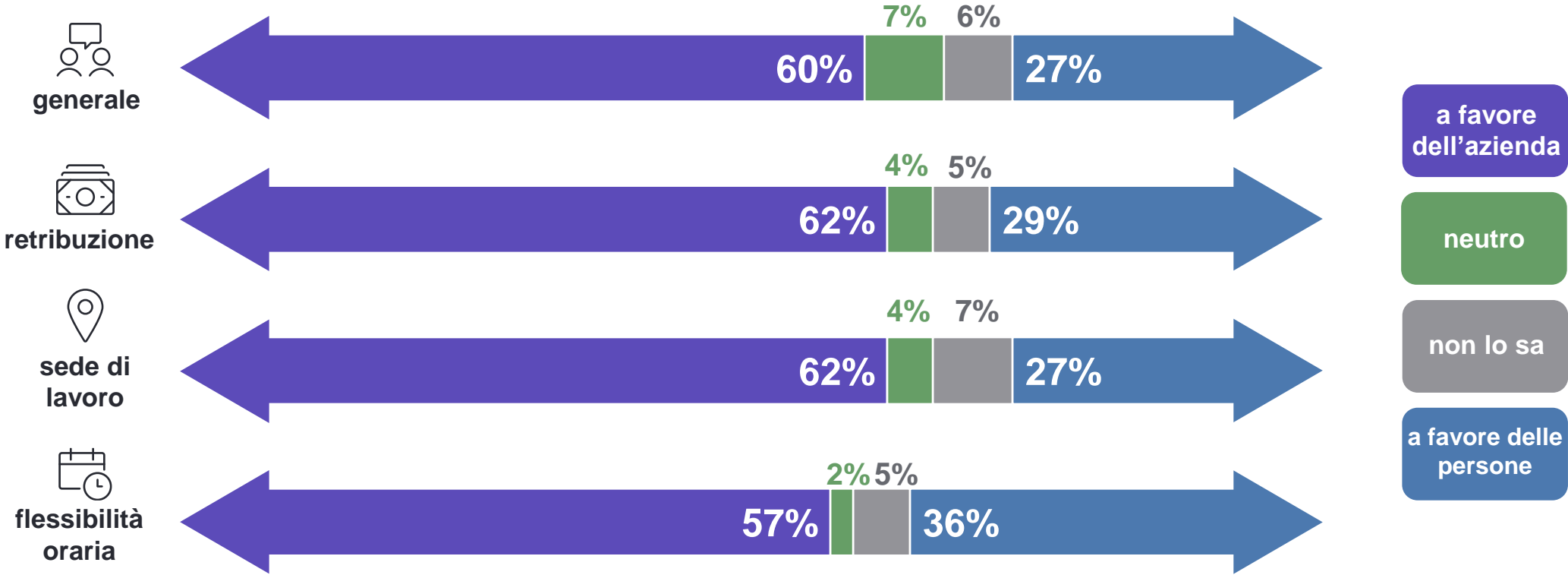
81% delle aziende ritiene le persone della generazione Z **abbiano a disposizione la tecnologia e gli strumenti adeguati** per svolgere bene le proprie mansioni



76% delle aziende è convinto che il proprio personale della generazione Z abbia **le skill e l'esperienza necessarie per svolgere le proprie mansioni**

Il potere decisionale è ancora prevalentemente delle aziende

Le aziende ritengono di avere un peso prevalente nelle tematiche relative alla contrattazione retributiva, alla sede di lavoro e alla flessibilità oraria.



Le strategie delle aziende per la retention del personale

Per incrementare la retention del personale le aziende **puntano su un maggiore equilibrio tra lavoro e vita privata e sul miglioramento degli strumenti tecnologici.**

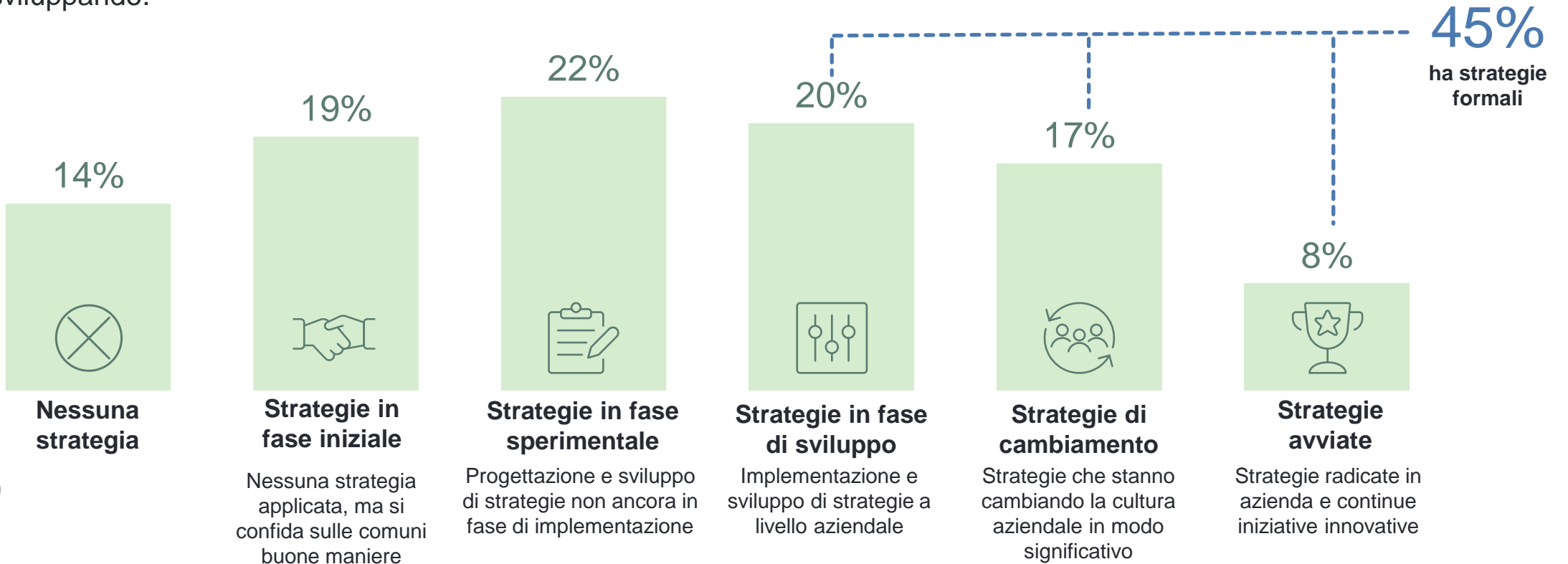
Migliorare l'equilibrio tra lavoro e vita privata

Migliorare gli strumenti tecnologici



I progressi sull'inclusione LGBTQIA+ nei posti di lavoro

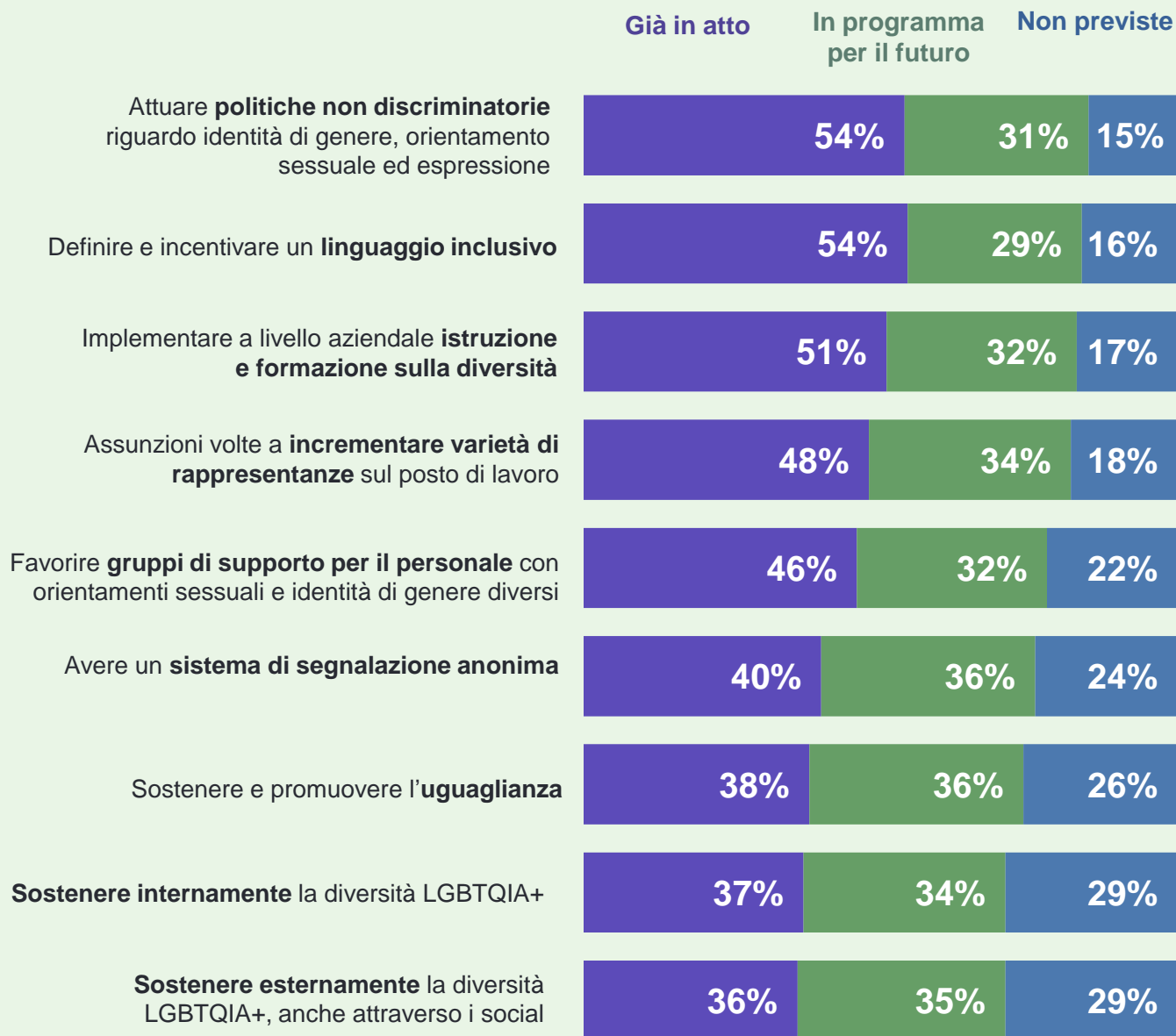
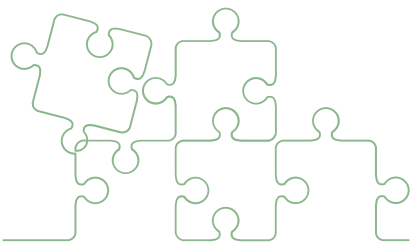
Quasi la metà delle aziende (45%) dichiara di avere strategie formali di inclusione LGBTQIA+ e un ulteriore 23% le sta sviluppando.



Come le aziende incentivano le iniziative a favore della diversità e inclusione

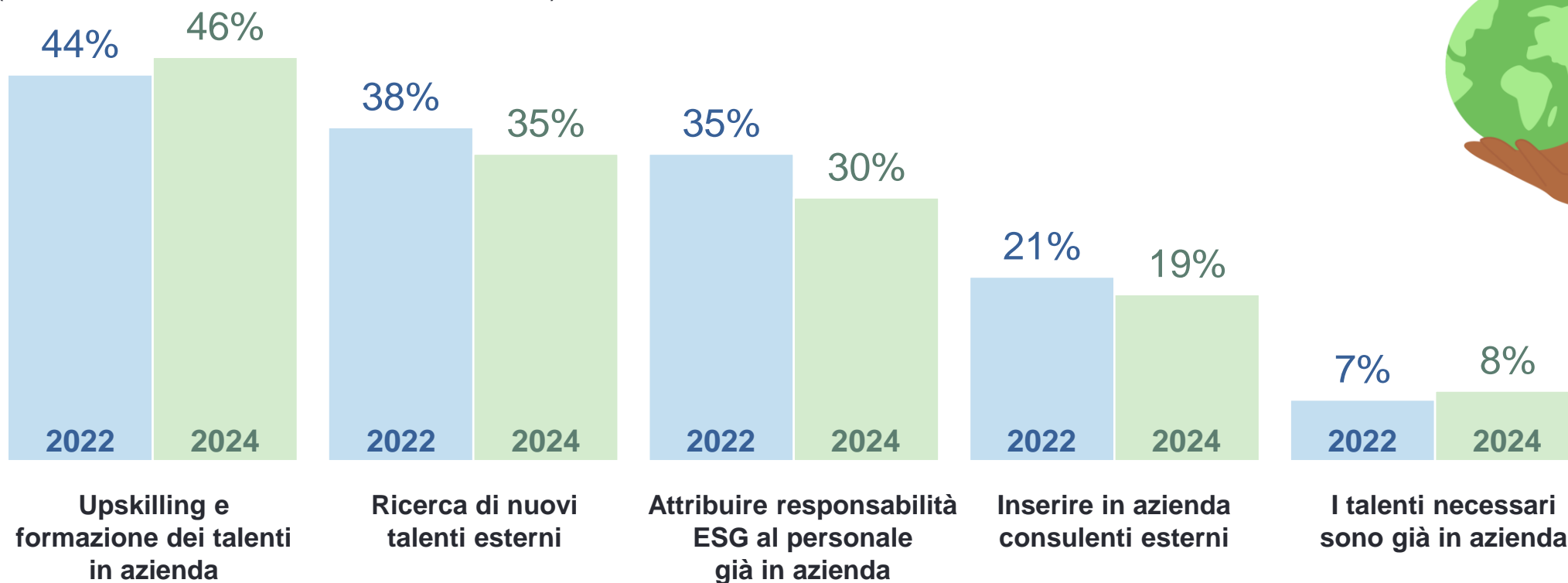
Le aziende applicano o hanno in programma una serie di strategie volte a sostenere il proprio personale LGBTQIA+, con un beneficio a favore di tutti.

Le strategie chiave si basano su politiche non discriminatorie, sull'utilizzo di un linguaggio inclusivo e sulla formazione riguardo la diversità.



La maggioranza delle aziende non riesce ancora a colmare la carenza delle skill ESG necessarie

Il 92% delle aziende dichiara di non avere a disposizione i talenti necessari per il raggiungimento dei propri obiettivi ESG (Environmental, Social, and Governance).





Previsioni per settore in Italia



Communication Services

I talenti disponibili non soddisfano la domanda: **il 75% delle organizzazioni in Italia riferisce di avere difficoltà a trovare i talenti di cui ha bisogno***.

Il NEO complessivo per i datori di lavoro dei servizi di comunicazione è del 25%. Questa cifra è aumentata dell'20% rispetto al trimestre precedente e del 10% rispetto allo stesso periodo dell'anno scorso.

* La carenza di talenti nel 2024, ManpowerGroup

Talent Shortage



Previsioni nette di occupazione





Consumer Goods and Services

La domanda di talenti supera l'offerta: **il 79% delle organizzazioni in Italia riferisce di avere difficoltà a trovare i talenti di cui necessita***.

Il NEO complessivo per i datori di lavoro nel settore dei beni di consumo e dei servizi è del 21%. Questa cifra è in crescita del 4% rispetto al trimestre precedente e del 9% rispetto allo stesso periodo dell'anno scorso.

* La carenza di talenti nel 2024, ManpowerGroup

Talent Shortage



Previsioni nette di occupazione





Energy and Utilities

L'offerta di talenti è inferiore alla domanda: **il 74% delle organizzazioni riferisce di avere difficoltà a trovare i talenti di cui ha bisogno***.

Il NEO globale per i datori di lavoro del settore energetico e dei servizi di pubblica utilità è del 28%. Questa cifra registra un incremento del 21% rispetto al trimestre precedente e una flessione del 3% rispetto allo stesso periodo dell'anno scorso.

* La carenza di talenti nel 2024, ManpowerGroup

Talent Shortage

74%



Previsioni nette di occupazione

28%





Financials and Real Estate

La domanda di talenti supera l'offerta: **il 73% delle organizzazioni riferisce di avere difficoltà a trovare i talenti di cui necessita***.

Il NEO globale per i datori di lavoro del settore finanziario e immobiliare è del 31%. Questa cifra è in crescita dell'1% rispetto al trimestre precedente e del 16% rispetto allo stesso periodo dell'anno scorso.

* La carenza di talenti nel 2024, ManpowerGroup

Talent Shortage

73%



Previsioni nette di occupazione

31%





Healthcare and Life Sciences

La maggior parte (**77%**) dei datori di lavoro del settore sanitario e delle scienze biologiche segnala difficoltà a trovare i talenti qualificati di cui ha bisogno.*

Il NEO globale per i datori di lavoro del settore sanitario e delle scienze della vita è del 4%. Questa cifra registra una flessione del 27% rispetto al trimestre precedente e del 10% rispetto allo stesso periodo dell'anno scorso.

* La carenza di talenti nel 2024, ManpowerGroup

Talent Shortage

77%



Previsioni nette di occupazione

4%





Industrials and Materials

La domanda di talenti supera l'offerta: **il 77% delle organizzazioni in Italia riferisce di avere difficoltà a trovare i talenti di cui ha bisogno***.

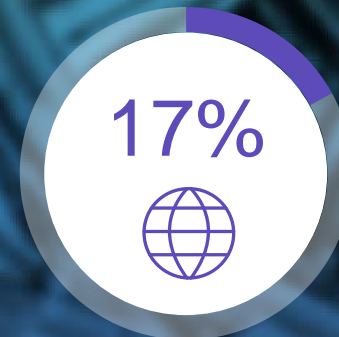
Il NEO globale per i datori di lavoro nel settore industriale e dei materiali è dell'17%. Questa cifra risulta invariata rispetto al trimestre precedente e in crescita dell'1% rispetto allo stesso periodo dell'anno scorso.

* La carenza di talenti nel 2024, ManpowerGroup

Talent Shortage



Previsioni nette di occupazione





Information Technology (IT)

La domanda di talenti supera l'offerta: **il 77% delle organizzazioni riferisce di avere difficoltà a trovare i talenti di cui ha bisogno***.

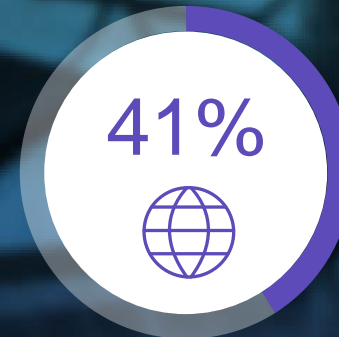
Il NEO globale per i datori di lavoro nel settore IT è del 41%. Questo dato risulta in crescita del 22% rispetto al trimestre precedente e del 12% rispetto allo stesso periodo dell'anno scorso.

* La carenza di talenti nel 2024, ManpowerGroup

Talent Shortage



Previsioni nette di occupazione





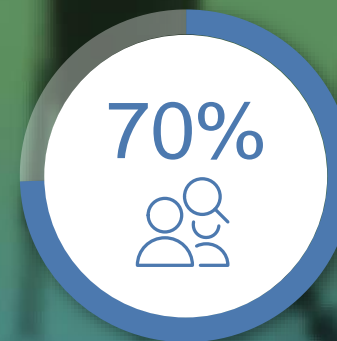
Transport, Logistics and Automotive

I talenti disponibili non soddisfano la domanda: **il 70% delle organizzazioni in Italia riferisce di avere difficoltà a trovare i talenti di cui ha bisogno***.

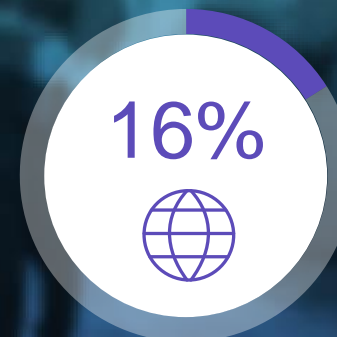
Il NEO globale per i datori di lavoro dei trasporti, della logistica e dell'automotive è del 16%, con un calo dell'1% rispetto al trimestre precedente e del 12% rispetto allo stesso periodo dell'anno scorso.

* La carenza di talenti nel 2024, ManpowerGroup

Talent Shortage



Previsioni nette di occupazione



Informazioni sull'indagine



postulant gloriatur no, nibh maorum et eum. Te est debet latine necessitatibus, no sit scripta convenire. Lorem ipsum dolor sit amet, tation inimicus splendide est ex. Pri te novum tincidunt, te autem ornatus delenit eos, dicant patrioque qui ex. Nec audiam eruditi docendi et. E





Informazioni sull'indagine

Il ManpowerGroup Employment Outlook Survey, utilizzato a livello globale come indicatore economico fondamentale, è l'indagine previsionale sull'occupazione più completa del suo genere. La previsione netta di occupazione viene calcolata sottraendo dalla percentuale di datori di lavoro che prevedono un aumento delle assunzioni totali la percentuale di coloro i quali, invece, prospettano un calo delle assunzioni. L'indagine, lanciata nel 1962, deve il suo successo a diversi fattori:

Unicità - È ineguagliabile in termini di dimensioni, portata, longevità e aree di intervento. Il ManpowerGroup Employment Outlook Survey è l'indagine previsionale sull'occupazione a livello mondiale più dettagliata, condotta chiedendo ai datori di lavoro di fornire previsioni di assunzione per il trimestre successivo. Al contrario, altre indagini e studi si concentrano su dati retrospettivi per riferire accadimenti passati.

Indipendenza - L'indagine è condotta su un campione rappresentativo di datori di lavoro di tutti i Paesi e territori presi in considerazione. I partecipanti non provengono dalla base clienti di ManpowerGroup.

Solidità - L'indagine si basa su interviste a 40.340 datori di lavoro del settore pubblico e privato in 42 Paesi e territori, col fine di misurare le tendenze occupazionali previste ogni trimestre. Questo campione consente di effettuare analisi su specifici settori e regioni per fornire informazioni più dettagliate.

Focus - Da oltre sessant'anni l'indagine ricava tutte le informazioni da un'unica domanda: "Come prevede che cambierà l'occupazione totale nella sua sede nei tre mesi fino alla fine di dicembre 2024 rispetto al trimestre in corso?"

Metodologia - La metodologia utilizzata per raccogliere i dati per le prospettive di occupazione è stata digitalizzata in 42 mercati per il report relativo al 4° trimestre del 2024. Le risposte all'indagine sono state raccolte nel mese di luglio 2024. La domanda posta e il profilo degli intervistati rimangono invariati. Le dimensioni dell'organizzazione e il settore sono standardizzati in tutti i Paesi e territori per consentire confronti internazionali.

Dichiarazioni previsionali:

Il presente report contiene dichiarazioni previsionali, comprese quelle relative alla domanda di lavoro in determinate regioni, Paesi e settori, incertezza economica e utilizzo e impatto dell'AI. Gli eventi o i risultati effettivi possono differire sostanzialmente da quelli contenuti nelle dichiarazioni previsionali a causa di rischi, incertezze e ipotesi. Tali fattori includono quelli presenti nelle relazioni della Società depositate presso la SEC, tra cui le informazioni indicate nella sezione "Fattori di rischio" della relazione annuale sul modulo 10-K per l'anno conclusosi il 31 dicembre 2023, qui incorporate per riferimento. ManpowerGroup declina qualsiasi obbligo di aggiornamento delle dichiarazioni previsionali o di altro tipo contenute nel presente documento, salvo nei casi previsti dalla legge.



Domande frequenti

Cosa si intende per previsione netta di occupazione (NEO)?

La previsione netta di occupazione viene calcolata sottraendo dalla percentuale di datori di lavoro che prevedono un aumento delle assunzioni la percentuale di coloro i quali, invece, prospettano un calo dell'occupazione nella loro sede nel trimestre successivo. Si ha un dato positivo dal punto di vista delle previsioni nette di occupazione se, nel complesso, sono più numerosi i datori di lavoro che considerano di aumentare l'organico nei tre mesi successivi rispetto a quelli che intendono ridurre il numero di lavoratori.

Cos'è la destagionalizzazione e perché viene utilizzata nel ManpowerGroup Employment Outlook Survey?

La destagionalizzazione è un processo statistico che consente di presentare i dati dell'indagine senza l'impatto dovuto alle fluttuazioni delle assunzioni che normalmente si verificano nel corso dell'anno, di solito a causa di vari fattori esterni, come i cambiamenti climatici, i cicli produttivi tradizionali e le festività. La destagionalizzazione ha l'effetto di appianare i picchi e mitigare le depressioni dei dati per illustrare meglio i trend occupazionali sottostanti e fornire una rappresentazione più accurata dei risultati del ManpowerGroup Employment Outlook Survey.

Come vengono selezionate le aziende per l'indagine?

I datori di lavoro vengono selezionati in base ai tipi di aziende e organizzazioni che rappresentano. Intendiamo garantire un panel rappresentativo del mercato del lavoro nazionale di ciascun Paese partecipante; per questo, il campione di ciascun Paese è costruito in proporzione alla distribuzione complessiva dei settori industriali e alle dimensioni delle organizzazioni del Paese stesso.

Chi viene intervistato in ogni azienda?

La persona selezionata per partecipare all'indagine è colui o colei che ha una buona panoramica dei livelli di workforce e delle intenzioni di assunzione della propria organizzazione. Solitamente, si tratta del responsabile o di un manager HR. Tuttavia, nelle aziende più piccole, questa persona può essere un direttore generale o l'amministratore delegato.

Soluzioni ManpowerGroup per l'intero ciclo di vita HR



**Workforce
Management**



**Talent
Resourcing**



**Career
Management**



**Top Talent
Attraction**



**Strategic Workforce
Planning**



**Workforce Consulting
and Analytics**



Visita www.manpowergroup.com per saperne di più.