



# Global Talent Barometer

Report Italia 2024 e Key Finding



Manpower® | Experis® | Talent Solutions





# Indice

Introduzione.....	3
Key Findings Global e Italia.....	4
Benessere .....	8
Soddisfazione sul lavoro.....	14
Fiducia .....	20
Conclusioni.....	26

# Introduzione: Il Global Talent Barometer

**Quando assumi qualcuno per un ruolo, stai assegnando una posizione o stai inserendo un talento?** Questa è una domanda che invito ogni responsabile HR a porsi, perché oggi le lavoratrici i lavoratori cercano un posto dove collocare il proprio talento e sviluppare le proprie competenze, non semplicemente ricevere uno stipendio. Con la sempre crescente carenza di talenti e l'accelerazione degli sviluppi tecnologici, la capacità di liberare il potenziale e incentivare la mobilità dei talenti è fondamentale per la crescita del business.

Capire cosa desiderano le persone dal lavoro è la chiave per attrarre e trattenere le risorse necessarie per avere successo. Ecco perché sono così felice che il nostro nuovo **Global Talent Barometer offra alle lavoratrici e ai lavoratori l'opportunità di condividere come si sentono riguardo al mondo del lavoro oggi e in futuro.** Questo report fornisce inoltre ai datori di lavoro la possibilità di comprendere le esigenze delle persone e identificare le best practices per distinguersi in un mercato dei talenti globale competitivo.

Avendo trascorso vent'anni nel settore dei beni di consumo a comprendere come le tendenze e i comportamenti influenzino la domanda, posso dire con certezza che il confine tra "io come consumatrice o consumatore" e "io come lavoratrice o lavoratore" non è più così netto. **Le persone si aspettano che il lavoro offra loro di più. Più equilibrio. Più crescita. Più opzioni. Più flessibilità. Più empatia.** Ora sta a noi ascoltare e agire, aiutandoci proprio con i dati di questo report. Grazie per essere con noi nel definire il futuro del lavoro.

*Becky Frankiewicz*  
**Becky Frankiewicz**

Chief Commercial Officer and President,  
North America, ManpowerGroup





# Key Finding Global e Italia



# Global Talent Barometer Key Finding

ManpowerGroup ha intervistato più di **12.000 lavoratrici e lavoratori** in **16 Paesi** per capire meglio cosa desiderano e come si sentono.

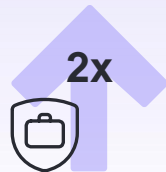


## Benessere



**L'80%** crede che il proprio lavoro abbia un **senso** e uno **scopo**.

**Il 49%** afferma di **vivere** ogni giorno **situazioni di stress** al lavoro.



Le lavoratrici e i lavoratori con **meno stress quotidiano** sono il **doppio** di quelli che probabilmente **non cambieranno** il loro attuale impiego.



## Soddisfazione nel lavoro

**Il 35%** di tutti le lavoratrici e lavoratori afferma che **probabilmente cambierà lavoro** nei prossimi 6 mesi.



**Il 47%** delle **giovani lavoratrici e lavoratori** (18-27 anni) **considera di cambiare lavoro** nei prossimi 6 mesi.



**Il 41%** delle lavoratrici e lavoratori **da remoto** **probabilmente cambierà lavoro** nonostante abbia più benessere ed equilibrio lavoro-tempo libero.



## Fiducia

**Il 59%** delle lavoratrici e lavoratori afferma di **non avere** ricevuto nessuna **formazione per migliorare le proprie skill** negli ultimi 6 mesi.



Solo il **39%** afferma di **avere un mentore o un coach** per il proprio ruolo attuale.

**1/3** (34%) afferma di **non avere** sufficienti **opportunità** per poter **raggiungere i propri obiettivi di carriera** nell'attuale posto di lavoro.



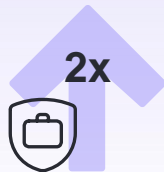
# Talent Barometer Key Finding in Italia

## Benessere



**Il 75%** crede che il proprio lavoro abbia un **senso** e uno **scopo**.

**Il 53%** afferma di **vivere** ogni giorno **situazioni di stress** al lavoro.



Le lavoratrici e lavoratori con **meno stress quotidiano** sono il **doppio** di quelli che probabilmente **non cambieranno** il loro attuale impiego.

## Soddisfazione nel lavoro

**Il 42%** di tutte le lavoratrici e lavoratori afferma che **probabilmente cambierà lavoro** nei prossimi 6 mesi.



**Il 20%** delle **giovani lavoratrici e lavoratori** (18-27 anni) **considera di cambiare lavoro** nei prossimi 6 mesi.



**Il 28%** delle lavoratrici e lavoratori **da remoto** **probabilmente cambierà lavoro** nonostante abbia più benessere ed equilibrio lavoro-tempo libero.

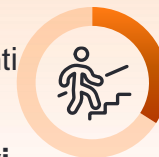
## Fiducia

**Il 58%** delle lavoratrici e lavoratori afferma di **non avere** ricevuto nessuna **formazione per migliorare le proprie skill** negli ultimi 6 mesi.



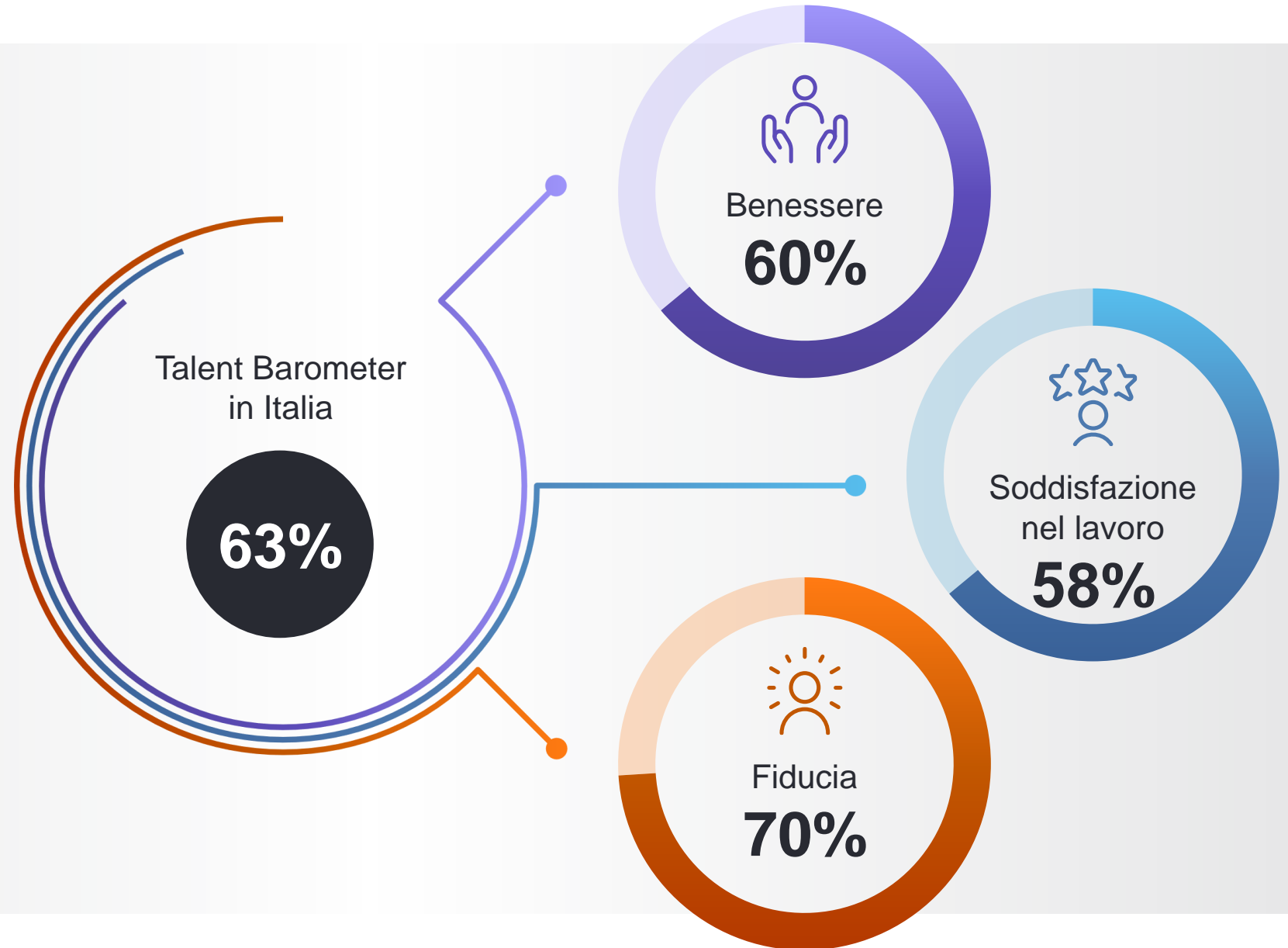
Solo il **31%** afferma di **avere un mentore o un coach** per il proprio ruolo attuale.

**Poco più di 1/3** (37%) afferma di **non avere** sufficienti **opportunità** per poter **raggiungere i propri obiettivi di carriera** nell'attuale posto di lavoro.

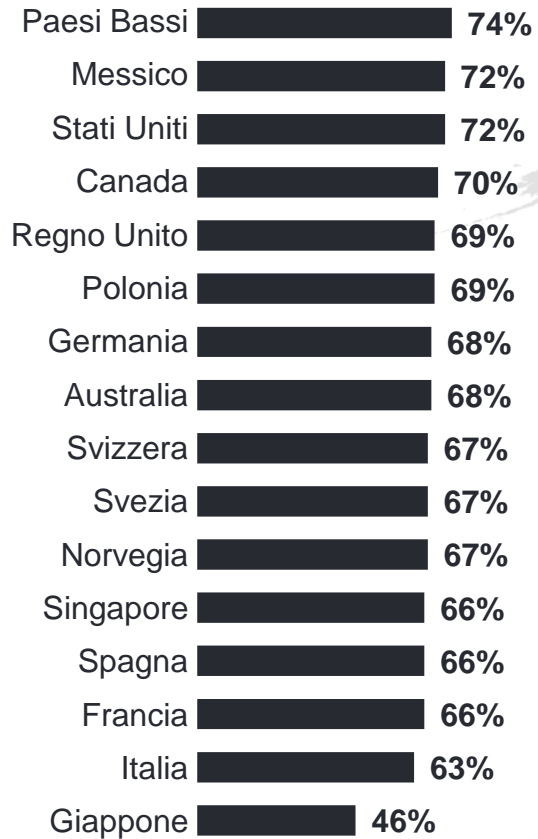


# Global Talent Barometer in Italia

Un nuovo e valido strumento per misurare il **benessere**, la **soddisfazione nel lavoro** e la **fiducia** delle persone. Il Global Talent Barometer analizza dodici specifici benchmark di soddisfazione delle lavoratrici e lavoratori per misurare la loro visione del mondo del lavoro di oggi.



# Percezione del lavoro nel mondo



In **Messico**, le persone sono più allineate con i valori aziendali e trovano più senso nel lavoro.



In **Norvegia** e in **Svezia** le persone sono più fiduciose di non perdere il lavoro, anche se riferiscono di avere meno opportunità di crescita e di avanzamento di carriera e di avere meno fiducia nei manager.



Le persone in **Giappone** hanno meno probabilità di lasciare l'attuale impiego e riferiscono di avere meno fiducia nella ricerca di una nuova occupazione.



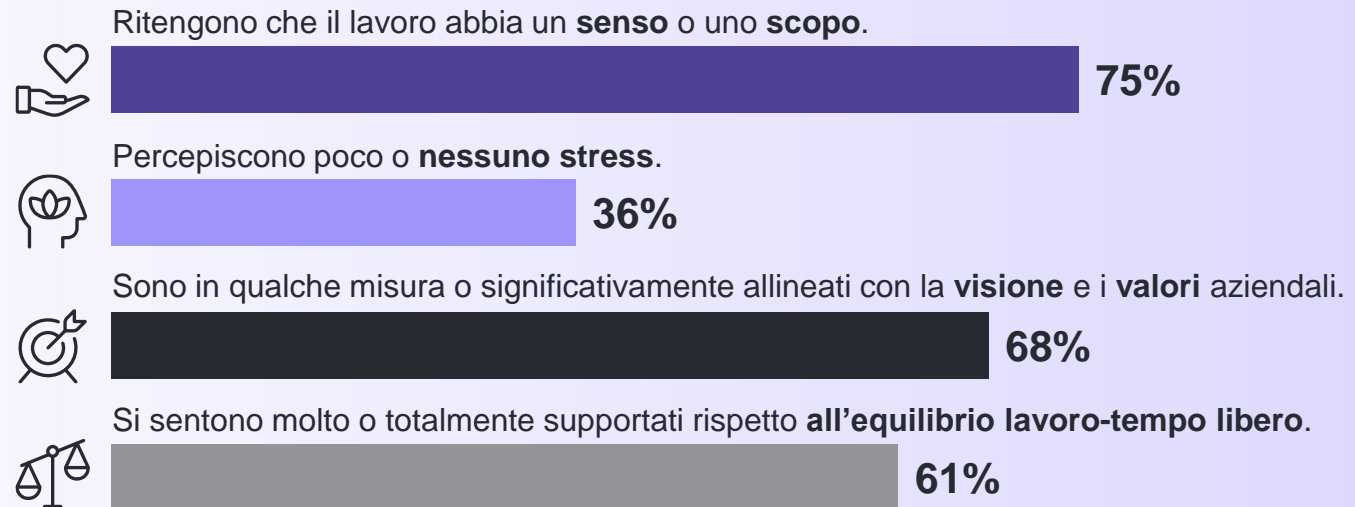
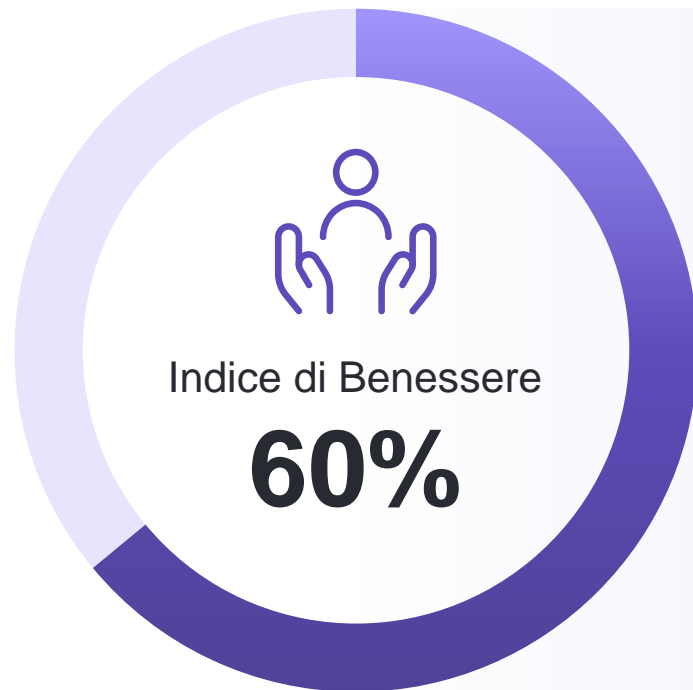


# Benessere



# Key Finding

L'indice di Benessere si basa su quattro distinti benchmark: senso e scopo, stress quotidiano minimo, allineamento con i valori aziendali ed equilibrio lavoro-tempo libero.

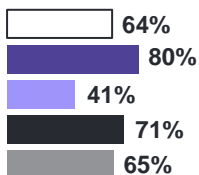


L'indice di Benessere è la media delle percentuali di cui sopra. Scopri di più sul [Methodology](#).

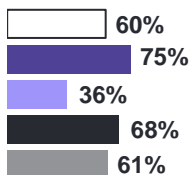
# Prospettive nei vari Paesi

Analisi di come il benessere varia da Paese a Paese e quali sono i fattori trainanti.

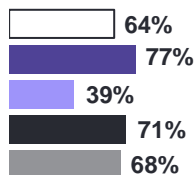
## Media Globale



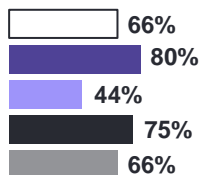
## Italia



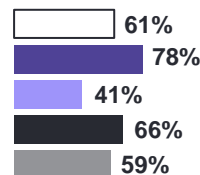
## Australia



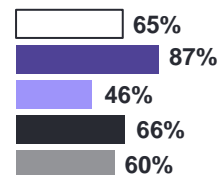
## Canada



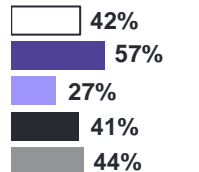
## Francia



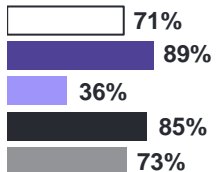
## Germania



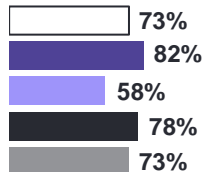
## Giappone



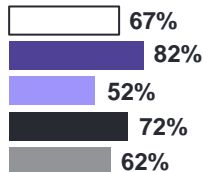
## Messico



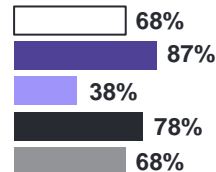
## Paesi Bassi



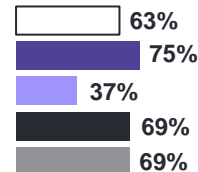
## Norvegia



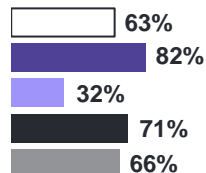
## Polonia



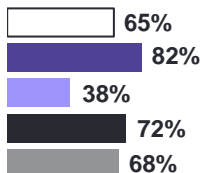
## Singapore



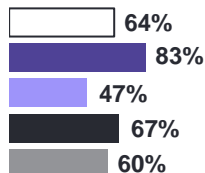
## Spagna



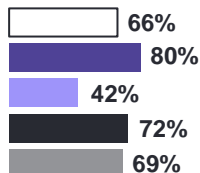
## Svezia



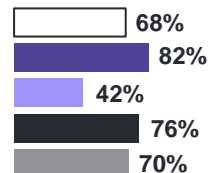
## Svizzera



## Regno Unito



## Stati Uniti



Indice benessere
 Senso e scopo
 Minimo stress quotidiano
 Condivisione valori
 Equilibrio lavoro-tempo libero



La maggior parte dei Paesi ha un indice vicino **all'Indice di Benessere Globale del 64%**.



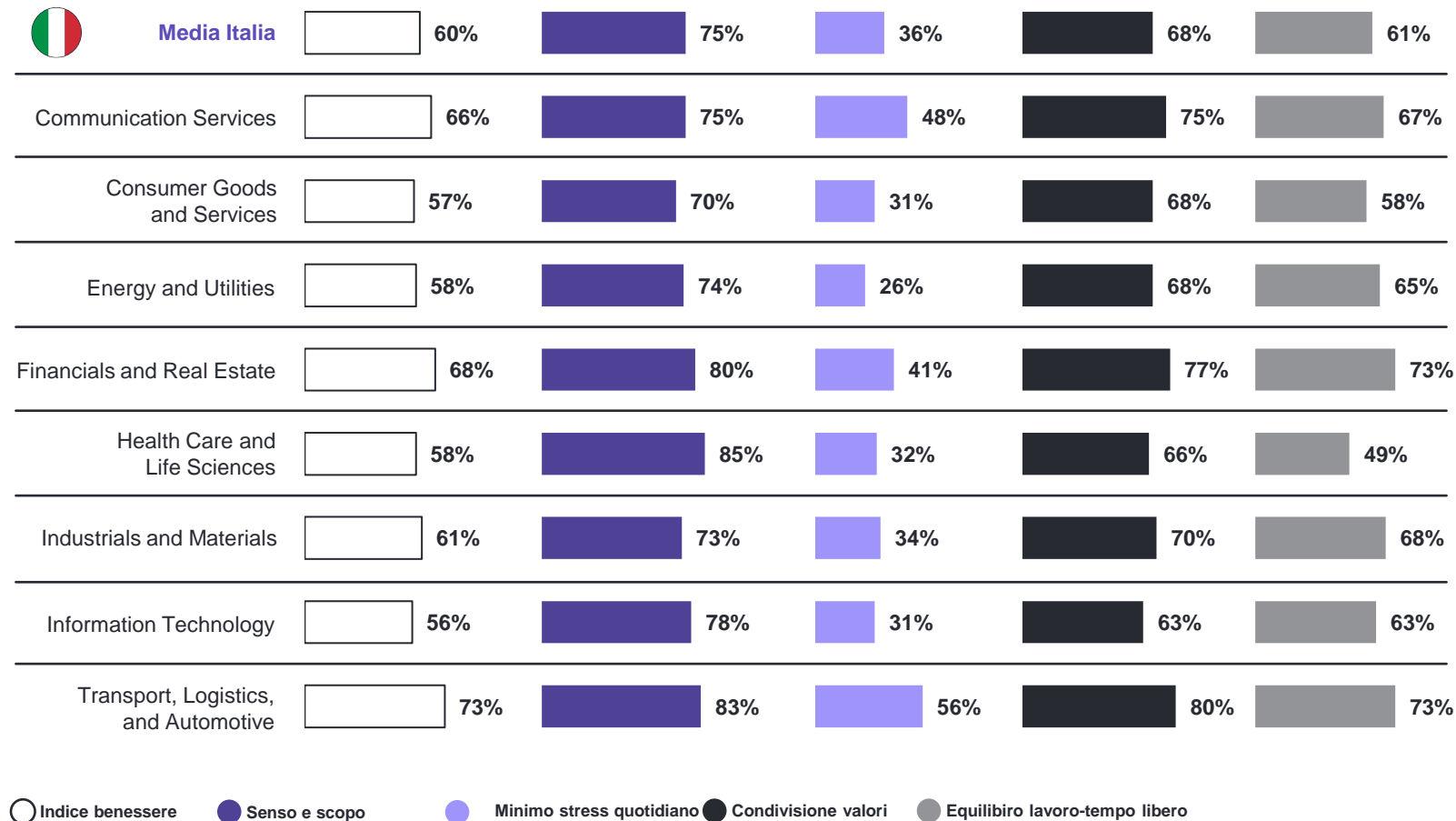
In **Italia l'Indice di Benessere è del 60%**, leggermente inferiore rispetto a quello Globale



**Nei Paesi Bassi** le lavoratrici e lavoratori riferiscono il **livello più alto di benessere** generale.

# Approfondimento sui settori industriali

Come il benessere varia nei principali settori industriali.



Le lavoratrici e lavoratori del comparto **Energy and Utilities** riferiscono i livelli più alti di **stress quotidiano**.



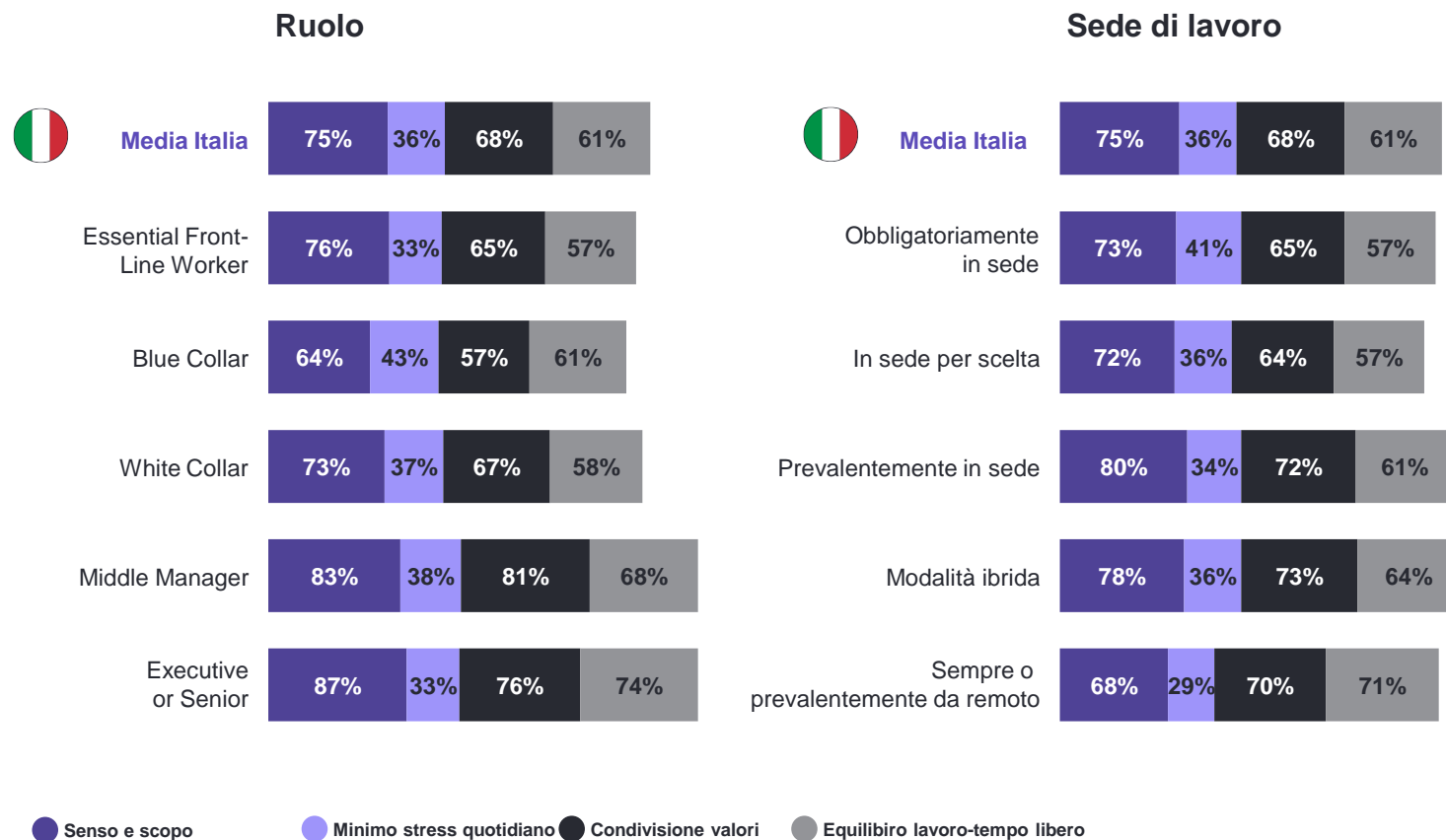
Il personale del settore **Healthcare and Life Sciences** è quello che trova nella propria occupazione il **maggior senso**, ma è anche quello che riferisce il minor **equilibrio tra lavoro e tempo libero**.



Le/gli addette/i al settore **Transports, Logistics and Automotive** sono quelli che riferiscono di essere **maggiormente allineati con i valori dei propri datori di lavoro**.

# Ruolo e sede di lavoro

Come si rapportano i ruoli ricoperti, le modalità di lavoro in sede o da remoto e il benessere generale.



Le persone che lavorano sempre o prevalentemente da **remoto** e quelle che lavorano in modalità **ibrida** riferiscono la migliore situazione di **equilibrio tra lavoro e tempo libero**.



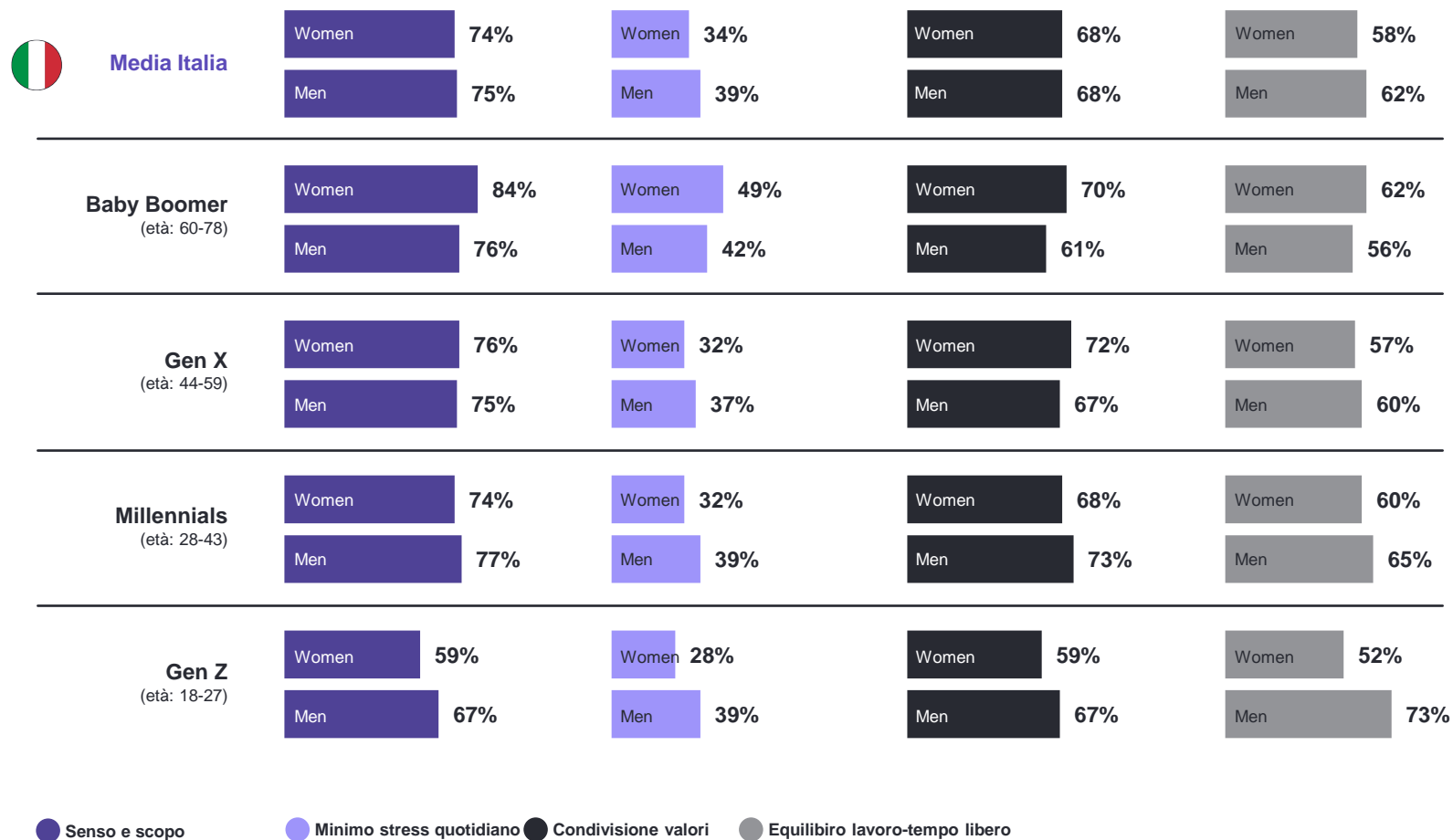
Il personale **front line** e gli **executive** e i **senior** riferiscono i livelli di **stress quotidiano** più alti.



Gli **executive** e i **senior** sono quelli **più soddisfatti** per quanto riguarda l'equilibrio lavoro-tempo libero, mentre i middle manager lo sono riguardo la condivisione dei valori aziendali.

# Le variabili anagrafiche e di genere

Le differenze e le analogie riguardo il benessere in base all'età e al genere.



60% delle **Donne della Gen X** hanno riferito di sentirsi **moderatamente o molto stressate** quotidianamente, la categoria con la percentuale più alta .



Poco più della metà (52%) delle **donne della Gen Z** ritiene di essere **supportata** in quanto a equilibrio lavoro-tempo libero e benessere personale.



3 su 4 **uomini Millennial** della **Gen X** e **Baby Boomer** ritengono che il loro lavoro abbia **uno scopo**, e 7 su 10 tra i **millennial** e i **Gen Z** condividono i **valori aziendali**.

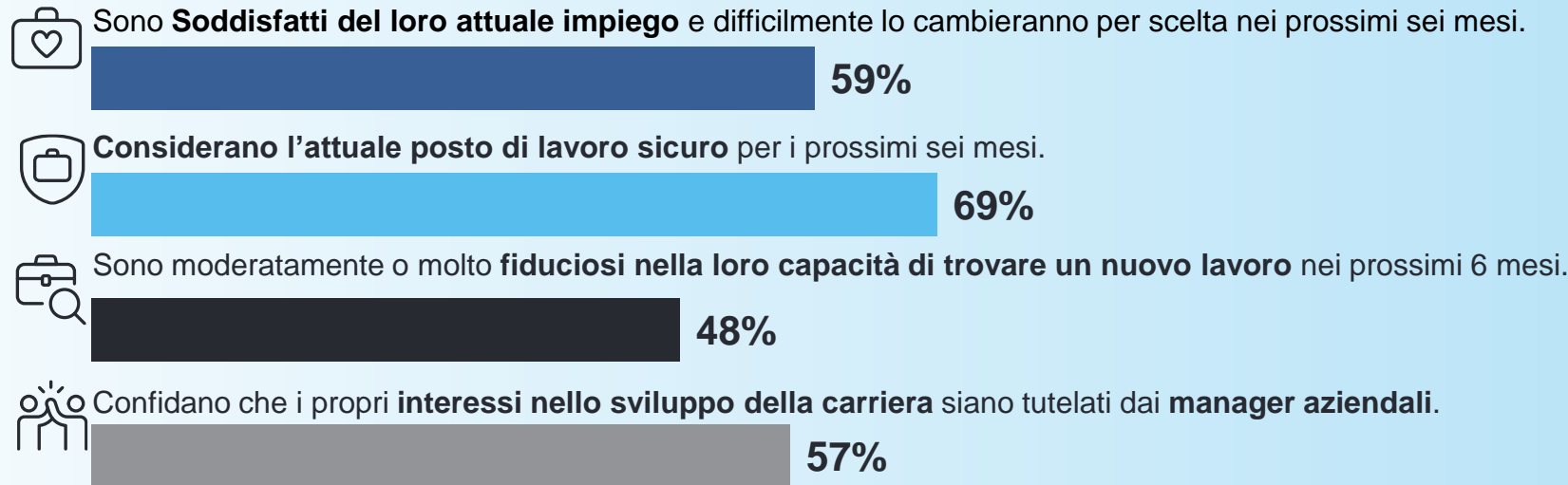


# Soddisfazione nel lavoro



# Key Finding

L'indice di **Soddisfazione nel lavoro** si basa su quattro distinti benchmark: soddisfazione derivante dall'attuale impiego, sicurezza del posto di lavoro, fiducia nella ricerca di una nuova occupazione e fiducia nei manager.



L'indice di Soddisfazione nel lavoro è la media delle percentuali di cui sopra. Scopri di più sul [Methodology](#).

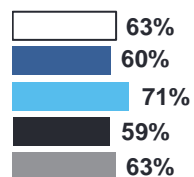


# Prospettive nei vari Paesi

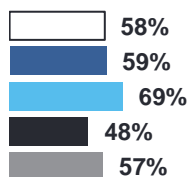
Analisi di come la soddisfazione nel lavoro varia da Paese a Paese e quali sono i fattori trainanti.



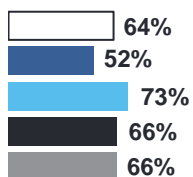
## Media Globale



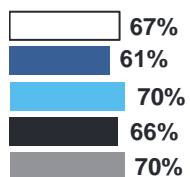
## Italia



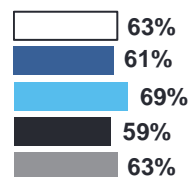
## Australia



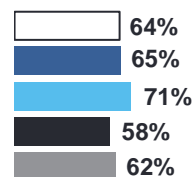
## Canada



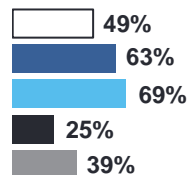
## Francia



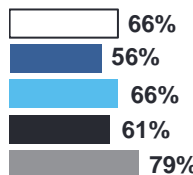
## Germania



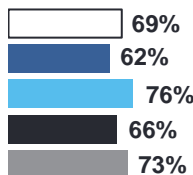
## Giappone



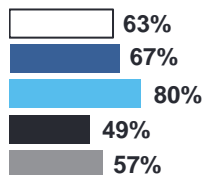
## Messico



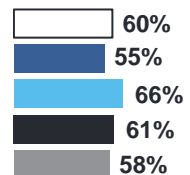
## Paesi Bassi



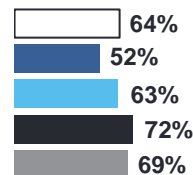
## Norvegia



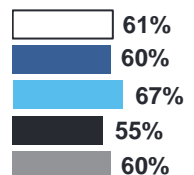
## Polonia



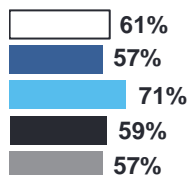
## Singapore



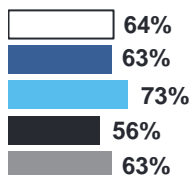
## Spagna



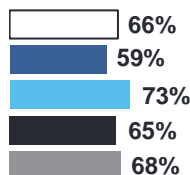
## Svezia



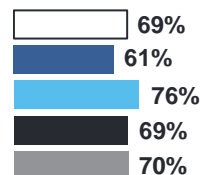
## Svizzera



## Regno Unito



## Stati Uniti



Indice soddisfazione nel lavoro

Soddisfazione nell'attuale lavoro

Sicurezza nell'attuale lavoro

Fiducia nella ricerca di un nuovo lavoro

Fiducia nel Manager



A livello globale **più di un terzo delle persone** prevede di **lasciare il proprio lavoro attuale** nei prossimi sei mesi.



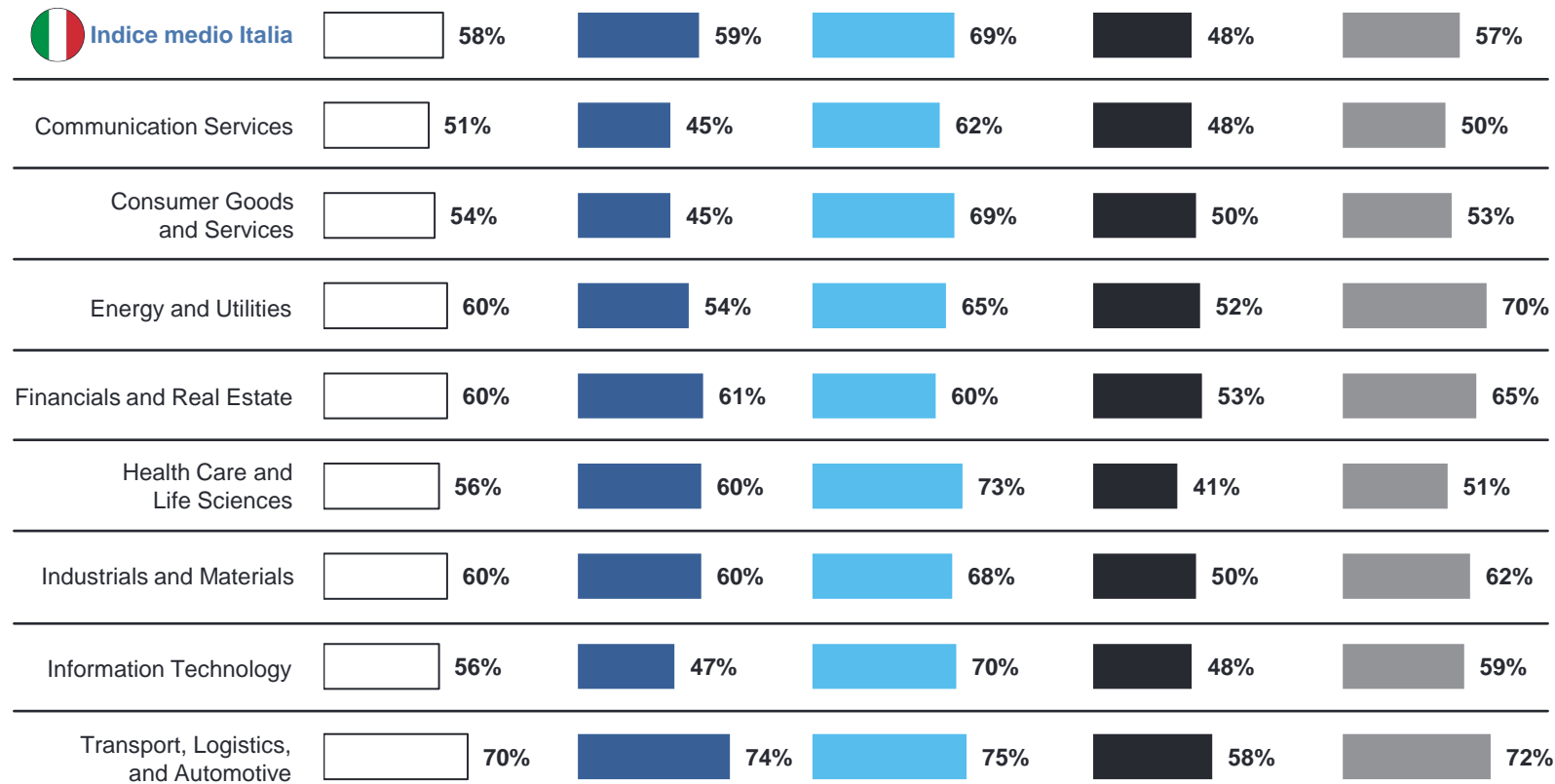
In Italia una **persona su quattro** prevede di dover **lasciare il proprio attuale lavoro** nei prossimi sei mesi.



Le lavoratrici e lavoratori a **Singapore** sono quelli che **più probabilmente cambieranno lavoro** nei prossimi sei mesi. Sono però anche quelli **più fiduciosi** rispetto alle possibilità che le loro skill possano aiutarli a **trovare un nuovo impiego.**

# Approfondimento sui settori industriali

Il livello di soddisfazione nel lavoro nei vari settori.



Indice soddisfazione nel lavoro  
 Soddisfazione nell'attuale lavoro  
 Sicurezza nell'attuale lavoro  
 Fiducia nella ricerca di un nuovo lavoro  
 Fiducia nel Manager



Il personale del comparto **Financials and Real Estate** esprime la maggiore preoccupazione riguardo la **sicurezza del proprio attuale lavoro** nei prossimi sei mesi.



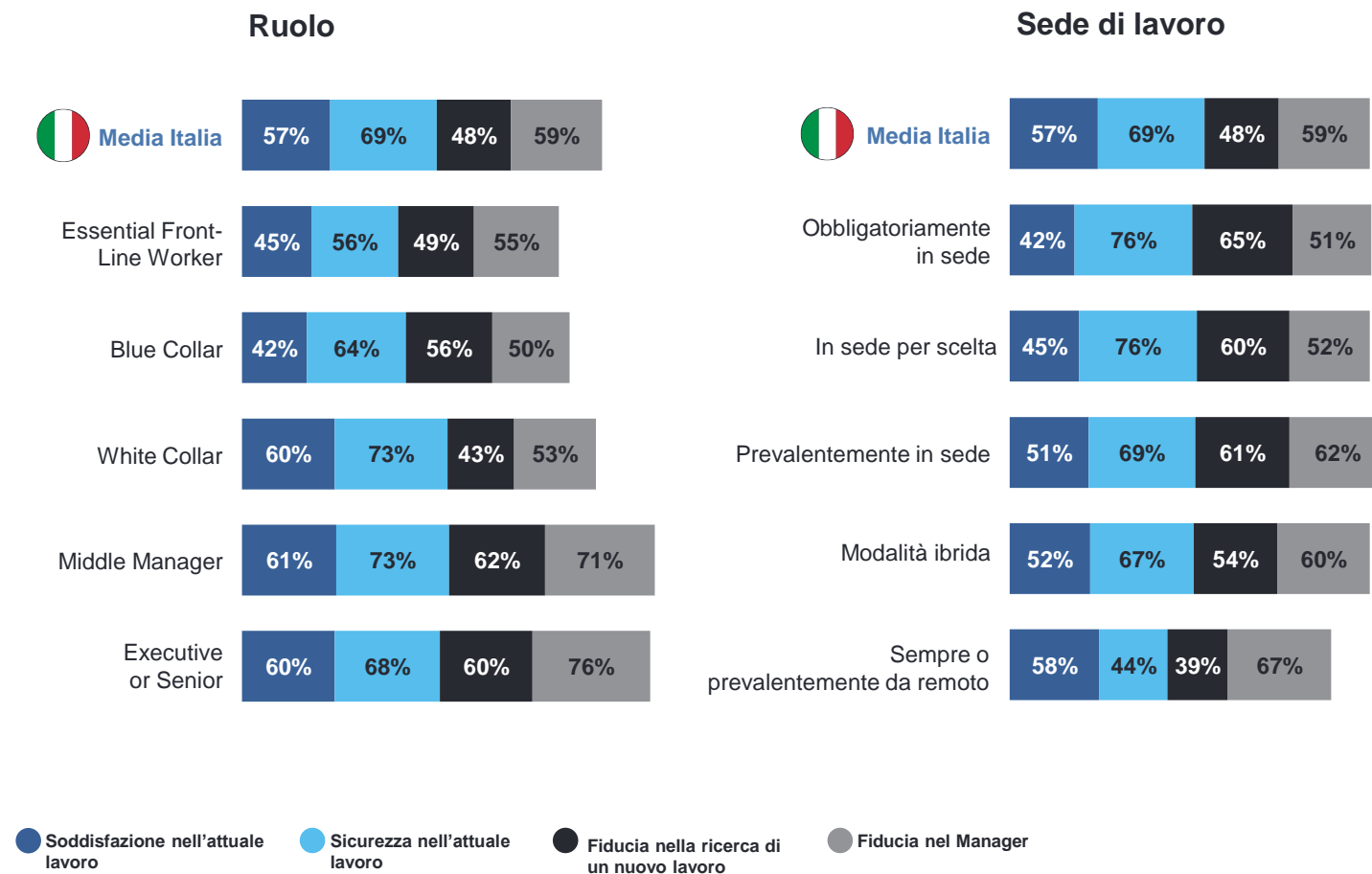
Nel settore **Communication Services** si rileva la **minore fiducia nei manager**.



Meno della metà del personale dei settori **Communication Services** e **Consumer Goods and Services** pensa di **non cambiare lavoro** nei prossimi sei mesi.

# Ruolo e sede di lavoro

Come i ruoli ricoperti, le modalità di lavoro in sede o da remoto e il benessere generale determinano la soddisfazione nel lavoro.



Il personale **white collar** e chi lavora **sempre o prevalentemente da remoto** è meno fiducioso nella ricerca di un nuovo lavoro.



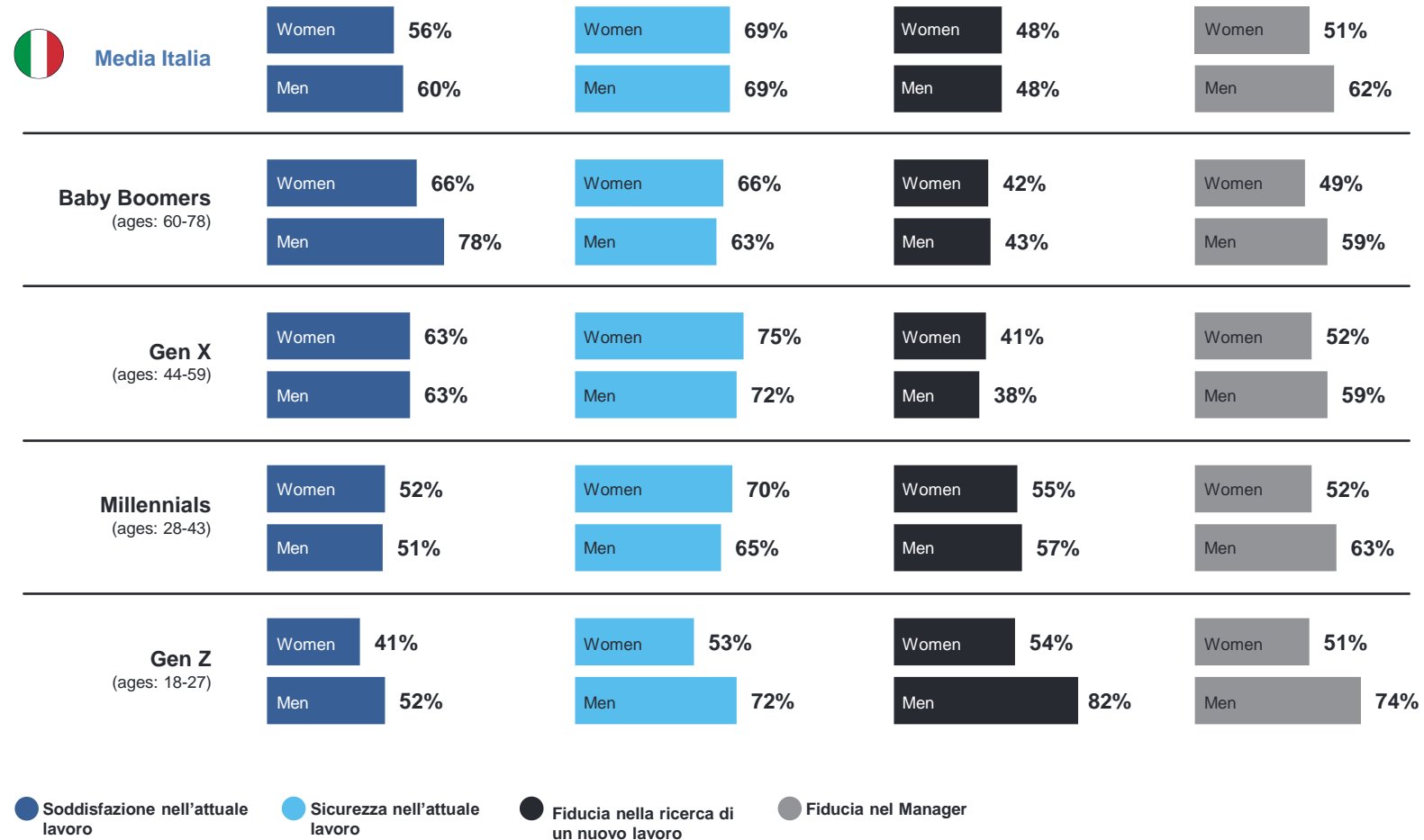
I **blue collar** sono quelli che hanno **meno fiducia** nei **manager aziendali**.



Chi lavora **sempre o prevalentemente da remoto** è più incline ad affermare di avere **fiducia nel proprio manager**.

# Le variabili anagrafiche e di genere

Le differenze e le analogie riguardo la soddisfazione nel lavoro in base all'età e al genere.



**Le donne** riferiscono complessivamente di avere **meno soddisfazione nel lavoro**.

**Le donne della Gen Z** hanno maggiori probabilità di **cambiare per scelta** l'attuale impiego

**Le donne Baby Boomer** hanno **meno fiducia** nei propri **manager**.

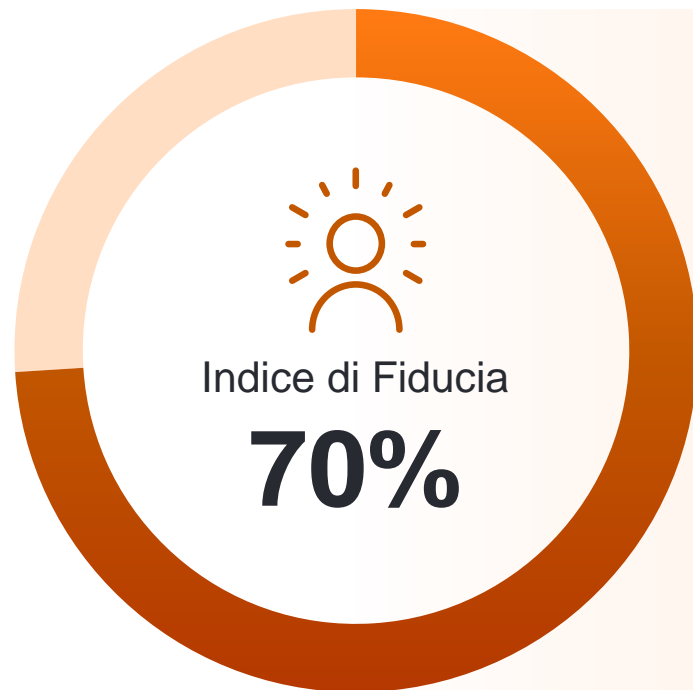


# Fiducia



# Key Finding

L'indice di Fiducia si basa su quattro distinti benchmark: possibilità di raggiungere i propri obiettivi di carriera, opportunità di promozione o mobilità, esperienza e skill, tecnologia e strumenti.



Avere l'opportunità di acquisire competenze ed esperienze per **raggiungere i propri obiettivi di carriera** all'interno dell'organizzazione.



Avere opportunità di **promozione o mobilità** all'interno dell'organizzazione.



Avere fiducia delle proprie **skill ed esperienza** per svolgere il proprio lavoro.



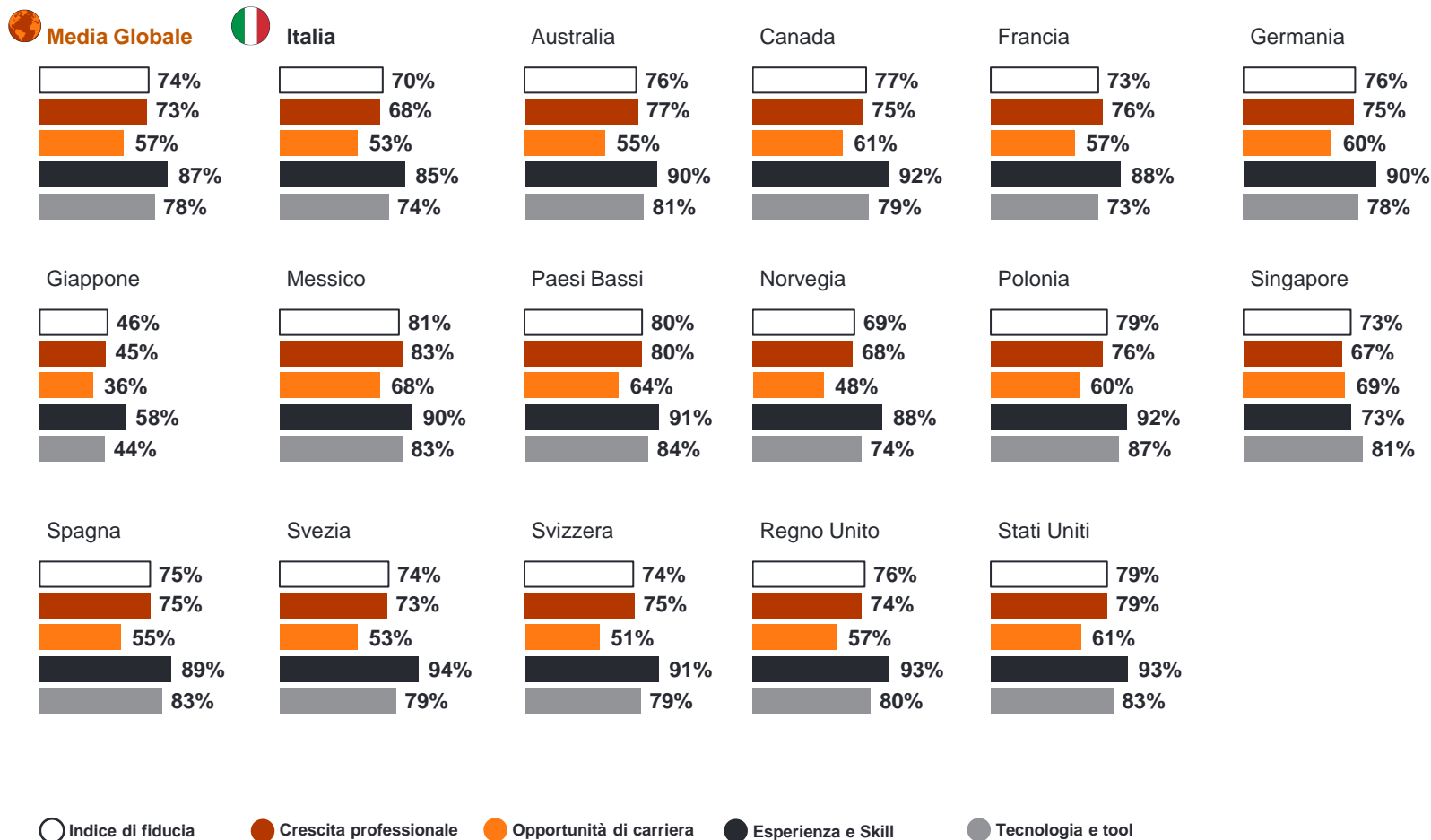
Avere **la tecnologia e gli strumenti** giusti per svolgere il proprio lavoro al meglio delle proprie capacità.



L'indice di Fiducia è la media delle percentuali di cui sopra. Scopri di più sul [Methodology](#).

# Prospettive nei vari Paesi

Analisi di come le lavoratrici e i lavoratori percepiscono la fiducia.



A livello globale la **maggioranza** delle persone è **fiduciosa** nelle proprie capacità individuali e nelle opportunità di sviluppo della propria carriera.



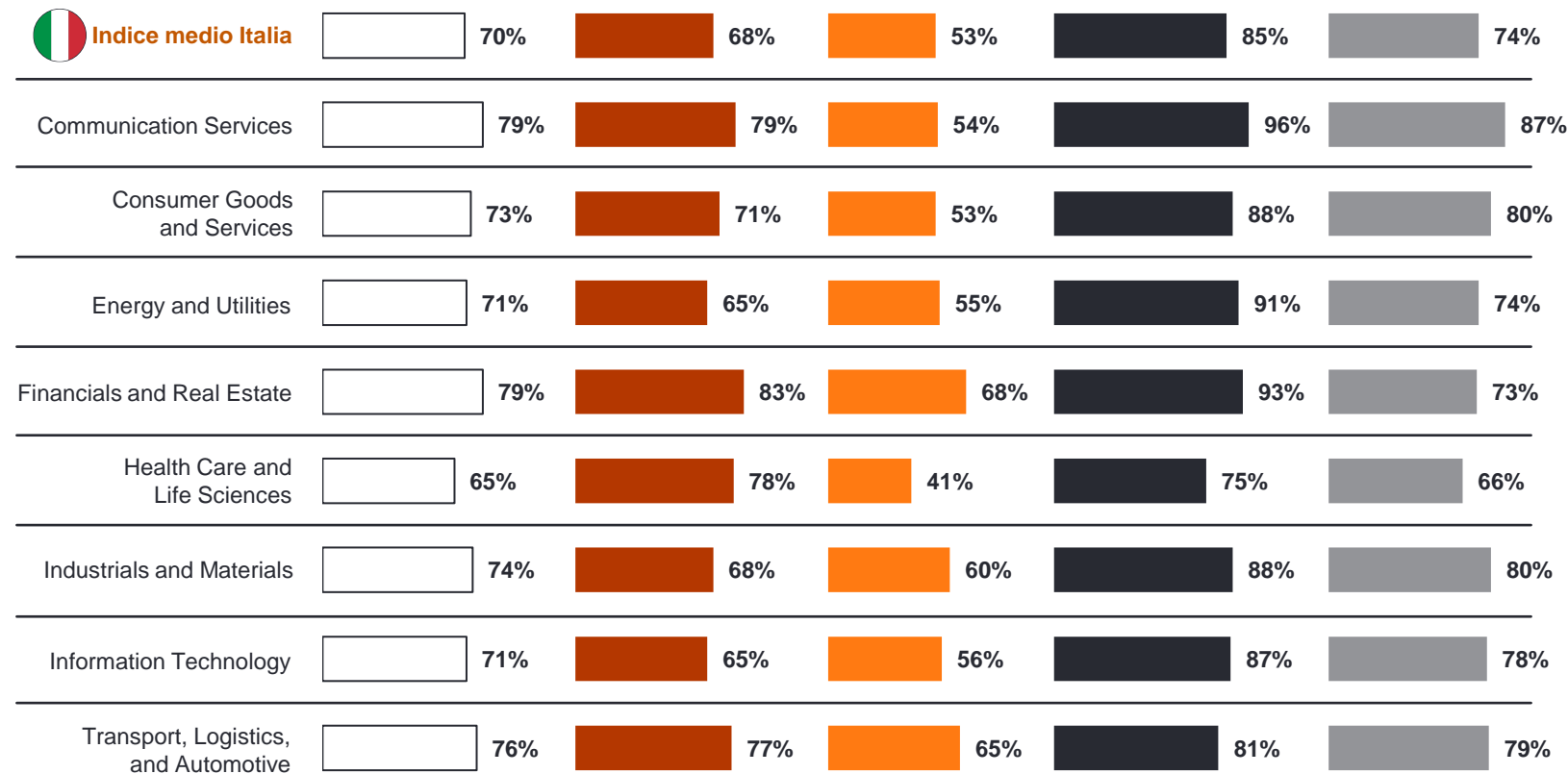
In **Italia**, il 37% delle persone ritiene che il proprio attuale **datore di lavoro non offra sufficienti opportunità** di carriera rispetto ai loro obiettivi.



In **Messico** si registra l'**indice di fiducia complessivamente più alto**, mentre quello più basso si riscontra in Giappone e in Norvegia.

# Approfondimento sui settori industriali

Come i fattori specifici dei vari settori influiscono sulla fiducia delle lavoratrici e dei lavoratori .



○ Indice di fiducia  
 ● Crescita professionale  
 ● Opportunità di carriera  
 ● Esperienza e Skill  
 ● Tecnologia e tool



I settori **Financials and Real Estates e Communication Services** sono quelli con i livelli di **fiducia** complessivamente **più alti** .



Il comparto **Health Care and Life Sciences** ha riportato il livello di **fiducia più basso** .

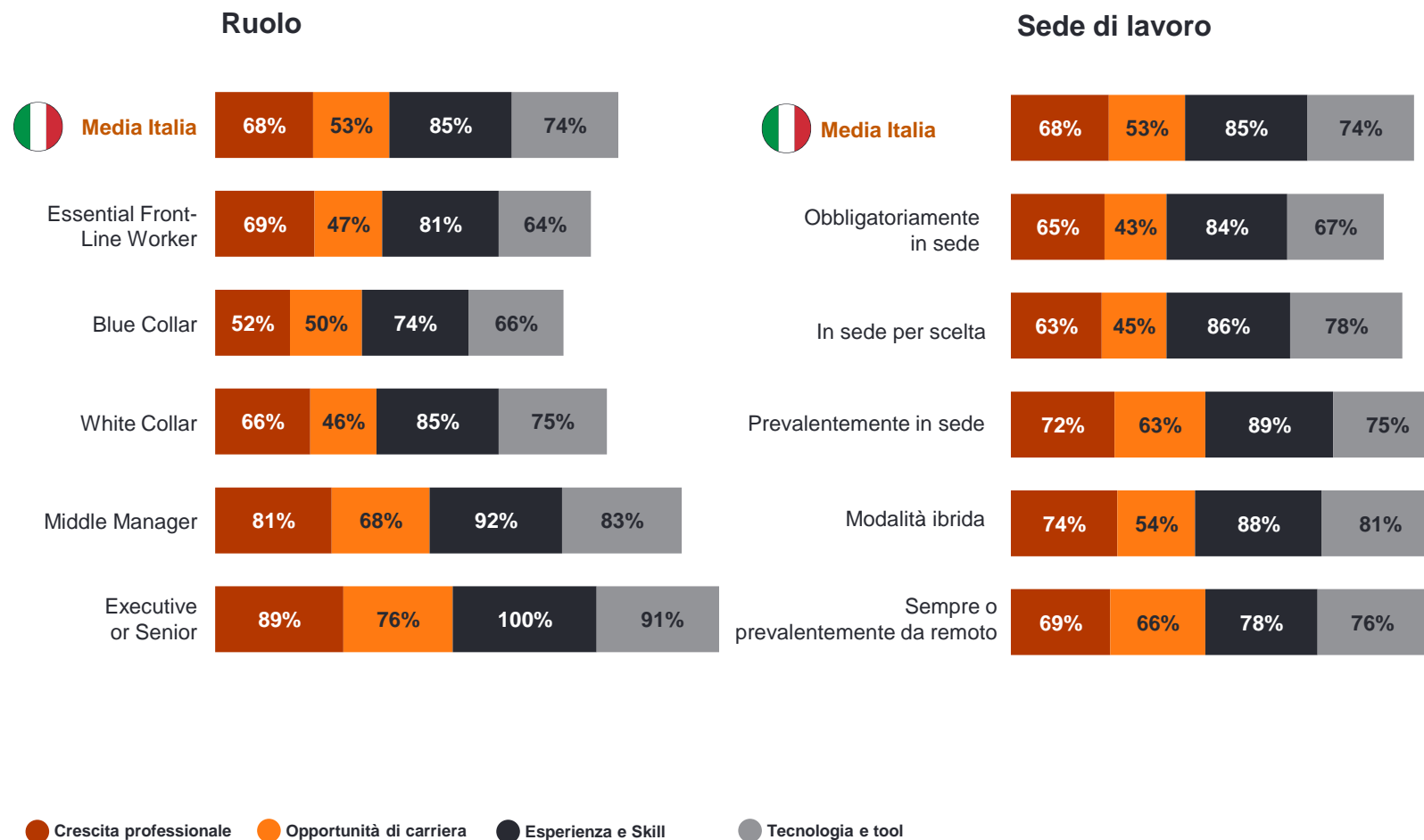


Per quanto concerne la **fiducia nelle proprie skill** per lo svolgimento del proprio lavoro, il settore **Health Care and Life Sciences** ha riferito i livelli **più bassi** .



# Ruolo e sede di lavoro

Come i ruoli ricoperti, le modalità di lavoro in sede o da remoto e il benessere generale determinano la fiducia delle lavoratrici e dei lavoratori .



Quasi un terzo dei **blue collar** (31%) ritiene che il proprio **datore di lavoro non offra** adeguate opportunità per **apprendere nuove skill**.



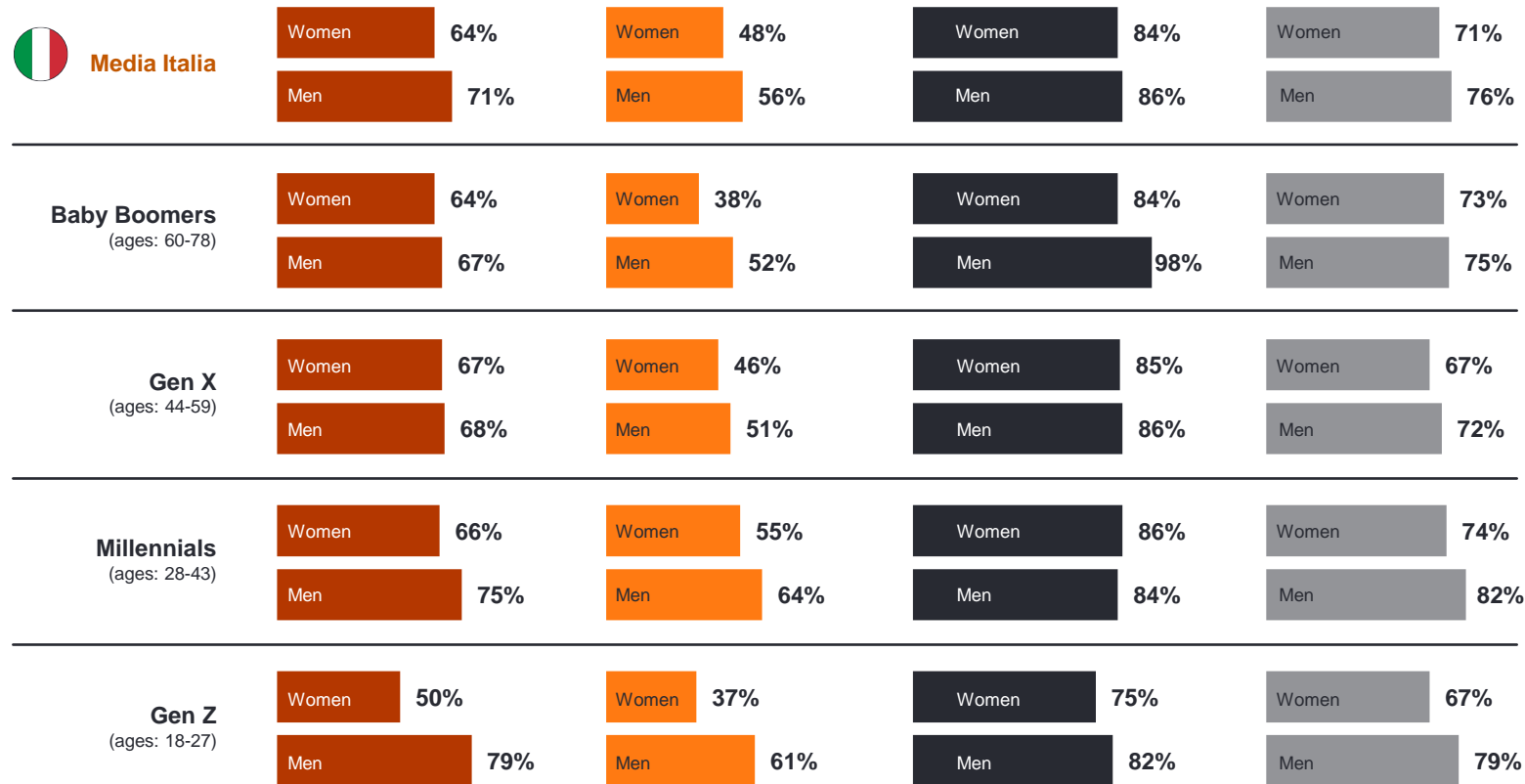
Chi lavora **obbligatoriamente in sede** è meno **fiducioso** per quanto riguarda le **opportunità di carriera** nell'attuale posto di lavoro.



Complessivamente, le persone sono **molto soddisfatte** degli **strumenti tecnologici** di cui dispongono.

# Le variabili anagrafiche e di genere

Le differenze e le analogie riguardo la fiducia in base all'età e al genere.



● Crescita professionale
 ● Opportunità di carriera
 ● Esperienza e Skill
 ● Tecnologia e tool



Poco più di una donna su tre della **Gen Z** (37%) ritiene di **non avere l'opportunità** di raggiungere i propri **obiettivi di carriera** nell'attuale posto di lavoro.



I **Millennial** sono i **più soddisfatti** della **tecnologia e degli strumenti** di cui dispongono per svolgere il proprio lavoro.



Gli uomini **Millennial e Gen Z** sono i più fiduciosi riguardo le opportunità di **crescita professionale**.



# Conclusioni



# Opportunità per le aziende in Italia

Benessere

Soddisfazione nel lavoro

Fiducia

## Basi per il successo



### Senso e scopo

La maggior parte delle persone (**75%**) afferma che il proprio lavoro ha un senso e uno scopo.



### Fiducia

La maggior parte delle persone (**85%**) è fiduciosa di avere le skill adatte per svolgere il proprio lavoro.



### Management

Poco più della metà (**57%**) delle persone ritiene che i propri interessi siano tutelati dai manager, ma quasi uno su tre (**32%**) la pensa diversamente.



### Tecnologia

La maggior parte delle persone (**74%**) afferma di disporre delle tecnologie e degli strumenti adatti per svolgere il proprio lavoro.

## Opportunità di miglioramento



### Gestione dello stress

Il **53%** delle persone afferma di essere sottoposto ogni giorno a un grado moderato o alto di stress sul posto di lavoro.



### Retention

Più di un terzo (**36%**) delle persone prevede di lasciare il proprio impiego nei prossimi sei mesi.



### Training

Il World Economic Forum stima che il **60%** delle persone necessiti una formazione aggiuntiva, ma solo il **42%** degli intervistati afferma di averla ricevuta negli ultimi sei mesi.



### Mentoring

Solo il **31%** degli intervistati ha dichiarato di aver lavorato con un mentore negli ultimi sei mesi.

# Informazioni sull'indagine

Il Global Talent Barometer di ManpowerGroup misura il benessere, la soddisfazione nel lavoro e la fiducia delle persone in tutto il mondo. Il Talent Barometer è un'indagine indipendente e basata su un campione statisticamente significativo utile a creare un valido strumento per comprendere meglio ciò che le persone desiderano dal lavoro a livello globale. La ricerca ha l'obiettivo di rendere migliore il futuro del lavoro attraverso una comprensione profonda del benessere, soddisfazione e fiducia che le persone sentono rispetto al proprio lavoro.

## Paesi in cui è stata svolta l'indagine:

Australia, Canada, Francia, Germania, Italia, Giappone, Messico, Paesi Bassi, Norvegia, Polonia, Singapore, Spagna, Svezia, Svizzera, Regno Unito e Stati Uniti.

## 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.

## Metodologia:

L'indagine è stata condotta in 16 Paesi dal 15 aprile al 10 maggio 2024 e sono state raccolte le risposte di 12.062 persone. Tutti i dati sono standardizzati in modo da corrispondere alla popolazione delle lavoratrici e dei lavoratori in ciascun Paese per sesso, età e regione.

### Benessere

- **Stress quotidiano minimo:** Percentuale di persone che valutano che il proprio grado di stress sia "basso" o "nullo" in una scala da 0 a 10.
- **Senso e scopo:** Percentuale di persone che valutano che il proprio lavoro abbia un senso e scopo "in qualche misura" oppure "molto" in una scala da 0 a 10.
- **Condivisione dei valori:** Percentuale di persone che valutano di essere allineate ai valori del proprio datore di lavoro "in qualche misura" oppure "molto" in una scala da 0 a 10.
- **Equilibrio lavoro-tempo libero:** Percentuale di persone che valutano di essere supportate "bene" o "del tutto" dalla propria azienda riguardo l'equilibrio lavoro-tempo libero e benessere personale in una scala da 0 a 10.
- **Indice di Benessere:** L'indice di Benessere è una media delle percentuali di cui sopra.

### Soddisfazione nel lavoro

- **Attuale Soddisfazione nel lavoro:** Percentuale di persone che affermano che "molto difficilmente" o "difficilmente" cambieranno lavoro per scelta, in una scala da 0 a 10.
- **Attuale Sicurezza nel lavoro:** Percentuale di persone che affermano che "molto difficilmente" o "difficilmente" saranno obbligate a lasciare il proprio attuale lavoro, in una scala da 0 a 10.
- **Fiducia nella ricerca di un nuovo lavoro:** Percentuale di persone che affermano di essere "molto fiduciose" o "fiduciose" di poter trovare una nuova occupazione che risponda alle proprie necessità, in una scala da 0 a 10.
- **Fiducia nel proprio manager:** Percentuale di persone che affermano di "avere molta fiducia" o di "avere fiducia" rispetto al fatto che il proprio manager abbia a cuore la loro crescita professionale, in una scala da 0 a 10.
- **Indice di Soddisfazione nel lavoro:** L'indice di Soddisfazione nel lavoro è una media delle percentuali di cui sopra.

### Fiducia

- **Esperienza e skill:** Percentuale di persone che affermano di essere "molto fiduciose" o "fiduciose" di avere le skill e l'esperienza per svolgere il proprio attuale lavoro, in una scala da 0 a 10.
- **Crescita professionale:** Percentuale di persone che affermano di "avere molto" o di "avere" abbastanza opportunità per poter acquisire le skill e l'esperienza necessarie per raggiungere i propri obiettivi di carriera nell'attuale posto di lavoro, in una scala da 0 a 10.
- **Opportunità di carriera:** Percentuale di persone che affermano di "avere molto" o di "avere" abbastanza opportunità per promozioni o mobilità all'interno della propria azienda per raggiungere i propri obiettivi di carriera, in una scala da 0 a 10.
- **Tecnologia e strumenti:** Percentuale di persone che affermano di "ritenere molto" o di "ritenere" di avere a disposizione tecnologia e strumenti adatti per svolgere il proprio lavoro al meglio delle loro capacità, in una scala da 0 a 10.
- **Indice di Fiducia:** L'indice di Fiducia è una media delle percentuali di cui sopra.

# 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](http://www.manpowergroup.com) per saperne di più.