

REPORT
ITALIA

2025 Q3

ManpowerGroup Employment Outlook Survey





Executive Summary

Per l'ultima edizione del ManpowerGroup Employment Outlook Survey, condotto in 42 Paesi, sono stati raccolti i punti di vista di 40.671 datori di lavoro in merito alle loro intenzioni di assunzione nel terzo trimestre del 2025 e alle relative motivazioni.

24% 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.* Questo dato è in lieve calo rispetto al precedente trimestre (-1%) mentre è in crescita (+2%) rispetto al terzo trimestre 2024.

Il **37%** delle aziende che prevedono assunzioni è in fase di ampliamento con un conseguente incremento delle posizioni aperte.

Settori con la più alta domanda di assunzioni a livello globale



Information Technology

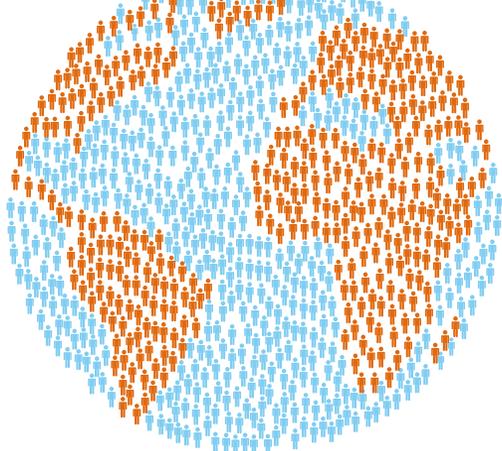


Finance and Real Estate



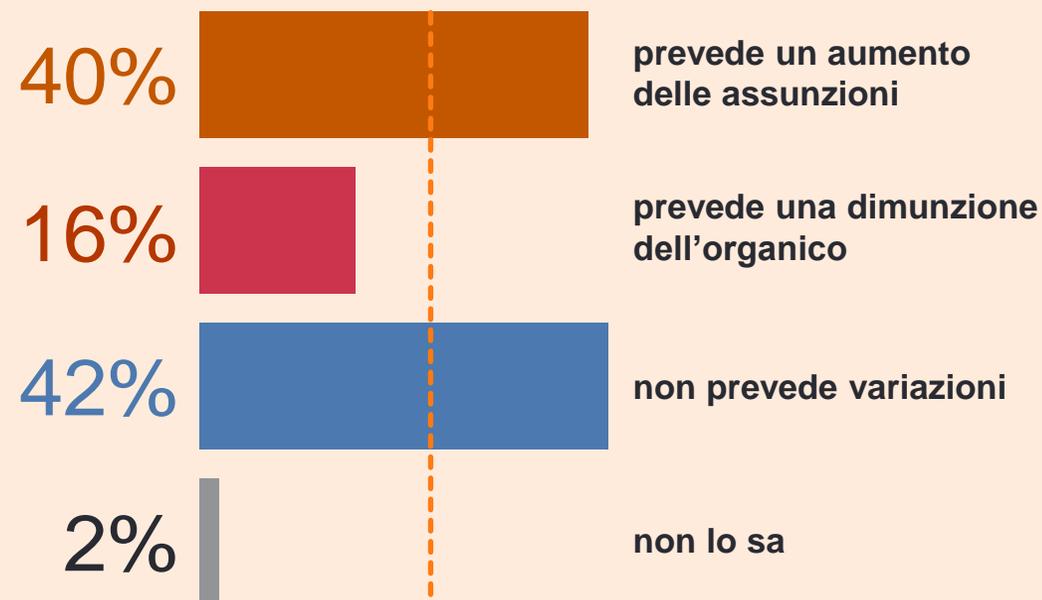
Previsioni sull'occupazione Q3 2025 - *Global*





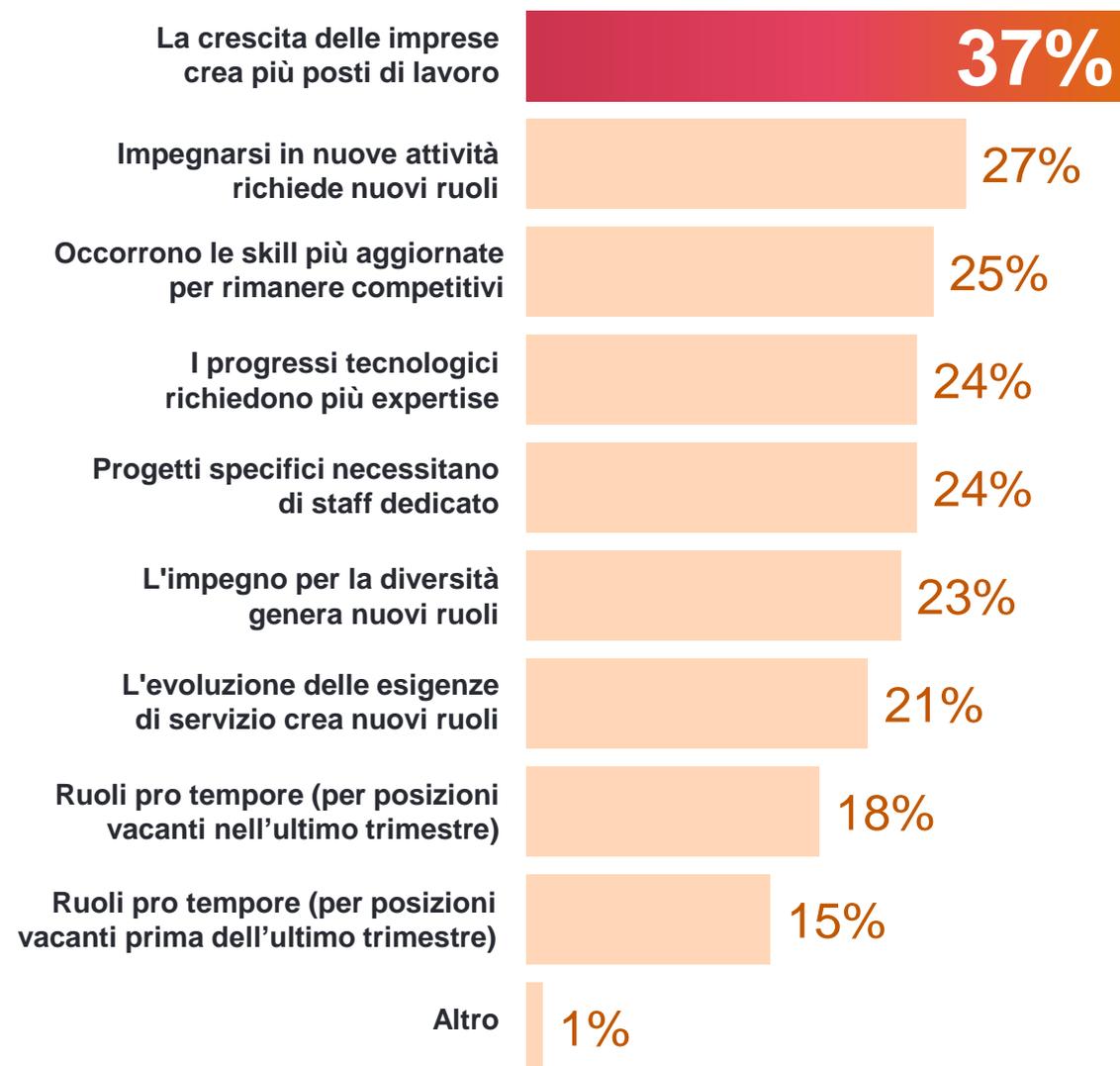
Previsioni occupazionali per il 3° trimestre 2025 a livello globale

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 24%.**



L'espansione delle aziende è il traino dell'incremento occupazionale nel terzo trimestre

A livello globale i datori di lavoro intervistati hanno affermato che **l'espansione della propria azienda è la ragione principale dell'incremento del personale**, con una percentuale leggermente inferiore (-1%) rispetto al trimestre precedente.



I progressi tecnologici continuano ad alimentare la creazione di posti di lavoro nella regione Asia-Pacifico

In media, il **24% dei datori di lavoro dichiara di incrementare il proprio organico** per soddisfare le esigenze dei progressi tecnologici, tendenza particolarmente marcata nelle aziende della regione Asia-Pacifico.



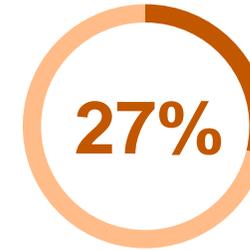
Regno Unito	51%	Italia	25%	Perù	21%
India	39%	Israele	25%	Messico	21%
Brasile	34%	Norvegia	25%	Guatemala	20%
Taiwan	33%	Paesi Bassi	25%	Ungheria	20%
U.A.E.	32%	Austria	25%	Colombia	19%
Hong Kong	31%	Media Globale	24%	Costa Rica	18%
Spagna	30%	Finlandia	24%	Argentina	17%
Slovacchia	30%	Belgio	23%	Svezia	15%
Singapore	30%	Stati Uniti	23%	Grecia	15%
Cina	29%	Turchia	23%	Portogallo	15%
Polonia	28%	Australia	22%	Cile	15%
Francia	26%	Germania	22%	Romania	13%
Canada	26%	Irlanda	22%	Repubblica Ceca	13%
Giappone	26%	Svizzera	21%	Panama	11%
Porto Rico	26%				

Le sfide economiche influiscono sulla riduzione del personale

Per i datori di lavoro che prevedono una diminuzione del personale nel terzo trimestre, **l'incertezza economica è indicata come la motivazione principale**, seguita dall'adattamento ai cambiamenti del mercato.



Sfide economiche che incidono sul personale



I cambiamenti del mercato riducono la domanda di alcuni profili



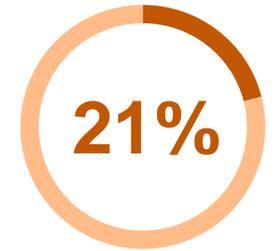
Riduzione del personale in adeguamento alla domanda attuale



Accorpamento dei ruoli conseguente all'ottimizzazione dei processi



Riorganizzazione o riduzione dell'organico



Dimissioni volontarie di personale senza sostituzioni



Ridotta necessità di alcuni ruoli a causa dell'automazione



Le diverse skill richieste hanno ridotto il fabbisogno di alcune posizioni



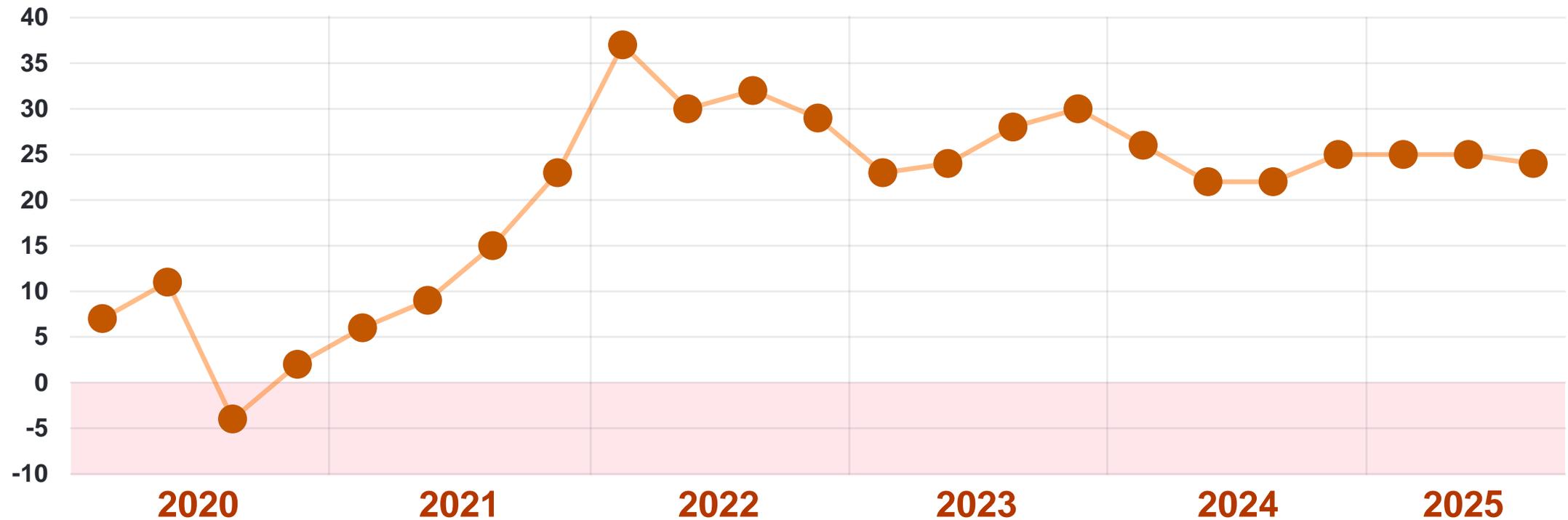
Viene meno la richiesta di ruoli basati su progetti



Altri motivi

Variazioni nel tempo

Le previsioni globali sono diminuite di 1 punto percentuale rispetto al precedente trimestre e sono in crescita (+2%) se confrontate con lo stesso periodo dell'anno scorso.



Aspettative di assunzione da Luglio a Settembre per Paese

Previsioni nette di occupazione (NEO) destagionalizzate



48% U.A.E.
NEO più alta



24% Media Globale
NEO media



3% Argentina
NEO più bassa

U.A.E.*	48%	Singapore	24%	Israele	17%
India	42%	Svezia	24%	Italia	16%
Costa Rica	41%	Svizzera	24%	Portogallo	16%
Brasile	33%	Australia	21%	Slovacchia	16%
Paesi Bassi	30%	Belgio	20%	Austria	15%
Stati Uniti	30%	Colombia	20%	Giappone	15%
Guatemala	29%	Germania	20%	Repubblica Ceca	13%
Irlanda	29%	Taiwan	19%	Grecia	11%
Cina	28%	Regno Unito	19%	Polonia	11%
Messico	28%	Cile	18%	Spagna	11%
Canada	26%	Finlandia	18%	Hong Kong	8%
Norvegia	26%	Porto Rico	18%	Romania	6%
Panama	25%	Turchia	18%	Ungheria	5%
Perù	24%	Francia	17%	Argentina	3%

*Gli U.A.E.hanno partecipato al report dal Q3 2025, pertanto non sono ora disponibili dati storici e i dati qui presentati non sono destagionalizzati.

Le previsioni di maggiori e di minori assunzioni per il 3° trimestre

Le previsioni restano stabili in tutte le regioni, con **aziende più propense ad assumere nella regione Asia-Pacifico (29%)**, seguite da quelle nell'area delle Americhe (27%) e da quelle in Europa e Medio Oriente (19%).

↗ Previsioni maggiori di assunzioni



U.A.E.

48%



India

42%



Costa Rica

41%

↘ Previsioni minori di assunzioni



Argentina

3%



Ungheria

5%



Romania

6%



Grecia

8%



Variazioni su base annua per Paese

Variazioni in percentuale delle previsioni nette di occupazione (NEO) destagionalizzate



+13% Israele
Maggior variazione positiva



+2% Media Globale
Previsione media globale



-10% Svizzera
Minor variazione positiva

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

Miglioramenti più significativi nelle previsioni per il Q3

I datori di lavoro in 20 Paesi riferiscono previsioni di assunzione maggiori rispetto allo stesso periodo dell'anno scorso, mentre si prevedono minori assunzioni in 15 Paesi e nessuna variazione in 6 Paesi.

Miglioramenti su base trimestrale



Costa Rica
+9%



Brasile
+7%

Miglioramenti su base annua



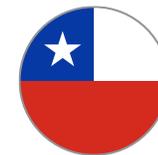
Israele
+13%



India
+12%

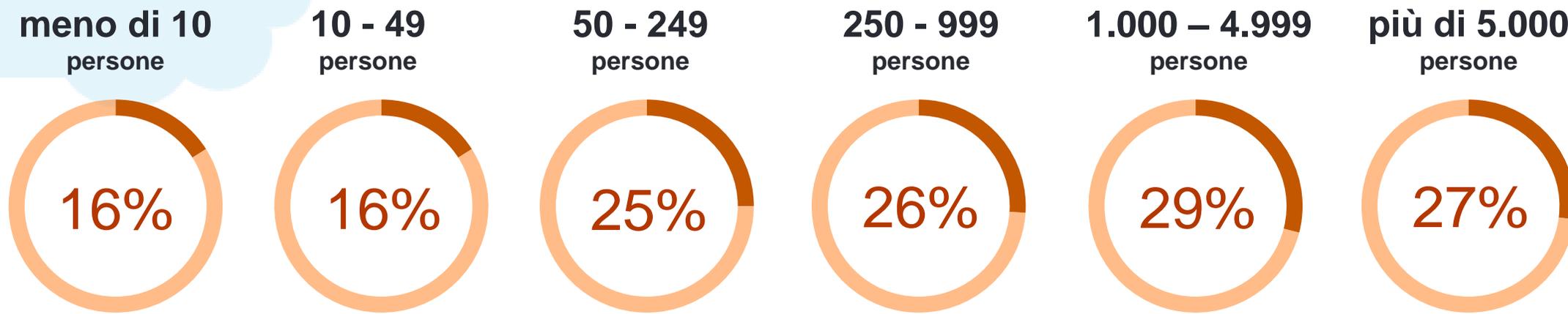


Svezia
+12%



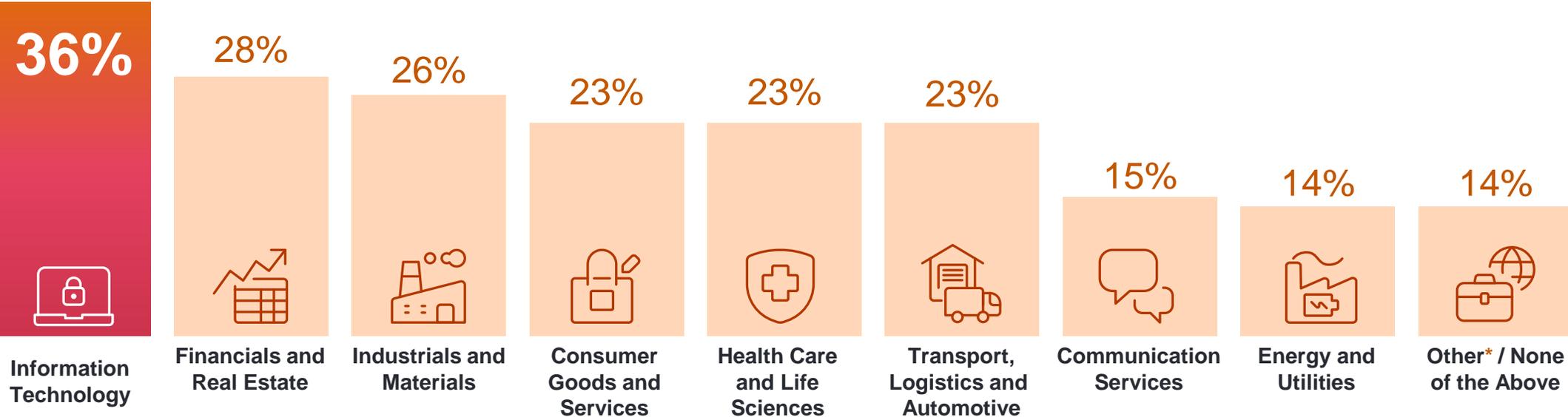
Cile
+11%

Aspettative di assunzione in base alle dimensioni dell'azienda



Previsioni occupazionali a livello globale per settore

Le aziende del settore IT hanno indicato le previsioni più ottimistiche, con percentuali sostanzialmente in linea con il trimestre precedente (+1%) e in crescita rispetto allo stesso periodo dell'anno scorso (+7%).



* 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 e Medio Oriente

In Europa e in Medio Oriente le aspettative di assunzione restano le più caute a livello globale (19%), con un calo di 1 punto percentuale rispetto al secondo trimestre 2025 e invariate su base annua.

Nell'ambito di questa area geografica, le previsioni variano e i datori di lavoro negli U.A.E., nei Paesi Bassi e in Irlanda risultano essere i più propensi ad assumere.

A livello globale, si rilevano negli U.A.E. le maggiori intenzioni di assunzione nei settori Transport, Logistics & Automotive (64%), Energy & Utilities (57%), Consumer Goods & Services. Nel settore IT, le maggiori assunzioni sono previste in Norvegia, mentre la Repubblica Ceca prevede la percentuale più alta di assunzioni (57%) nel comparto Communication Services.

↗ Maggiori intenzioni di assunzioni



↘ Minori intenzioni di assunzioni





Previsioni occupazionali nell'area Asia-Pacifico

I responsabili delle assunzioni nella regione Asia-Pacifico hanno riferito le previsioni occupazionali più ottimistiche a livello globale (29%), con una flessione di 1 punto percentuale rispetto al trimestre precedente, ma in crescita di 6 punti percentuali rispetto al terzo trimestre 2024.

India, Cina e Singapore continuano a dare le prospettive più rosee, mentre le previsioni più caute nell'ambito della regione arrivano da Hong Kong e dal Giappone.

A livello globale, le aziende in India hanno riferito le prospettive più ottimistiche per il settore Financials and Real Estate (43%).

↗ Maggiori intenzioni di assunzioni



↘ Minori intenzioni di assunzioni





Previsioni occupazionali nelle Americhe

Per il terzo trimestre 2025, i Paesi del Nord, Centro e Sud America si collocano al secondo posto per quanto riguarda le previsioni di assunzione (27%), con una flessione del 7% rispetto al trimestre precedente.

I datori di lavoro in Costa Rica e Brasile hanno riferito la maggiore propensione ad assumere nel terzo trimestre 2025, mentre in Argentina, Cile e Porto Rico si prevedono le prospettive meno ottimistiche

A livello globale, le aziende in Costa Rica hanno riferito le migliori prospettive sia per il settore Healthcare and Life Sciences (62%) che per il settore Industrials and Materials (47%).

↗️ Maggiori intenzioni di assunzioni



↘️ Minori intenzioni di assunzioni





Previsioni sull'occupazione Q3 2025 - *Italia*





Italy

Executive Summary

16% 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.* Questo dato è in calo (-2%) paragonato sia al precedente trimestre sia al terzo trimestre 2024.

Il **32%** delle aziende che prevedono assunzioni è in fase di ampliamento con un conseguente incremento delle posizioni aperte.

Settori con la più alta domanda di assunzioni in Italia



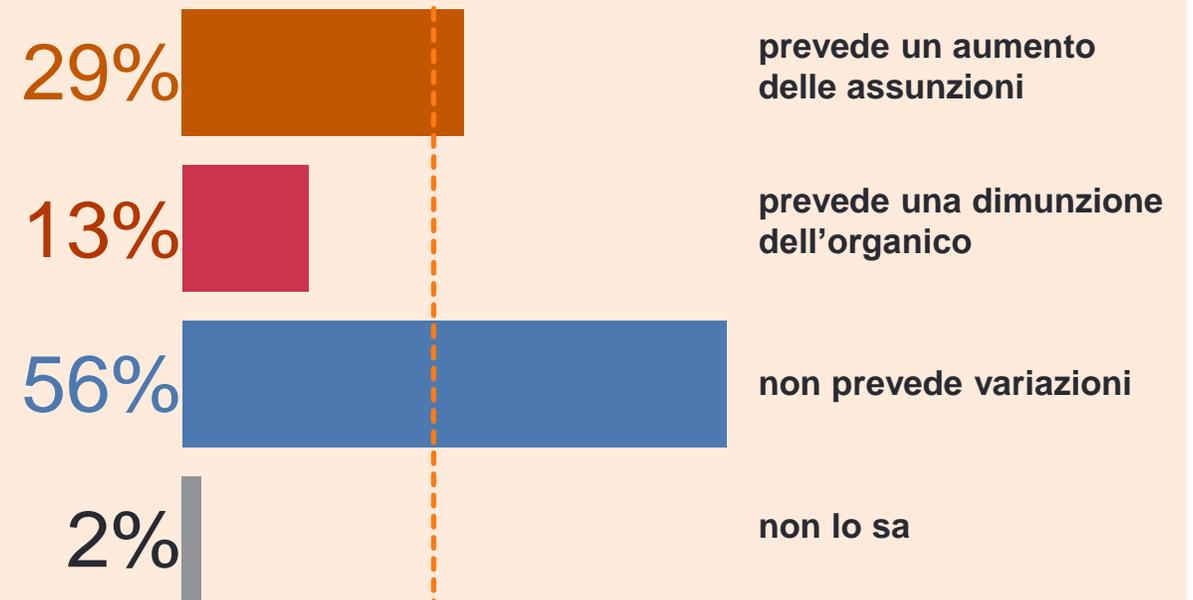
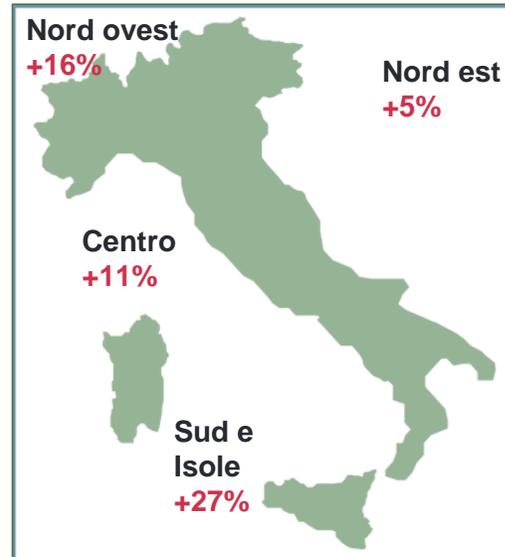
Financials and Real Estate



Information Technology

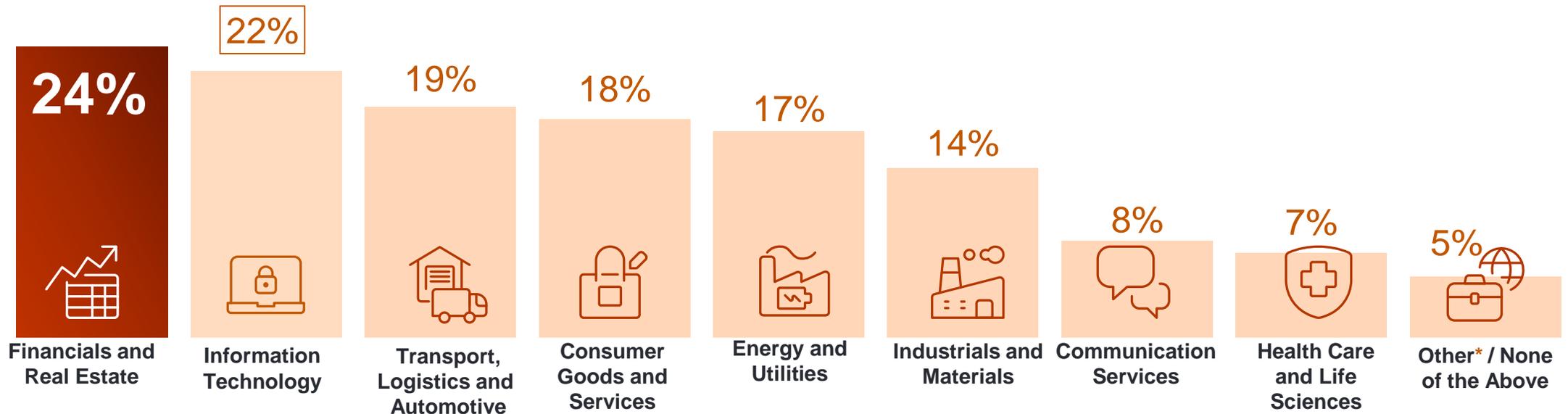
Previsioni sull'occupazione in Italia per il 3° trimestre 2025

I datori di lavoro italiani, per il 3° trimestre 2025, prevedono assunzioni in crescita, registrando un **NEO – Net Employment Outlook** del + 16%, al netto degli aggiustamenti stagionali, in leggera flessione (-2%) rispetto al trimestre precedente e rispetto allo stesso periodo dell'anno scorso.



Previsioni occupazionali per settore in Italia

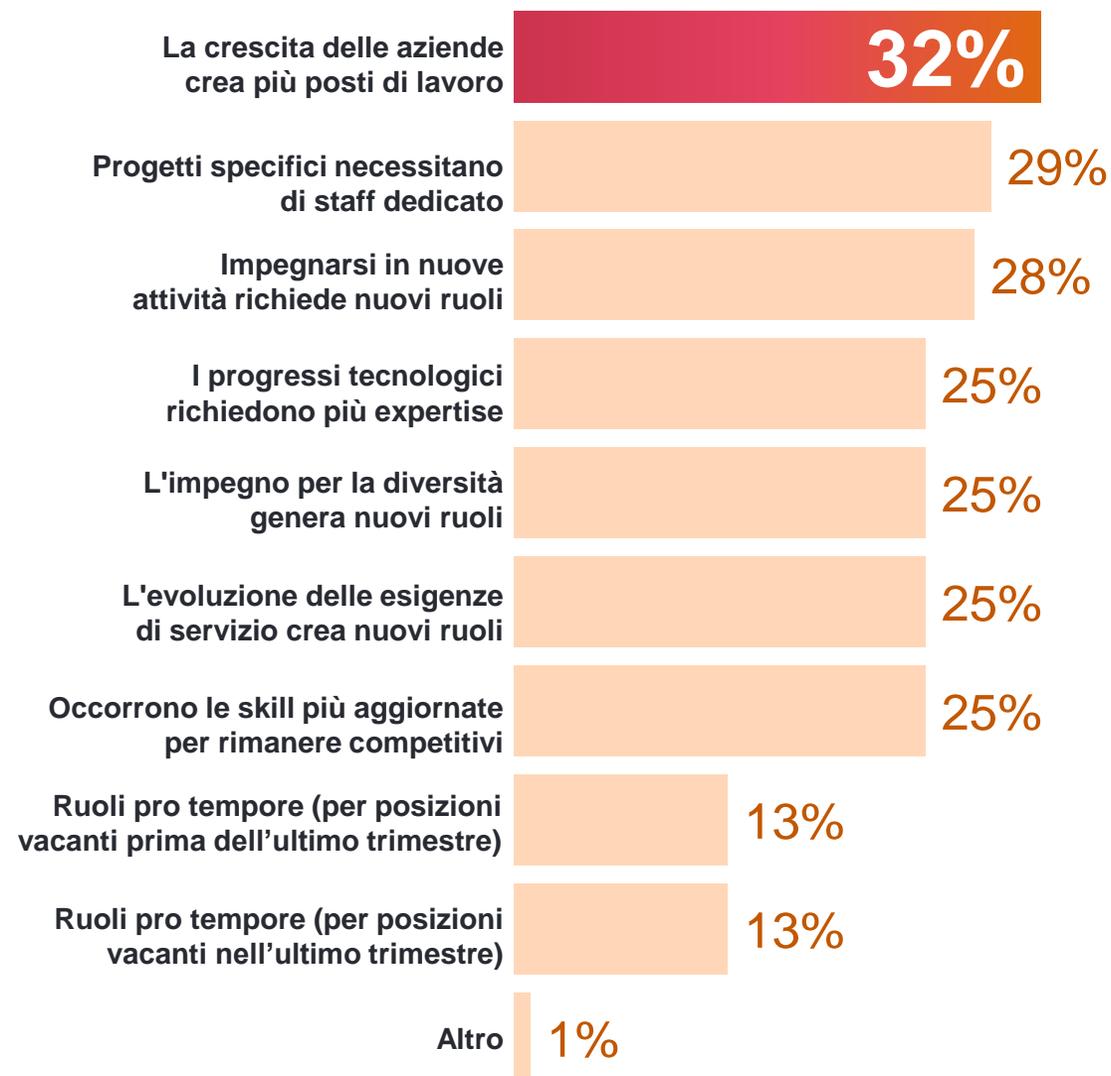
Le aziende del settore Financials and Real Estate hanno indicato le previsioni più ottimistiche, con percentuali in crescita rispetto al trimestre precedente (+6%), ma in calo rispetto allo stesso periodo dell'anno scorso (-6%).



* 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

L'espansione delle aziende è il traino dell'incremento occupazionale nel terzo trimestre

I datori di lavoro intervistati in Italia hanno affermato che **l'espansione della propria azienda è la ragione principale dell'incremento del personale**, con una percentuale leggermente inferiore (-1%) rispetto al trimestre precedente.

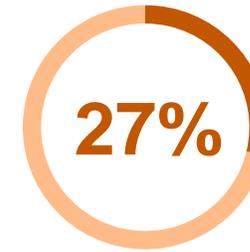


I cambiamenti del mercato influiscono sulla riduzione del personale

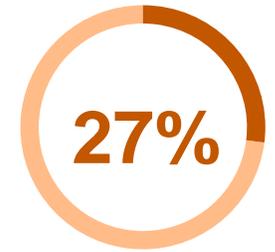
Per i datori di lavoro che prevedono una diminuzione del personale nel terzo trimestre, i **cambiamenti del mercato sono indicati come la motivazione principale**, seguiti dalle sfide economiche, dall'automazione e dall'accorpamento di ruoli conseguente all'ottimizzazione dei processi.



I cambiamenti del mercato riducono la domanda di alcuni profili



Sfide economiche che incidono sul personale



Ridotta necessità di alcuni ruoli a causa dell'automazione



Accorpamento dei ruoli conseguente all'ottimizzazione dei processi



Le diverse skill richieste hanno ridotto il fabbisogno di alcune posizioni



Riduzione del personale in adeguamento alla domanda attuale



Dimissioni volontarie di personale senza sostituzioni



Viene meno la richiesta di ruoli basati su progetti



Riorganizzazione o riduzione dell'organico



Altri motivi

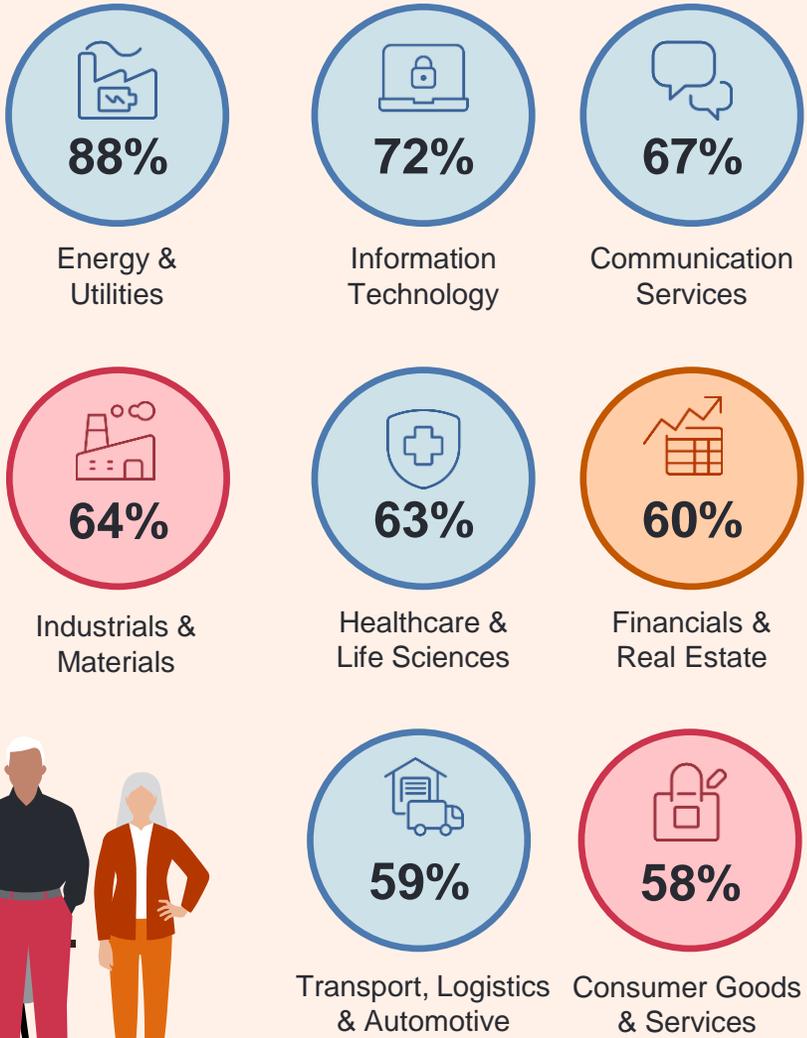
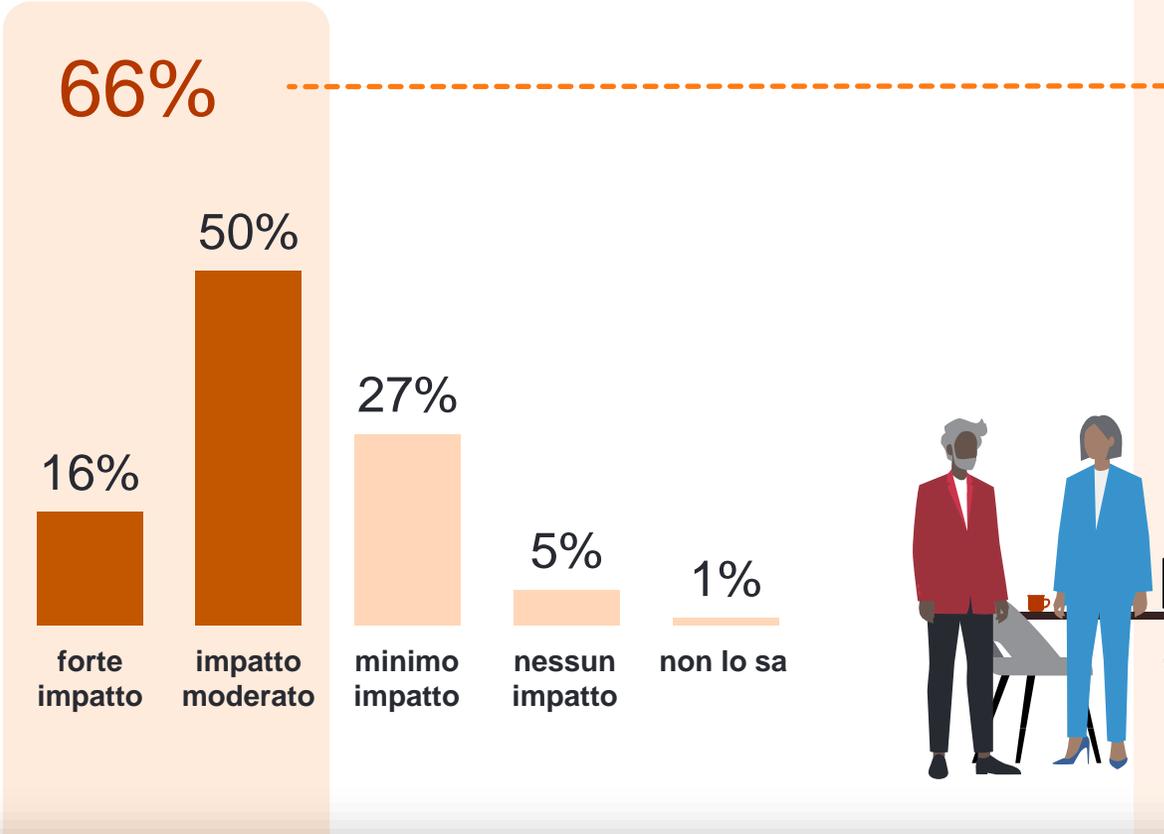


Trend del mercato del lavoro in Italia



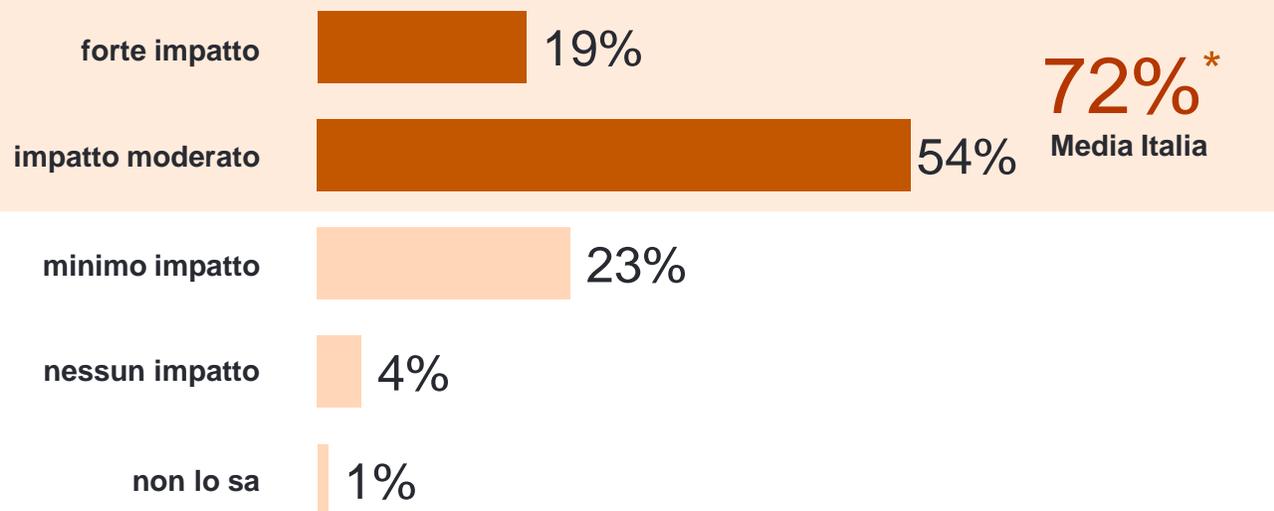
Prepararsi per l'impatto dei Boomer

Quasi 7 aziende su 10 (66%) stanno preparando la loro **strategia HR** per far fronte all'impatto generato dall'invecchiamento della propria popolazione aziendale.



Assumere nuove risorse in una situazione di incertezza commerciale

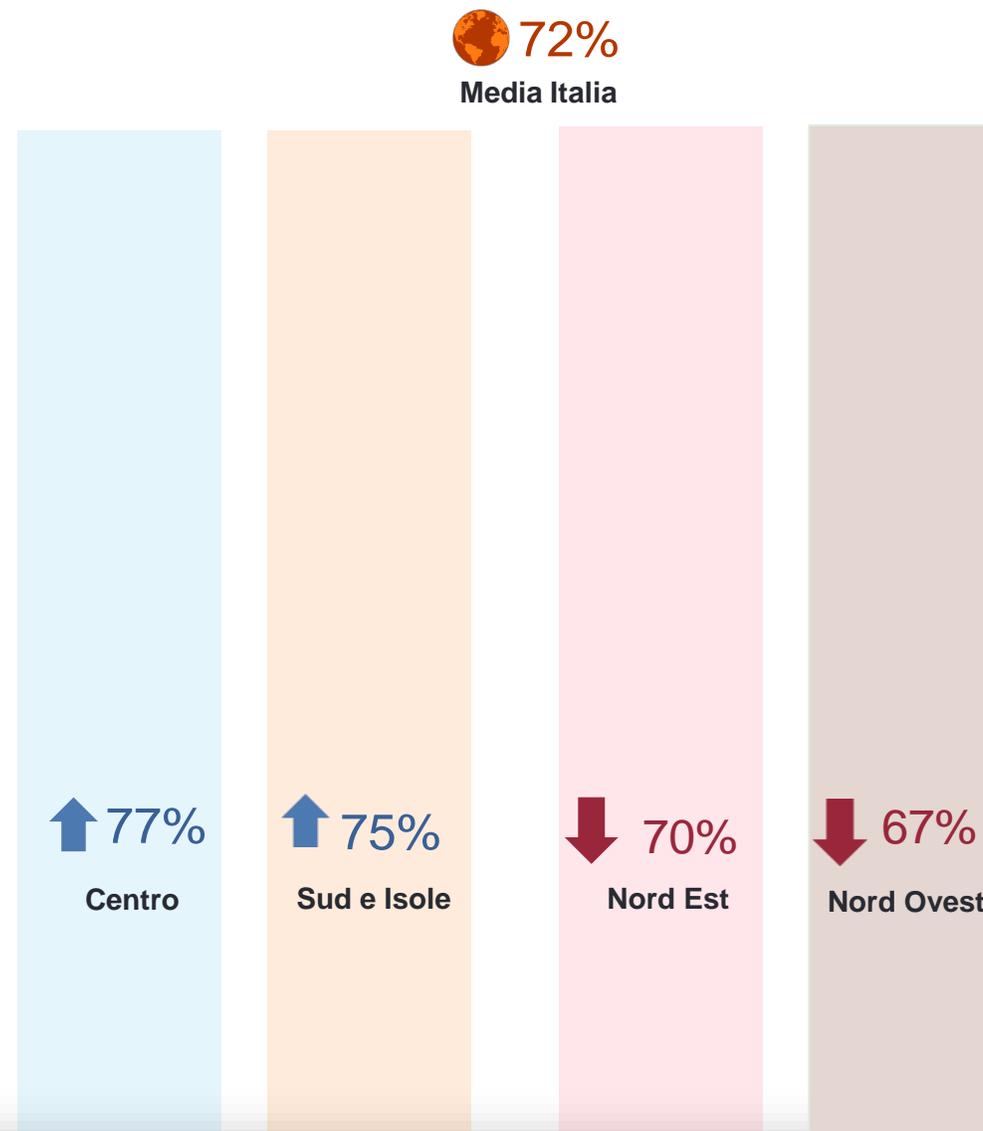
L'incertezza commerciale influisce sulle decisioni riguardo l'incremento del personale per **oltre 7 aziende su 10 (72%)**.



*La percentuale risulta del 72% anziché del 73% per l'arrotondamento delle cifre decimali

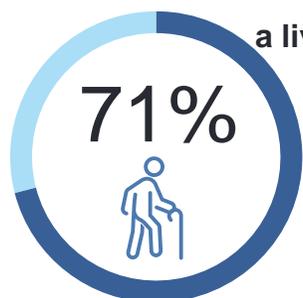
Aree volubili

L'incertezza commerciale impatta sulle decisioni dei datori di lavoro riguardo le nuove assunzioni soprattutto nell'area dell'Italia del centro e nel settore Energy and Utilities.



Automazione: alleviare il dolore o mascherare il problema?

In Italia un numero crescente di aziende è **incentrato sull'automazione per gestire le attività ripetitive**, con il 64% che ha riferito un aumento degli investimenti. Per le società la cui strategia HR è stata influenzata **dall'invecchiamento della popolazione lavorativa e dall'incertezza commerciale**, a livello globale gli investimenti sono saliti rispettivamente al 71% e al 68%.



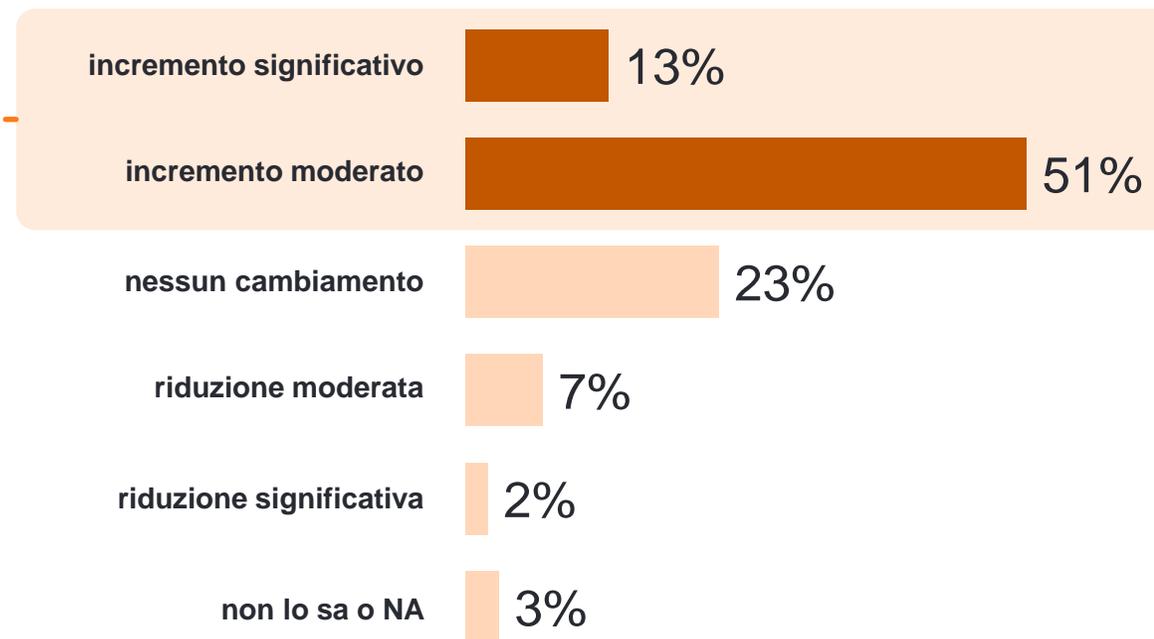
delle aziende in cui l'**invecchiamento della** ha un forte impatto sulle assunzioni



delle aziende in cui l'**incertezza commerciale** ha un forte impatto sulle assunzioni

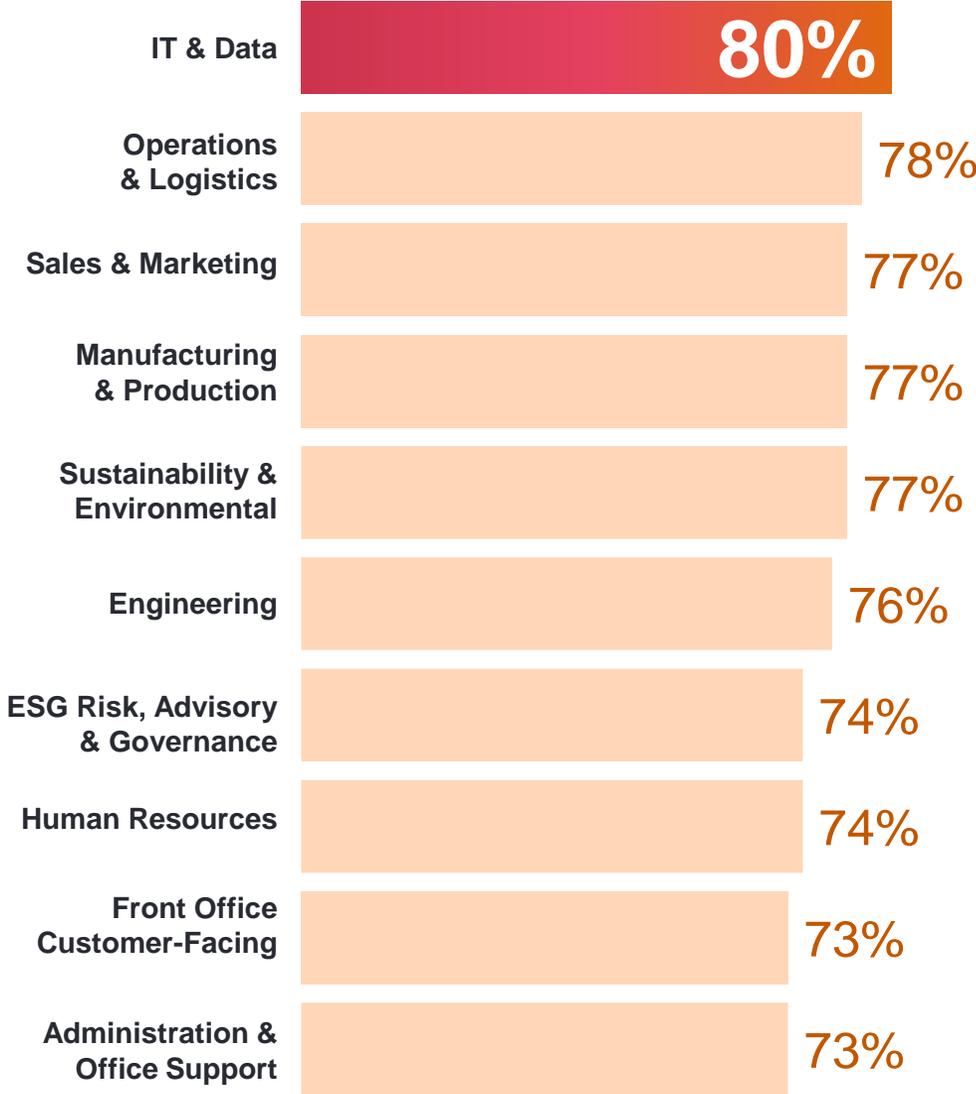
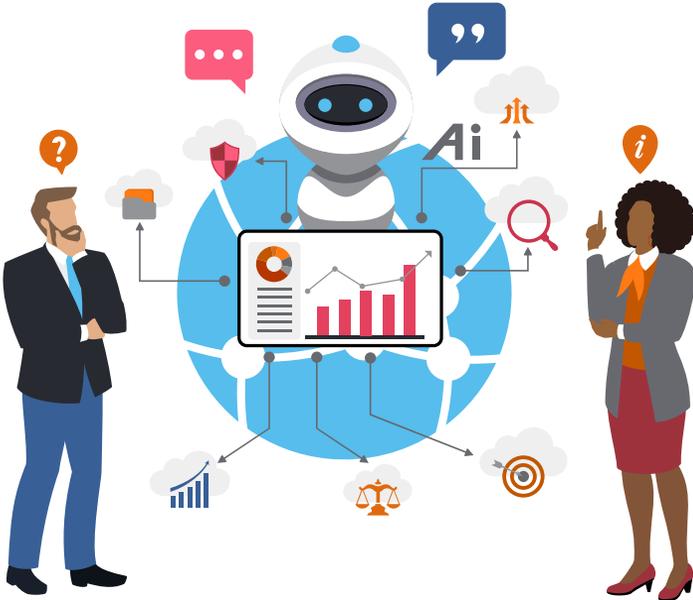


delle aziende **sta aumentando gli investimenti nell'automazione di attività o processi**



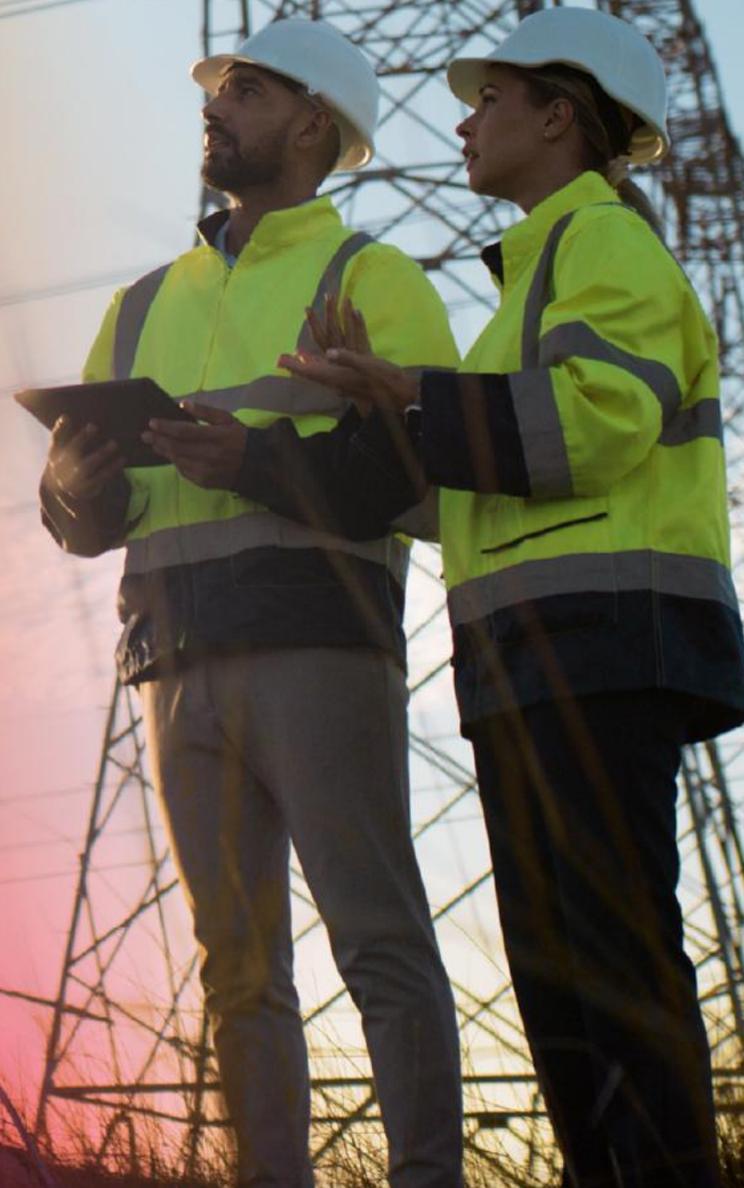
Cambiare le skill, cambiare le strategie

La maggior parte dei datori di lavoro (80%) prevede che i cambiamenti più significativi determinati dall'automazione interesseranno, nei prossimi cinque anni, i ruoli negli ambiti IT e di data processing.





Previsioni per settore in Italia





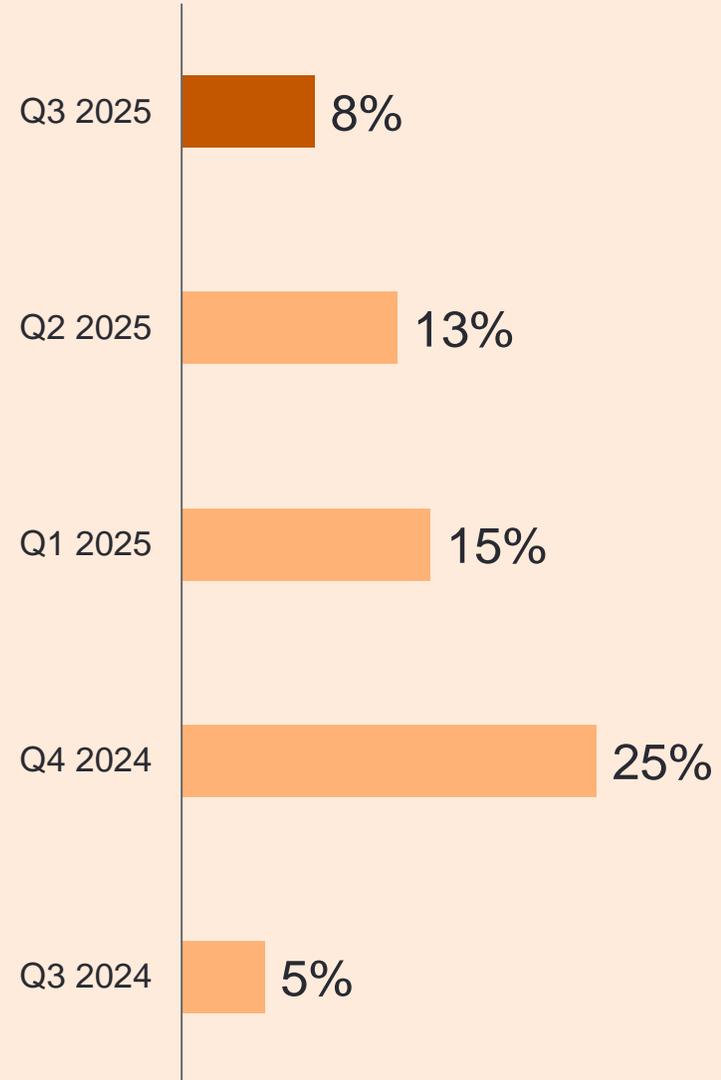
Communication Services

Communication Services
Previsione netta di occupazione:

8%



IN CRESCITA
SU BASE ANNUA





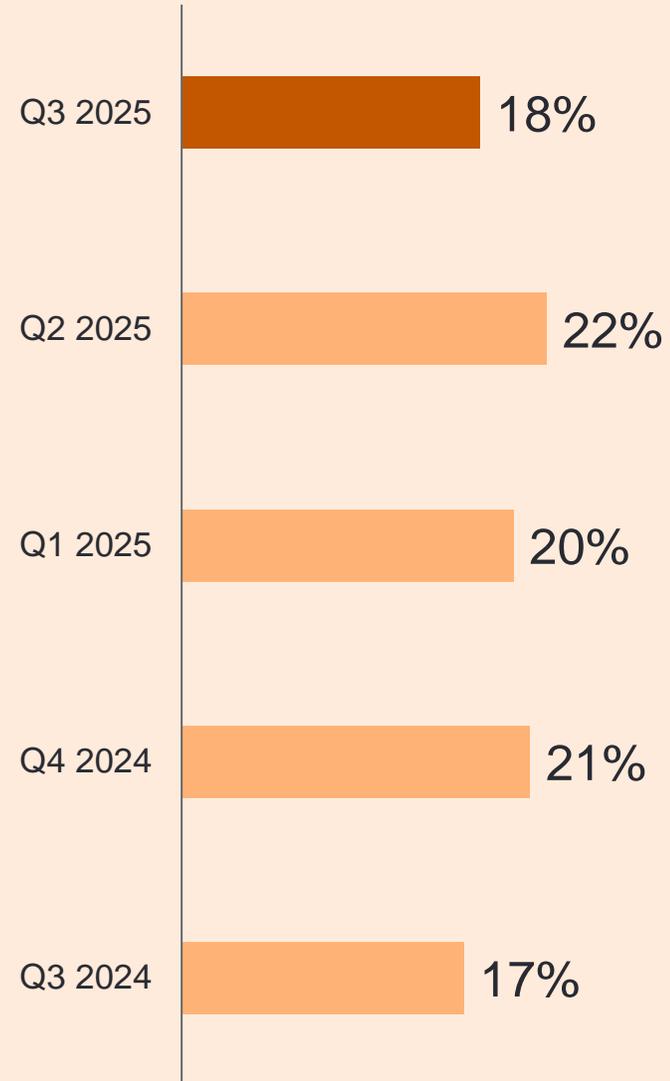
Consumer Goods and Services

Consumer Goods and Services
Previsione netta di occupazione:

18%



IN CRESCITA
SU BASE ANNUA



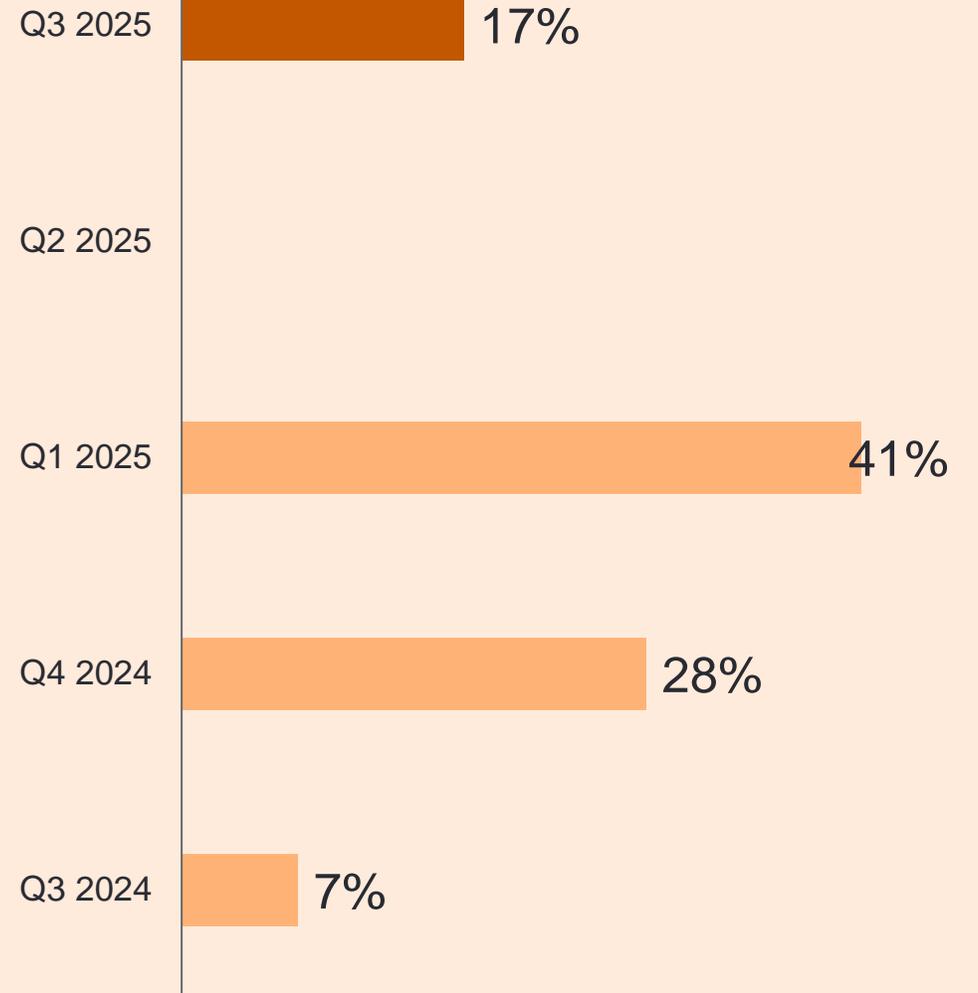


Energy & Utilities

Energy & Utilities

Previsione netta di occupazione:

17%

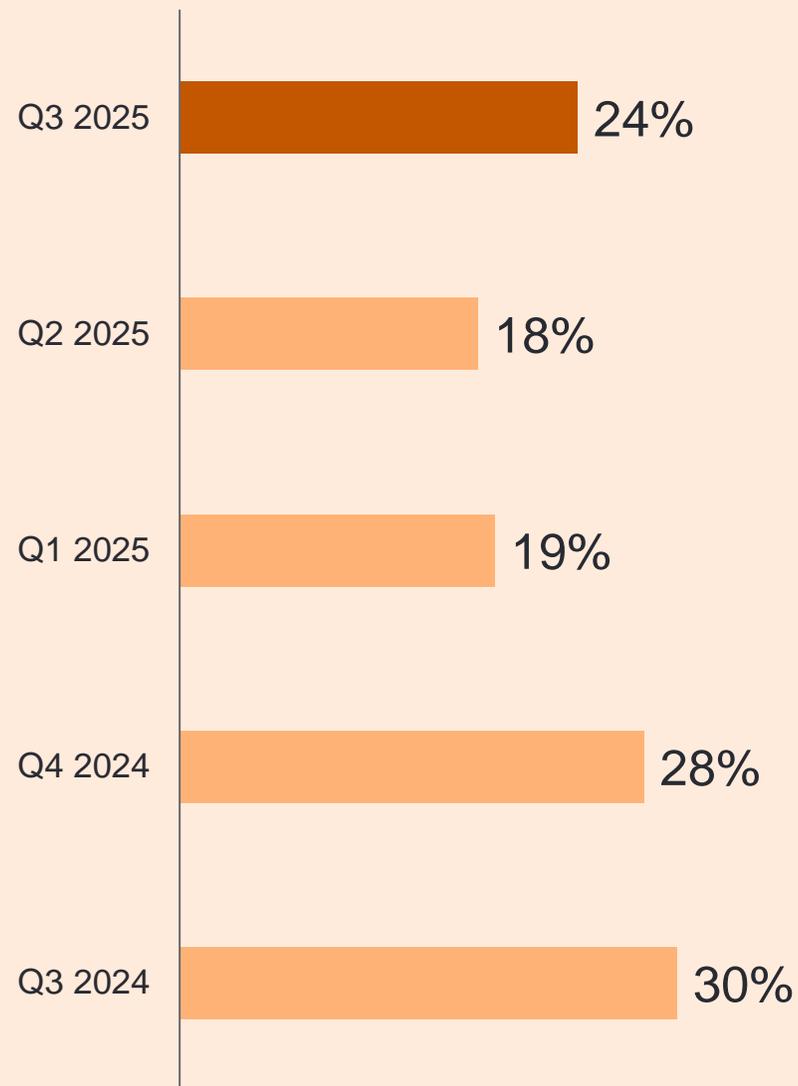




Financials & Real Estate

Financials & Real Estate
Previsione netta di occupazione:

24%





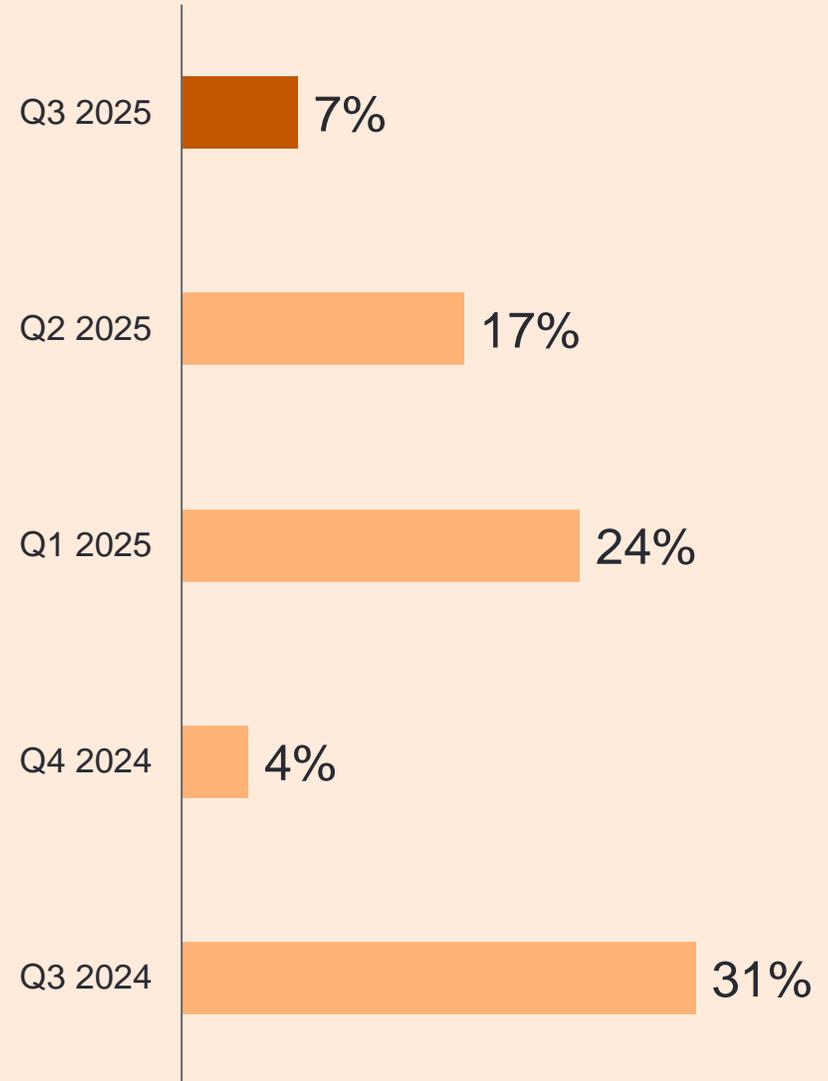
Healthcare & Life Sciences

Healthcare & Life Sciences
Previsione netta di occupazione:

7%



IN FLESSIONE
SU BASE ANNUA





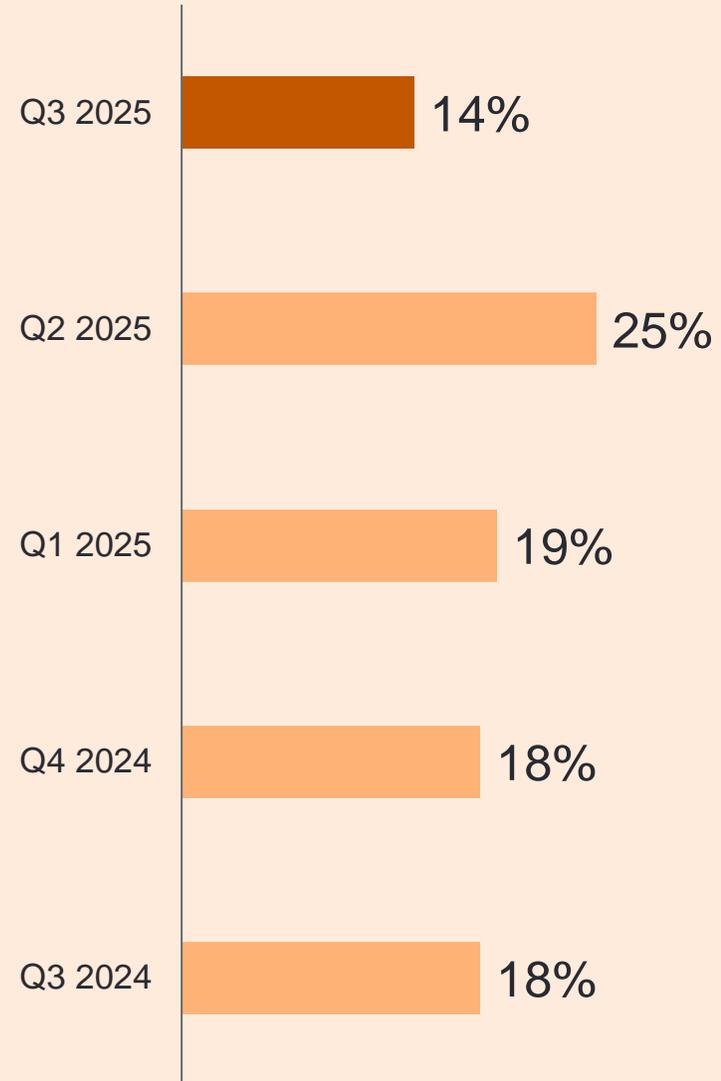
Industrials & Materials

Industrials & Materials
Previsione netta di occupazione:

14%



IN FLESSIONE
SU BASE ANNUA





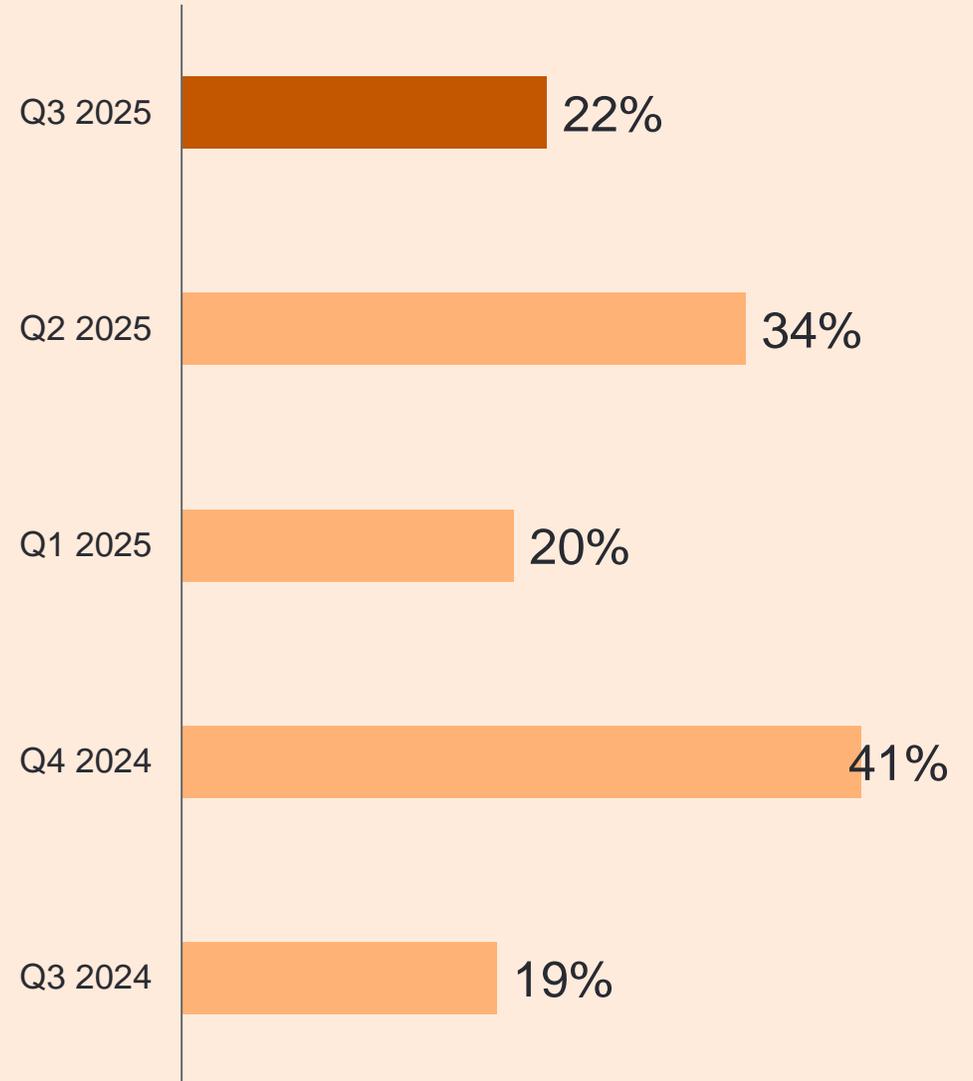
Information Technology

Information Technology
Previsione netta di occupazione:

22%



IN CRESCITA
SU BASE ANNUA

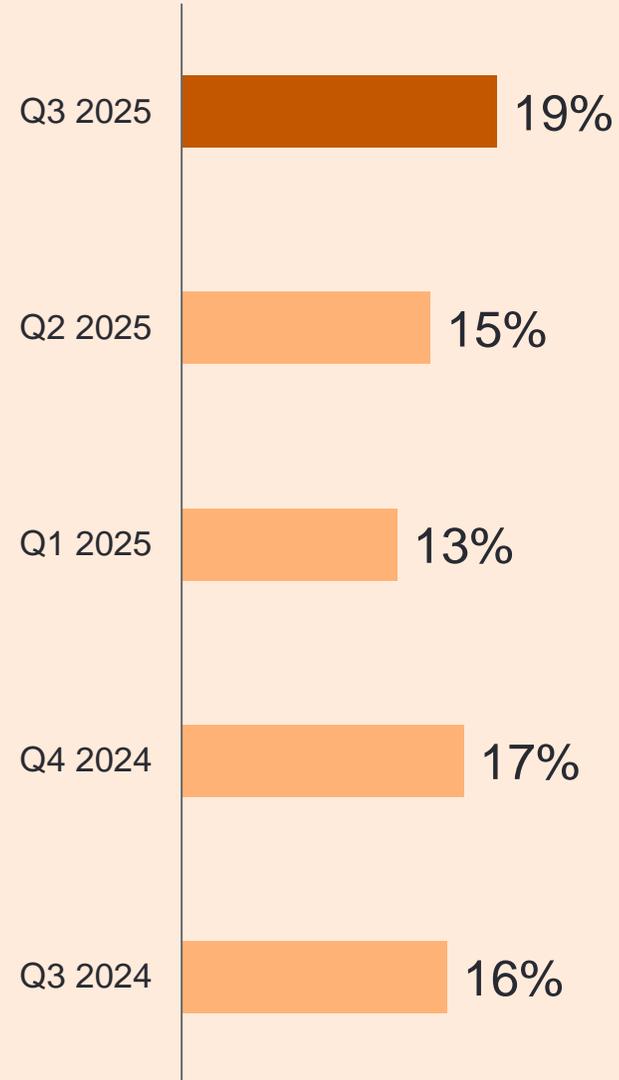




Transport, Logistics & Automotive

Transport, Logistics & Automotive
Previsione netta di occupazione:

19%





Informazioni sull'indagine





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 40.671 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: (ad esempio per il Q3): “Come prevede che cambierà l'occupazione totale nella sua sede nei prossimi tre mesi, da Luglio a fine Settembre 2025, rispetto al trimestre in corso?”

Metodologia – Le risposte all'indagine sono state raccolte nel mese di Aprile 2025. 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. 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 2024, 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
Consulting &
Analytics**



**Workforce
Management**



**Talent
Resourcing**



**Career
Management**



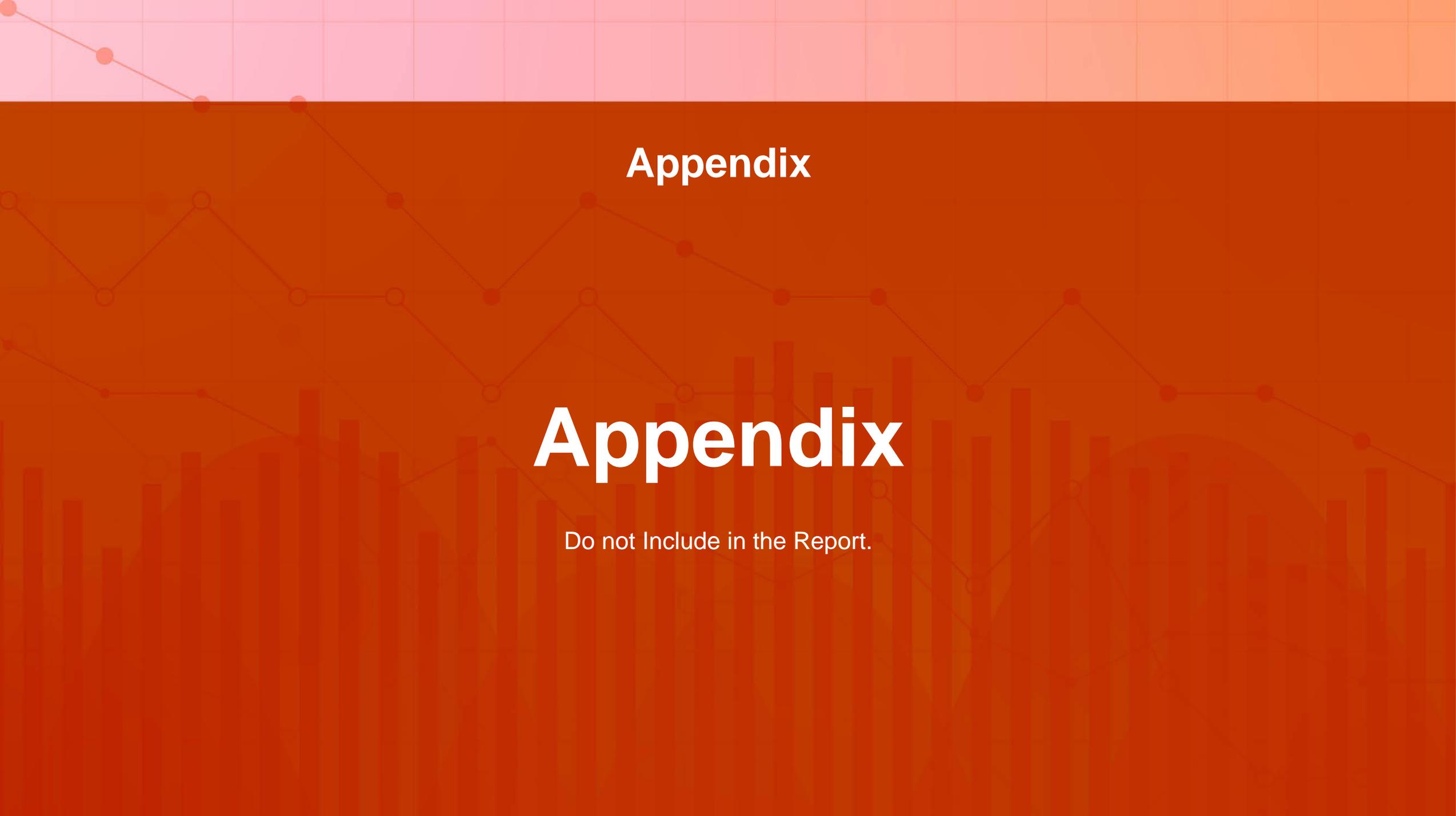
**Career
Transition**



**Top Talent
Attraction**



Visita www.manpowergroup.com per saperne di più.

The background features a light orange to dark orange gradient. A faint grid is visible at the top. Several line graphs with circular markers are overlaid on the background, some in white and some in a darker orange. The word "Appendix" is written in white, bold, sans-serif font in the upper center.

Appendix

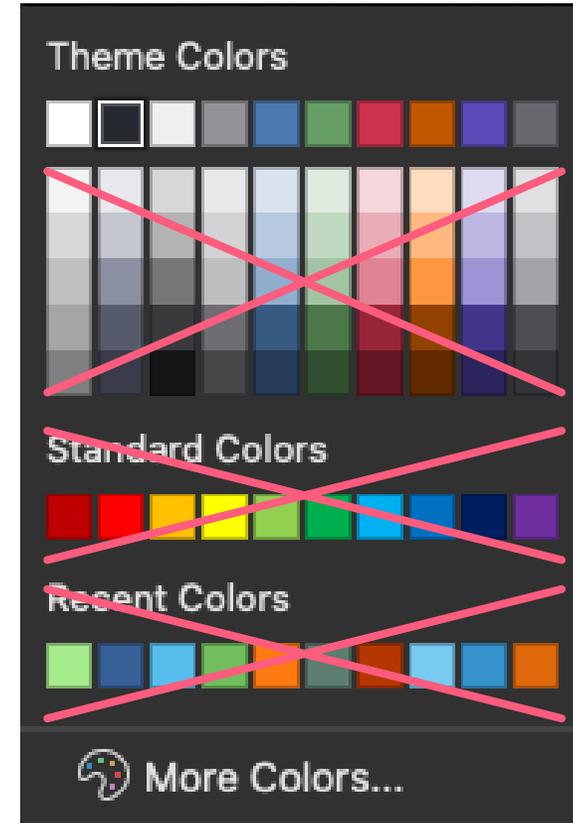
Appendix

Do not Include in the Report.

Colors in the 2025 MEOS Reports

Do not change graphic or text colors from their original state.

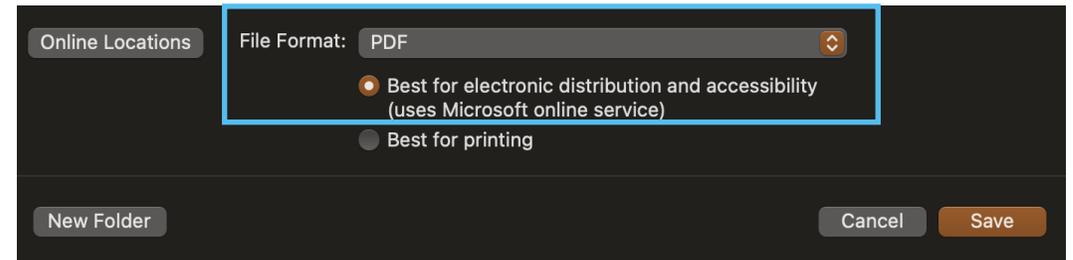
- The 2025 MEOS PowerPoint templates use additional colors to enhance the overall design.
- Backgrounds, charts and text colors have been purposefully applied and tested for accessibility.
- Do not add new tint shades, standard colors or recent colors when localizing the report.



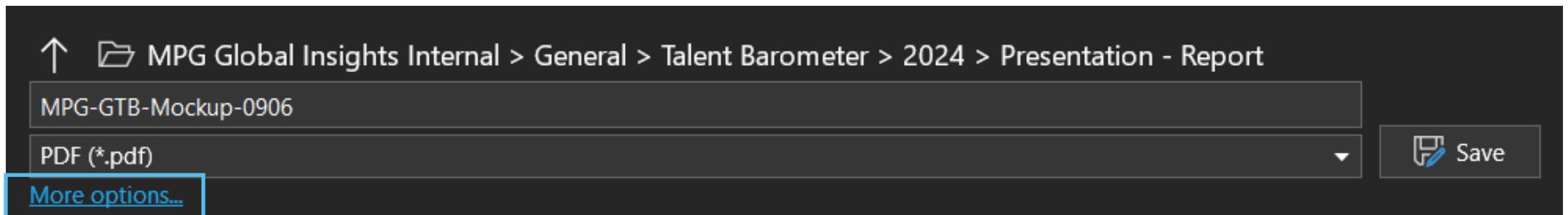
Saving the MEOS Report as a PDF

Exporting your interactive PDF:

- Delete the Appendix (slides 32-36).
- **Mac:** File > Save a Copy... > File Format > PDF
- **PC:** File > Save a Copy... > More options > PDF
- Rename and save the document as PDF.



Mac



PC

Industry Vertical & Subsector Icons

Communication Services	Consumer Goods & Services	Energy & Utilities	Financial & Real Estate	Healthcare & Life Sciences	Industrials & Materials	Information Technology	Transport, Logistics & Automotive
							
Entertainment 	Food Products 	Oil, Gas, & Consumable Fuels 	Banks 	Healthcare Providers & Services 	Construction & Engineering 	IT Services 	Automotive 
Diversified Telecommunication Services 	Food & Staples Retailing 	Energy Equipment & Services 	Insurance 	Pharmaceuticals 	Industrials Manufacturing 	Software 	Road & Rail 
Media & Publishing 	Consumer Goods & Services Manufacturing 	Electric Utilities 	Real Estate Management & Development 	Healthcare Equipment & Supplies 	Materials Manufacturing 	Technology Hardware, Storage & Peripherals 	Transportation Infrastructure 
Wireless Telecommunication 	Hospitality Industry 		Diversified Financial Services 	Healthcare Technology 	Construction Materials 		Air Freight & Logistics 
	Multiline Retail 		Consumer Finance 		Machinery 		

Soft Skill Icons

Accountability and Reliability 	Active Learning and Curiosity 	Collaboration and Teamwork 	Creativity and Originality 
Critical Thinking and Analysis 	Initiative-Taking 	Leadership and Social Influence 	Reasoning and Problem-Solving 
Resilience and Adaptability 	Teaching and Mentoring 	Digital Native 	

Technical Skill Icons

Administration / Office Support 	Engineering 	ESG Risk / Advisory / Governance 	Front Office / Customer Facing 
HR 	IT / Data 	Manufacturing / Production 	Operations / Logistics 
Other 	Sales / Marketing 	Sustainability / Environmental 	

Country Flag Icons

Global Average 

Argentina 	Australia 	Austria 	Belgium 	Brazil 	Canada 	Chile 
China 	Colombia 	Costa Rica 	Czech Republic 	Finland 	France 	Germany 
Greece 	Guatemala 	Hong Kong 	Hungary 	India 	Ireland 	Israel 
Italy 	Japan 	Mexico 	Norway 	Panama 	Peru 	Poland 
Portugal 	Puerto Rico 	Romania 	Singapore 	Slovakia 	Spain 	Sweden 
Switzerland 	Taiwan 	The Netherlands 	Turkey 	U.K. 	U.S. 	U.A.E. 