

I datori di lavoro, in Italia e nel mondo, continuano a prevedere assunzioni in crescita

Global Executive Summary



Prospettive nette di occupazione

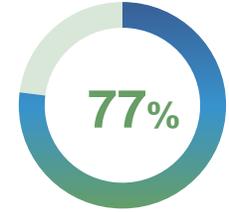


Calcolato sottraendo il numero dei datori di lavoro che prevedono riduzioni dell'organico da quelli che prevedono di assumere.



Aumentato del +1% su base annua e del +2% rispetto al 3° trimestre 2023 (28%)

Talent Shortage



I datori di lavoro dichiarano di avere difficoltà nel trovare i talenti di cui hanno bisogno.



Il dato più alto degli ultimi 17 anni

I settori con la più alta prospettiva occupazionale a livello globale



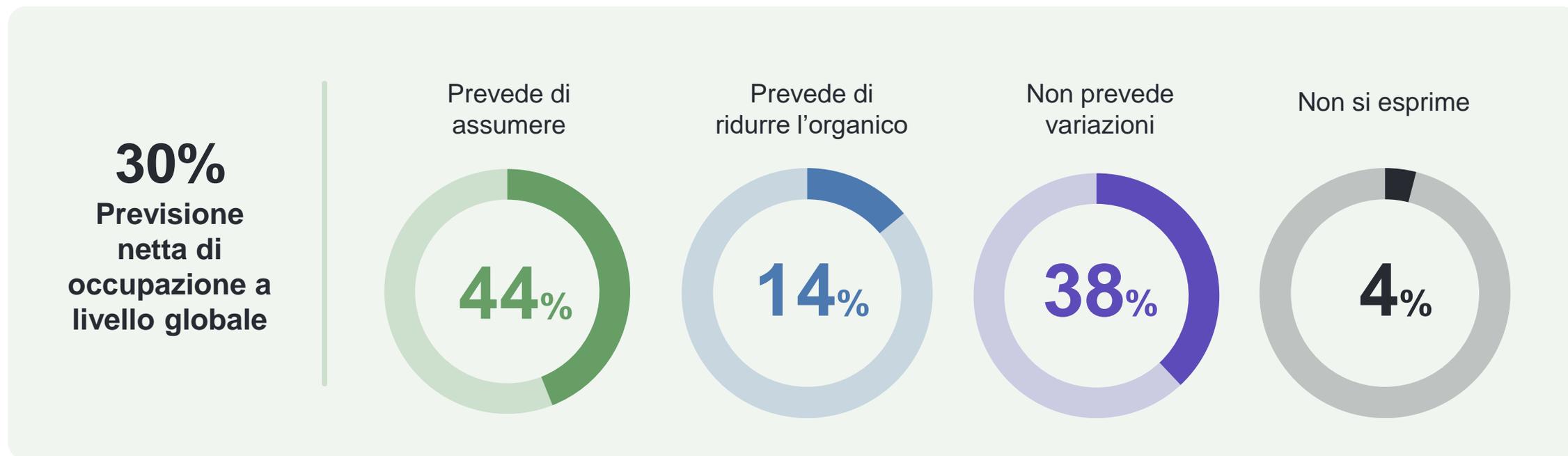
Information Technology



Finance & Real Estate

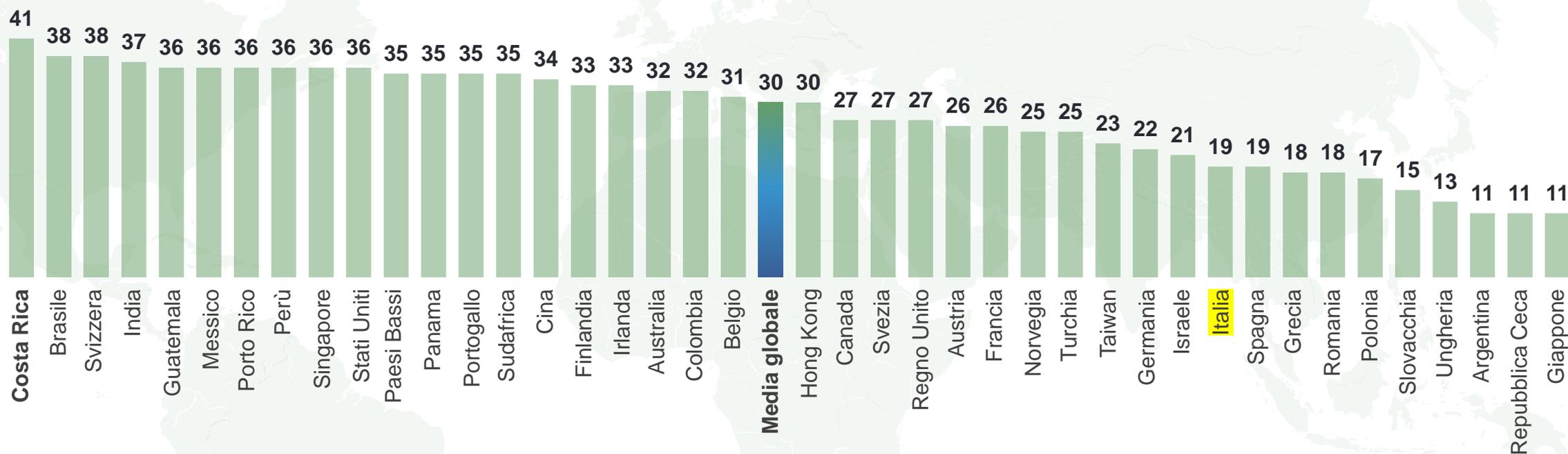
Prospettive occupazionali globali per il 4° trimestre 2023

Nell'ultima edizione dell'indagine **ManpowerGroup Employment Outlook Survey**, i datori di lavoro di tutto il mondo continuano a mostrare ottimismo verso le prospettive assunzioni dell'ultimo trimestre del 2023 e riportano una **previsione netta di occupazione del +30%**, al netto degli aggiustamenti stagionali.



Aspettative di assunzione per ottobre-dicembre 2023

Prospettive nette di occupazione destagionalizzate (%)



Previsioni di assunzione per il quarto trimestre 2023

Con prospettive stabili in tutti i Paesi, i **datori di lavoro del Nord America** (+35%) hanno segnalato le più forti intenzioni di assunzione, seguiti da quelli dell'**Asia-Pacifico** (+32%), del **Sud e Centro America** (+31%) e di **Europa, Medio Oriente e Africa** (+25%).



Previsioni d'assunzione maggiori



Costa Rica

+41%



Brasile

+38%



Svizzera

+38%



Previsioni d'assunzione minori



Argentina

+11%



Repubblica Ceca

+11%



Giappone

+11%

Miglioramenti più significativi delle previsioni per il Q4 2023

I datori di lavoro di **24 Paesi** segnalano un rafforzamento delle prospettive di assunzione rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. Si registra, invece, un indebolimento delle previsioni in **16 Paesi**.

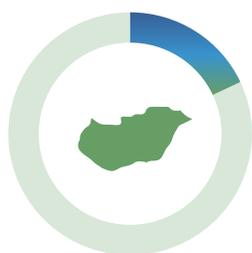
Miglioramenti su base annua

I miglioramenti più significativi su base annua si registrano in **Grecia, Ungheria, Svizzera e Taiwan**.



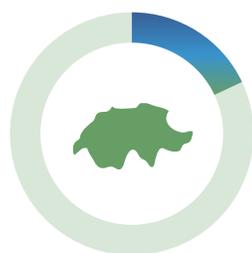
+21%

Grecia



+18%

Ungheria



+18%

Svizzera

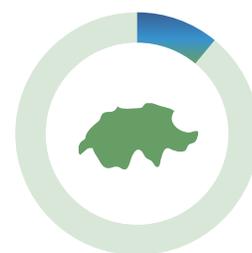


+18%

Taiwan

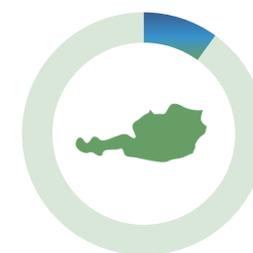
Miglioramenti su base trimestrale

I miglioramenti più significativi su base trimestrale sono stati registrati in **Svizzera, Austria e Finlandia**.



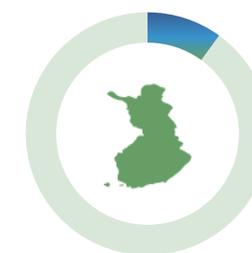
+11%

Svizzera



+10%

Austria



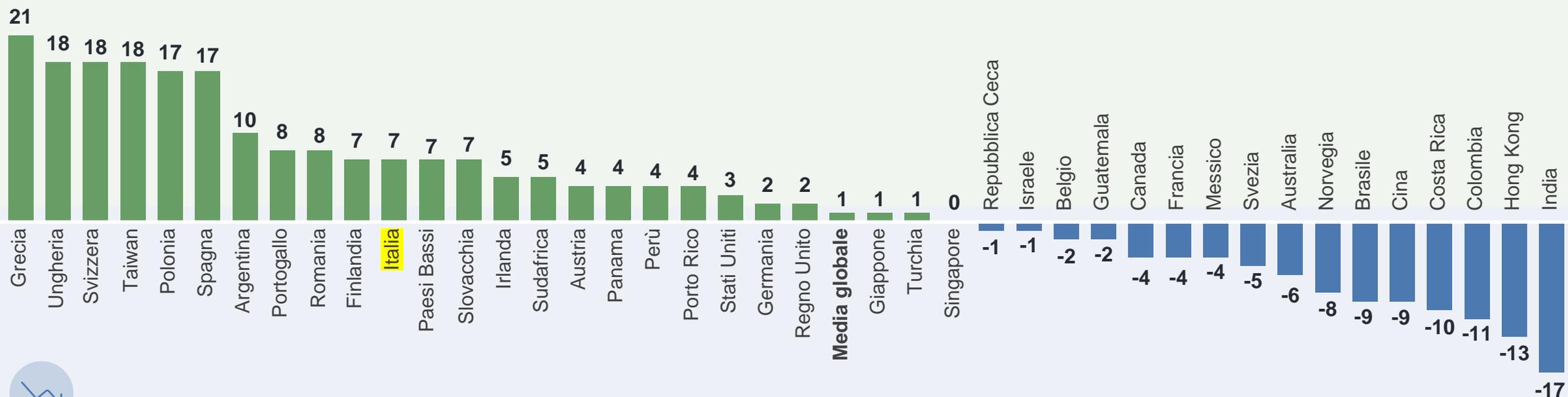
+10%

Finlandia

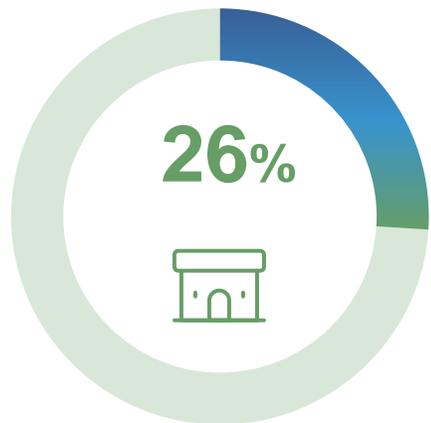
Variazioni su base annua per Paese



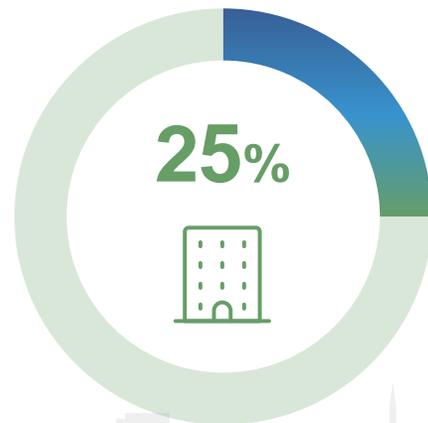
Variazioni della prospettiva netta di occupazione destagionalizzata (%) rispetto al 4° trimestre 2022



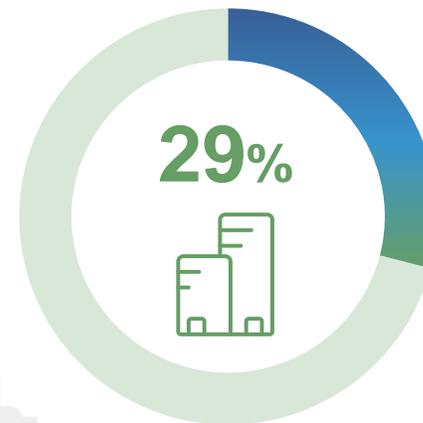
Aspettative di assunzione in base alle dimensioni dell'azienda



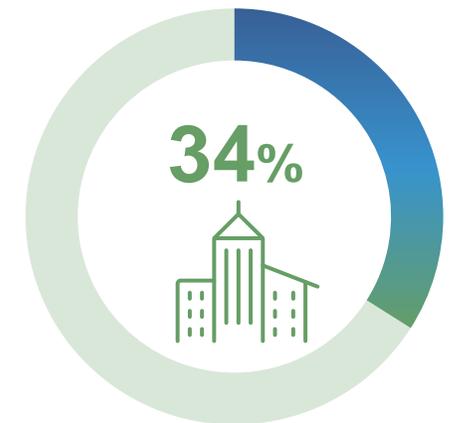
Micro:
<10
persone



Piccole:
10 - 49
persone



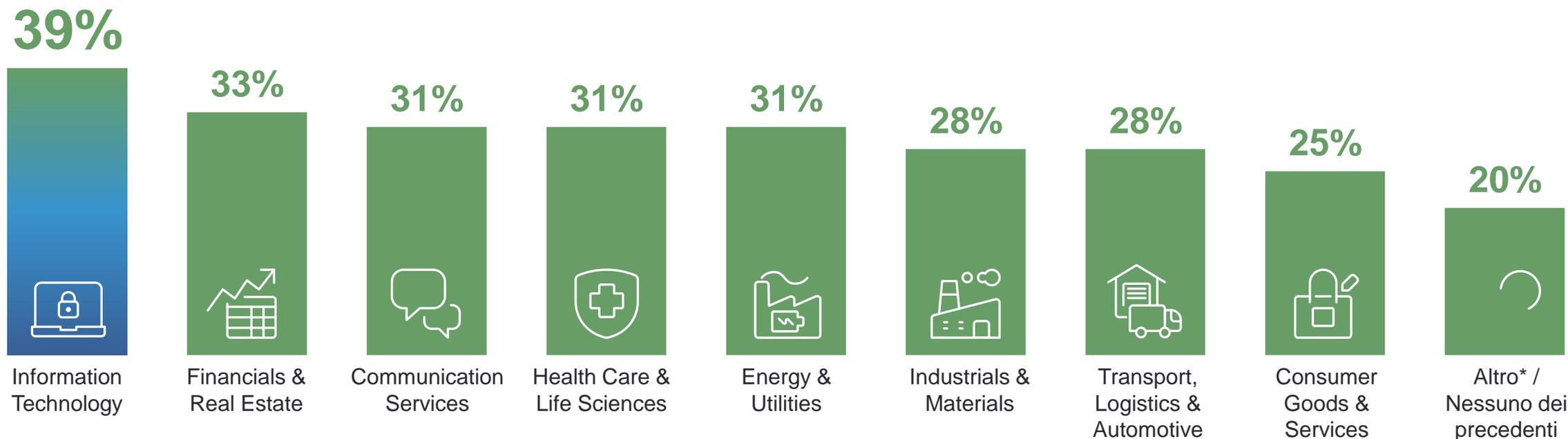
Medie:
50 - 249
persone



Grandi:
250+
persone

Prospettive occupazionali globali nei settori chiave

I ruoli digitali continuano a guidare la maggior parte della domanda a livello globale: le aziende del settore IT hanno registrato le prospettive più rosee per il quarto trimestre consecutivo, ma con un indebolimento del -5% rispetto al 4° trimestre del 2022.



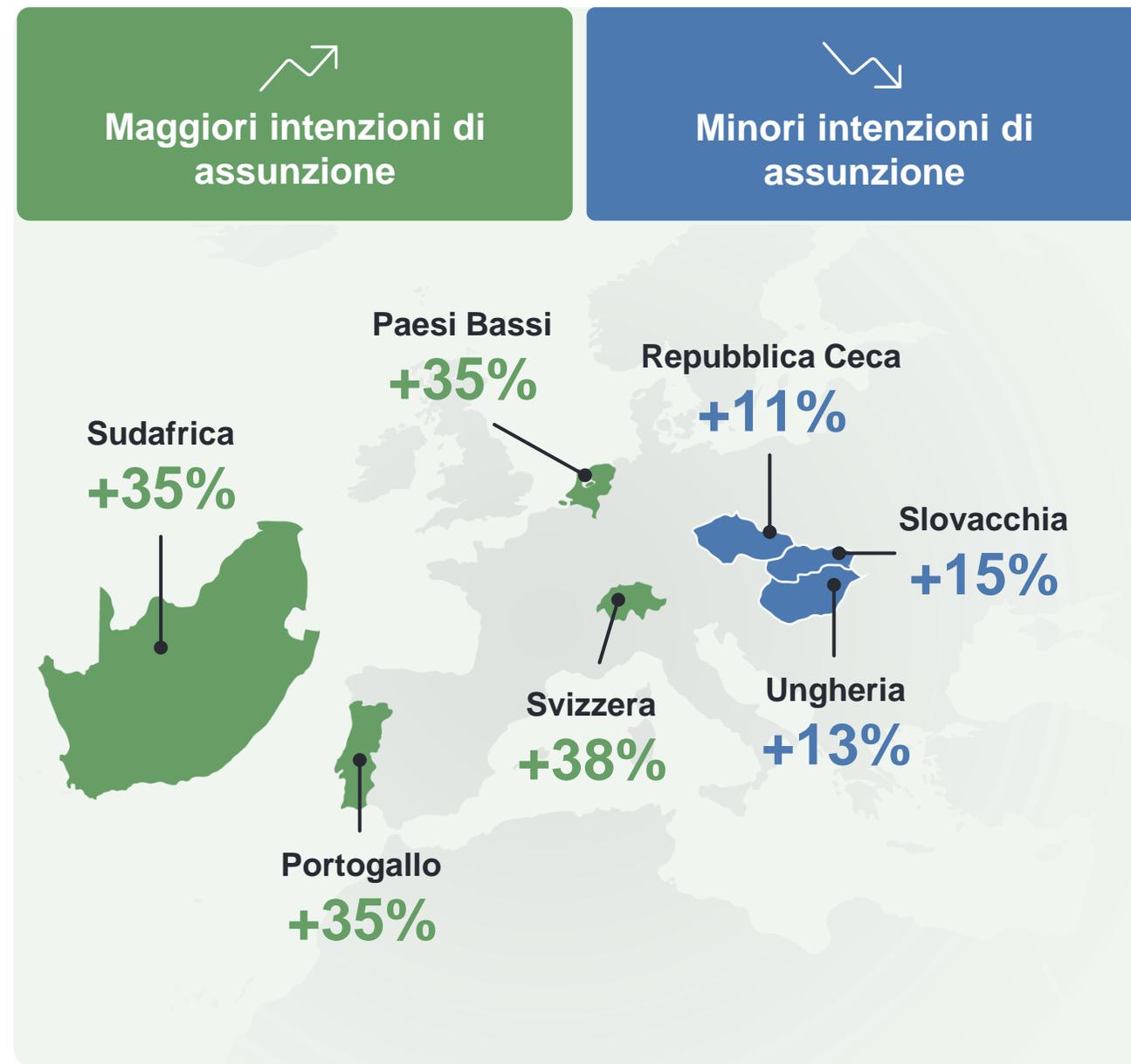
*Governo o servizio pubblico; organizzazioni no profit/ONG/benefiche/religiose; altro settore; altro sotto-settore dei trasporti, della logistica e dell'automobile; istituzioni educative; agricoltura e pesca.

Prospettive di assunzione in Europa, Medio Oriente e Africa (EMEA)

Le aspettative di assunzione rimangono le più basse, anche se costanti nel tempo, nella regione EMEA (+25%), con un aumento del +3% rispetto allo scorso trimestre e del +5% rispetto al 4° trimestre 2022.

Le prospettive variano all'interno della regione: i datori di lavoro sono più propensi ad assumere in Svizzera (+38%), Paesi Bassi (+35%), Portogallo (+35%) e Sudafrica (+35%). Le prospettive più deboli riguardano la Repubblica Ceca (+11%), l'Ungheria (+13%) e la Slovacchia (15%).

Le più forti intenzioni di assunzione a livello globale per i settori Communication Services (+66%) e Transport, Logistics and Automotive (62%) sono state segnalate dai datori di lavoro della Svizzera; il settore Industrials & Materials è stato segnalato dai datori di lavoro dei Paesi Bassi (45%).



Le aspettative dei datori di lavoro nelle Americhe

I Paesi del Nord, Centro e Sud America riportano prospettive occupazionali positive per il 4° trimestre, con un miglioramento in 8 Paesi rispetto al trimestre precedente e in 5 rispetto allo stesso periodo dell'anno scorso.

I datori di lavoro di Porto Rico (+36%) e degli Stati Uniti (+36%) hanno registrato un aumento del +1% delle loro prospettive rispetto allo scorso trimestre e allo stesso periodo dell'anno scorso, rispettivamente +4% e +3%. Le intenzioni di assunzione in Canada (+27%) sono diminuite sia su base trimestrale (-3%) che annuale (-4%).

I responsabili delle assunzioni in Costa Rica segnalano le intenzioni più forti (+41%) sia a livello regionale che globale, seguiti a livello regionale dal Brasile (+38%). La fiducia più bassa è riscontrata dai datori di lavoro in Argentina (+11%).

Le intenzioni di assunzione più forti a livello globale per il settore Consumer Goods & Services sono segnalate dai datori di lavoro del Guatemala (+48%) e nel settore Health Care & Life Sciences in Costa Rica (68%).


Maggiori intenzioni di
assunzione


Minori intenzioni di
assunzione

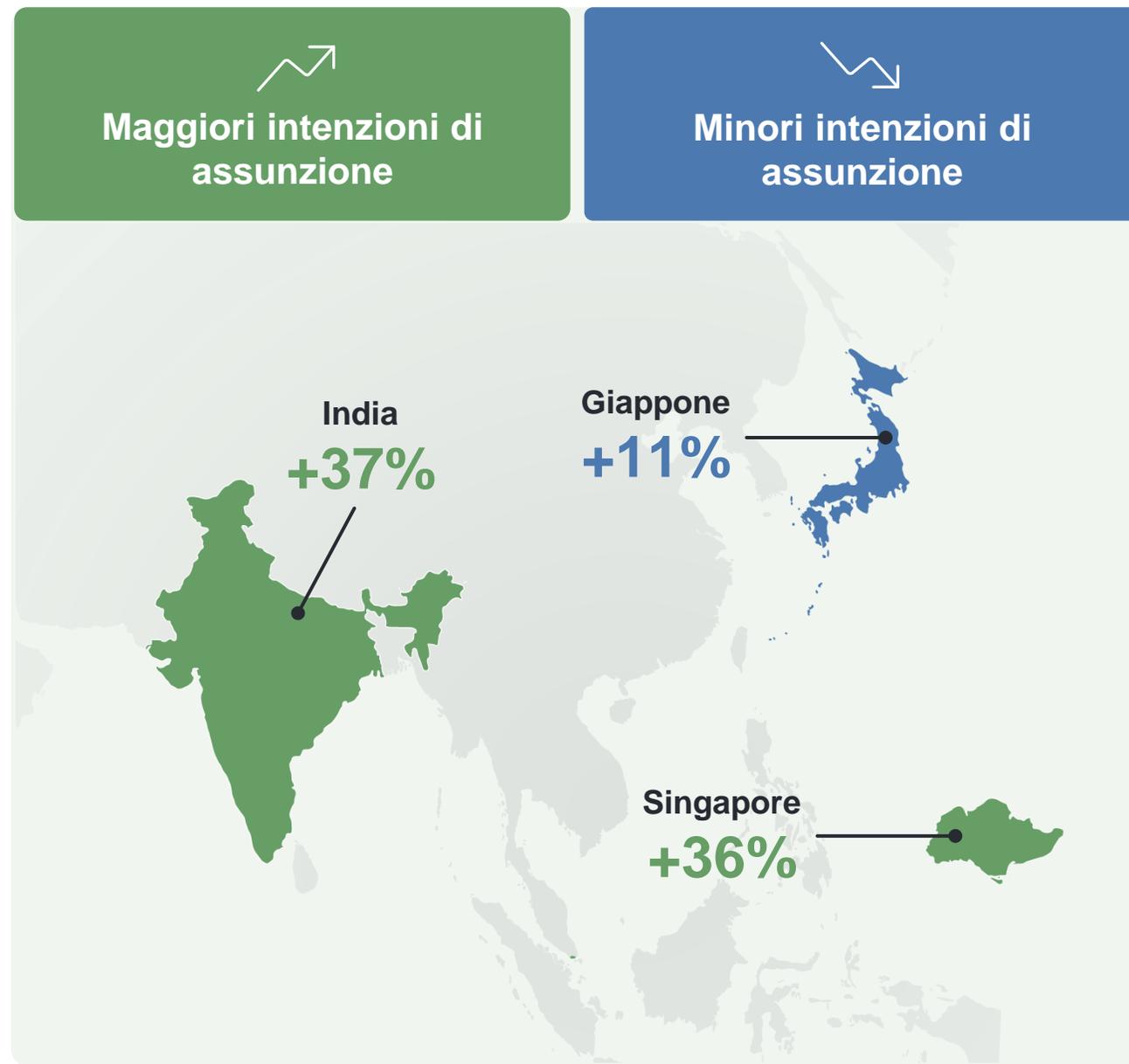


Prospettive occupazionali nella regione Asia-Pacifico

I responsabili delle assunzioni nella regione Asia-Pacifico prevedono di aumentare l'organico (+32%), con un miglioramento rispetto al trimestre precedente (+1 punto percentuale) ma un indebolimento su base annua (-8 punti percentuali).

L'India (+37%) e Singapore (+36%) sono i Paesi con le prospettive più solide della regione.

Le prospettive più caute sono state riportate dai datori di lavoro in Giappone (+11%).



Italy Executive Summary



Prospettive nette di occupazione

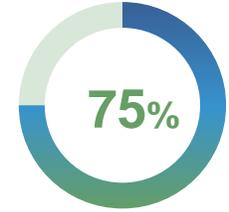


Calcolato sottraendo il numero dei datori di lavoro che prevedono riduzioni dell'organico da quelli che prevedono di assumere.



Le prospettive mostrano un miglioramento **sia rispetto al Q3 2023 (+7%) sia rispetto al Q4 2022 (+7%)**.

Talent Shortage



I datori di lavoro dichiarano di avere difficoltà nel trovare i talenti di cui hanno bisogno.



Il dato più alto degli ultimi 17 anni

I settori con la più alta prospettiva occupazionale in Italia



Energy
& Utilities

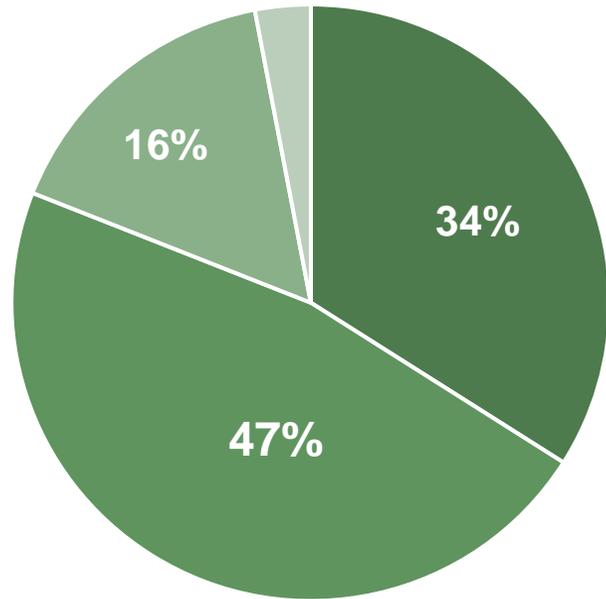


IT



Transport, Logistics
& Automotive

Previsioni sull'occupazione in Italia – Q4 2023



■ aumenta ■ uguale ■ diminuisce ■ non so

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.

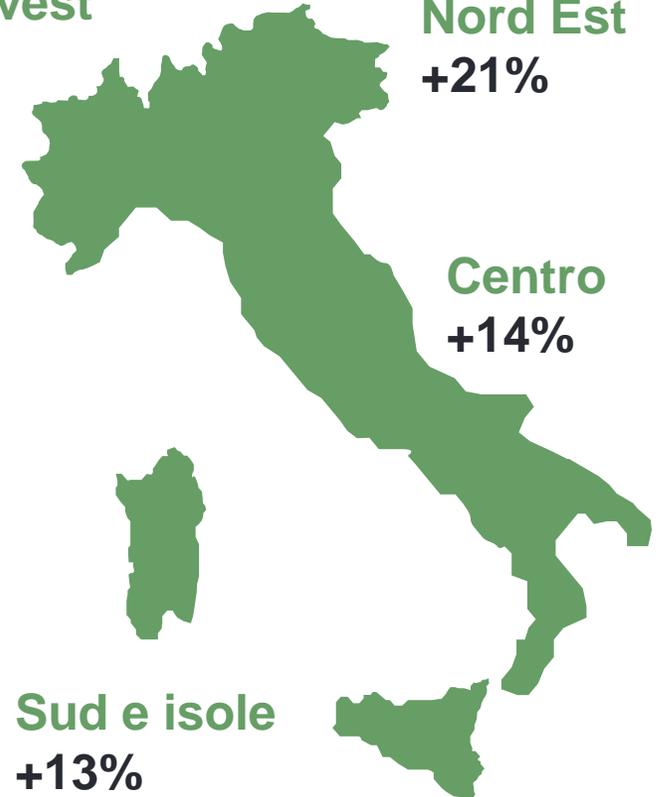
Nel prossimo trimestre le previsioni sono positive e in aumento in tutte le quattro macro regioni italiane.

Nord Ovest
+24%

Nord Est
+21%

Centro
+14%

Sud e isole
+13%



Previsioni di assunzione per settore – Q4 2023



+31%

Energy & Utilities



+29%

Information Technology



+25%

Logistics, Transport & Automotive



+17%

Industrial & Materials



+15%

Financial & Real Estate

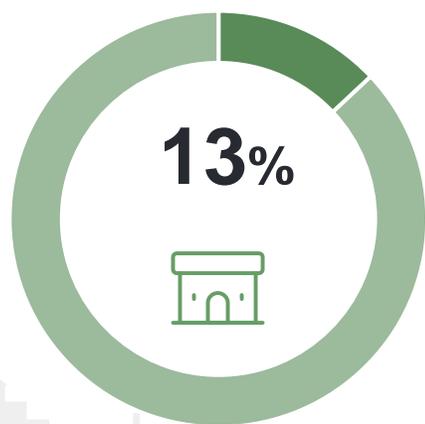


+15%

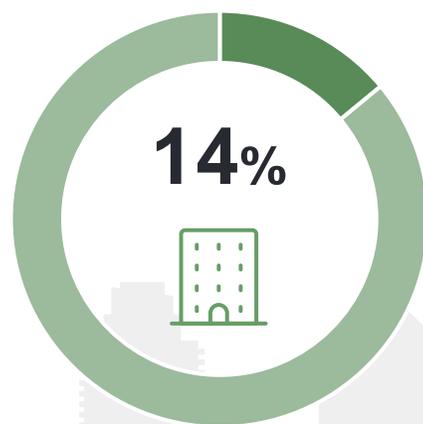
Communications Services

Aspettative di assunzione in base alle dimensioni dell'azienda

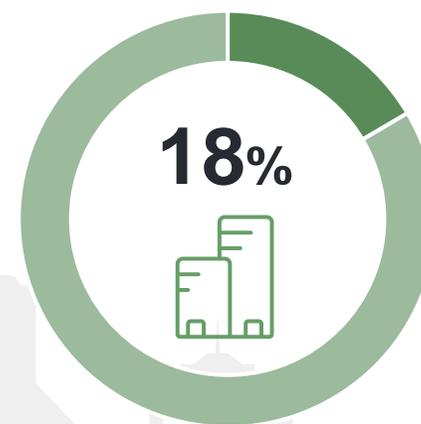
Con previsioni pari al +29%, le grandi imprese italiane superano notevolmente le prospettive delle organizzazioni di dimensioni più piccole. Per le medie imprese la previsione è del +18%, per le piccole del +14%, mentre per le micro del +13%: tutte in aumento rispetto al trimestre precedente.



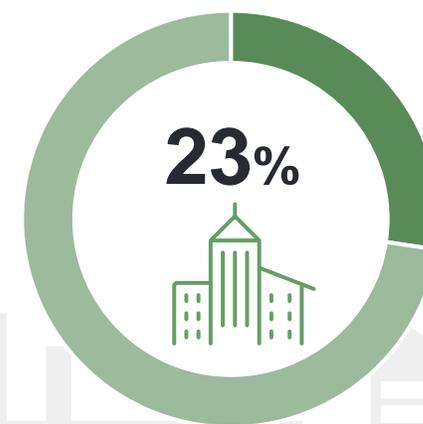
Micro:
<10
persone



Piccole:
10 - 49
persone



Medie:
50 - 249
persone



Grandi:
250+
persone



Come i trend attuali impattano sul lavoro in Italia





TOP 5

soft skills necessarie
nel settore Energy
& Utilities

1 Collaborazione e lavoro di squadra



2 Responsabilità e affidabilità



3 Ragionamento e problem solving



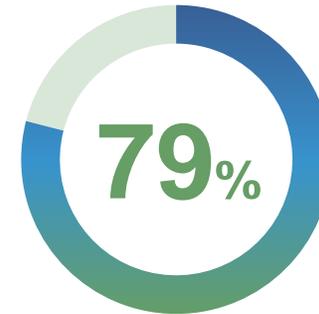
4 Apprendimento attivo e curiosità



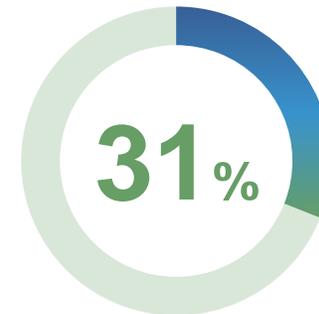
5 Pensiero critico e analisi



Energy & Utilities



L'offerta di talenti nel settore è inferiore alla domanda: **il 79% delle organizzazioni italiane dichiara di avere difficoltà a trovare i talenti di cui ha bisogno***

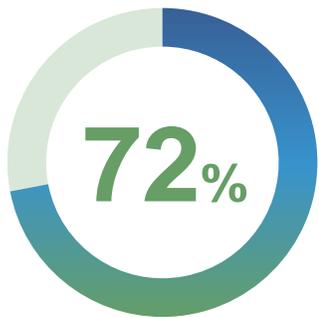


Nonostante la scarsità di talenti, **i datori di lavoro italiani prevedono una prospettiva occupazionale netta del +31%**, in aumento di 3 punti percentuali rispetto al trimestre precedente.

*Global Talent Shortage Survey 2023, ManpowerGroup



Information Technology

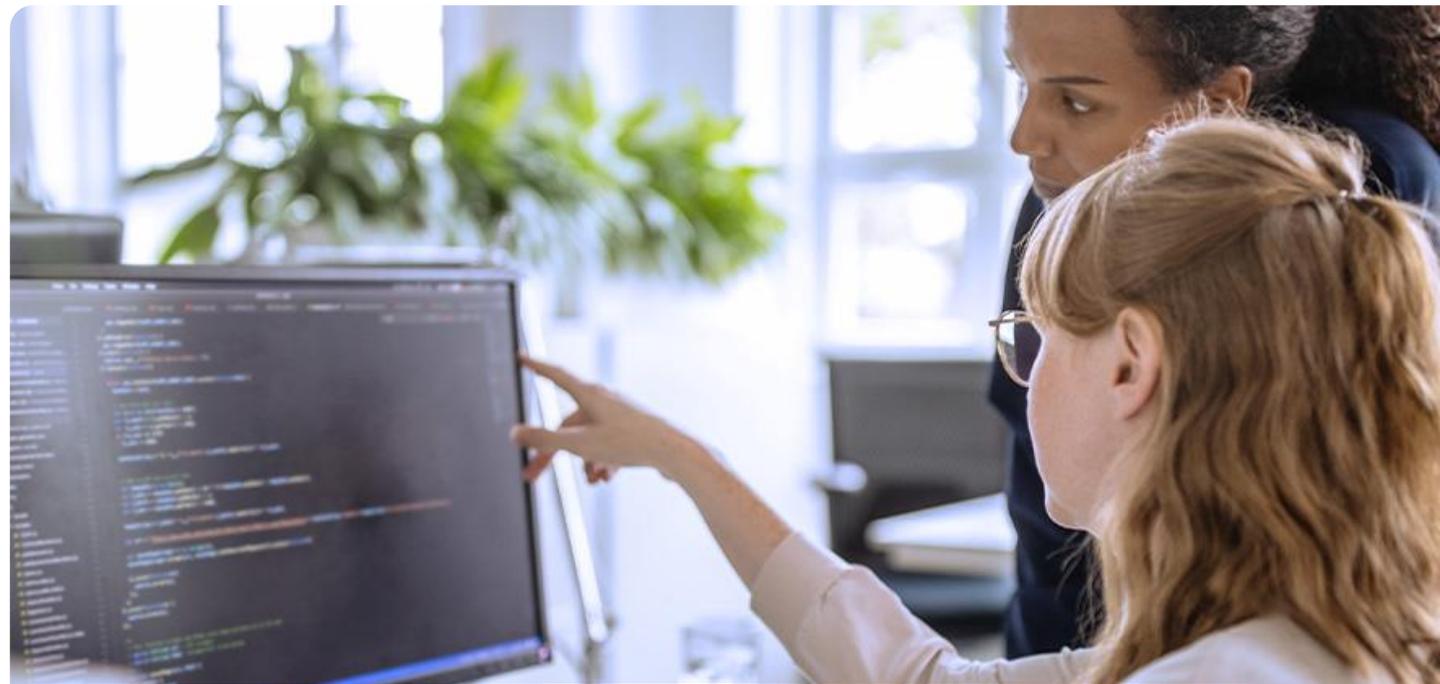


La domanda di talenti nel settore supera l'offerta: **il 72% delle aziende italiane riferisce di avere difficoltà a trovare i talenti di cui ha bisogno***



Nonostante il Talent Shortage, i **datori di lavoro a livello nazionale prevedono una prospettiva occupazionale netta del +29%**, in aumento di 17 pp rispetto al trimestre precedente e di 6 pp rispetto al Q4 2022.

*Global Talent Shortage Survey 2023, ManpowerGroup



TOP 5

soft skills
necessarie nel
settore IT

1 Collaborazione e lavoro di squadra



2 Ragionamento e problem solving



3 Responsabilità e affidabilità



4 Creatività e originalità



5 Pensiero critico e analisi





TOP 5

soft skills necessarie
nel settore
Transport, Logistics
& Automotive

1 Collaborazione e lavoro di squadra



2 Responsabilità e affidabilità



3 Ragionamento e problem solving



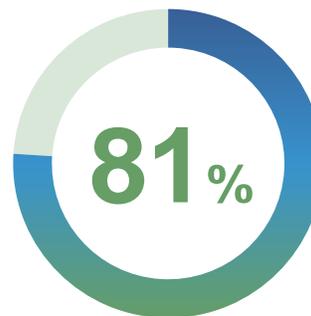
4 Resilienza e adattabilità



5 Apprendimento attivo e curiosità



Transport, Logistics & Automotive



I profili disponibili nel settore sono inferiori alla domanda: **l'81% delle organizzazioni italiane dichiara di avere difficoltà a trovare i talenti di cui ha bisogno***

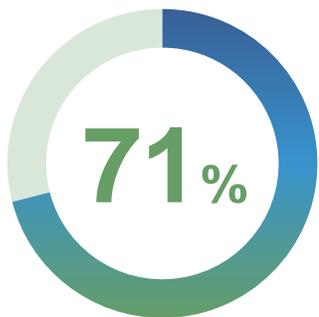


Non scoraggiati dalla scarsità di talenti, **i datori di lavoro in Italia prevedono una prospettiva occupazionale netta del +25%**, in aumento rispetto al trimestre precedente (+8 pp) ma anche rispetto al Q4 2023 (+20 pp)

*Global Talent Shortage Survey 2023, ManpowerGroup



Consumer Goods & Services



La domanda di talenti supera l'offerta: **il 71% dei datori di lavoro italiani riferisce di avere difficoltà a trovare i talenti di cui ha bisogno***



Nonostante la carenza di talenti, **le aziende del settore prevedono una prospettiva occupazionale netta del +12%**, in aumento del +5% rispetto lo scorso trimestre ma in calo del -3% rispetto allo stesso periodo del 2022.

*Global Talent Shortage Survey 2023, ManpowerGroup



TOP 5

soft skills necessarie nel settore Consumer Goods & Services

1 Collaborazione e lavoro di squadra



2 Responsabilità e affidabilità



3 Ragionamento e problem solving



4 Resilienza e adattabilità



5 Apprendimento attivo e curiosità





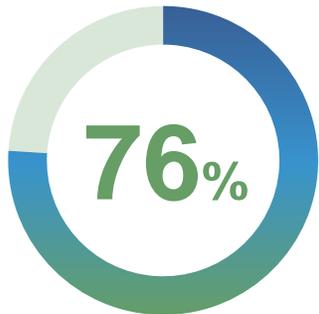
TOP 5

soft skills necessarie
nel settore
Communication
Services

- 1** Collaborazione e lavoro di squadra
- 2** Responsabilità e affidabilità
- 3** Creatività e originalità
- 4** Ragionamento e problem solving
- 5** Apprendimento attivo e curiosità



Communication Services



I talenti disponibili nel settore non soddisfano la domanda: **il 76% delle aziende italiane dichiara di avere difficoltà a trovare i talenti di cui ha bisogno***

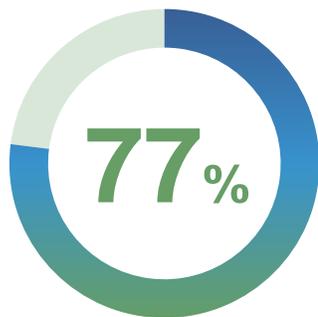


I datori di lavoro in Italia prevedono una **prospettiva occupazionale netta del +15%**, che si rafforza sia rispetto al trimestre precedente (+22%) sia rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente (+20%)

*Global Talent Shortage Survey 2023, ManpowerGroup



Financials & Real Estate



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



Nonostante la carenza di talenti, i **datori di lavoro in Italia prevedono una prospettiva occupazionale netta del +15%**, in leggero calo rispetto al trimestre precedente (-4 pp) ma in aumento rispetto al Q4 2022 (+11%)

*Global Talent Shortage Survey 2023, ManpowerGroup



TOP 5

soft skills necessarie
nel settore
Financials
& Real Estate

1 Collaborazione e lavoro di squadra



2 Responsabilità e affidabilità



3 Ragionamento e problem solving



4 Pensiero critico e analisi



5 Resilienza e adattabilità





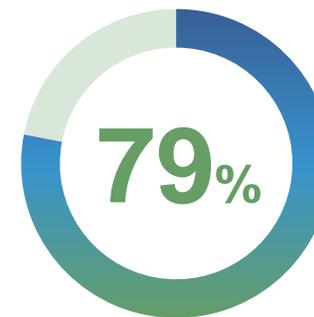
TOP 5

soft skills nel settore
Health Care
& Life Sciences

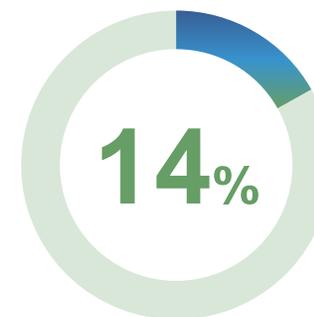
- 1 Collaborazione e lavoro di squadra** 
- 2 Responsabilità e affidabilità** 
- 3 Ragionamento e problem solving** 
- 4 Resilienza e adattabilità** 
- 5 Pensiero critico e analisi** 



Health Care & Life Sciences



L'offerta è inferiore alla domanda: **il 79% delle organizzazioni dichiara di avere difficoltà a trovare i talenti di cui ha bisogno***

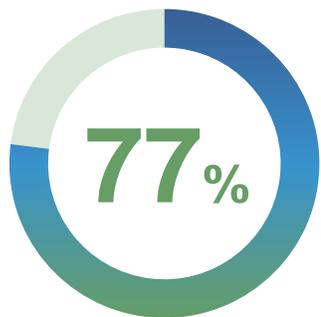


Nonostante le sfide legate alla carenza di talenti, **i datori di lavoro in Italia prevedono una prospettiva occupazionale netta del +14%**, in contrazione rispetto al precedente trimestre (-9 pp) ma quasi invariata rispetto al Q4 2022 (+1 pp).

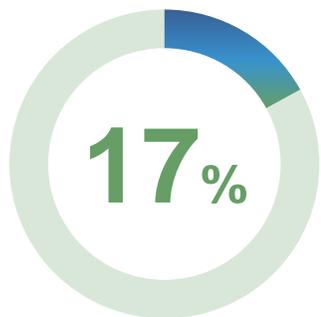
*Global Talent Shortage Survey 2023, ManpowerGroup



Industrials & Materials



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



I datori di lavoro in Italia prevedono una prospettiva occupazionale netta del **+17%**, invariata rispetto allo stesso trimestre del 2022 e in leggero aumento (+2%) rispetto al trimestre dell'anno precedente.

*Global Talent Shortage Survey 2023, ManpowerGroup



TOP 5 soft skills necessarie nel settore Industrials & Materials

1 Collaborazione e lavoro di squadra



2 Responsabilità e affidabilità



3 Ragionamento e problem solving



4 Apprendimento attivo e curiosità



5 Creatività e originalità



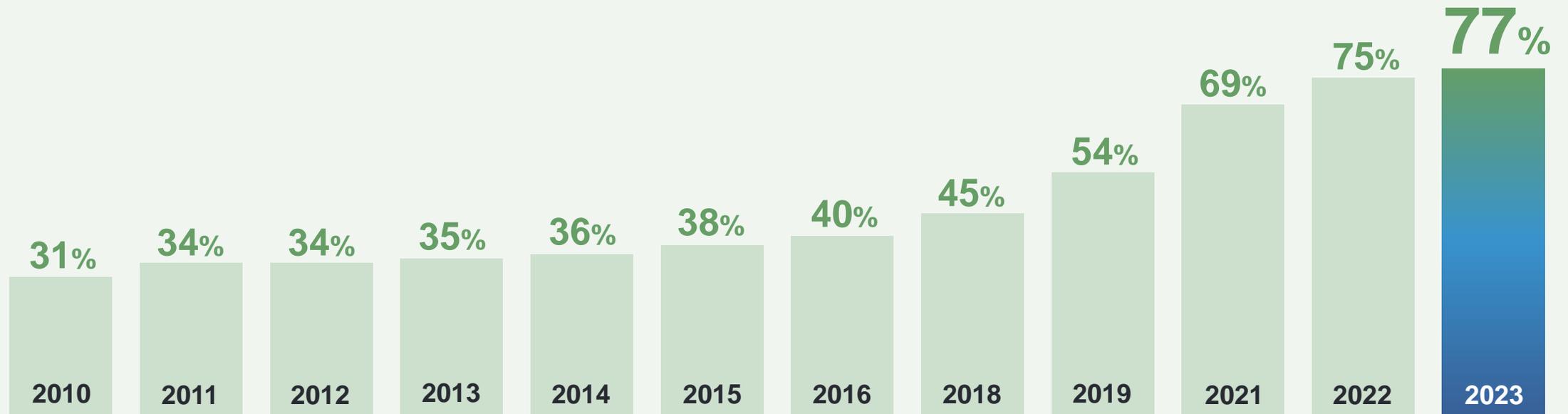


Ripensare il recruitment in Italia



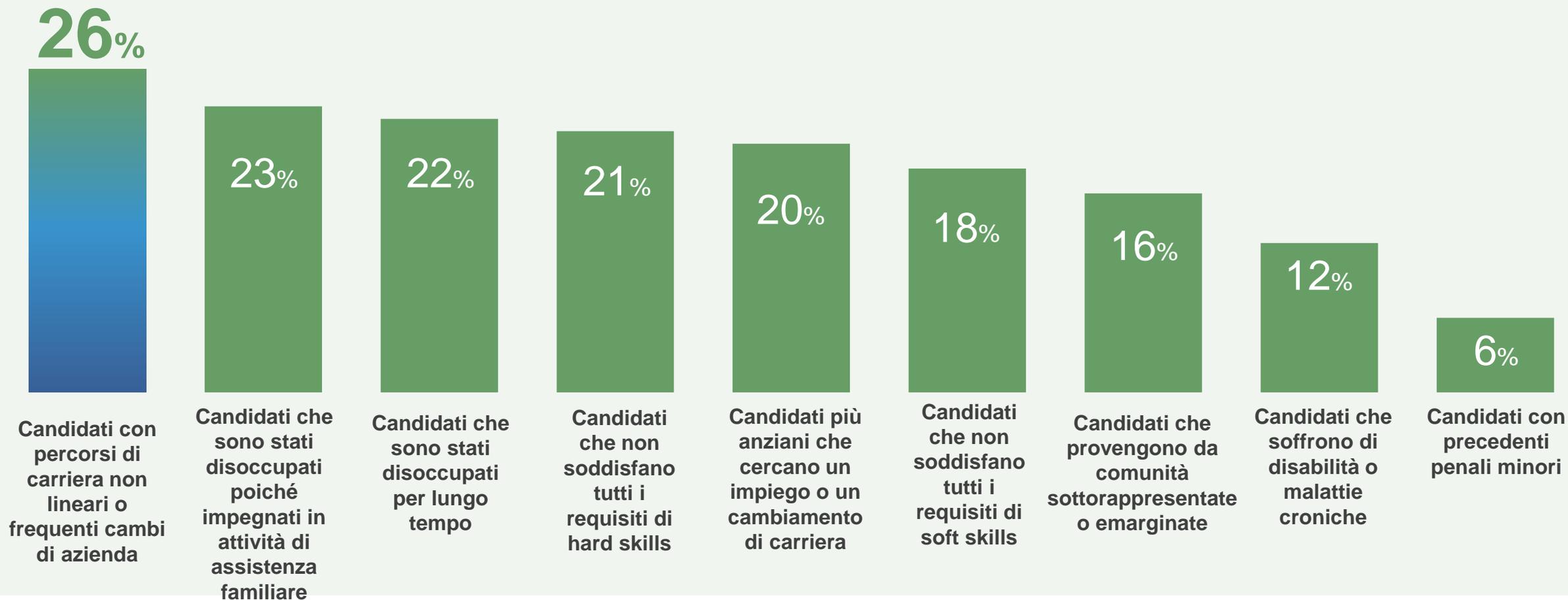
Il Talent Shortage a livello globale ha raggiunto il livello più alto degli ultimi 17 anni

Percentuale di organizzazioni che faticano a trovare talenti qualificati (2010-2023)



L'inclusività diventa essenziale

Con la contrazione del bacino di talenti, anche i datori di lavoro italiani ampliano il loro raggio d'azione e si rivolgono a candidati «non tradizionali».



Le soft skills che i datori di lavoro italiani prediligono nei candidati

1 Responsabilità e affidabilità (38%)



2 Ragionamento e problem solving (36%)



3 Collaborazione e lavoro di squadra (35%)



4 Apprendimento attivo e curiosità (26%)



5 Resilienza e adattabilità (21%)





Oltre il curriculum

Le priorità dei datori di lavoro italiani rispetto alle diverse generazioni

	 Reclutamento	 Engagement	 Upskilling & Reskilling	 Retention
Gen Z (18-26 anni)	39%	26%	15%	12%
Millennial (27-42 anni)	15%	23%	24%	31%
Gen X (43-58 anni)	8%	15%	33%	30%
Baby boomer (59-77 anni)	6%	14%	22%	21%

Le soft skill determinanti per la Gen Z secondo i datori di lavoro italiani



31%

**Apprendimento
attivo e curiosità**



26%

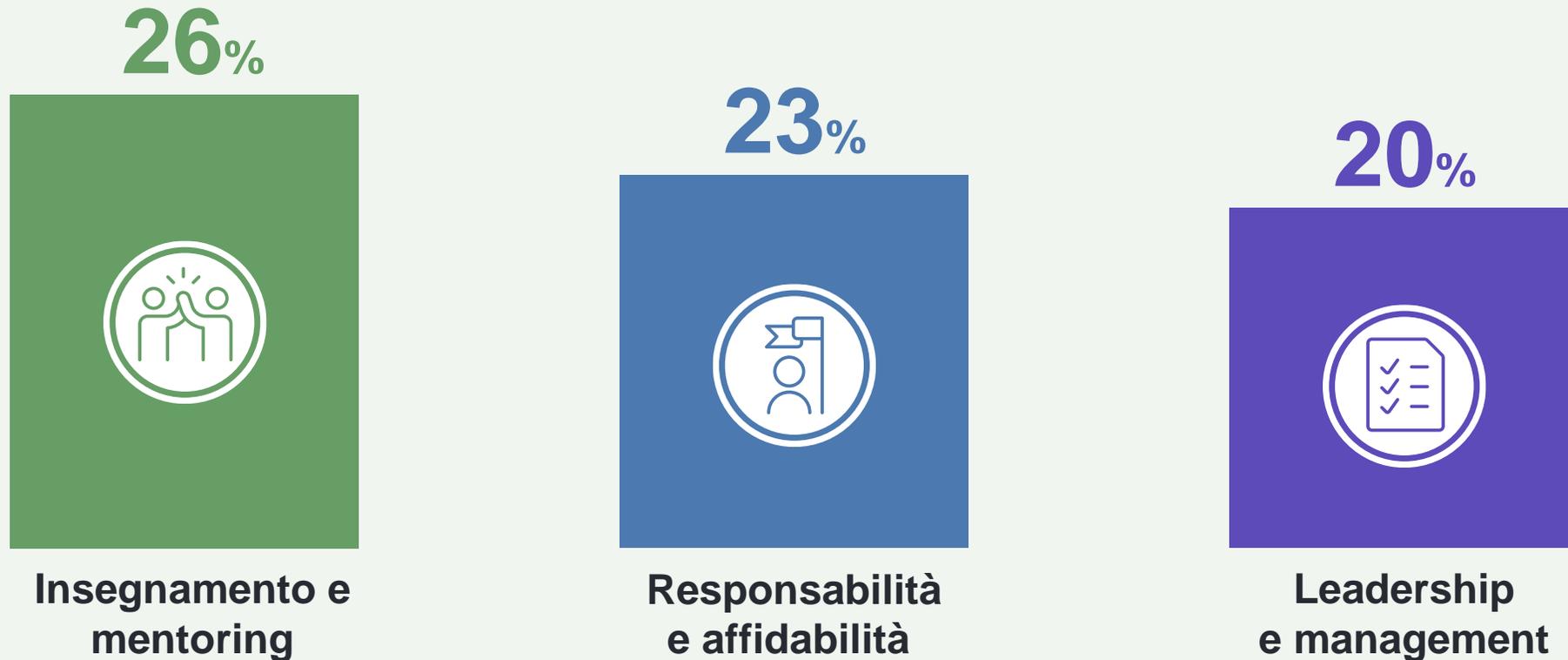
**Collaborazione e
lavoro di squadra**



23%

**Responsabilità
e affidabilità**

Le soft skill dei Baby Boomers più apprezzate dai datori di lavoro italiani



I datori di lavoro in Italia individuano i principali fattori che aumentano la produttività



39% Sviluppo professionale



35% Work-life balance



29% Cultura del lavoro positiva



29% Obiettivi chiari



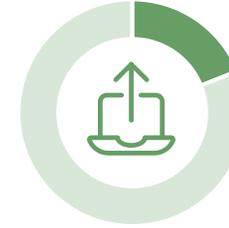
25% Collaborazione in team



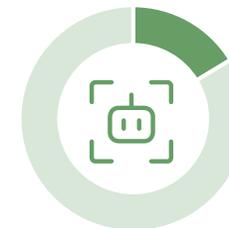
23% Maggiore efficienza della tecnologia esistente



21% Collaborazione efficace indipendentemente dalla sede



19% Crescente adozione della tecnologia esistente



16% Sfruttare nuovi strumenti basati sull'intelligenza artificiale



Informazioni
sull'indagine
ManpowerGroup
Employment
Outlook Survey



Informazioni sull'indagine MEOS

L'indagine ManpowerGroup Employment Outlook Survey è il sondaggio sull'occupazione più completo e lungimirante del suo genere, utilizzato a livello globale come indicatore economico fondamentale. La previsione netta sull'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 ed aree di intervento. ManpowerGroup Employment Outlook Survey è il sondaggio più esauriente e lungimirante sull'occupazione a livello mondiale che chiede ai datori di lavoro di fare delle previsioni di assunzione per il trimestre successivo. Altri sondaggi e studi si concentrano su dati retroattivi per riferire accadimenti del passato.

Indipendenza

L'indagine è stilata su un campione rappresentativo di datori di lavoro di tutti i Paesi e territori in cui viene condotta. Gli intervistati non provengono dalla base clienti di ManpowerGroup.

Solidità

L'indagine si basa su interviste a 38.833 datori di lavoro del settore pubblico e privato in 41 Paesi e territori, per misurare le tendenze occupazionali previste ogni trimestre. Questo campione consente di effettuare analisi su settori e regioni specifiche per fornire informazioni più dettagliate.

Focus

Da oltre sessant'anni l'indagine ricava tutte le sue informazioni da un'unica domanda: "Come prevede che cambierà l'occupazione totale nella sua sede nei tre mesi fino alla fine di dicembre 2023 rispetto al trimestre attuale?".

Metodologia del sondaggio

La metodologia utilizzata per raccogliere i dati è stata digitalizzata in 41 mercati per le Previsioni sull'occupazione del 4° trimestre 2023. Le risposte al sondaggio sono state raccolte nel luglio 2023. Le domande poste 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 e all'incertezza economica. Gli eventi o i risultati effettivi possono differire sostanzialmente da quelli contenuti nelle dichiarazioni previsionali a causa di rischi, incertezze e ipotesi. Questi fattori includono quelli presenti nelle relazioni della Società depositate presso la SEC, comprese le informazioni sotto il titolo "Fattori di rischio" nella relazione annuale sul modulo 10-K per l'anno conclusosi il 31 dicembre 2022, le cui informazioni sono 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.

Soluzioni ManpowerGroup per l'intero ciclo di vita dei talenti



**Workforce Consulting
& Analytics**



**Workforce
Management**



**Talent
Resourcing**



**Career
Management**



**Career
Transition**



**Top Talent
Attraction**



Visita www.manpowergroup.com e www.manpowergroup.it per saperne di più