

Q2²⁰²⁴

ManpowerGroup Employment Outlook Survey (MEOS)

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 40.385 datori di lavoro in merito alle loro intenzioni di assunzione nel secondo trimestre dell'anno, promuovendo talenti diversificati e colmando il divario di genere.

22% Prospettiva 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 una diminuzione del -2% su base annua e del -4% rispetto al 1° trimestre del 2024 (26%).

Meno della metà **(46%)** dei datori di lavoro afferma di essere sulla buona strada per il raggiungimento dei propri obiettivi di equità di genere.

Il **37%** delle aziende dichiara che il lavoro flessibile le ha aiutate a trattenere i talenti e ad ampliare il proprio pool di candidati per una maggiore diversificazione.

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



Information
Technology (IT)



Finance and
Real Estate

Indice



Section 1

Prospettive
sull'occupazione
Q2 2024 - *Global*



Section 2

Prospettive
sull'occupazione Q2
2024 Italia



Section 3

Trend del
mercato del
lavoro in Italia



Section 4

Prospettive per
settore in Italia



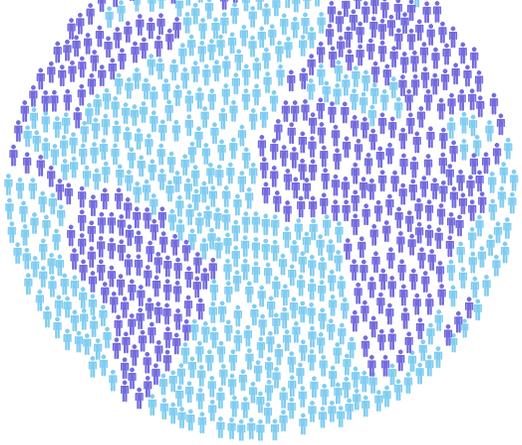
Section 5

Informazioni
sull'indagine



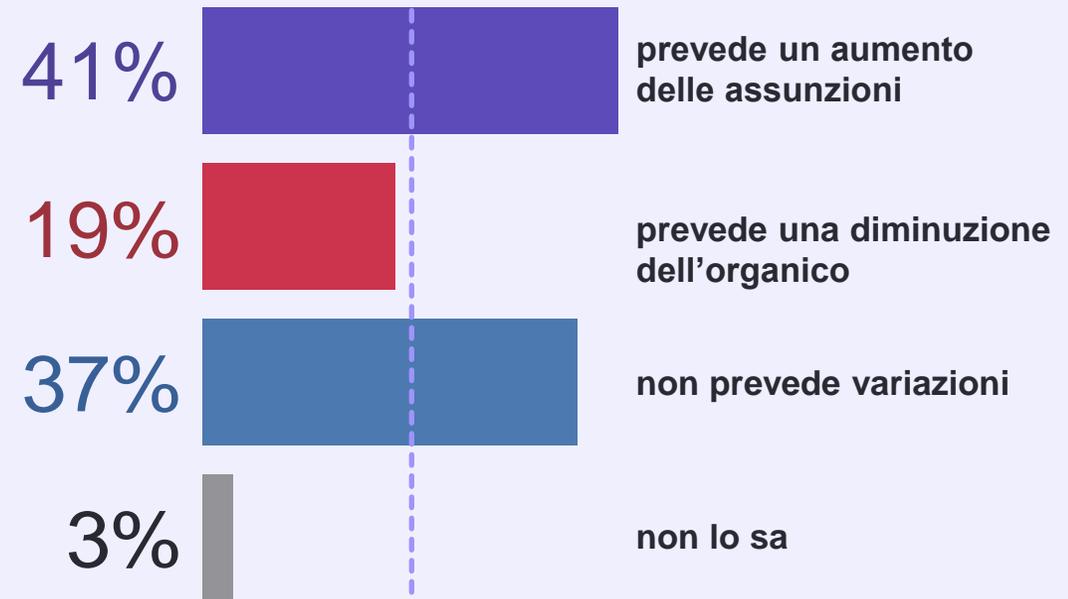
**Prospettive
sull'occupazione
Q2 2024
*Global***





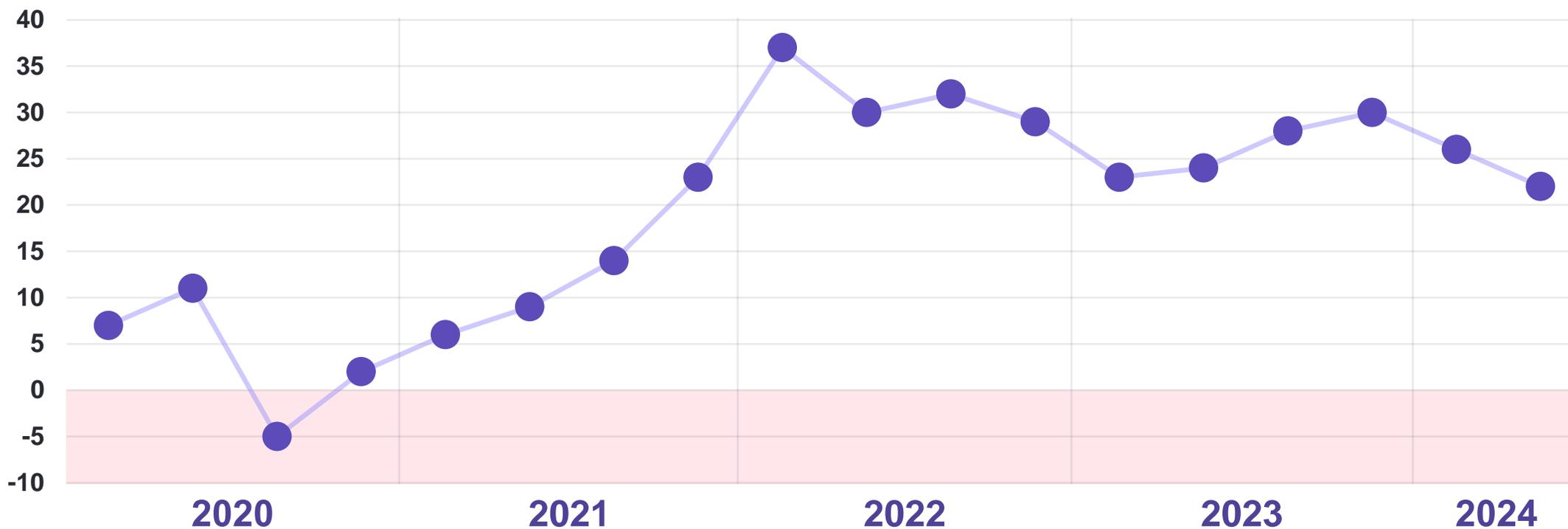
Prospettive occupazionali per il 2° trimestre 2024 a livello globale

Utilizzato a livello internazionale come indicatore dei trend del mercato del lavoro, il dato relativo alle prospettive nette di occupazione [calcolato sottraendo la percentuale di datori di lavoro che prevedono riduzioni dell'organico (19%) da quelli che prevedono di assumere (41%)], **si attesta ora al 22%.**



Variazioni nel tempo

Le prospettive globali si sono indebolite del 4% rispetto al trimestre precedente e sono in calo del 2% rispetto allo stesso periodo dell'anno scorso.



Aspettative di assunzione da aprile a giugno per Paese

Prospettive nette di occupazione (NEO) destagionalizzate



36% India
NEO più alta



22% Media Globale
NEO media



-2% Romania
NEO più bassa

India	36%	Irlanda	20%	Turchia	14%
Stati Uniti	34%	Australia	19%	Slovacchia	12%
Cina	32%	Perù	19%	Taiwan	12%
Costa Rica	32%	Brasile	18%	Giappone	11%
Paesi Bassi	32%	Francia	18%	Polonia	11%
Sudafrica	29%	Austria	17%	Portogallo	11%
Svizzera	29%	Germania	17%	Cile*	10%
Messico	27%	Norvegia	16%	Ungheria	9%
Guatemala	26%	Colombia	15%	Italia	9%
Singapore	24%	Hong Kong	15%	Grecia	6%
Finlandia	23%	Panama	15%	Repubblica Ceca	5%
Regno Unito	23%	Porto Rico	14%	Argentina	1%
Belgio	22%	Spagna	14%	Israele**	-1%
Canada	22%	Svezia	14%	Romania	-2%

*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.

**Un'ulteriore raccolta di dati è stata condotta in Israele alla fine del 2023 a causa dell'evoluzione del conflitto. Poiché questi dati sono stati raccolti dopo che il report del primo trimestre 2024 era già stato pubblicato, alcune delle cifre globali per il primo trimestre 2024 potrebbero variare leggermente rispetto alla versione precedente.

Prospettive di maggiori e minori assunzioni nel Q2 per Macroarea

Con prospettive stabili in tutte le regioni, i datori di lavoro del Nord America hanno segnalato le più forti intenzioni di assunzione (+31%), seguiti da quelli di Asia-Pacifico (+27%), Sud e Centro America (+19% in entrambe le aree) e di Europa, Medio Oriente e Africa (EMEA) (+15% in ciascuna area).

Previsioni di assunzione maggiori



India

36%



Stati Uniti

34%



Cina

32%



Costa Rica

32%



Paesi Bassi

32%

Previsioni di assunzione minori



Romania

-2%



Israele

-1%



Argentina

1%



Repubblica Ceca

5%



Variazioni su base annua per Paese

Variazioni delle prospettive nette di occupazione destagionalizzate dal 2° trimestre del 2023



+6% India

Maggior variazione positiva



-2% Globale

Media globale



-25% Panama

Maggior variazione negativa

India	+6%	Media globale	-2%	Repubblica Ceca	-10%
Ungheria	+5%	Grecia	-2%	Francia	-10%
Belgio	+4%	Messico	-2%	Turchia	-10%
Stati Uniti	+4%	Germania	-3%	Austria	-11%
Cina	+3%	Irlanda	-3%	Australia	-12%
Sudafrica	+3%	Singapore	-3%	Guatemala	-12%
Slovacchia	+2%	Brasile	-4%	Porto Rico	-12%
Spagna	+2%	Svizzera	-4%	Argentina	-14%
Svezia	+2%	Finlandia	-5%	Colombia	-14%
Polonia	+1%	Portogallo	-5%	Hong Kong	-15%
Taiwan	+1%	Canada	-6%	Israele	-15%
Regno Unito	+1%	Costa Rica	-6%	Norvegia	-15%
Giappone	+0%	Perù	-6%	Romania	-15%
Paesi Bassi	+0%	Italia	-8%	Panama	-25%

* 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.

**Un'ulteriore raccolta di dati è stata condotta in Israele alla fine del 2023 a causa dell'evoluzione del conflitto. Poiché questi dati sono stati raccolti dopo che il report del primo trimestre 2024 era già stato pubblicato, alcune delle cifre globali per il primo trimestre 2024 potrebbero variare leggermente rispetto alla versione precedente.



Miglioramenti più significativi delle previsioni per il Q2

Rispetto allo stesso periodo dell'anno scorso, **i datori di lavoro segnalano un incremento delle prospettive di assunzione in 12 Paesi** e un indebolimento in 27, mentre in due Paesi il dato rimane invariato.

Miglioramenti su base trimestrale



Giappone
+1%



Sudafrica
+1%

Miglioramenti su base annua



India
+6%



Ungheria
+5%



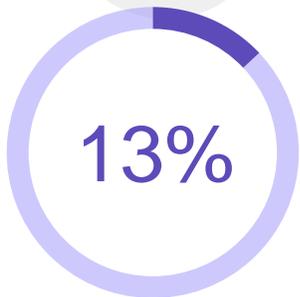
Belgio
+4%



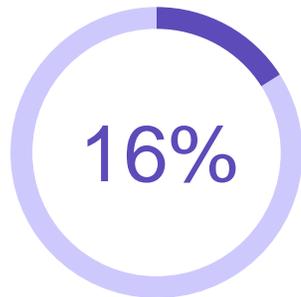
Stati Uniti
+4%

Aspettative di assunzione in base alle dimensioni dell'azienda

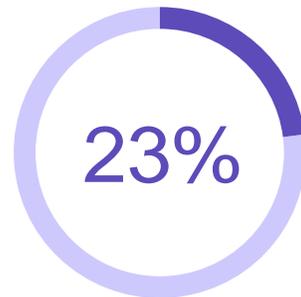
meno di 10
persone



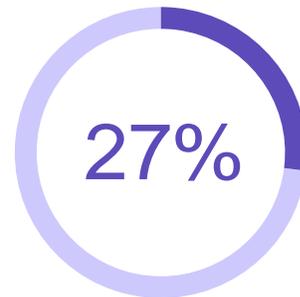
10 - 49
persone



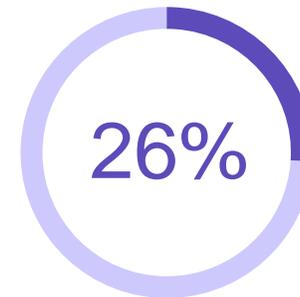
50 - 249
persone



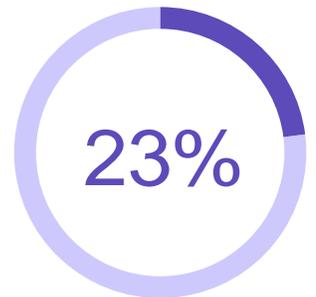
250 - 999
persone



1.000 - 4.999
persone

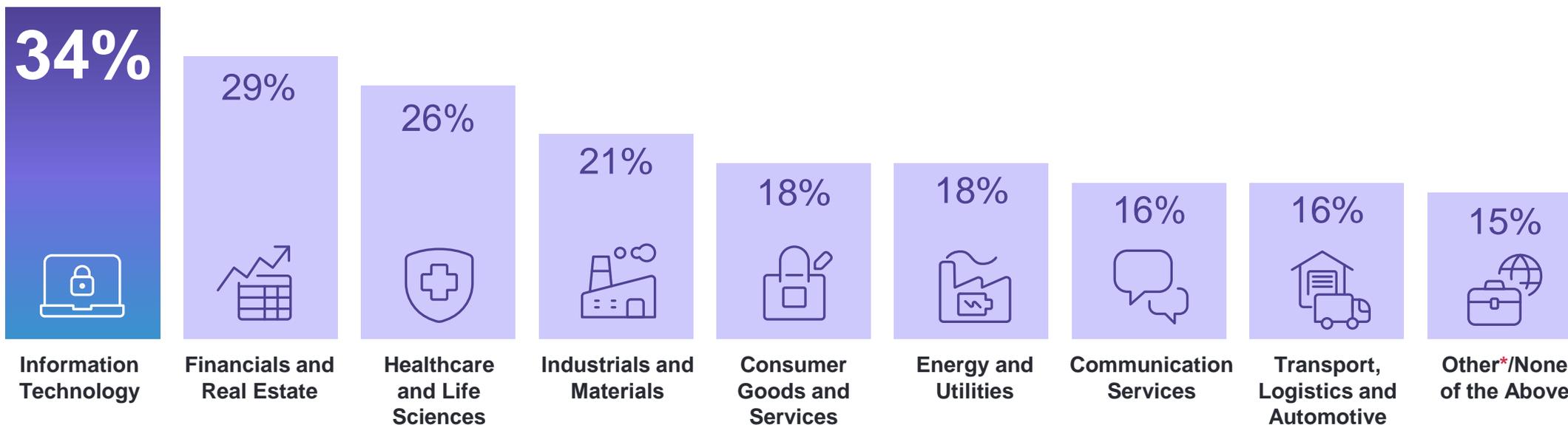


più di 5.000
persone



Prospettive occupazionali a livello globale per settore

Pur registrando una leggera flessione (-1%) rispetto al 1° trimestre del 2024, **le aziende del settore IT** continuano a mostrare le prospettive più rosee per il sesto trimestre consecutivo.



*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



Prospettive occupazionali in Europa, Medio Oriente e Africa

Nei Paesi EMEA le aspettative di assunzione restano le più basse (15%) a livello globale, mostrando una flessione del 6% rispetto al primo trimestre del 2024 e del 4% su base annua.

Le prospettive variano in tutta la regione, con datori di lavoro più propensi ad assumere nei Paesi Bassi (32%), in Sudafrica (29%) e in Svizzera (29%), mentre Romania (-2%) e Israele (-1%) registrano le prospettive meno rosee.

Le maggiori intenzioni di assunzione a livello globale per il settore Consumer Goods & Services vengono rilevate in Svizzera (41%); per il settore Healthcare and Life Sciences in Sudafrica (45%); per Trasports, Logistics & Automotive nei Paesi Bassi (44%).

*Un'ulteriore raccolta di dati è stata condotta in Israele alla fine del 2023 a causa dell'evoluzione del conflitto. Poiché questi dati sono stati raccolti dopo che il report del primo trimestre 2024 era già stato pubblicato, alcune delle cifre globali per il primo trimestre 2024 potrebbero variare leggermente rispetto alla versione precedente.

↗ Maggiori intenzioni di assunzione



↘ Minori intenzioni di assunzione



Prospettive occupazionali nella regione Asia-Pacifico

I responsabili delle assunzioni nella regione Asia-Pacifico prevedono un aumento dell'organico (27%), un dato in calo rispetto al trimestre precedente (-3%), ma invariato su base annua.

L'India (36%) e la Cina (32%) continuano a riportare le prospettive più solide nella regione.

Quelle più caute, invece, sono state riferite dai datori di lavoro di Giappone (11%) e Taiwan (12%).

A livello globale, le prospettive più solide per il settore Communication Services sono riportate dai datori di lavoro di Hong Kong (60%), mentre per il settore Energy and Utilities, il dato più solido proviene dai datori di lavoro in Cina (37%).

↑ Maggiori intenzioni di assunzione



India

36%



Cina

32%

↓ Minori intenzioni di assunzione



Giappone

11%



Taiwan

12%

Prospettive occupazionali nelle Americhe

I Paesi del Nord, Centro e Sud America hanno riportato prospettive occupazionali positive per il secondo trimestre dell'anno, sebbene il dato sia in calo in 11 Paesi rispetto al trimestre precedente e in 10 Paesi rispetto a questo periodo dell'anno scorso.

I datori di lavoro di Stati Uniti (34%) e Costa Rica (32%) segnalano per il secondo trimestre le maggiori intenzioni di assunzione di tutte le regioni.

Le maggiori intenzioni di assunzione a livello globale sono registrate negli Stati Uniti per i settori Financials and Real Estate (50%) e IT (51%), mentre il Costa Rica riporta il dato maggiore per il settore Industrials and 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



Stati Uniti
34%



Costa Rica
32%

↘️ Minori intenzioni di assunzione



Argentina
1%



Cile*
10%



**Prospettive
sull'occupazione
Q2 2024
*Italia***





Italy Executive Summary

9%

Prospettiva netta di occupazione in Italia

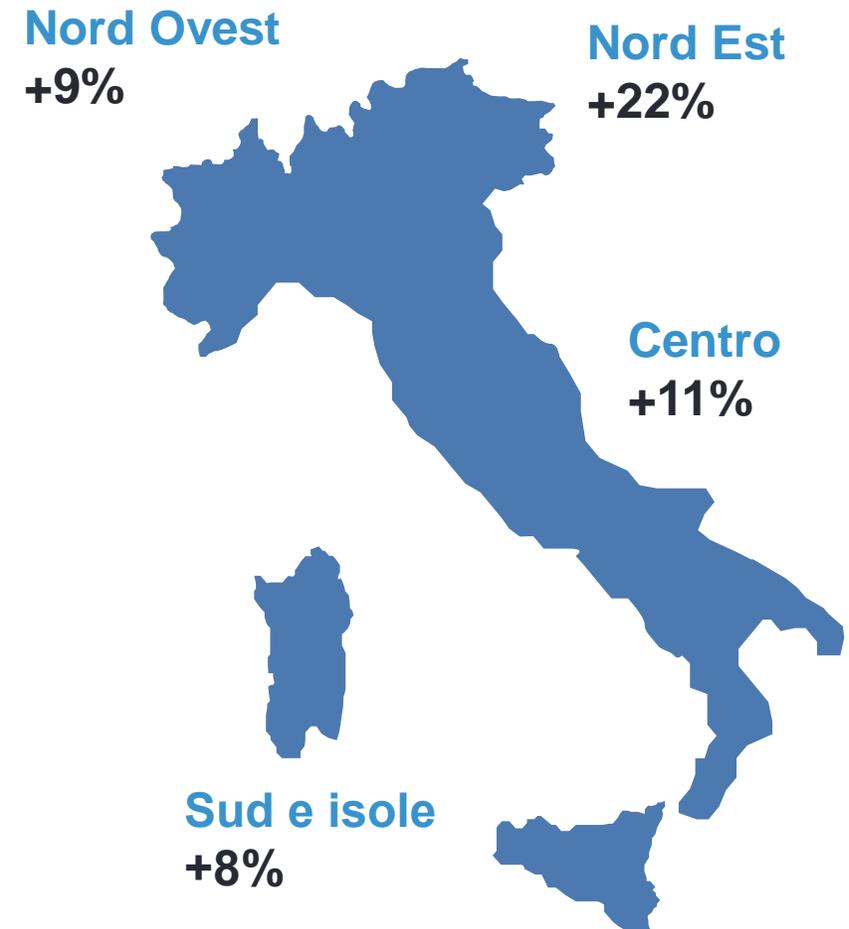
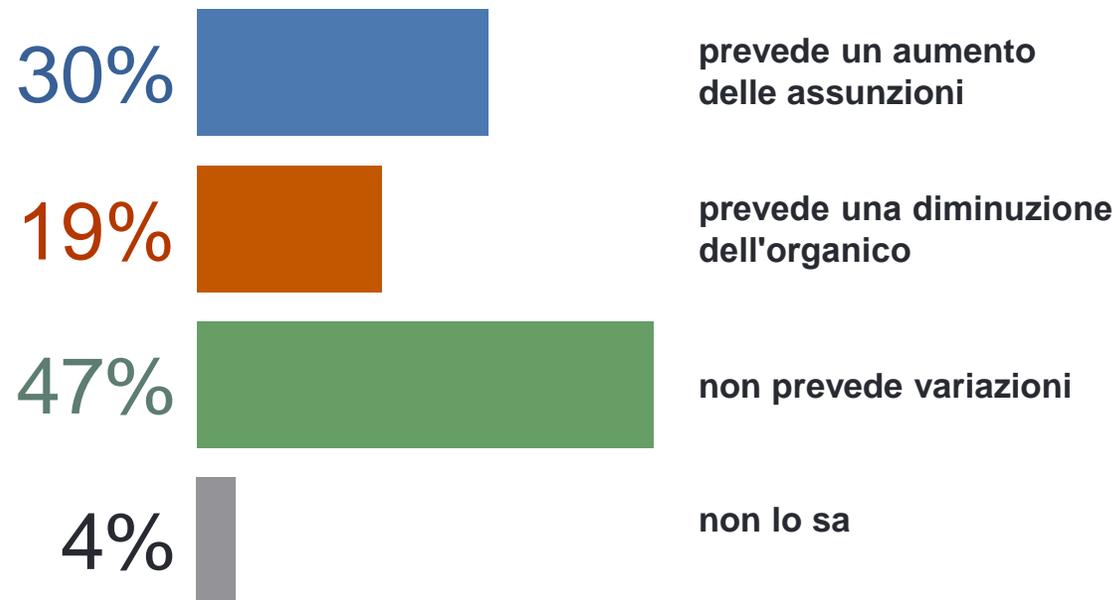
Calcolata sottraendo il numero dei datori di lavoro che prevedono riduzioni dell'organico dal numero di quelli che prevedono di assumere*. Si rileva una diminuzione dell'8% su base annua e del 4% rispetto al 1° trimestre del 2024.

Meno della metà dei datori di lavoro (**42%**) afferma di essere sulla buona strada verso il raggiungimento dei propri **obiettivi di equità di genere**.

Il **28%** delle aziende dichiara che il lavoro flessibile le ha aiutate a trattenere i talenti e ad ampliare il proprio pool di candidati per una maggiore diversificazione.

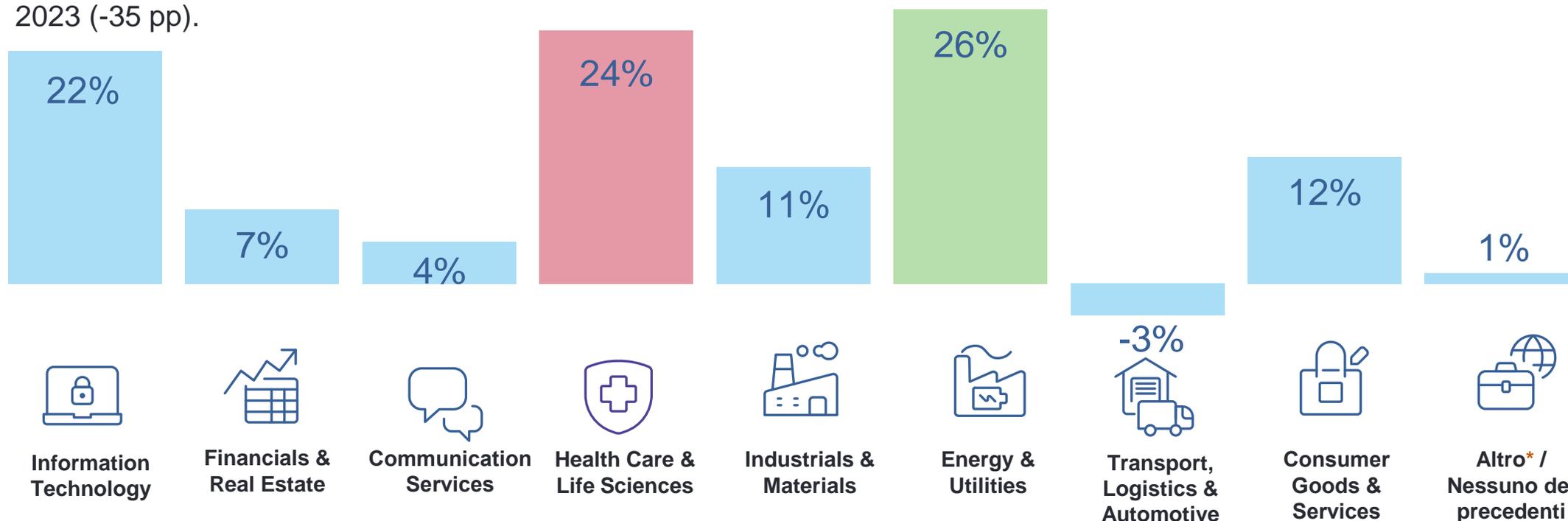
Previsioni sull'occupazione in Italia – Q2 2024

I **datori di lavoro italiani**, per il 2° trimestre dell'anno, prevedono assunzioni in crescita, registrando un **NEO – Net Employment Outlook** del **+9%**, al netto degli aggiustamenti stagionali, con una flessione rispetto al trimestre precedente (-4 pp) e un calo più significativo rispetto allo stesso trimestre del 2023 (-8 pp).

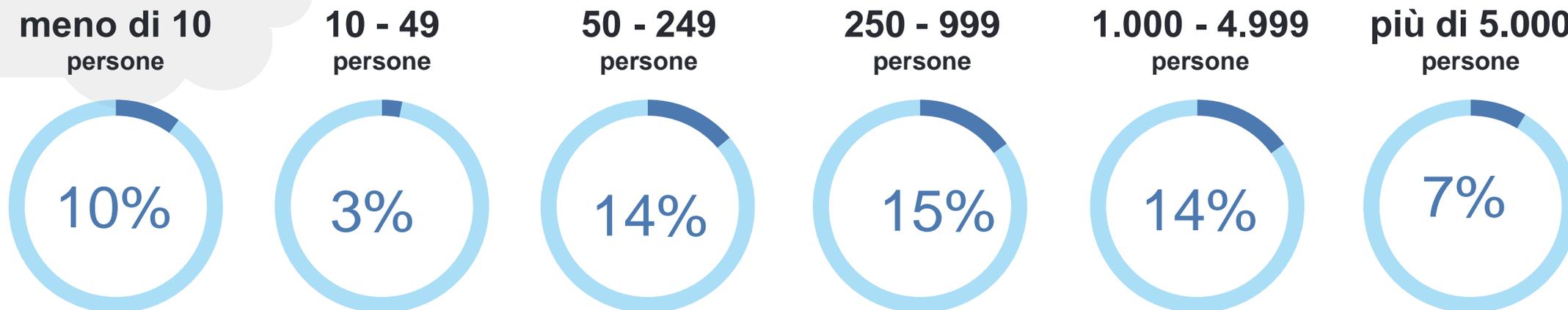


Previsioni di assunzione per settore in Italia – Q2 2024

Le aziende del settore **Energy & Utilities** si riconfermano, anche per questo trimestre, in pole position con una prospettiva di assunzione del **26%**, in lieve calo rispetto al Q1 2024, ma senza nessuna variazione percentuale rispetto allo stesso periodo dello scorso anno. Il comparto **Transports and logistics & Automotive** registra previsioni negative per il primo trimestre dell'anno (**-3%**), riportando un brusco calo sia rispetto al Q1 2024 (-20 pp) sia rispetto al secondo trimestre del 2023 (-35 pp).



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





Trend del mercato del lavoro in Italia:

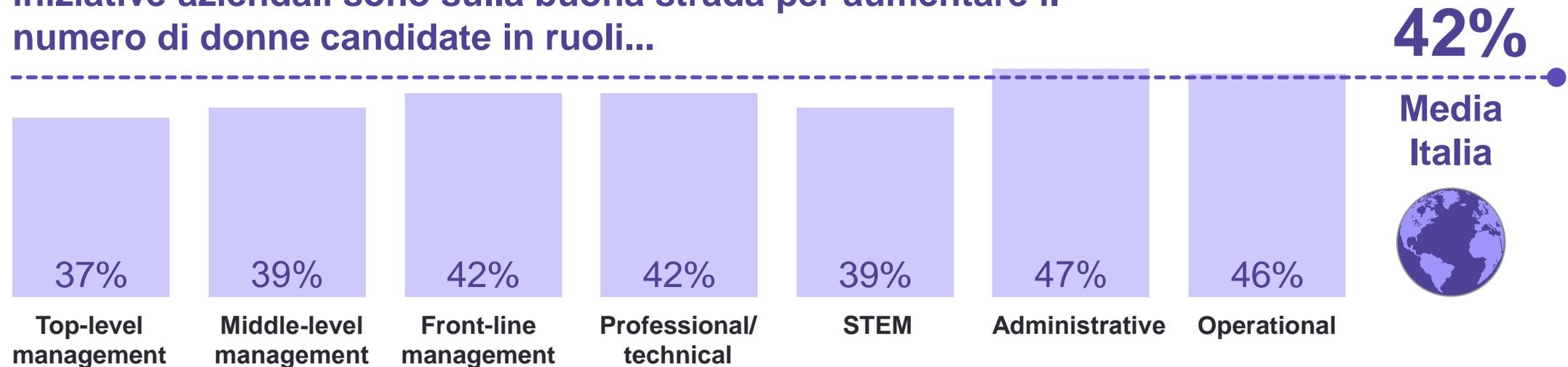
In che modo i datori di lavoro promuovono talenti diversificati e colmano il divario di genere



Focus Italia: le iniziative per l'equità di genere sono sulla buona strada per meno della metà dei ruoli

I ruoli dirigenziali di alto e medio livello e i ruoli STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) sono quelli che hanno maggiori probabilità di avere la percentuale di candidate donne più bassa e sono quindi quelli per i quali i datori di lavoro possono avere il maggiore impatto sull'organico.

Percentuale di datori di lavoro che hanno dichiarato che le loro iniziative aziendali sono sulla buona strada per aumentare il numero di donne candidate in ruoli...



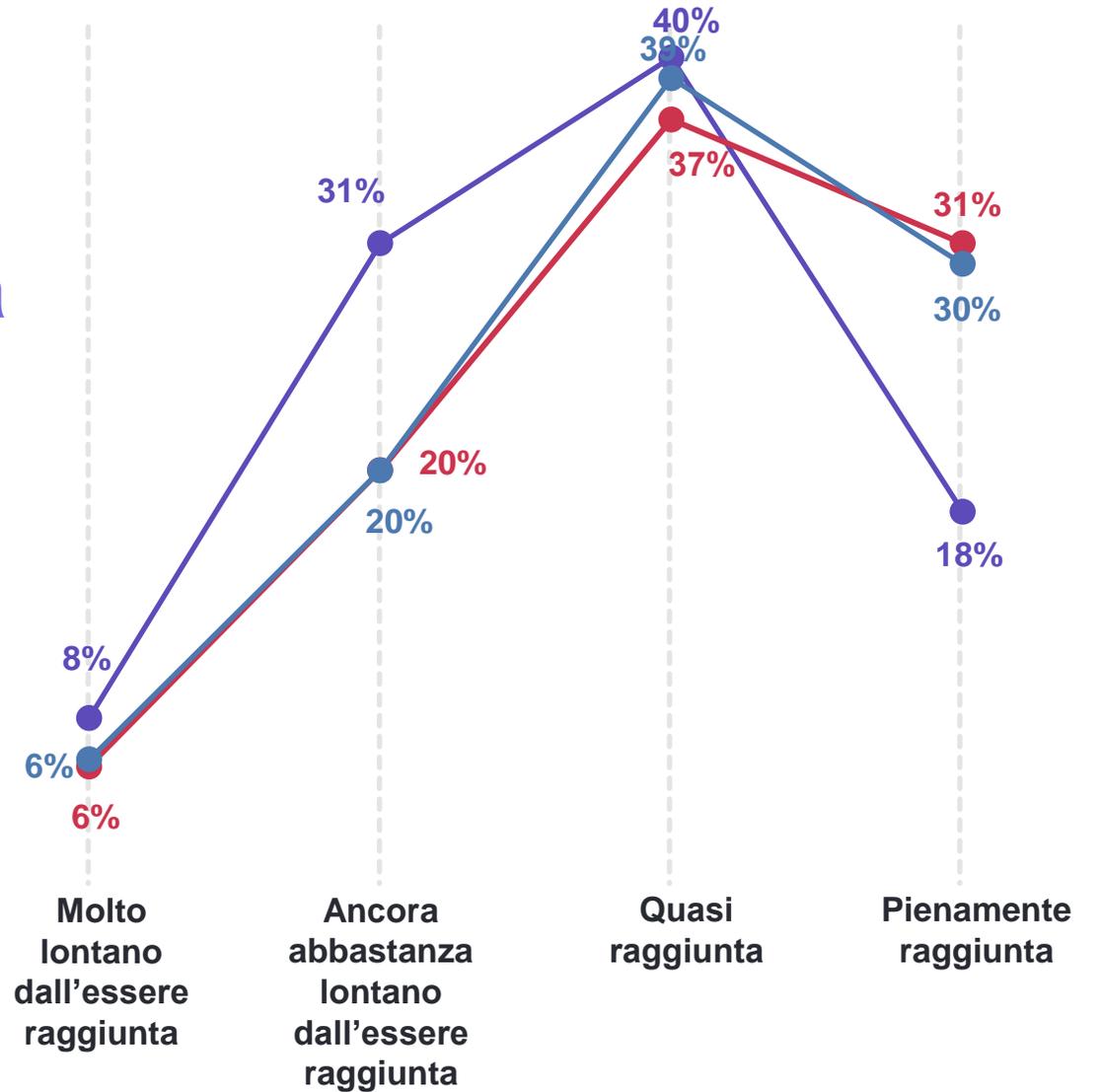
Focus Italia: i datori di lavoro si aspettano che la maggior parte dei progressi in materia di parità di genere avvenga nei prossimi due anni

e anche per allora, **solo il 31% dei datori di lavoro si aspetta che l'uguaglianza di genere sia pienamente raggiunta nella propria organizzazione.** Considerando invece la situazione attuale, la percentuale di organizzazioni in cui l'uguaglianza di genere è già pienamente raggiunta è del 18%.

Oggi, L'uguaglianza di genere nella nostra organizzazione è...

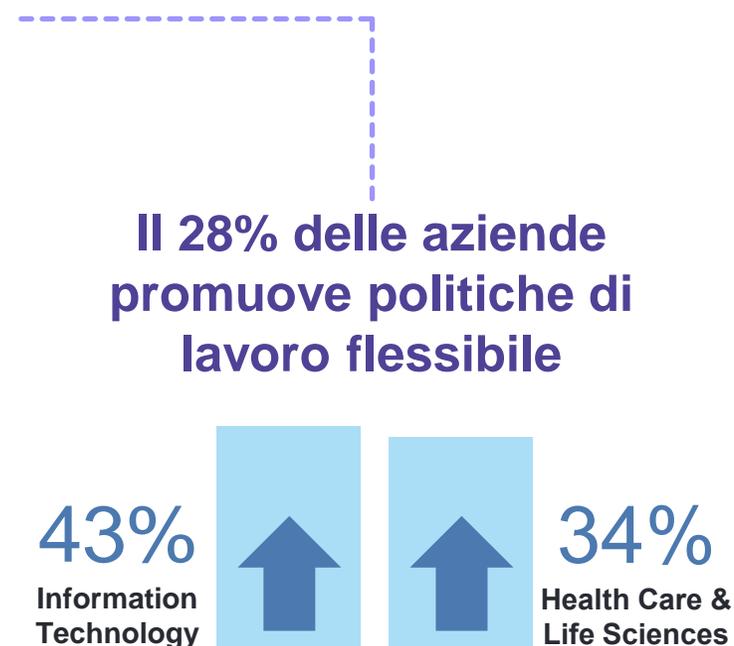
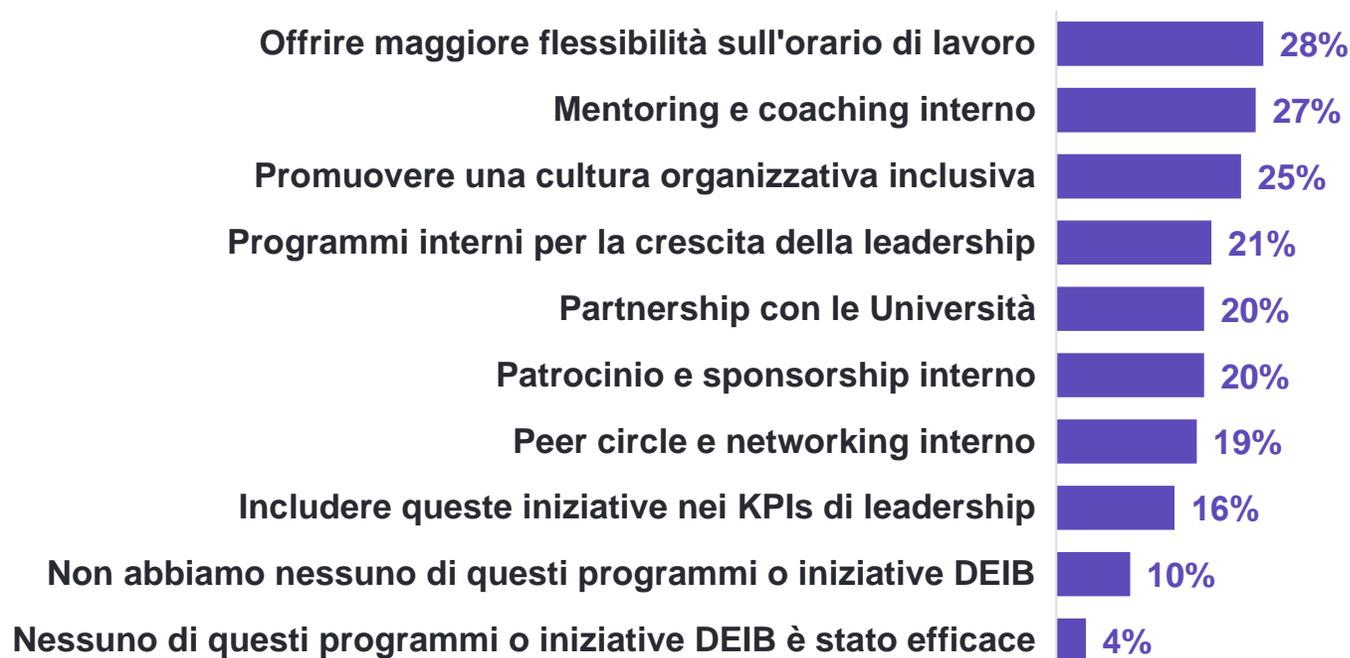
Tra due anni, Mi aspetto che l'uguaglianza di genere nella nostra attività sia...

Nella migliore delle ipotesi, L'uguaglianza di genere nella nostra organizzazione sarà sempre...



Focus Italia: come i datori di lavoro trattengono e garantiscono talenti diversificati

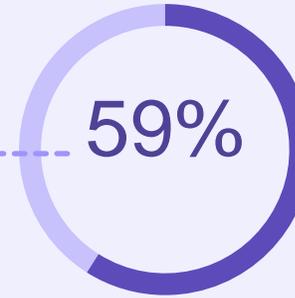
Offrire maggiore flessibilità sull'orario di lavoro si è rivelata la strategia più efficace per trattenerne e garantire talenti diversificati: il 28% delle aziende ritiene che questo le abbia aiutate a trattenerne talenti e a diversificare il pool di candidati.



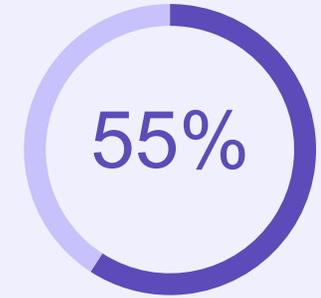
Focus Italia: Tech For Good

La tecnologia ha un ruolo chiave nel colmare il divario di genere sul lavoro. Il 59% dei datori di lavoro ha affermato che la tecnologia ha permesso loro di essere più flessibili, aiutandoli a promuovere l'uguaglianza di genere, e il 55% afferma che l'uguaglianza di genere è stata aiutata dai progressi tecnologici.

Il 59% dei datori di lavoro ritiene che la tecnologia li abbia aiutati a essere più flessibili, promuovendo una maggiore uguaglianza di genere



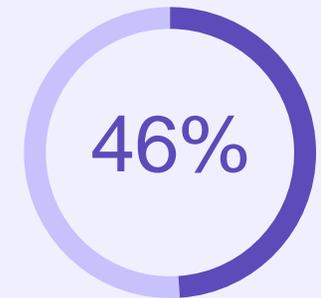
La tecnologia ci ha aiutato a essere più flessibili, promuovendo una maggiore uguaglianza di genere.



I candidati qualificati per i ruoli IT stanno diventando sempre più diversificati dal punto di vista del genere rispetto al passato.

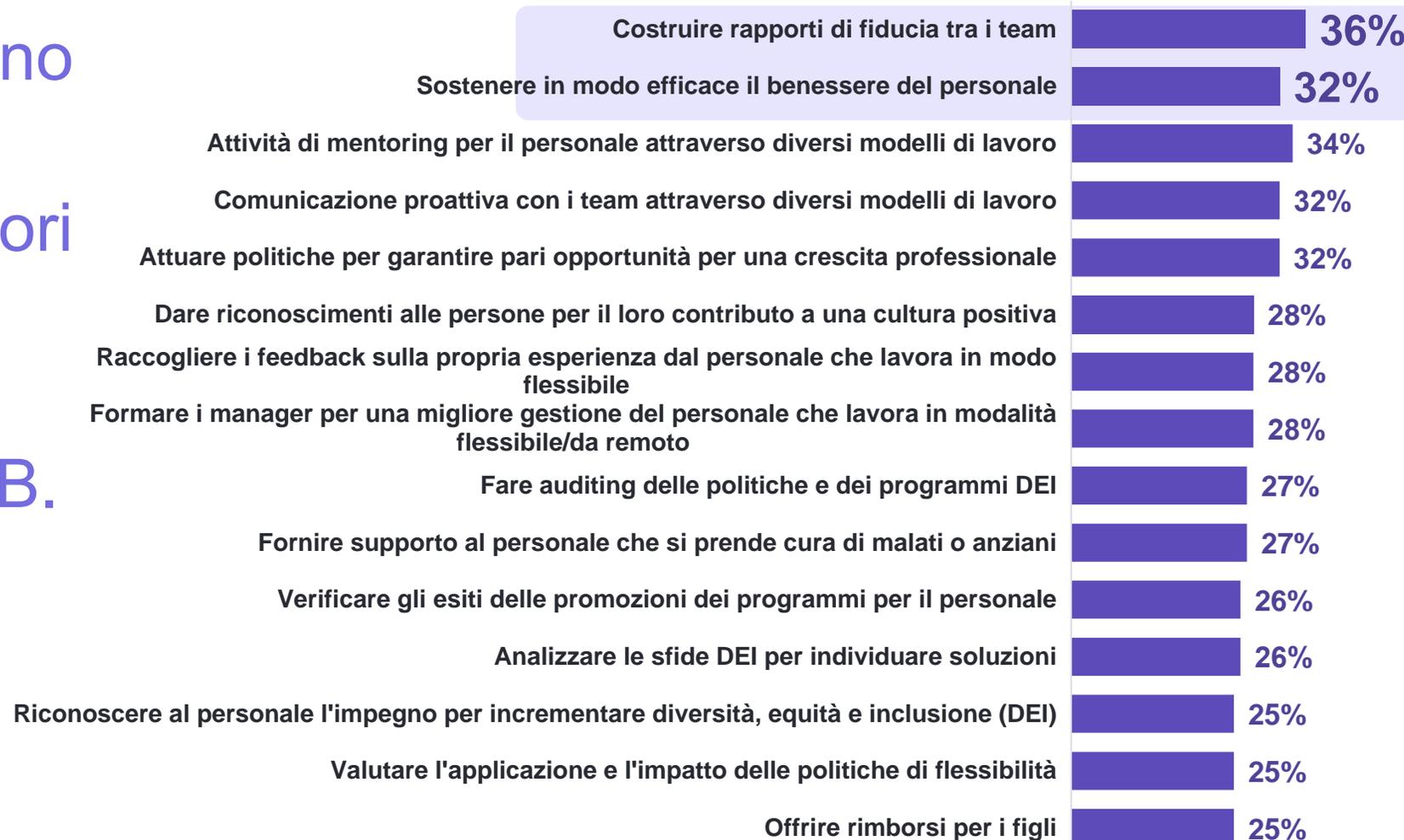


In generale, l'uguaglianza di genere è favorita dal progresso tecnologico.



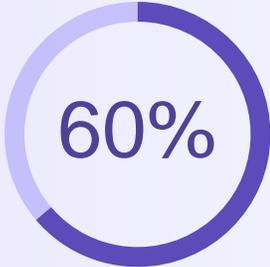
L'intelligenza artificiale ci aiuta a reclutare i migliori candidati indipendentemente dal genere.

Focus Italia: i datori di lavoro ritengono la fiducia e il benessere i fattori più efficaci per il successo del programma DEIB.



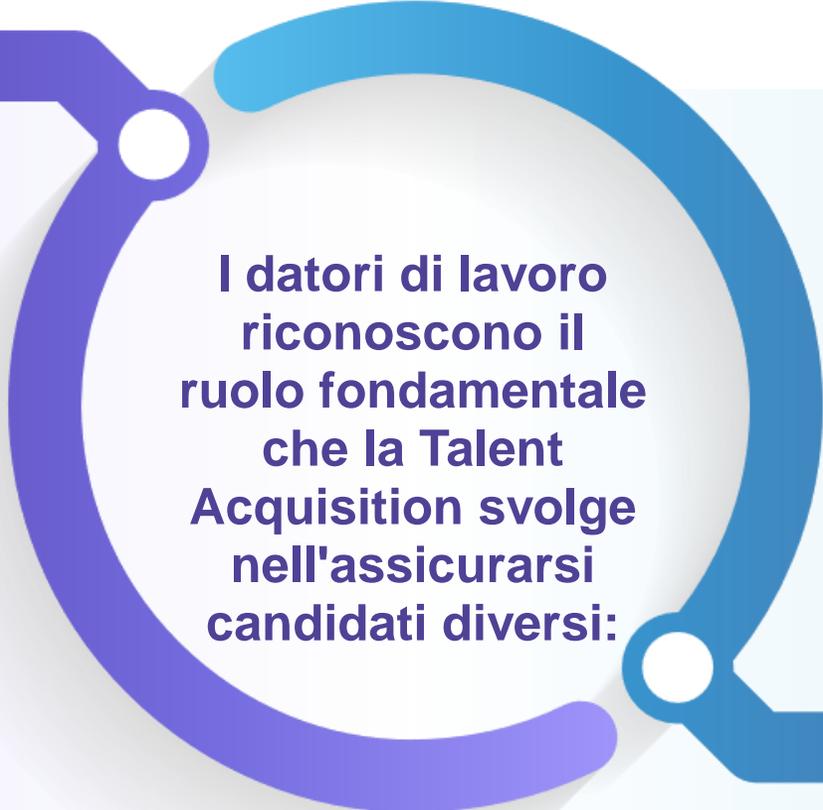
Focus Italia: i datori di lavoro riferiscono di utilizzare l'acquisizione di talenti per promuovere il programma DEIB

Talent Acquisition



60%

L'**acquisizione di talenti** svolge un ruolo importante nel promuovere un pool di candidati diversificato e le risorse umane (HR) e i responsabili delle assunzioni hanno un ruolo importante nella creazione di un ambiente equo e inclusivo per tutti, che si traduce in una maggiore fidelizzazione.



I datori di lavoro riconoscono il ruolo fondamentale che la **Talent Acquisition** svolge nell'assicurarsi candidati diversi:



53%

La mia organizzazione continua a sviluppare e investire in programmi e iniziative per la diversità, l'equità, l'inclusione e l'appartenenza (DEIB).

DEIB



Prospettive 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***.

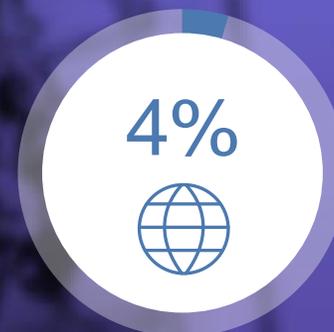
Per le aziende, la previsione sull'occupazione nei servizi di comunicazione è del 4%. Questa cifra è diminuita dell'8% rispetto al trimestre precedente e del 28% rispetto allo stesso periodo dell'anno scorso.

* Talent Shortage 2024, ManpowerGroup

Talent Shortage segnalato in Italia



Prospettive nette di occupazione in Italia





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 ha bisogno***.

Per le aziende, la previsione sull'occupazione nel settore dei beni di consumo e dei servizi è del 12%. Questa cifra è diminuita del 11% rispetto al trimestre precedente ed è in calo dell'1% rispetto allo stesso periodo dell'anno scorso.

* Talent Shortage 2024, ManpowerGroup

Talent Shortage segnalato in Italia



Prospettive nette di occupazione in Italia





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***.

Per le aziende, la previsione sull'occupazione nel settore energetico e utilities è del 26%. Questa cifra è diminuita del 2% rispetto al trimestre precedente ed è stabile rispetto allo stesso periodo dell'anno scorso.

* Talent Shortage 2024, ManpowerGroup

Talent Shortage segnalato in Italia



Prospettive nette di occupazione in Italia





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 ha bisogno***.

Per le aziende, la previsione sull'occupazione nel settore finanziario e immobiliare è del 7%. Questa cifra è diminuita del 2% rispetto al trimestre precedente e del 6% rispetto allo stesso periodo dell'anno scorso.

* Talent Shortage 2024, ManpowerGroup

Talent Shortage segnalato in Italia



Prospettive nette di occupazione in Italia



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.*

Per le aziende, la previsione sull'occupazione nel settore sanitario e life sciences è del 24%. Questa cifra registra un incremento del 35% rispetto al trimestre precedente e dell'1% rispetto allo stesso periodo dello scorso anno.

* Talent Shortage 2024, ManpowerGroup

Talent Shortage segnalato in Italia



Prospettive nette di occupazione in Italia





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***.

Per le aziende, la previsione sull'occupazione nel settore industriale e dei materiali è dell'11%. Questa cifra è diminuita del 2% rispetto al trimestre precedente ed è in calo del 7% rispetto allo stesso periodo dell'anno scorso.

* Talent Shortage 2024, ManpowerGroup

Talent Shortage segnalato in Italia



Prospettive nette di occupazione in Italia





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***.

Per le aziende, la previsione sull'occupazione nell'IT è del 22%. Questa cifra registra un incremento dell'1% rispetto al trimestre precedente, ma è in flessione del 3% rispetto allo stesso periodo dell'anno scorso.

* Talent Shortage 2024, ManpowerGroup

Talent Shortage segnalato in Italia



Prospettive nette di occupazione in Italia





Transport, Logistics & 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***.

Per le aziende, la previsione sull'occupazione nei trasporti, logistica e automotive è a -3%, con un calo del 20% rispetto al trimestre precedente e del 35% rispetto allo stesso periodo dell'anno scorso.

* Talent Shortage 2024, ManpowerGroup

**Talent Shortage
segnalato in Italia**



**Prospettive nette di
occupazione in Italia**





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 prospettiva 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 40.385 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 giugno 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 2° trimestre del 2024. Le risposte all'indagine sono state raccolte nel mese di gennaio 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 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. 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 prospettiva netta di occupazione (NEO)?

La prospettiva 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 prospettive nette di occupazione se, nel complesso, sono più numerosi i datori di lavoro che prevedono 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 e www.manpowergroup.it per saperne di più.