

REPORT
ITALIA

2025 Q4

ManpowerGroup Employment Outlook Survey

 Manpower®

 Experis®
ManpowerGroup

 Talent Solutions
ManpowerGroup®

 ManpowerGroup®





Executive Summary

Per l'ultima edizione del ManpowerGroup Employment Outlook Survey, condotto in 42 Paesi, sono stati raccolti i punti di vista di 40.533 datori di lavoro in merito alle loro intenzioni di assunzione nel quarto trimestre del 2025 e alle relative motivazioni.

23% 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 se confrontato con il precedente trimestre (-1%) e con il quarto trimestre 2024 (-2%).

Il 39% 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

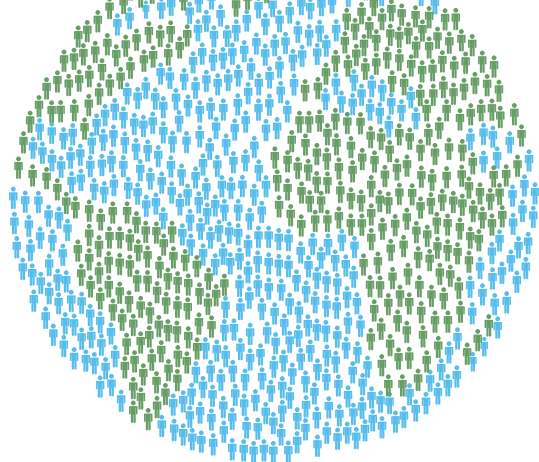


Finance and
Real Estate



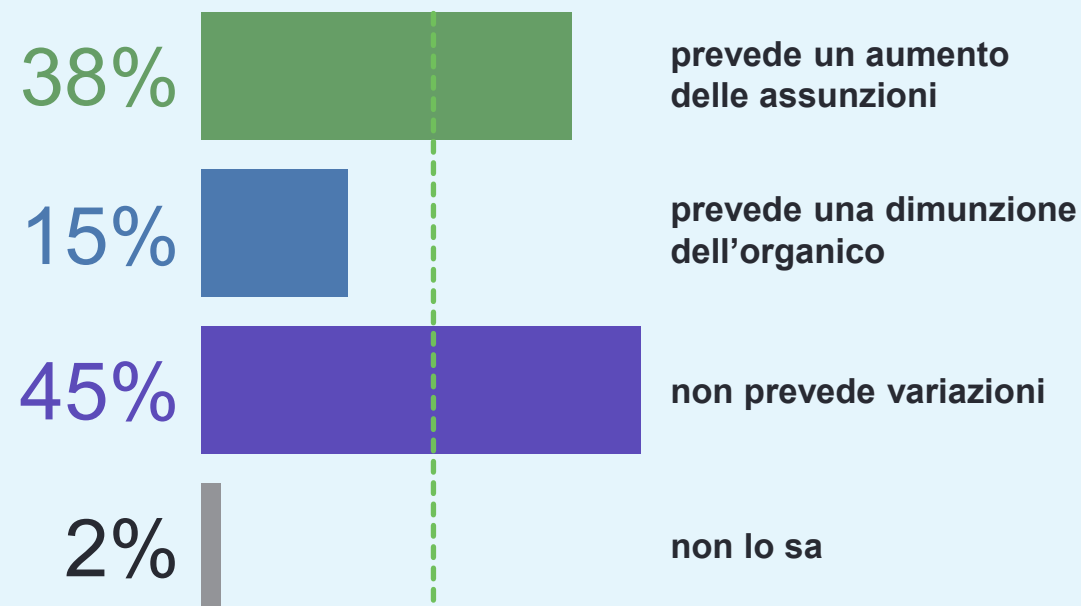
Previsioni sull'occupazione Q4 2025 - *Global*





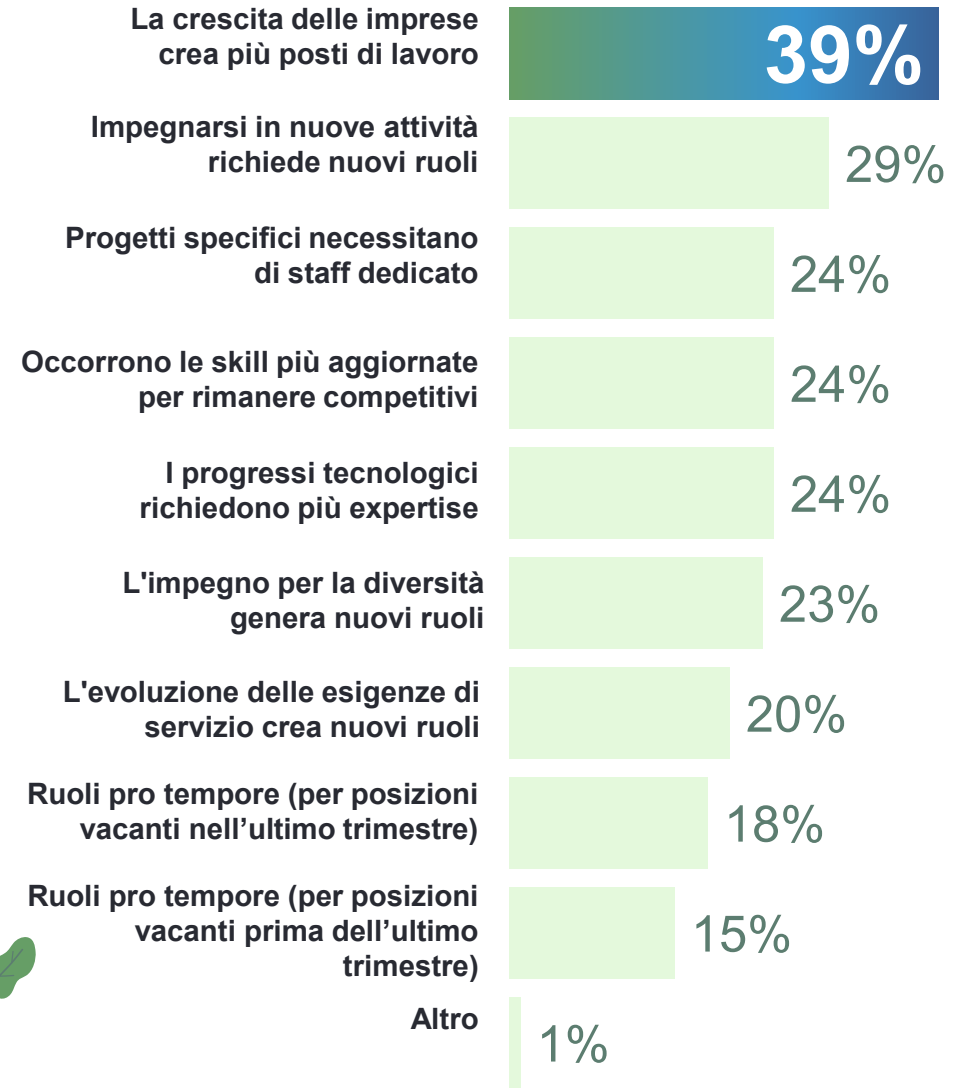
Previsioni occupazionali per il 4° trimestre 2025 a livello globale

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 23%.**



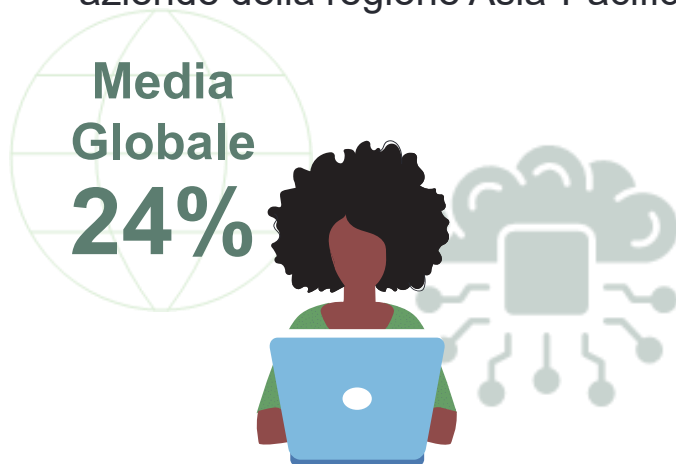
L'espansione delle aziende è il traino dell'incremento occupazionale nel quarto trimestre

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 in crescita (+2%) rispetto al trimestre precedente.



I progressi tecnologici continuano a rappresentare la principale spinta per nuovi posti di lavoro nella regione Asia-Pacifico

Quasi uno su quattro (24%) dei datori di lavoro che prevedono di incrementare il proprio staff nel quarto trimestre, è spinto a farlo per **soddisfare le esigenze dei progressi tecnologici**, tendenza particolarmente marcata nelle aziende della regione Asia-Pacifico.



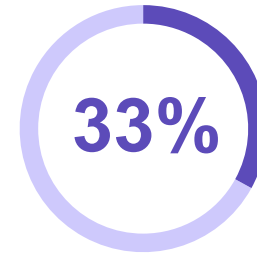
India	36%
Israele	34%
Cina	33%
Giappone	32%
Brasile	31%
Hong Kong	29%
Singapore	28%
Italia	27%
Regno Unito	27%
Perù	27%
Stati Uniti	27%
Porto Rico	26%
Norvegia	26%
Taiwan	25%
U.A.E.	24%

Canada	24%
Repubblica Ceca	24%
Colombia	24%
Media Globale	24%
Belgio	24%
Austria	23%
Polonia	23%
Ungheria	23%
Grecia	22%
Australia	22%
Costa Rica	22%
Spagna	22%
Germania	22%
Svizzera	22%
Svezia	21%

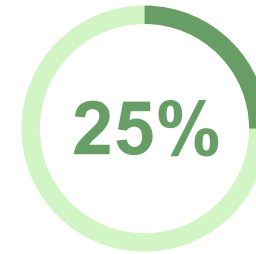
Turchia	21%
Finlandia	21%
Messico	21%
Panama	20%
Guatemala	19%
Francia	19%
Paesi Bassi	18%
Slovacchia	18%
Irlanda	18%
Argentina	17%
Portogallo	16%
Cile	15%
Romania	14%

Le sfide economiche influiscono sulla riduzione del personale

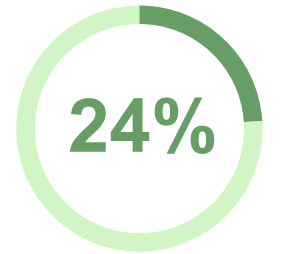
Per i datori di lavoro che prevedono una diminuzione del personale nel quarto trimestre, **l'incertezza economica è indicata come la motivazione principale**, seguita dall'adattamento ai cambiamenti del mercato.



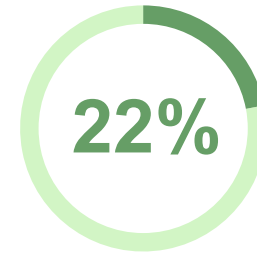
Sfide economiche che incidono sul personale



I cambiamenti del mercato riducono la domanda di alcuni profili



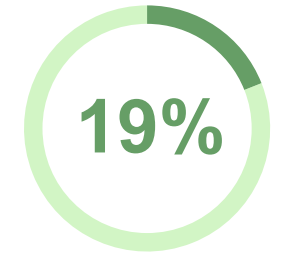
Riorganizzazione o riduzione dell'organico



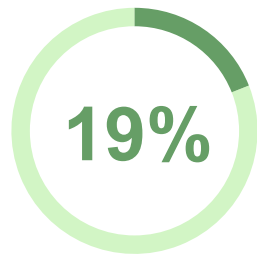
Riduzione del personale in adeguamento alla domanda attuale



Ridotta necessità di alcuni ruoli a causa dell'automazione



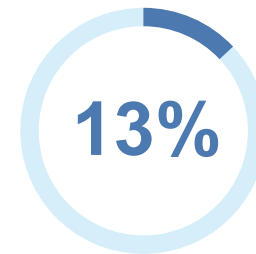
Accorpamento dei ruoli conseguente all'ottimizzazione dei processi



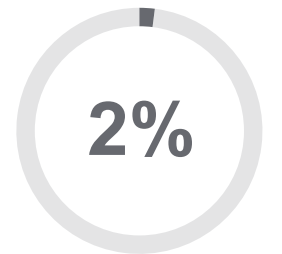
Dimissioni volontarie di personale senza sostituzioni



Viene meno la richiesta di ruoli basati su progetti



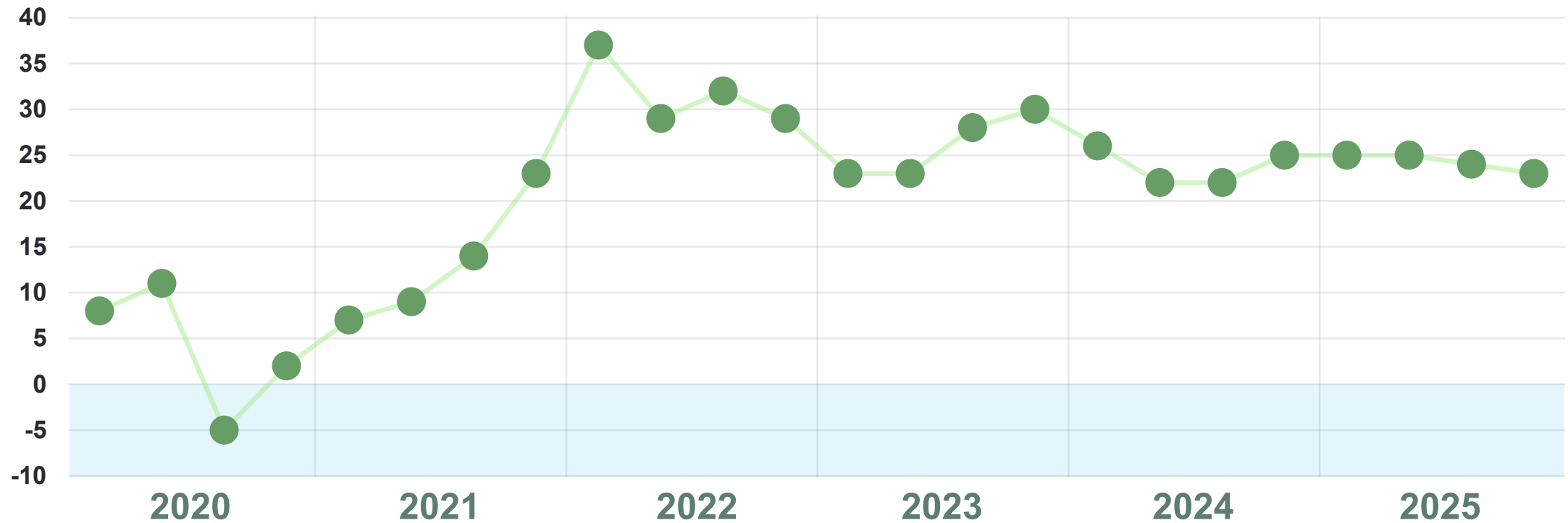
Le diverse skill richieste hanno ridotto il fabbisogno di alcune posizioni



Altri motivi

Variazioni nel tempo

Le previsioni globali sono diminuite rispetto al precedente trimestre (-1%) e rispetto allo stesso periodo dell'anno scorso (-2%).



Aspettative di assunzione da Ottobre a Dicembre per Paese

Previsioni nette di occupazione (NEO) destagionalizzate

 **45%** U.A.E.
NEO più alta

 **23%** Media Globale
NEO media

 **5%** Argentina
NEO più bassa

U.A.E.*	45%	Australia	24%	Taiwan	16%
India	40%	Panama	24%	Austria	15%
Brasile	36%	Canada	22%	Repubblica Ceca	15%
Costa Rica	35%	Cile	21%	Finlandia	14%
Cina	34%	Singapore	20%	Portogallo	14%
Irlanda	29%	Belgio	18%	Slovacchia	14%
Guatemala	28%	Israele	18%	Francia	13%
Paesi Bassi	28%	Italia	18%	Giappone	12%
Stati Uniti	28%	Turchia	18%	Regno Unito	11%
Messico	27%	Germania	17%	Polonia	10%
Svezia	26%	Spagna	17%	Romania	9%
Svizzera	26%	Colombia	16%	Ungheria	8%
Norvegia	25%	Grecia	16%	Hong Kong	6%
Perù	25%	Porto Rico	16%	Argentina	5%

* 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 4° trimestre

Le previsioni restano stabili in tutte le regioni, con **aziende più propense ad assumere nella regione Asia-Pacifico (30%)**, seguite da quelle nell'area delle Americhe (25%) e da quelle in Europa e Medio Oriente (18%).

↗ Previsioni maggiori di assunzioni



U.A.E.

45%



India

40%



Brasile

36%

↘ Previsioni minori di assunzioni



Argentina

5%



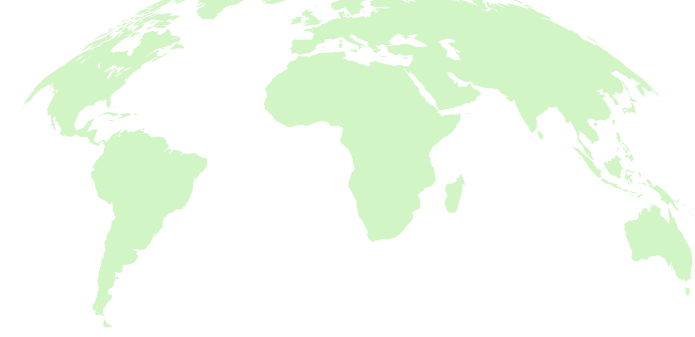
Hong Kong

6%



Ungheria

8%



Variazioni su base annua per Paese

Il Cile riporta la maggior variazione positiva di NEO rispetto al 4° trimestre 2024 con un incremento di 13 punti percentuali



+13% Cile

Maggior variazione positiva



-2% Media Globale

Previsione Media Globale



-17% Regno Unito

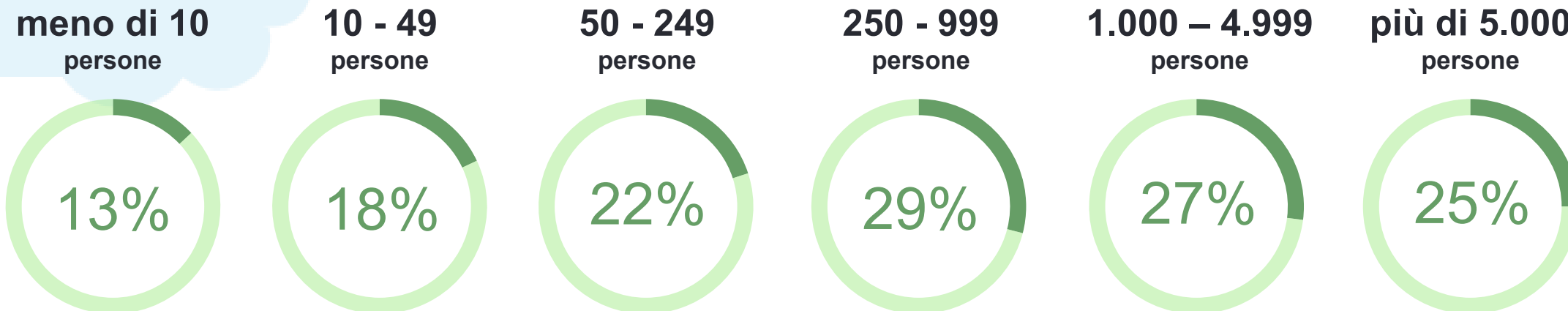
Maggior variazione negativa

Cile	+13%
Svezia	+12%
Australia	+10%
Israele	+10%
Cina	+7%
Brasile	+6%
India	+6%
Repubblica Ceca	+4%
Turchia	+4%
Panama	+3%
Porto Rico	+3%
Argentina	+1%
Austria	+0%
Irlanda	+0%

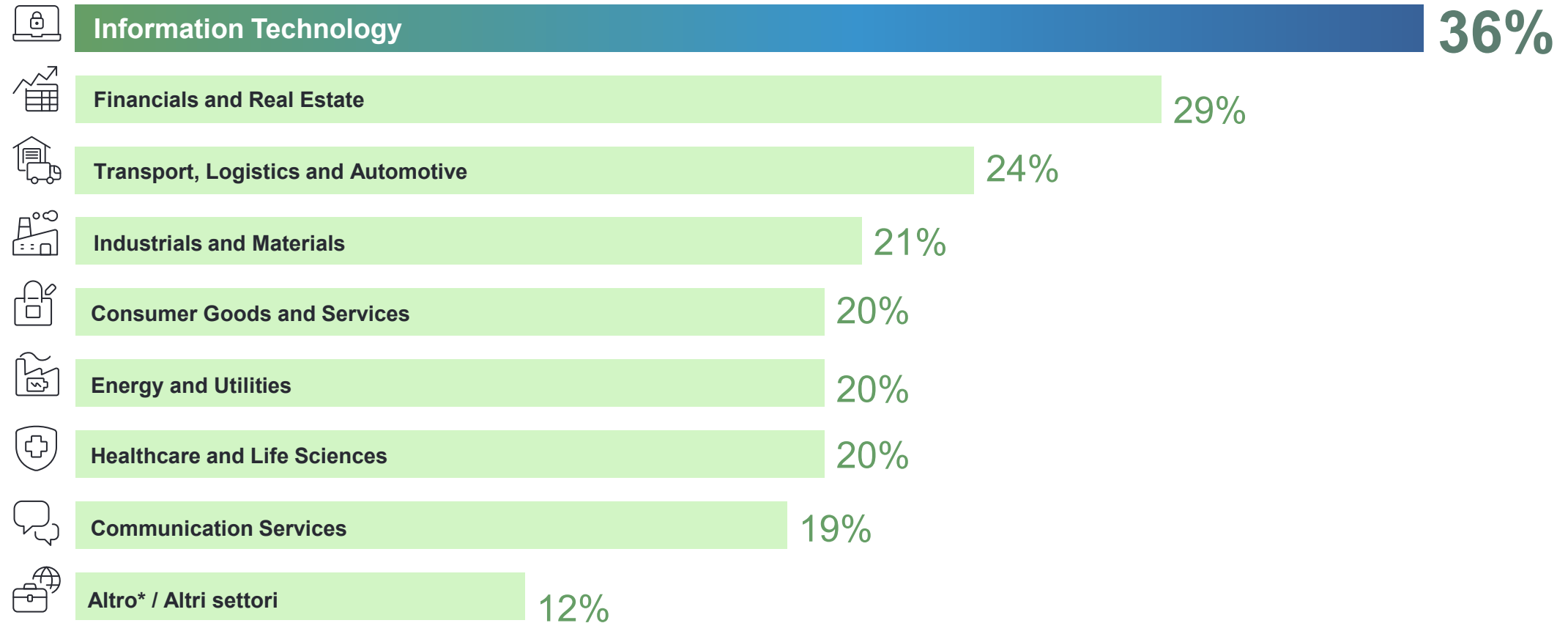
Taiwan	+0%
Costa Rica	-1%
Hong Kong	-1%
Giappone	-1%
Norvegia	-1%
Perù	-1%
Media Globale	-2%
Grecia	-2%
Guatemala	-2%
Italia	-2%
Messico	-2%
Romania	-2%
Paesi Bassi	-2%
Spagna	-3%

Colombia	-5%
Germania	-5%
Slovacchia	-5%
Stati Uniti	-5%
Canada	-6%
Polonia	-6%
Portogallo	-6%
Belgio	-7%
Svizzera	-7%
Francia	-8%
Finlandia	-9%
Ungheria	-9%
Singapore	-9%
Regno Unito	-17%

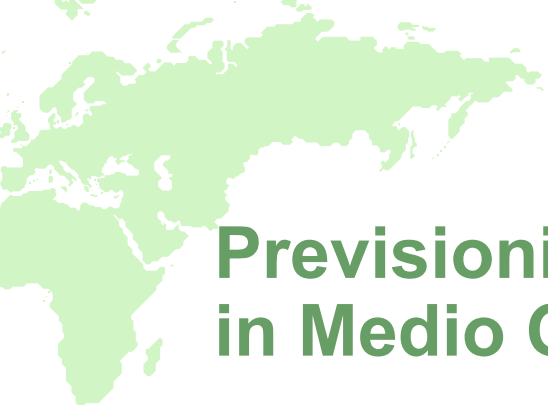
Aspettative di assunzione in base alle dimensioni dell'azienda



Previsioni occupazionali a livello globale per settore



* 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 in Medio Oriente

In Europa e in Medio Oriente le aspettative di assunzione restano le più caute a livello globale (18%), invariate rispetto al terzo trimestre 2025 e con una flessione su base annua (-4%).

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

A livello globale, si rilevano negli U.A.E. le maggiori intenzioni di assunzione in vari settori: Consumer Goods and Services (57%), Financials and Real Estate (57%), Transportation, Logistics and Automotive (53%) e Communication Services (46%). Nel settore IT, le maggiori assunzioni sono previste in Belgio (52%).

↗ 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 (30%), in linea con il trimestre precedente e in crescita di 4 punti percentuali rispetto al quarto trimestre 2024.

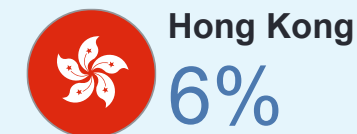
India e Cina riportano le prospettive più rosee per l'ultimo quadrimestre dell'anno, mentre le previsioni più caute nell'ambito della regione arrivano da Hong Kong.

A livello globale, le aziende in India hanno riferito le prospettive più ottimistiche per il settore Energy and Utilities (59%).

↗️ Maggiori intenzioni di assunzioni



↘️ Minori intenzioni di assunzioni



Previsioni occupazionali nelle Americhe

Per il quarto trimestre 2025, i Paesi del Nord, Centro e Sud America si collocano al secondo posto per quanto riguarda le previsioni di assunzione (25%), con una flessione del 3% rispetto al trimestre precedente e rispetto al quarto trimestre 2024.

I datori di lavoro in Costa Rica e Brasile hanno riferito la maggiore propensione ad assumere nel quarto trimestre 2025, mentre in Argentina 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 (47%) che per il settore Industrials and Materials (42%).

↗ Maggiori intenzioni di assunzioni



↘ Minori intenzioni di assunzioni





Previsioni sull'occupazione Q4 2025 – *Italia*





Italy

Executive Summary

18% 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 crescita se confrontato con il precedente trimestre (+3%) ma in flessione rispetto al trimestre 2024 (-2%).

Il **36%** 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



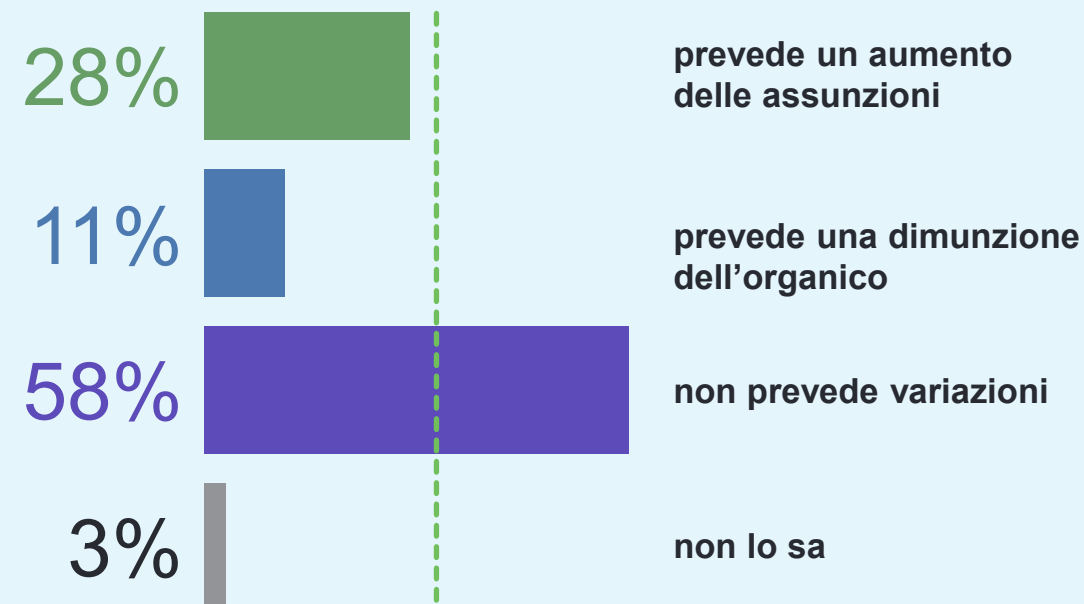
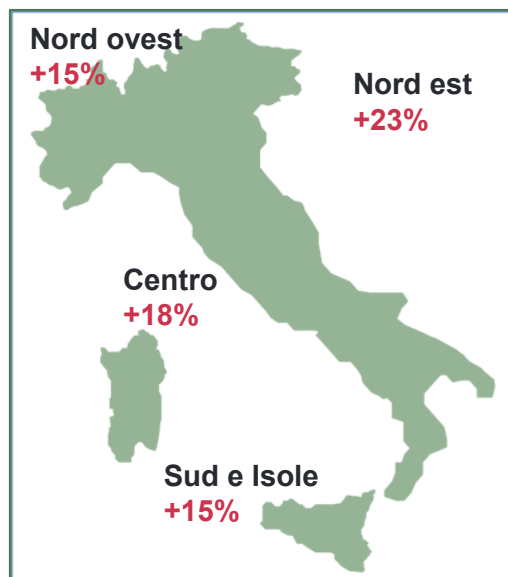
Energy & Utilities



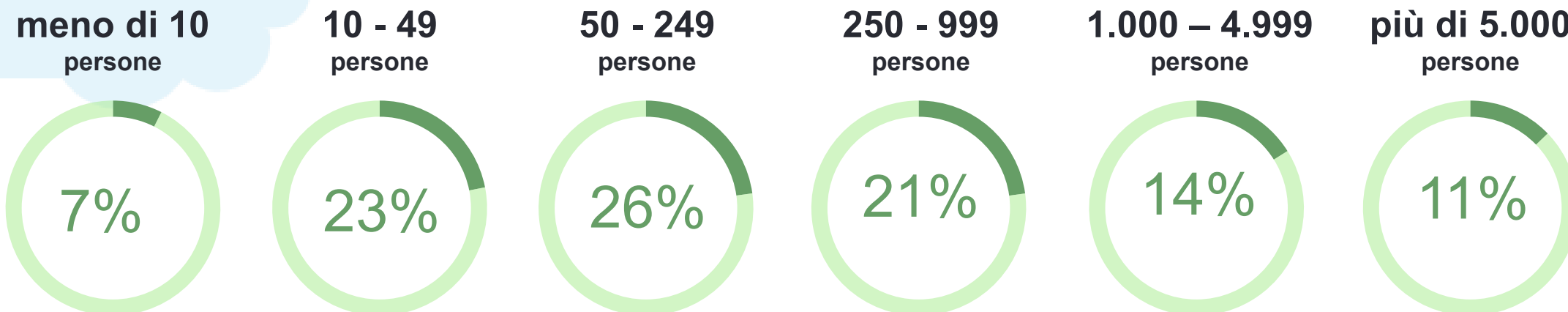
Information Technology

Previsioni sull'occupazione in Italia per il 4° trimestre 2025

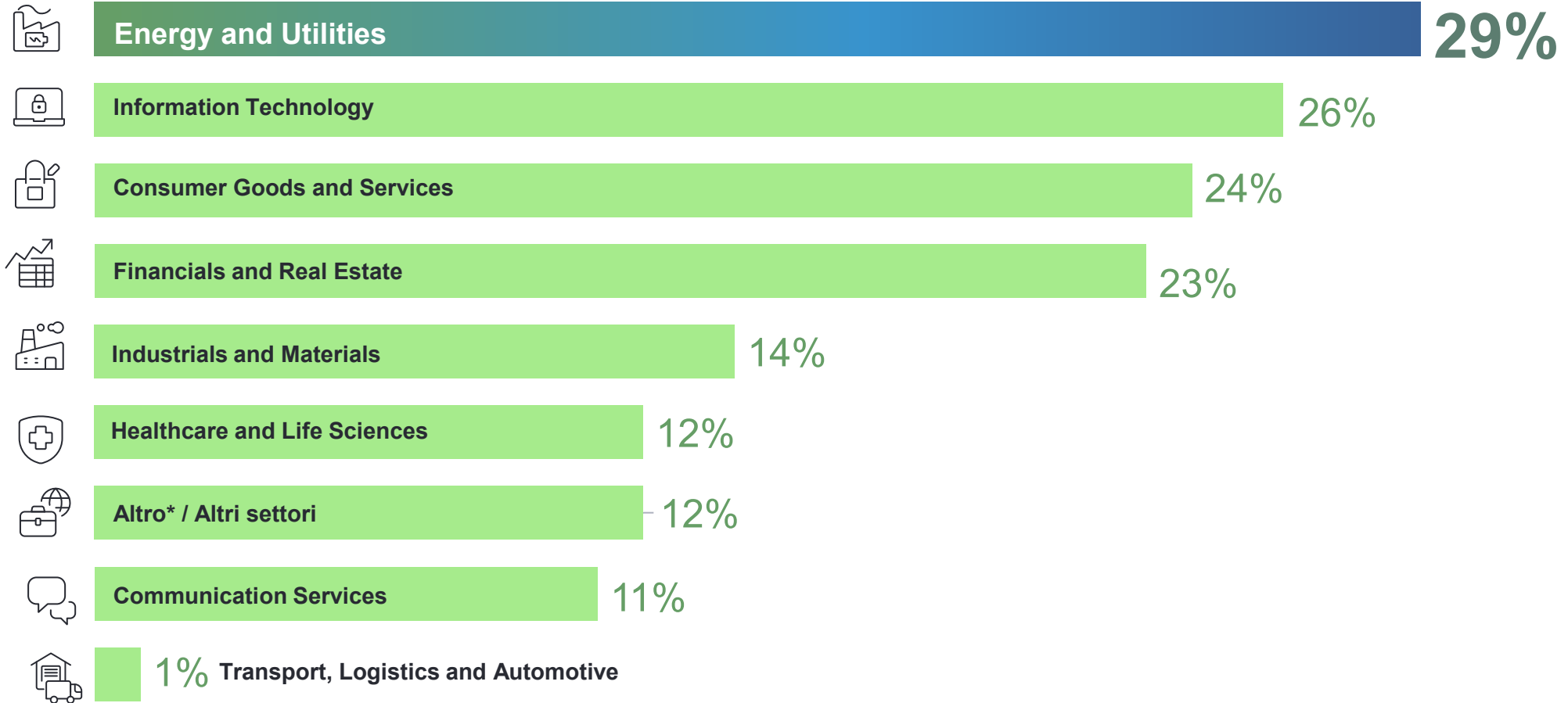
I datori di lavoro italiani, per il 4° trimestre 2025, prevedono assunzioni in crescita, registrando un **NEO – Net Employment Outlook** del **+ 18%**, al netto degli aggiustamenti stagionali, in crescita rispetto al trimestre precedente (+3%) e in leggera flessione (-2%) rispetto allo stesso periodo dell'anno scorso.



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



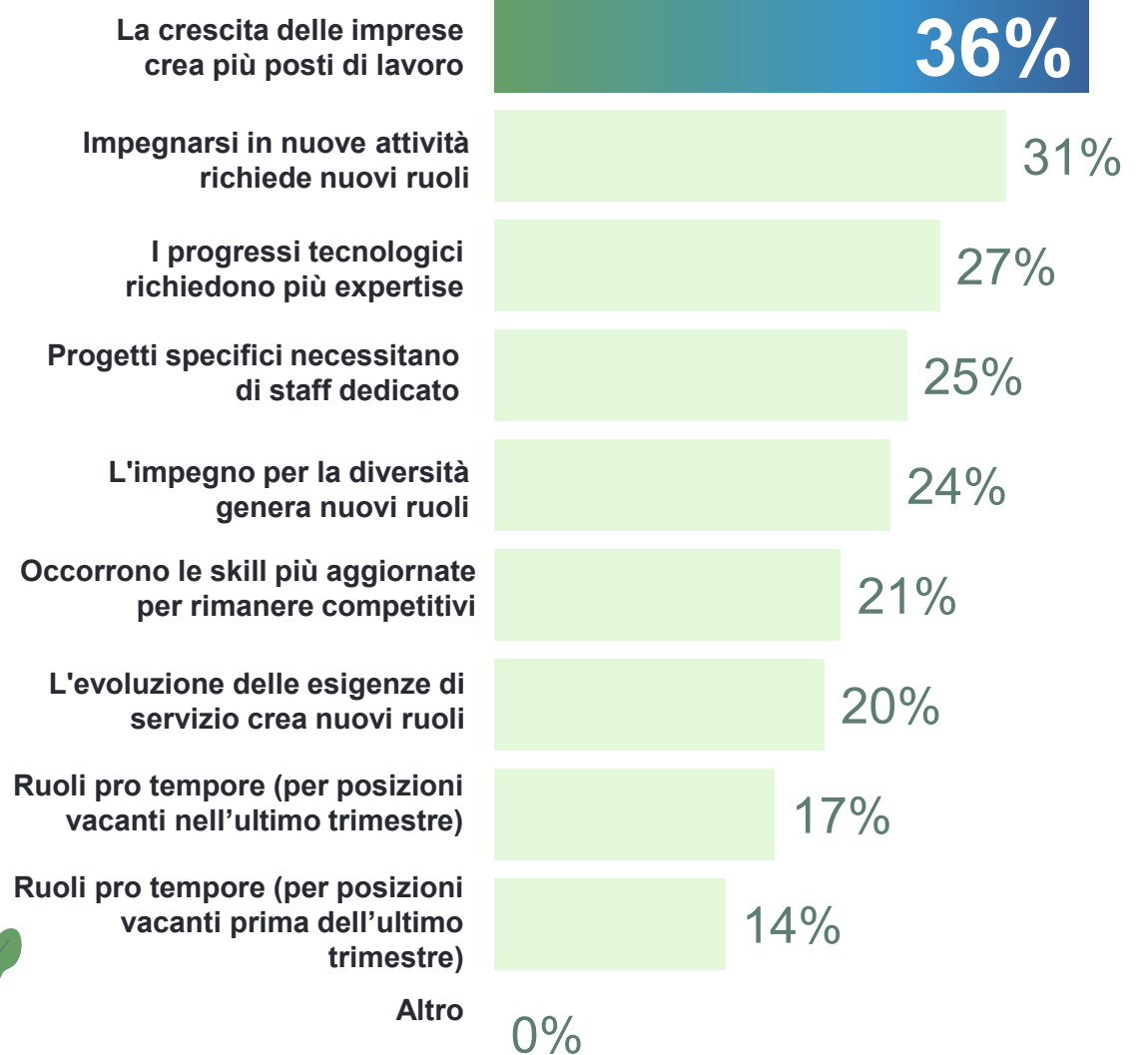
Previsioni occupazionali per settore in Italia



* 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

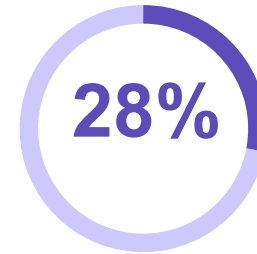
L'espansione delle aziende è il traino dell'incremento occupazionale nel quarto trimestre

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 in crescita (+4%) rispetto al trimestre precedente.

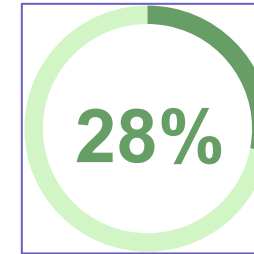


Le sfide economiche e la riorganizzazione influiscono sulla riduzione del personale

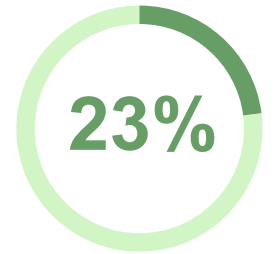
Per i datori di lavoro che prevedono una diminuzione del personale nel quarto trimestre, **le sfide economiche e la riorganizzazione o riduzione dell'organico** sono indicate come le **motivazioni principali** che determinano questa direzione.



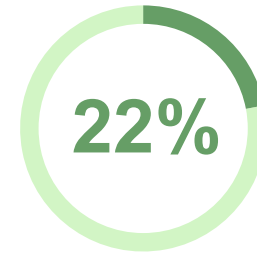
Sfide economiche che incidono sul personale



Riorganizzazione o riduzione dell'organico



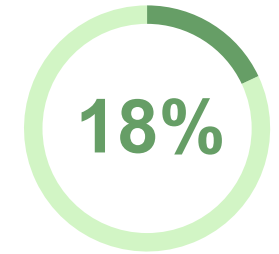
Dimissioni volontarie di personale senza sostituzioni



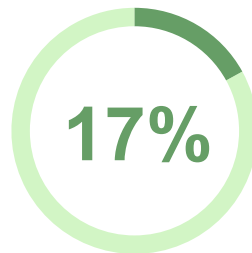
Viene meno la richiesta di ruoli basati su progetti



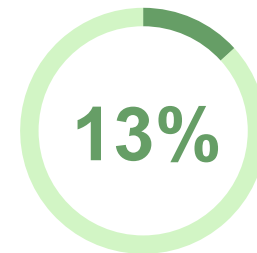
Ridotta necessità di alcuni ruoli a causa dell'automazione



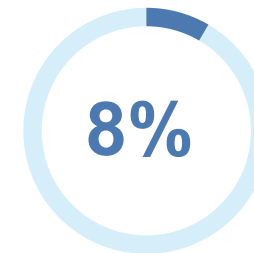
Riduzione del personale in adeguamento alla domanda attuale



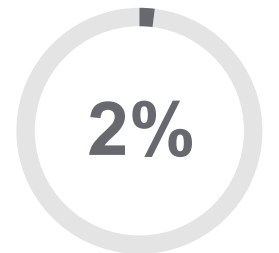
I cambiamenti del mercato riducono la domanda di alcuni profili



Accorpamento dei ruoli conseguente all'ottimizzazione dei processi



Le diverse skill richieste hanno ridotto il fabbisogno di alcune posizioni



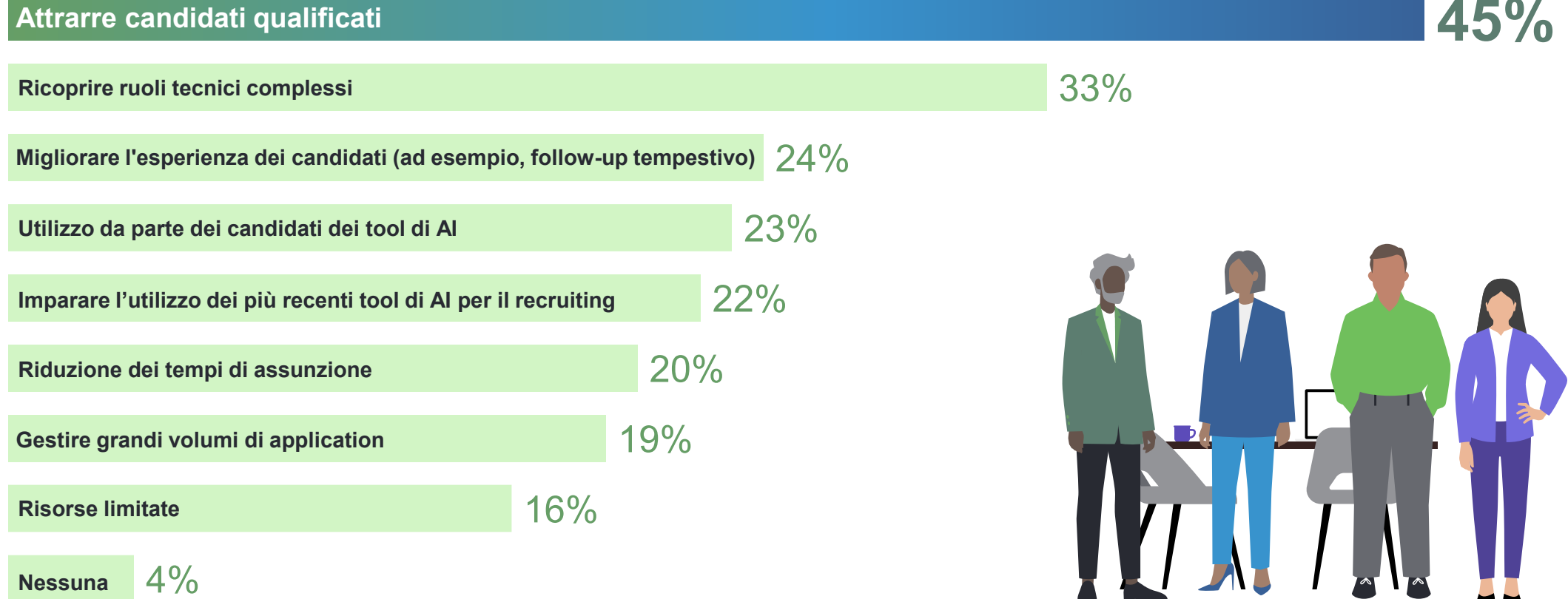
Altri motivi



Trend del mercato del lavoro in Italia

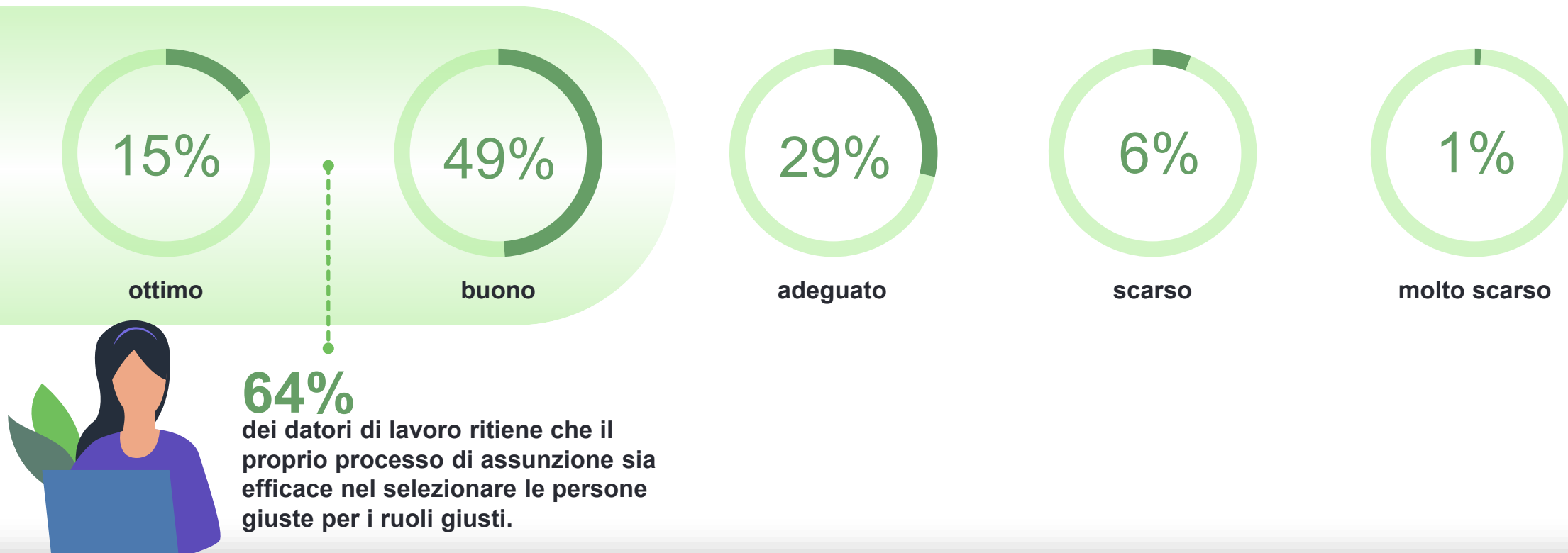


Le principali sfide per l'acquisizione dei talenti



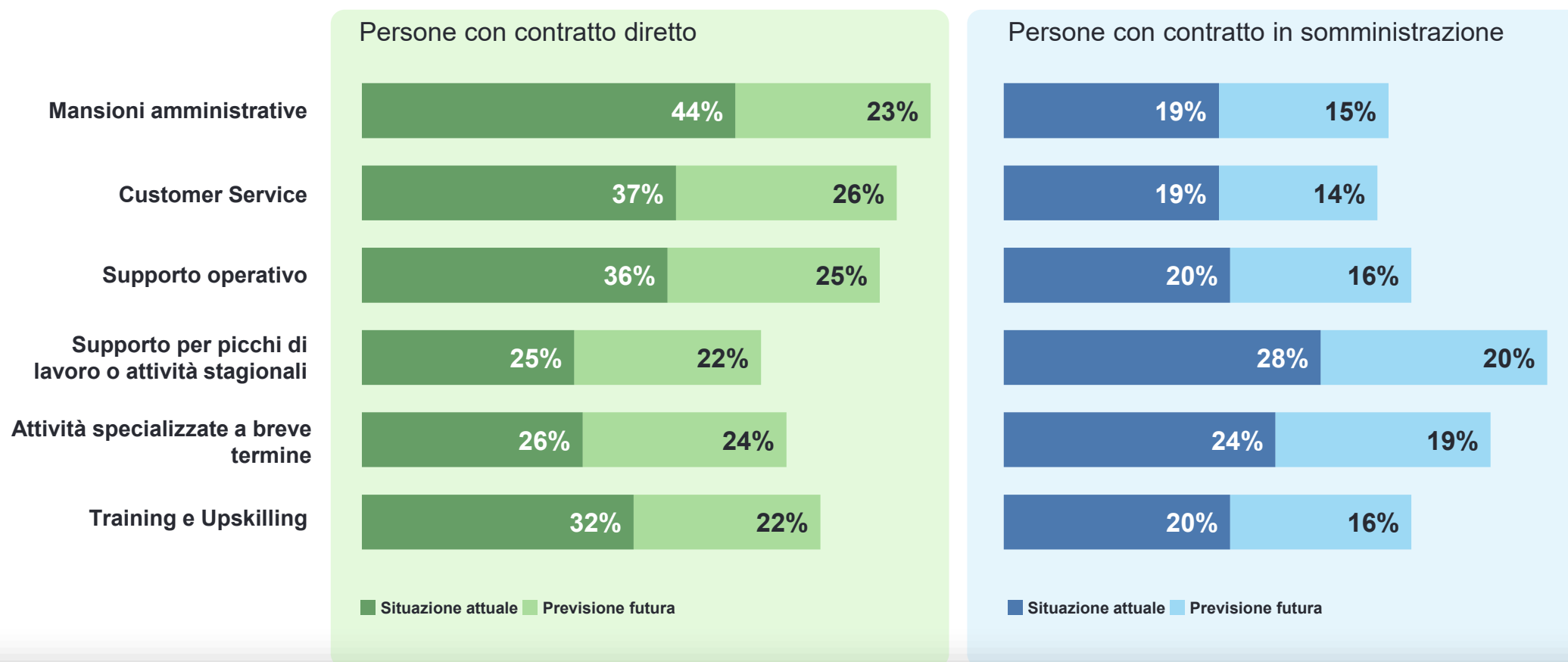
Come i datori di lavoro valutano il proprio processo di assunzione

Mentre quasi la metà dei datori di lavoro afferma che la sfida più grande sia attrarre candidati qualificati, **la maggior parte ritiene di avere un processo di assunzione efficace** nel selezionare le persone giuste per i ruoli giusti.

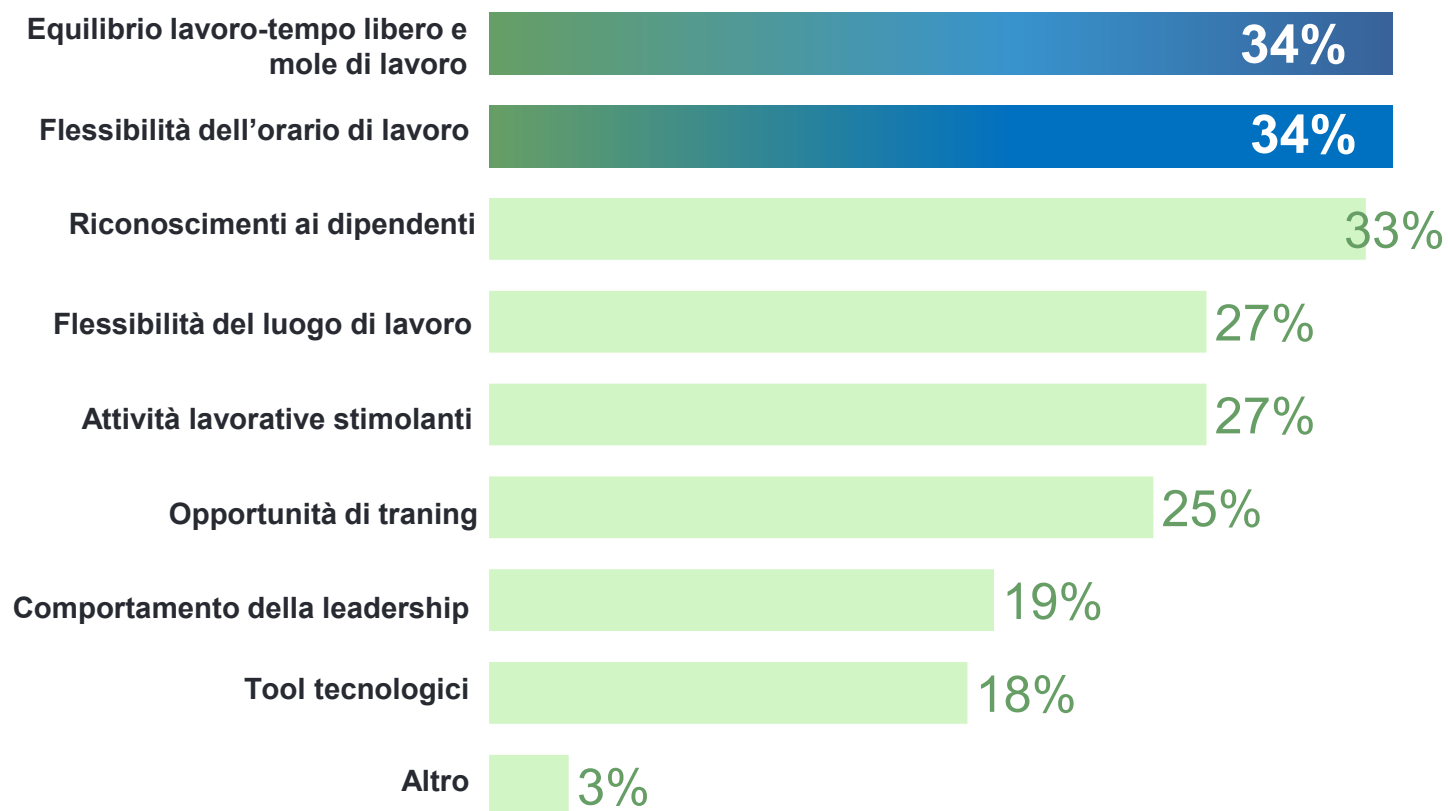


Tipologie di contratto al passo con le necessità delle aziende

Oggi le lavoratrici e i lavoratori con **contratti di somministrazione stanno raggiungendo i dipendenti diretti** nella gestione di task specializzati a breve termine e nel supporto in caso di picchi di attività. I dipendenti diretti sono più presenti nelle aree amministrazione, customer service e supporto operativo.



L'equilibrio lavoro-tempo libero, la mole di lavoro e la flessibilità oraria sono le strategie più efficaci per la retention del personale



L'equilibrio lavoro-tempo libero e la mole di lavoro sono determinanti per la retention soprattutto in questi settori:



40%

Healthcare & Life Sciences



37%

Information Technology



37%

Transports, Logistics & Automotive





Previsioni per settore in Italia



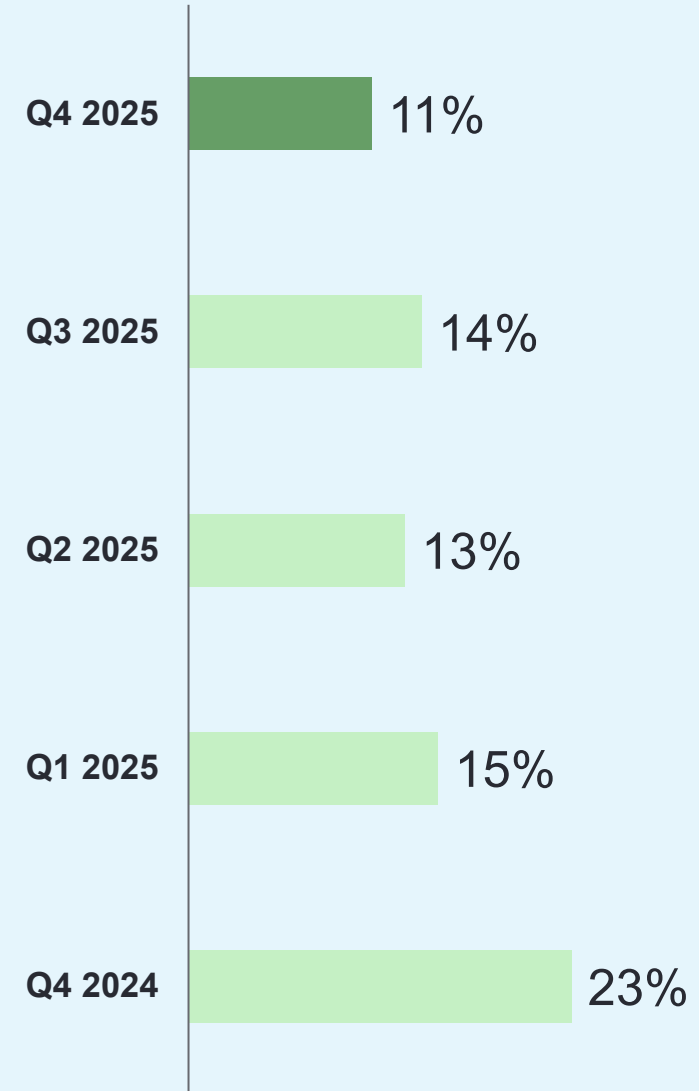


Communication Services

Previsione netta di occupazione:

11%

IN FLESSIONE SU
BASE ANNUA





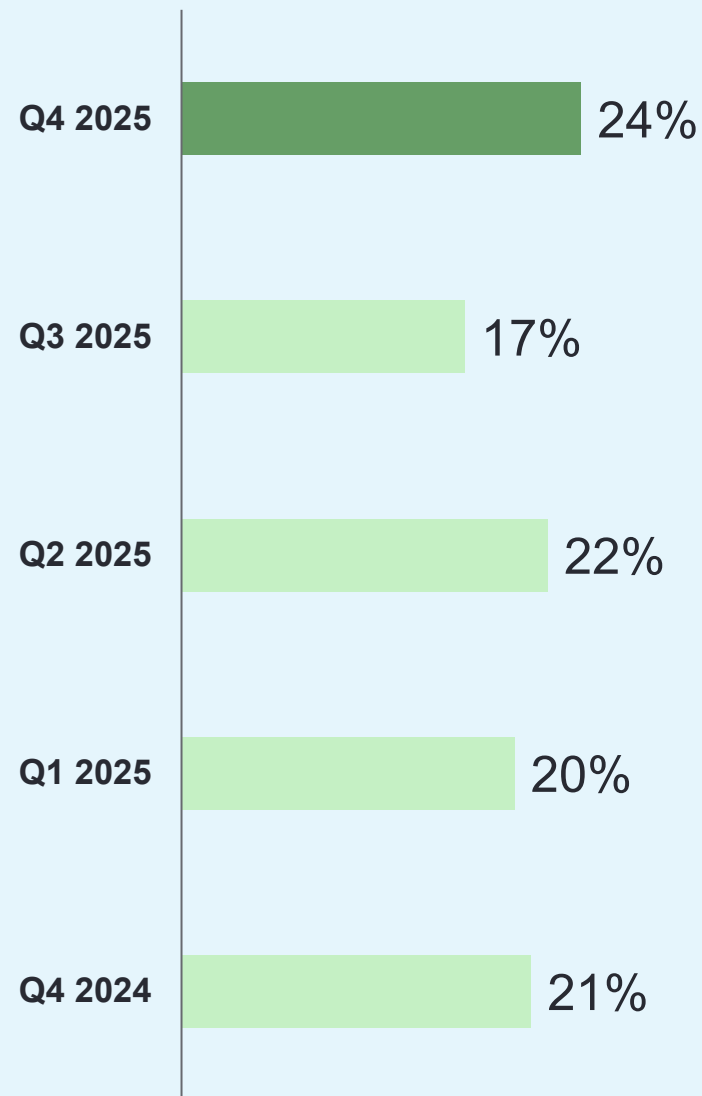
Consumer Goods and Services



IN CRESCITA SU
BASE ANNUA

Previsione netta di occupazione:

24%





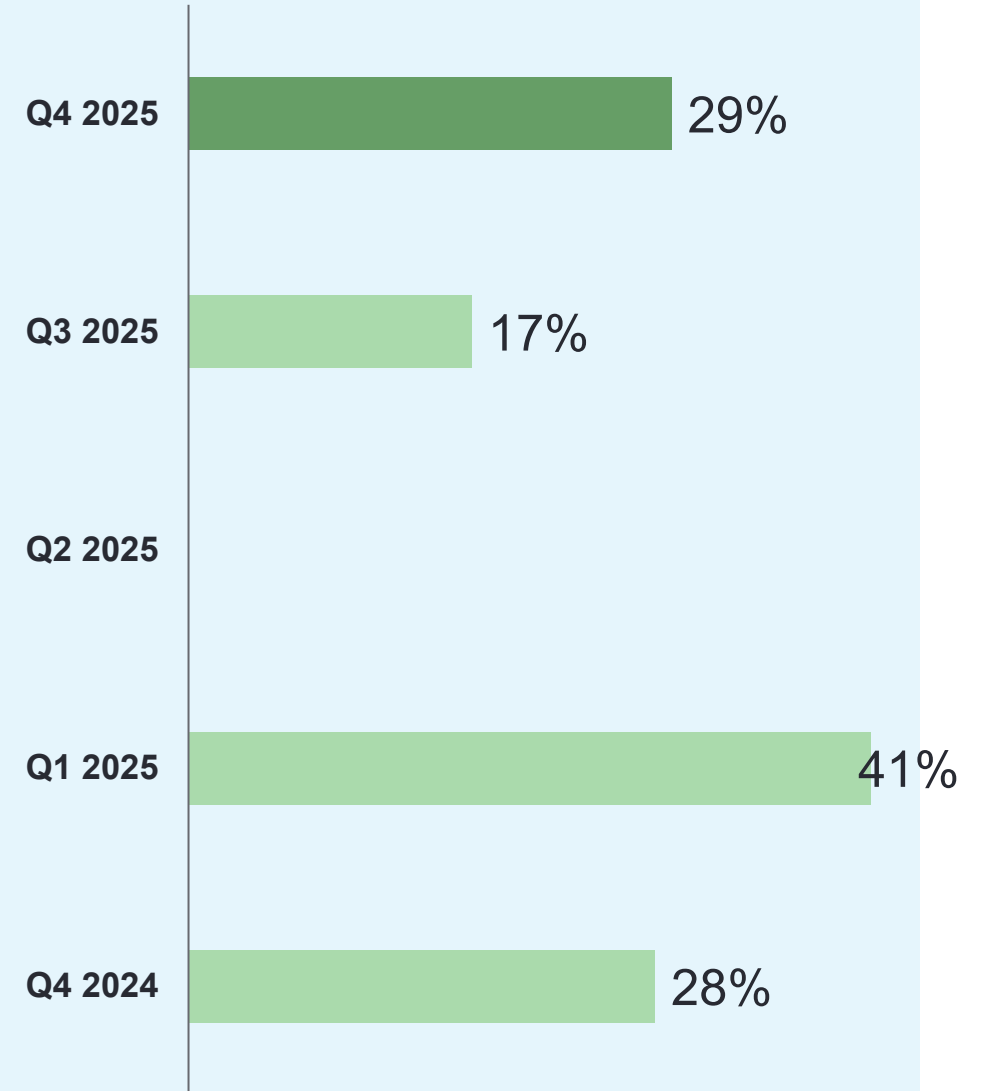
Energy & Utilities



IN CRESCITA SU
BASE ANNUA

Previsione netta di occupazione:

29%



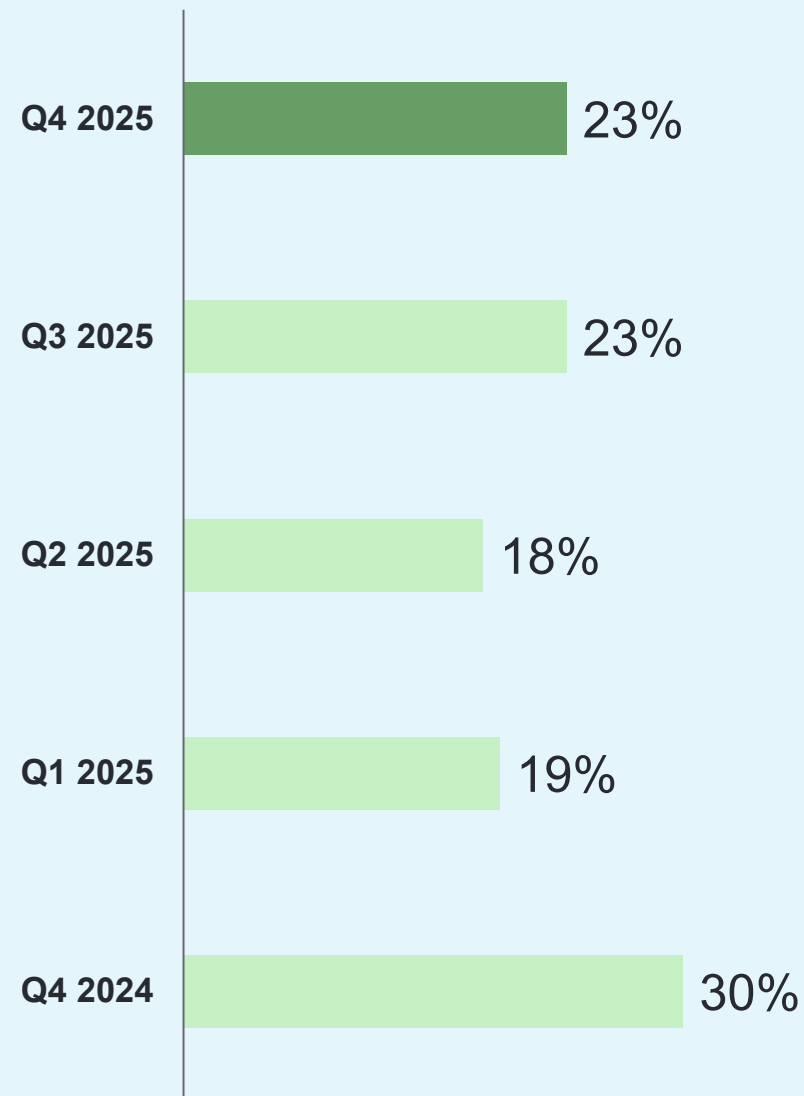


Financials & Real Estate

Previsione netta di occupazione:

23%

IN FLESSIONE SU
BASE ANNUA



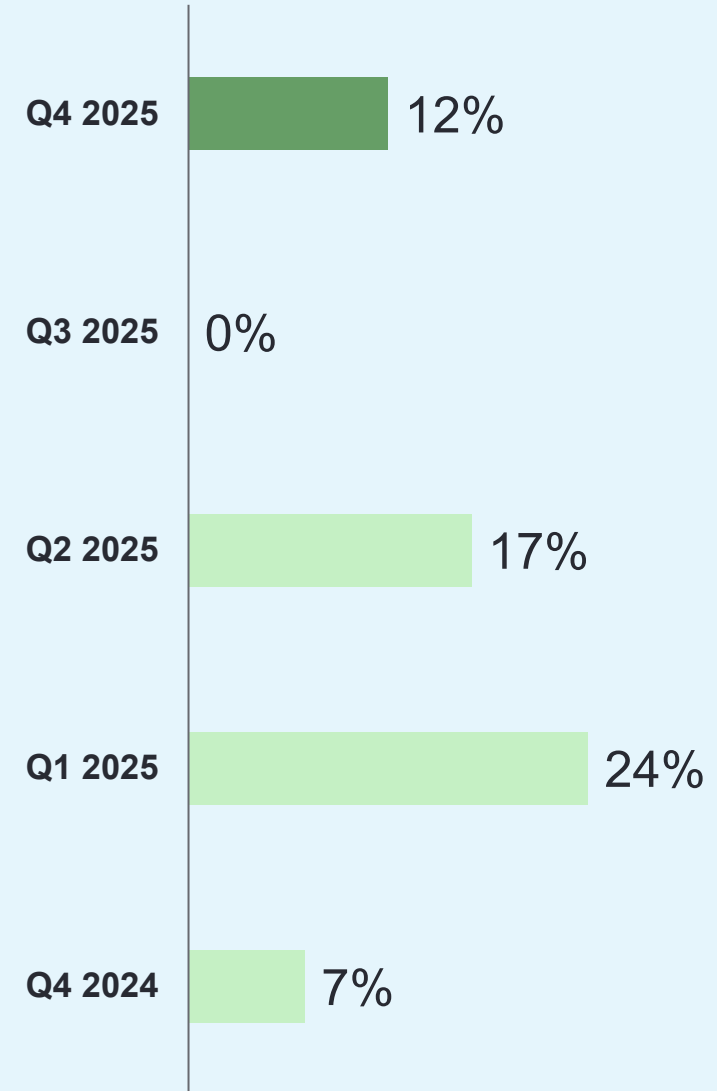


Healthcare & Life Sciences

Previsione netta di occupazione:

12%

IN CRESCITA SU
BASE ANNUA





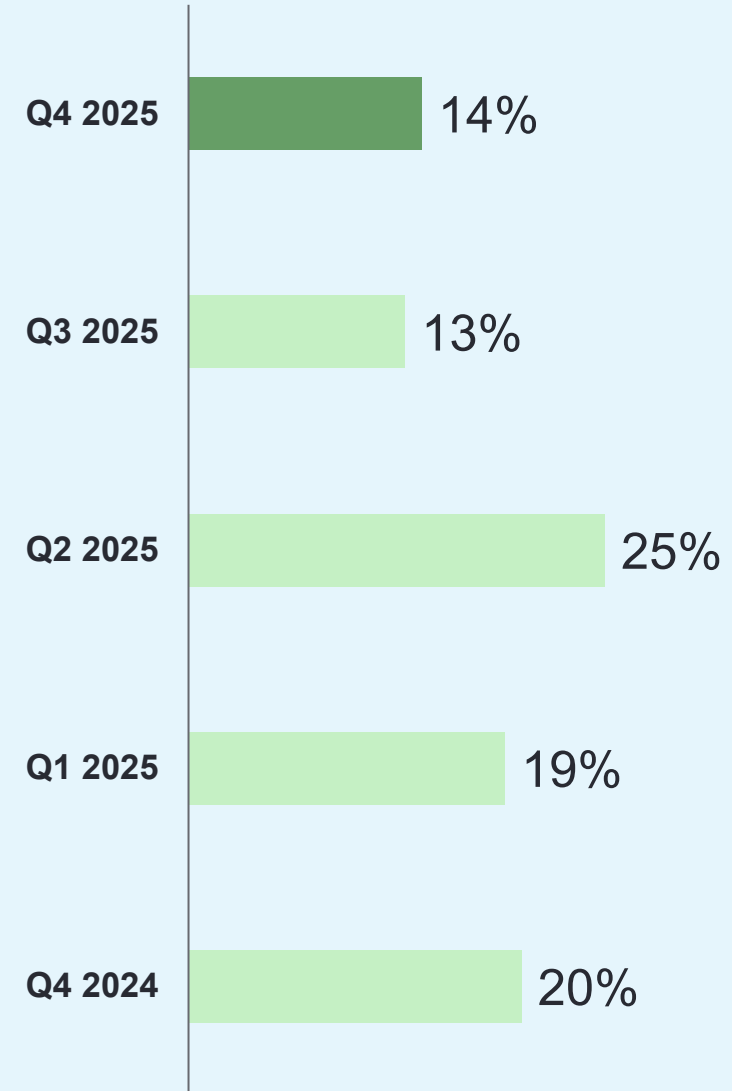
Industrials & Materials



IN FLESSIONE SU
BASE ANNUA

Previsione netta di occupazione:

14%





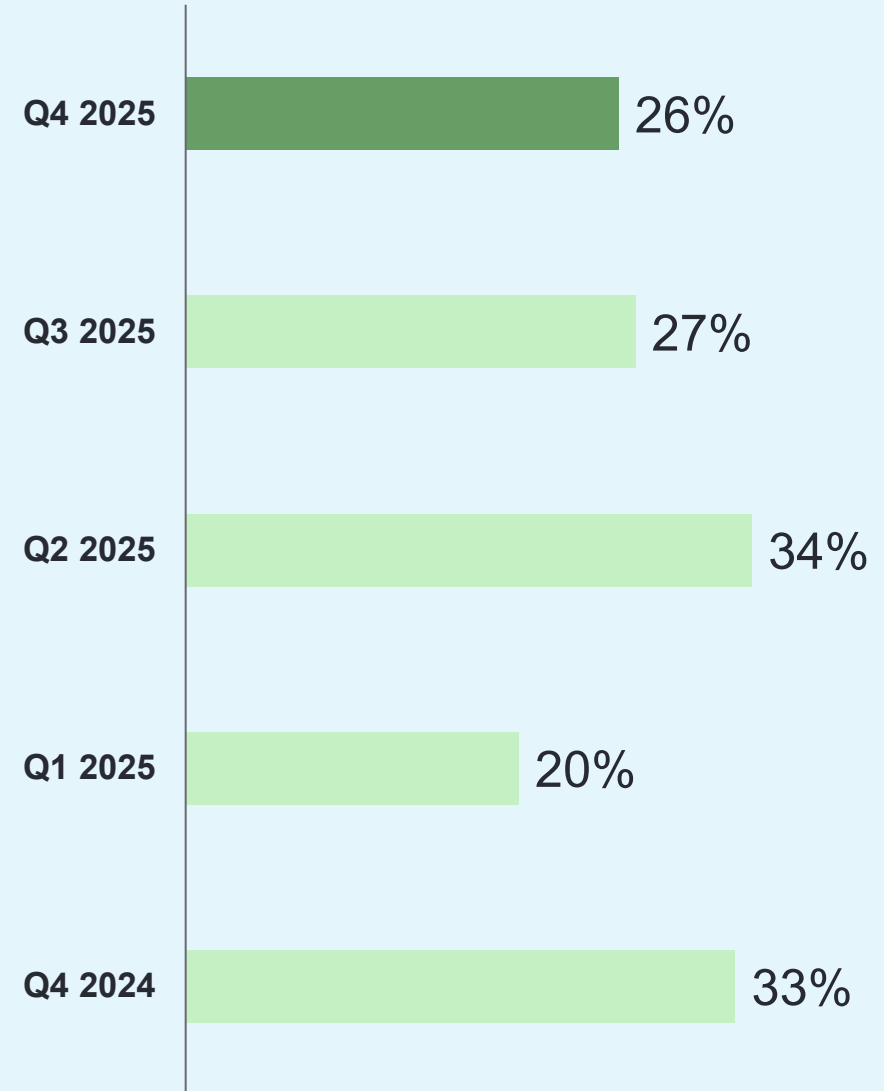
Information Technology



IN FLESSIONE SU
BASE ANNUA

Previsione netta di occupazione:

26%



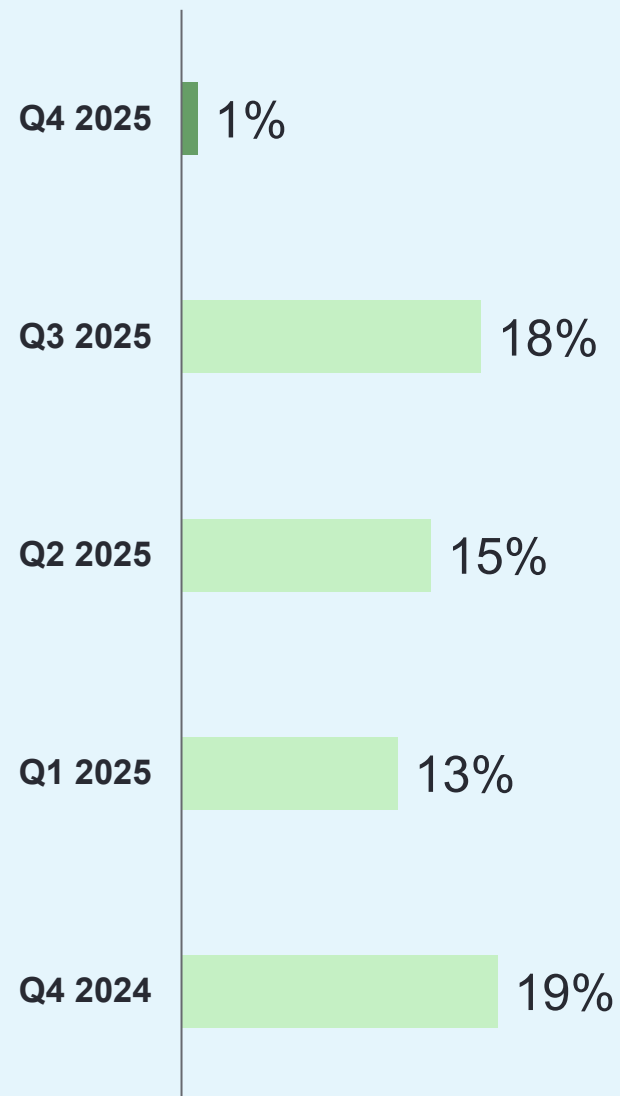



Transport, Logistics & Automotive

Previsione netta di occupazione:

1%

IN FLESSIONE SU
BASE ANNUA





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 40.533 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 Q4): “Come prevede che cambierà l'occupazione totale nella sua sede nei prossimi tre mesi, da Ottobre a fine Dicembre 2025, rispetto al trimestre in corso?”

Metodologia – Le risposte all'indagine sono state raccolte nel mese di Luglio 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**



Experis
ManpowerGroup



Talent Solutions
ManpowerGroup



Visita www.manpowergroup.com per saperne di più.