

# Q1 2024

# ManpowerGroup Employment Outlook Survey (MEOS)

*Report Italia*



# Indice



Section 1

**Prospettive sull'occupazione  
Q1 2024 - *Global***



Section 2

**Prospettive sull'occupazione  
Q1 2024 - *Italia***



Section 3

**Talent Shortage in  
Italia e nel mondo**



Section 4

**Trend del mercato del lavoro  
in Italia**



Section 5

**Previsioni per settore in Italia**



Section 6

**Informazioni sull'indagine**

**Prospettive  
sull'occupazione  
Q1 2024  
*Global***





# Global Executive Summary

Per l'ultima edizione del **ManpowerGroup Employment Outlook Survey**, condotto in 41 Paesi, sono stati raccolti i punti di vista di 40.077 datori di lavoro in merito alle loro **intenzioni di assunzione** nel primo trimestre dell'anno, al **Talent Shortage** e alle **priorità dei dipartimenti HR** per il 2024.

## 26%

### Prospettiva netta di occupazione a livello globale

Calcolata sottraendo il numero dei datori di lavoro che prevedono riduzioni dell'organico dal numero di quelli che prevedono di assumere\*. Si rileva un aumento del 3% su base annua e una diminuzione del 4% rispetto al 4° trimestre del 2023 (30%).

## 75%

### Global Talent Shortage

Datori di lavoro che dichiarano di avere difficoltà a trovare i talenti di cui hanno bisogno.

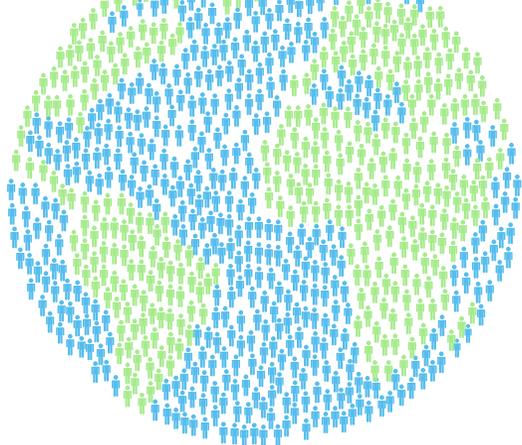
### Settori con la più alta domanda di assunzioni a livello globale



Information Technology

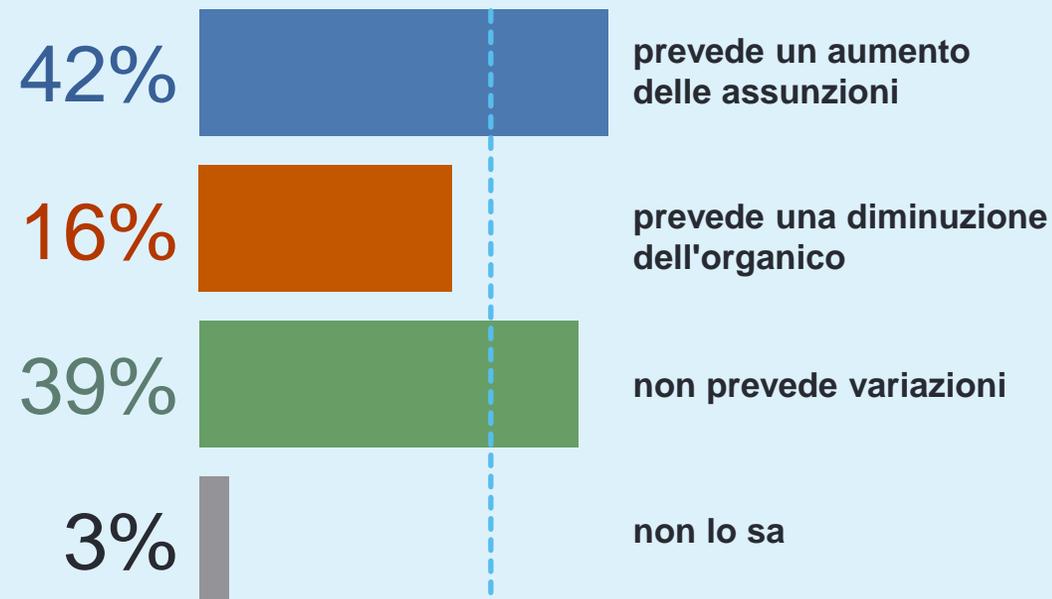


Finance & Real Estate



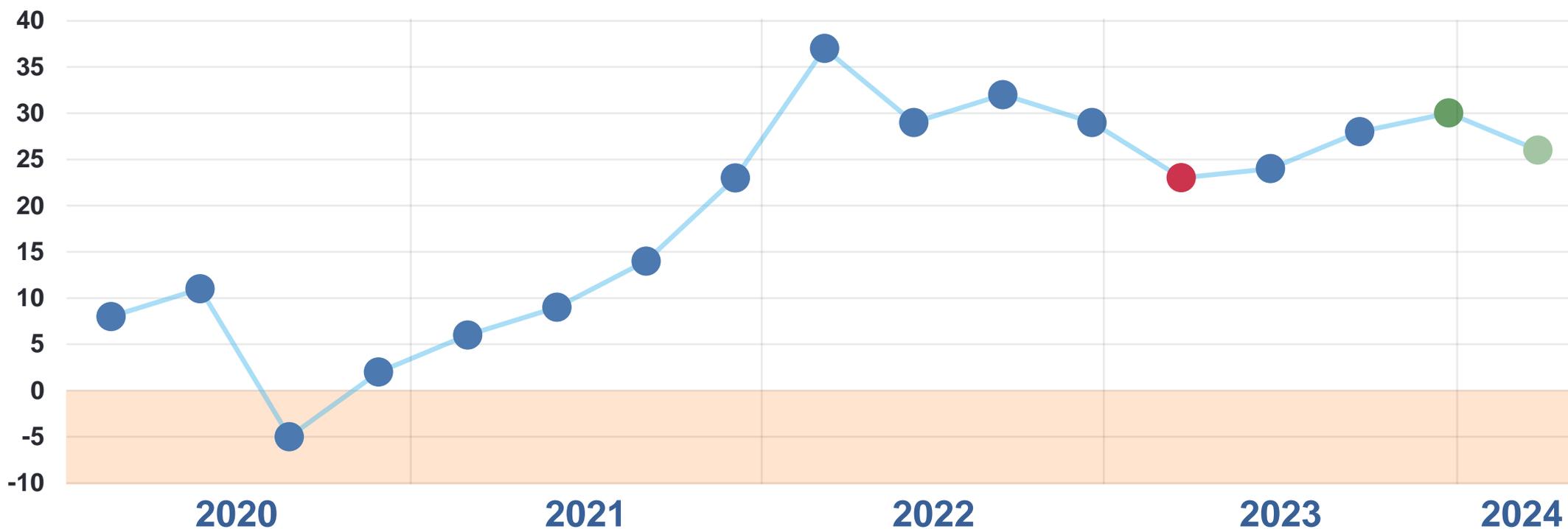
## Prospettive occupazionali per il 1° trimestre 2024 a livello globale

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 (16%) da quella di coloro che prevedono di assumere (42%)] **si attesta ora al +26%**.



# Variazioni nel tempo

Le prospettive globali si sono indebolite del 4% rispetto al trimestre precedente, ma hanno segnato un aumento del 3% rispetto allo stesso periodo dell'anno scorso.



# Aspettative di assunzione tra gennaio-marzo per Paese

Prospettive nette di occupazione (NEO) destagionalizzate

37%  

India e Paesi Bassi

NEO più alta



26% Media Globale

NEO media



2% Argentina

NEO più bassa

<b>India</b>	<b>37%</b>	Finlandia	29%	Irlanda	21%
<b>Paesi Bassi</b>	<b>37%</b>	Hong Kong	29%	Francia	20%
Costa Rica	35%	Singapore	29%	Spagna	19%
Stati Uniti	34%	Portogallo	28%	Taiwan	19%
Messico	34%	Sudafrica	28%	Polonia	18%
Belgio	33%	Panama	27%	Israele	17%
Cina	33%	Regno Unito	27%	Slovacchia	17%
Puerto Rico	33%	<b>Media globale</b>	<b>26%</b>	Romania	15%
Svizzera	33%	Austria	25%	<b>Italia</b>	<b>13%</b>
Brasile	32%	Canada	25%	Grecia	12%
Guatemala	32%	Norvegia	23%	Ungheria	10%
Colombia	31%	Perù	23%	Giappone	10%
Germania	30%	Svezia	22%	Repubblica Ceca	8%
Australia	29%	Turchia	22%	<b>Argentina</b>	<b>2%</b>

# Prospettive maggiori e minori nel Q1 per Macroarea

Con prospettive stabili in tutte le regioni, i **datori di lavoro del Nord America** hanno segnalato le più forti intenzioni di assunzione (+34%), seguiti da quelli di **Asia-Pacifico** (+30%), **Sud e Centro America** (+28%) e di **Europa, Medio Oriente e Africa (EMEA)** (+23%).

## Previsioni d'assunzione maggiori



India

37%



Paesi Bassi

37%



Costa Rica

35%



Stati Uniti

35%

## Previsioni d'assunzione minori



Argentina

2%



Repubblica Ceca

8%



Ungheria

10%



Giappone

10%



# Variazioni su base annua per Paese

Variazioni delle prospettive nette di occupazione destagionalizzate dal 1° trimestre del 2023

 **+20%** Ungheria  
Maggior variazione positiva

 **+3%** Globale  
Media globale

 **-18%** Panama  
Maggior variazione negativa

<b>Ungheria</b>	<b>+20%</b>	Puerto Rico	+7%	Costa Rica	+0%
Polonia	+18%	Messico	+6%	Svezia	+0%
Paesi Bassi	+17%	Svizzera	+6%	Austria	-1%
Portogallo	+16%	Stati Uniti	+6%	Guatemala	-1%
Spagna	+16%	Brasile	+5%	Irlanda	-2%
Germania	+11%	India	+5%	Australia	-4%
Slovacchia	+11%	Grecia	+4%	Singapore	-4%
Belgio	+10%	Finlandia	+3%	Turchia	-7%
Cina	+8%	<b>Media globale</b>	<b>+3%</b>	Canada	-8%
Colombia	+8%	<b>Italia</b>	<b>+3%</b>	Francia	-8%
Taiwan	+8%	Norvegia	+2%	Argentina	-10%
Regno Unito	+8%	Romania	+2%	Perù	-10%
Repubblica Ceca	+7%	Sudafrica	+2%	Israele	-11%
Hong Kong	+7%	Giappone	+1%	<b>Panama</b>	<b>-18%</b>

# Miglioramenti più significativi delle previsioni per il Q1

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

## ↗ Miglioramenti su base trimestrale



Germania  
7%



Belgio  
2%



Paesi Bassi  
2%

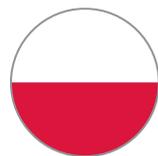


Slovacchia  
2%

## ↗ Miglioramenti su base annua



Ungheria  
20%



Polonia  
18%



Paesi Bassi  
17%

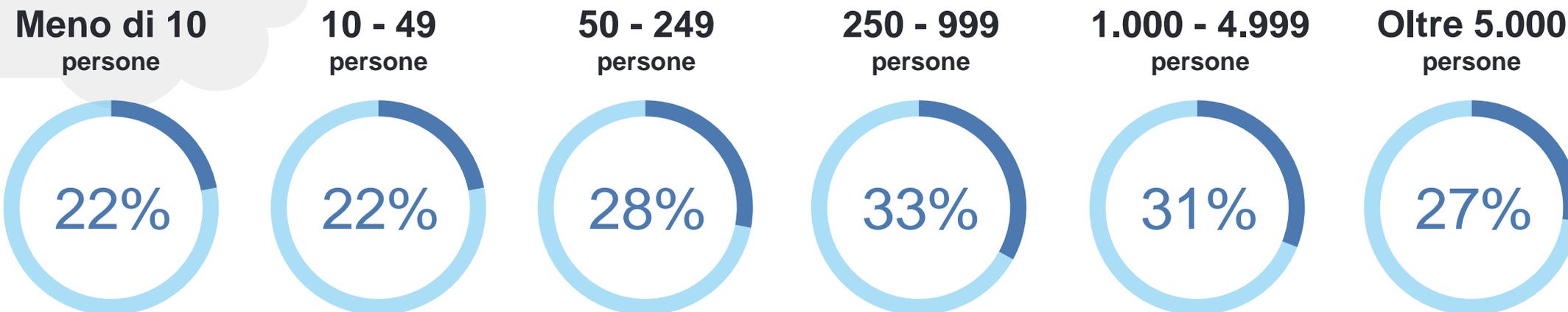


Portogallo  
16%



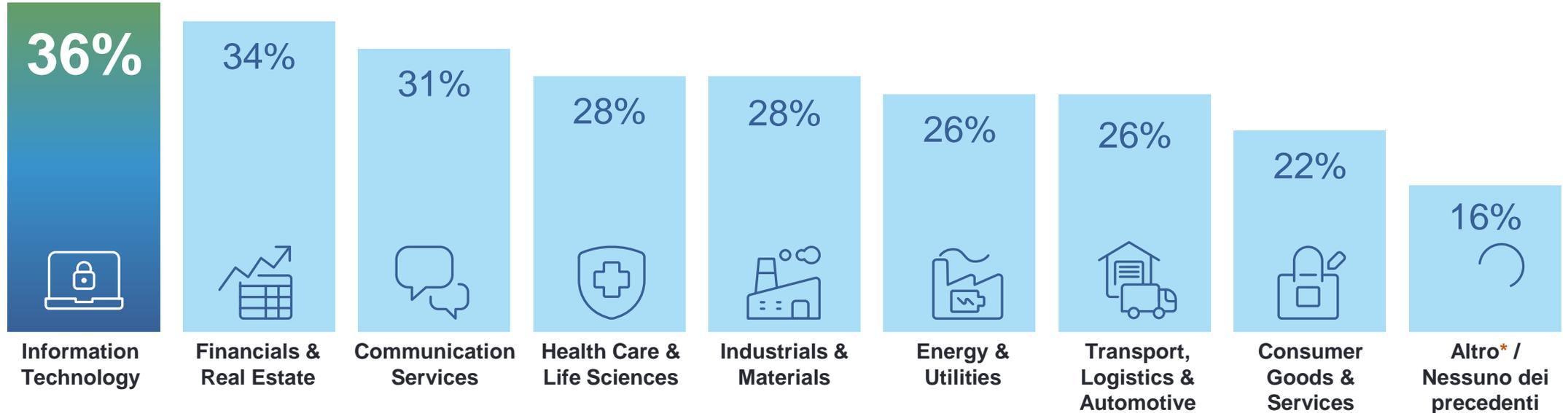
Spagna  
16%

# Aspettative di assunzione in base alle dimensioni dell'azienda



# Prospettive occupazionali a livello globale per settore

Pur registrando un indebolimento del 3% rispetto al 4° trimestre del 2023, **le aziende del settore IT** continuano a mostrare le prospettive più rosee per il quinto trimestre consecutivo.



\*Governo o servizio pubblico; organizzazioni no profit/ONG/benefiche/religiose; altro settore; altro sotto-settore di Trasporti e Logistica; enti formativi; agricoltura e pesca



# Prospettive occupazionali in Europa, Medio Oriente e Africa

Nei Paesi EMEA le aspettative di assunzione restano le più basse (23%), seppur stabili, mostrando un calo del 2% dal 4° trimestre del 2023, ma un miglioramento del 5% anno su anno.

Le prospettive variano in tutta la regione, con datori di lavoro più propensi ad assumere nei Paesi Bassi (37%), in Belgio (33%) e in Svizzera (33%). Le prospettive più deboli si registrano, invece, in Repubblica Ceca (11%), Ungheria (10%) e Grecia (12%).

Le maggiori intenzioni di assunzione a livello globale per il settore Transport, Logistics & Automotive vengono rilevate in Finlandia (69%), per il settore Energy & Utilities nei Paesi Bassi (67%), mentre per il settore Financials & Real Estate in Svizzera (54%).

## ↗️ 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 (30%), segnalando un calo rispetto al trimestre precedente (-2%), ma un miglioramento anno su anno (+5%).

L'India (37%) e la Cina (33%) registrano le prospettive più robuste della regione.

Quelle più caute, invece, sono state fornite dai datori di lavoro di Taiwan (19%) e Giappone (10%).

## ↗ Maggiori intenzioni di assunzione



## ↘ Minori intenzioni di assunzione





## Prospettive occupazionali nelle Americhe

I Paesi del Nord, Centro e Sud America riportano prospettive occupazionali positive per il 1° trimestre, nonostante il dato sia in calo in 10 Paesi rispetto al trimestre precedente e in 5 rispetto a questo periodo dell'anno scorso.

I datori di lavoro di Costa Rica (35%), Stati Uniti (35%) e Messico (34%) segnalano per il 1° trimestre le più forti intenzioni di assunzione di tutte le regioni.

Le maggiori intenzioni di assunzione a livello globale per il settore Communication Services sono state registrate negli Stati Uniti (74%), per il settore Health Care & Life Sciences in Costa Rica (69%), per l'Information Technology (64%) e il settore Industrials & Materials (49%) a Puerto Rico e per Consumer Goods & Services in Guatemala (44%).

### ↗ Maggiori intenzioni di assunzione



### ↘ Minori intenzioni di assunzione



**Prospettive  
sull'occupazione  
Q1 2024  
*Italia***





# Italy Executive Summary

## 13%

### 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 un aumento del 3% su base annua e una diminuzione del 6% rispetto al 4° trimestre del 2023.

## 75%

### Talent Shortage in Italia

Datori di lavoro che dichiarano di avere difficoltà a trovare i talenti di cui hanno bisogno.

### Settori con la più alta domanda di assunzioni in Italia



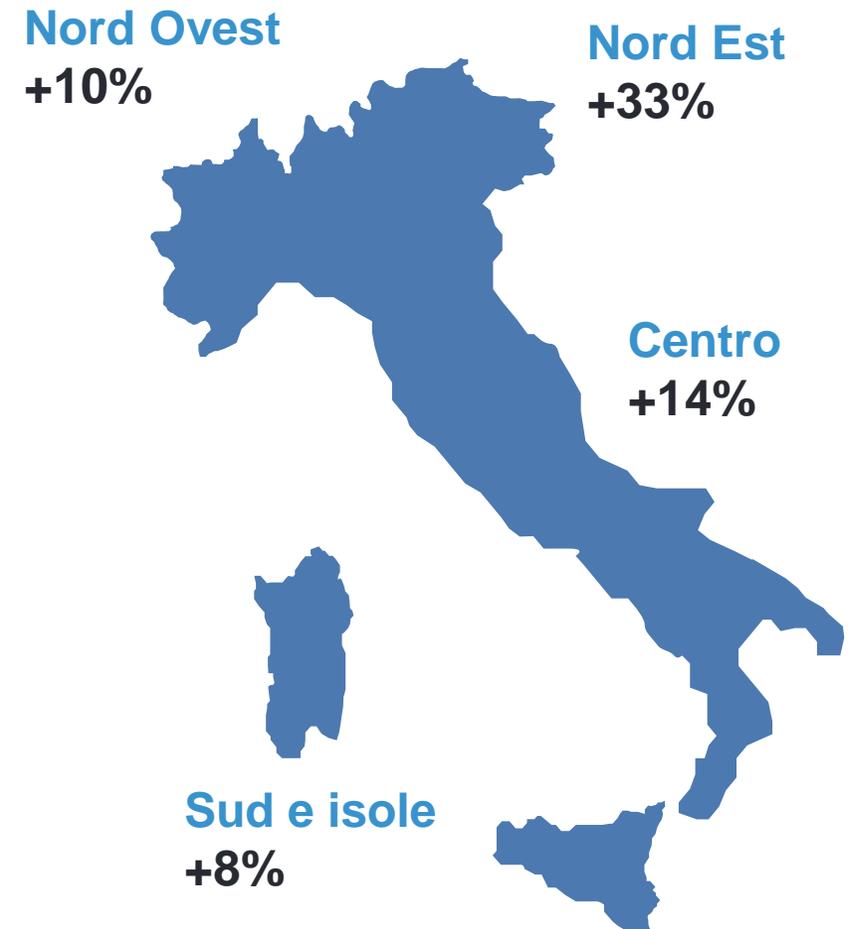
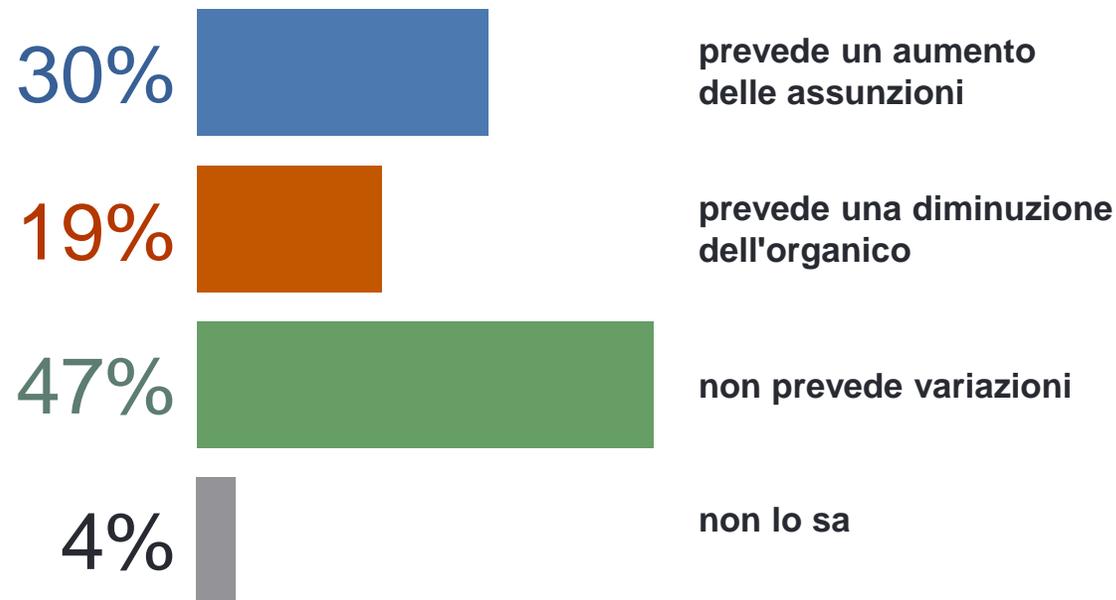
Energy & Utilities



Consumer Goods  
& Services

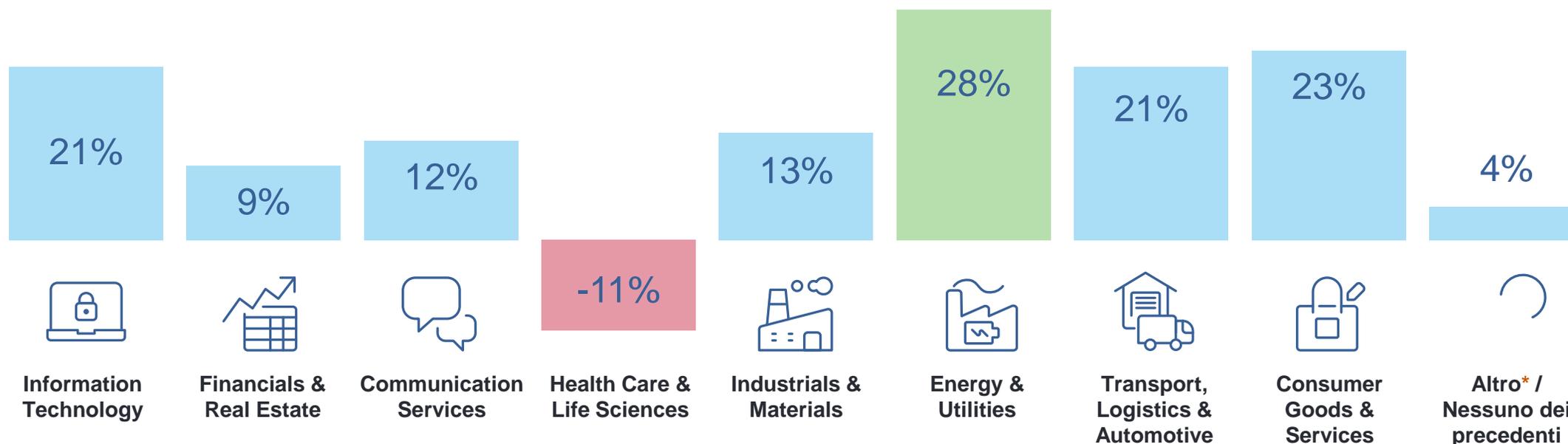
# Previsioni sull'occupazione in Italia – Q1 2024

I **datori di lavoro italiani**, per il 1° trimestre dell'anno, prevedono assunzioni in crescita, registrando un **NEO – Net Employment Outlook** del **+13%**, al netto degli aggiustamenti stagionali. In calo rispetto al trimestre precedente (-6 pp) ma in aumento rispetto allo stesso trimestre del 2023 (+3 pp).

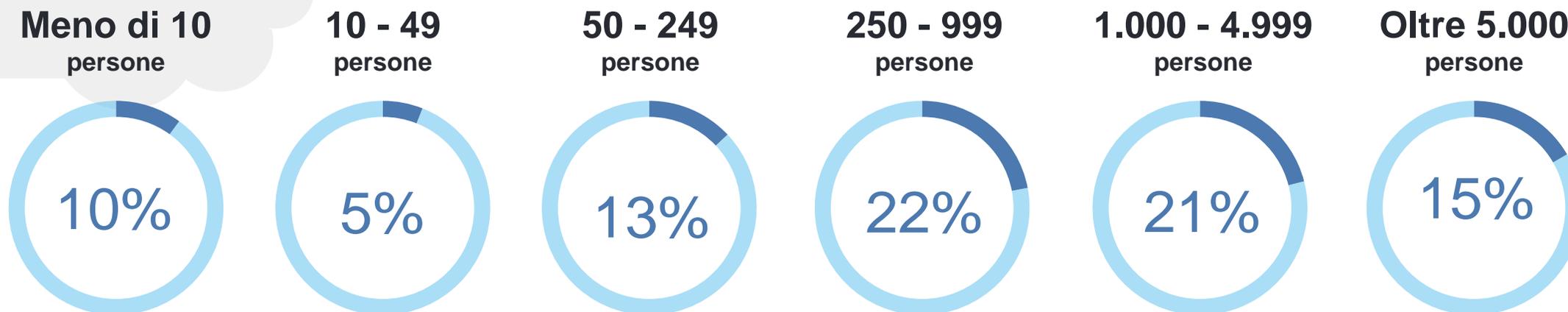


# Previsioni di assunzione per settore in Italia – Q1 2024

Le aziende del settore **Energy & Utilities** si riconfermano, anche per questo trimestre, in pole position con una prospettiva di assunzione del **28%**, in lieve calo rispetto al Q4 2023 ma in aumento di 3 punti percentuali rispetto allo stesso periodo dello scorso anno. Brusco calo per il comparto **Health Care & Life Sciences** che registra previsioni negative per il primo trimestre dell'anno (-25 pp rispetto al Q4 2023 e -9 pp rispetto al Q1 2023).



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



# Talent Shortage in Italia e nel mondo



# Talent Shortage a livello globale dal 2014

Percentuale di organizzazioni che faticano a trovare talenti qualificati (2014-2024)



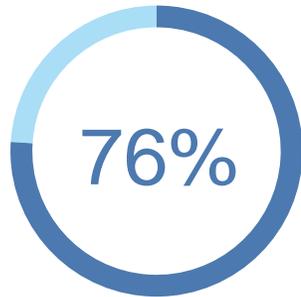
Nota: l'indagine annuale sul Talent Shortage non è stata condotta nel 2017 e nel 2020.

# Talent Shortage per dimensione aziendale a livello globale

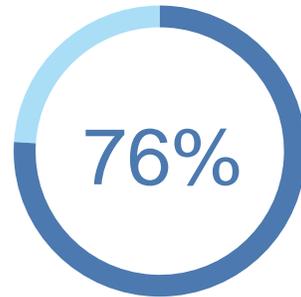
Meno di 10  
persone



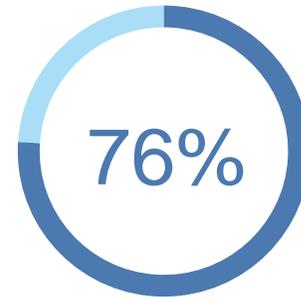
10 - 49  
persone



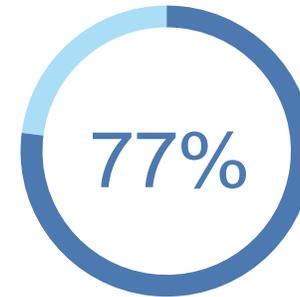
50 - 249  
persone



250 - 999  
persone



1.000 - 4.999  
persone



Oltre 5.000  
persone



# Talent Shortage nel mondo

I datori di lavoro riferiscono di avere difficoltà a coprire le posizioni aperte, riscontrando l'impatto maggiore in:

 **85%** Giappone  
Talent Shortage più elevato



**82%**  
Germania, Israele, Grecia  
Talent Shortage elevato

<b>Giappone</b>	<b>85%</b>	Hong Kong	79%	Svizzera	73%
<b>Germania</b>	<b>82%</b>	Spagna	78%	Paesi Bassi	71%
<b>Israele</b>	<b>82%</b>	Puerto Rico	78%	Guatemala	71%
<b>Grecia</b>	<b>82%</b>	Australia	78%	Stati Uniti	70%
Irlanda	81%	Austria	78%	Costa Rica	70%
Portogallo	81%	Svezia	77%	Norvegia	69%
India	81%	Sudafrica	76%	Cina	69%
Regno Unito	80%	Turchia	76%	Messico	68%
Francia	80%	Argentina	76%	Polonia	66%
Canada	80%	<b>Media globale</b>	<b>75%</b>	Repubblica Ceca	66%
Brasile	80%	<b>Italia</b>	<b>75%</b>	Colombia	66%
Singapore	79%	Belgio	74%	Perù	65%
Romania	79%	Ungheria	73%	Panama	65%
Slovacchia	79%	Taiwan	73%	Finlandia	59%

# Focus Italia: come i datori di lavoro affrontano il Talent Shortage

Con la contrazione del bacino di talenti, **i datori di lavoro stanno riconfigurando l'offerta di benefit per assicurarsi i talenti migliori.**



# Focus Italia: le 5 competenze tecniche più difficili da reperire secondo i datori di lavoro

-  **1** IT & Data (25%)
-  **2** Manufacturing & Production (19%)
-  **3** Engineering (17%)
-  **4** Administration & Office Support (16%)
-  **5** Operations & Logistics (16%)

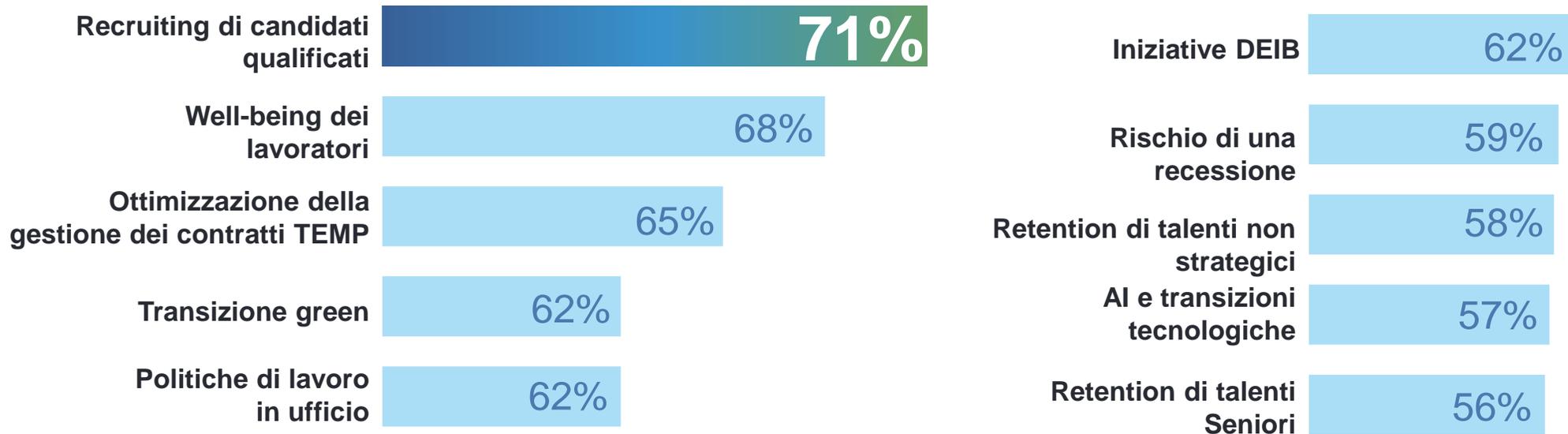


# Trend del mercato del lavoro in Italia



# Principali driver delle strategie HR per il 2024

In base alla pianificazione delle priorità strategiche HR per il prossimo anno, i datori di lavoro in Italia hanno riferito che ad avere l'impatto maggiore sui loro progetti sono il **recruiting di candidati qualificati** e il **well-being dei lavoratori**.



# Intelligenza Artificiale: le 3 sfide principali riscontrate dalle aziende in Italia

**23%**

Formare i lavoratori affinché sfruttino l'AI nelle loro attività quotidiane

**23%**

Trovare lavoratori qualificati in ambito AI

**17%**

Definire i ruoli che possono trarre vantaggio nell'utilizzare l'AI



## Le hard skill devono essere aggiornate in chiave green

I datori di lavoro in Italia stimano che le **competenze tecniche dovranno cambiare in media del 64% per adattarsi a pratiche più sostenibili**. Le competenze attuali in materia di sostenibilità non sono ancora adeguate per la transizione green.



Abbiamo chiesto ai datori di lavoro italiani in che percentuale prevedono cambieranno le competenze di ogni funzione aziendale, per adattarsi a pratiche più sostenibili dal punto di vista ambientale.



71%  
Sostenibilità/  
Ambiente



63%  
Manufacturing/  
Production



63%  
HR



64%  
Engineering



66%  
Operations/  
Logistics



61%  
Amministrazione/  
Office Support



66%  
IT / Data



62%  
Sales/  
Marketing



61%  
Rischio ESG/  
Governance



62%  
Front Office

# Prospettive per settore in Italia





## Consumer Goods & 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\***.

Nonostante il Talent Shortage, **i datori di lavoro prevedono una prospettiva netta di occupazione del +23%**, registrando un rafforzamento sia sul trimestre precedente (+10%) sia YoY (+13%).

\* The 2024 Global Talent Shortage, ManpowerGroup

### Talent Shortage segnalato in Italia



### Prospettive nette di occupazione in Italia





## Energy & 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\***.

Nonostante il Talent Shortage, **i datori di lavoro in Italia riferiscono una prospettiva netta di occupazione del +28%**, in contrazione rispetto al trimestre precedente (-3 pp), ma in leggero aumento rispetto allo stesso periodo dell'anno scorso (+3 pp).

\* The 2024 Global Talent Shortage, ManpowerGroup

### Talent Shortage segnalato in Italia



### Prospettive nette di occupazione 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\***.

Nonostante il Talent Shortage, **i datori di lavoro a livello globale prevedono una prospettiva netta di occupazione del +12%**, in calo rispetto al trimestre precedente (-3%) ma in rafforzamento di 12 pp YoY.

\* The 2024 Global Talent Shortage, ManpowerGroup

### Talent Shortage segnalato in Italia



### Prospettive nette di occupazione in Italia





## Financials & 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\***.

Nonostante la Talent Shortage, **i datori di lavoro in Italia prevedono una prospettiva netta sull'occupazione del +9%**, in contrazione sia rispetto il trimestre precedente (-6 pp) sia rispetto al Q1 2023 (-3 pp).

\* The 2024 Global Talent Shortage, ManpowerGroup

Talent Shortage segnalato in Italia



Prospettive nette di occupazione in Italia





## Industrials & 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\***.

Nonostante il Talent Shortage, **i datori di lavoro prevedono una prospettiva netta di occupazione del +13%**, in calo di 4 pp sia rispetto al trimestre precedente sia YoY.

\* The 2024 Global Talent Shortage, 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\***.

Non scoraggiati dal Talent Shortage, **i datori di lavoro prevedono una prospettiva netta di occupazione del +21%**, registrando un decremento del 5% rispetto al trimestre precedente, ma un rafforzamento su base annua di ben 31 pp.

\* The 2024 Global Talent Shortage, ManpowerGroup

Talent Shortage  
segnalato in Italia



Prospettive nette di  
occupazione in Italia



## Information Technology

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 continua contrazione della disponibilità di talenti, **i datori di lavoro in Italia prevedono una prospettiva netta di occupazione del +21%**, in calo dell' 8% rispetto al trimestre precedente, ma in leggero miglioramento (+1%) rispetto allo stesso periodo dell'anno scorso.

\* The 2024 Global Talent Shortage, 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 40.077 datori di lavoro del settore pubblico e privato in 41 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 marzo 2024 rispetto al trimestre attuale?"

**Metodologia** — La metodologia utilizzata per raccogliere i dati per le prospettive di occupazione è stata digitalizzata in 41 mercati per il report relativo al 1° trimestre del 2024. Le risposte all'indagine sono state raccolte in ottobre 2023. 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 2022, 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 si verificano normalmente 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](http://www.manpowergroup.com) e [www.manpowergroup.it](http://www.manpowergroup.it) per saperne di più.