

PREVISIONI MANPOWERGROUP SULL'OCCUPAZIONE

Le prospettive di assunzione per il terzo trimestre del 2022 continuano a crescere.

Il Talent Shortage ha raggiunto il livello più alto degli ultimi 16 anni.



ManpowerGroup®



EXECUTIVE SUMMARY

Le previsioni nelle assunzioni sono le più positive dall'inizio della pandemia

- Per il terzo trimestre del 2022 si prevede una prospettiva occupazionale netta globale del +33%, con un aumento del 18% rispetto al Q3 del 2021 e del 4% rispetto al trimestre precedente.
- In Italia, secondo i risultati del MEOS, gli imprenditori prevedono un mercato del lavoro in crescita da luglio a settembre 2022, con un Net Employment Outlook (NEO) del +23%, al netto degli agguastamenti stagionali.
- La domanda di lavoratori qualificati continua ad aumentare in tutto il mondo, con i datori di lavoro di 39 Paesi su 40 che hanno riportato NEO positivi. Solo la Grecia registra un -1%.
- Le prospettive di assunzione maggiori sono in Messico (+59%), Brasile (+54%) e India (+51%). Oltre alla Grecia, i Paesi con il NEO più basso sono Taiwan (+3%) e Giappone (+4%).
- Le professioni digitali continuano a guidare la domanda di lavoro a livello globale: l'IT e la Tecnologia hanno registrato le prospettive occupazionali più alte (+44%), seguite da Banche (+38%), Costruzioni (+33%) e Industria manifatturiera (+33%). Le previsioni di assunzione più basse sono in Altre industrie (23%), Ristoranti e alberghi (23%) e Produzione primaria (25%).
- L'attività di assunzione più intensa è prevista dalle grandi imprese (più di 250 dipendenti), che registrano prospettive occupazionali nette del +39% per partecipare pienamente alla ripresa economica globale in corso.
- La carenza di talenti a livello globale raggiunge i valori più alti degli ultimi 16 anni, con il 75% dei datori di lavoro che segnala difficoltà di trovare risorse.
- Le posizioni più difficili da ricoprire includono i settori dell'istruzione, della sanità, dell'assistenza sociale, della pubblica amministrazione, dell'informatica, delle telecomunicazioni, dei media e delle comunicazioni, del settore bancario, finanziario, assicurativo e immobiliare.

INDICE

TENDENZE E SFIDE NEL MONDO DEL LAVORO	04
PREVISIONI OCCUPAZIONALI IN ITALIA NEL TERZO TRIMESTRE 2022	06
PREVISIONI GLOBALI SULL'OCCUPAZIONE.....	09
TALENT SHORTAGE GLOBALE	17
L'IMPATTO DEI TREND SULL'OCCUPAZIONE A LIVELLO GLOBALE.....	23
PREVISIONI MANPOWERGROUP SULL'OCCUPAZIONE: L'INDAGINE	31





TENDENZE E SFIDE NEL MONDO DEL LAVORO



Le tendenze che guidano la trasformazione non sono nuove, ma nuovamente urgenti.

Questa ripresa è diversa da tutte quelle precedenti: la domanda di lavoro è ai massimi storici in molti mercati, ma i livelli di disoccupazione rimangono alti. La crescita economica continua ad essere disomogenea, alcuni mercati si stanno riprendendo mentre altri sono in ritardo, ostacolati dalle varianti del Covid, dalle chiusure e dalle sfide della catena di approvvigionamento.

1 su 5

organizzazioni a livello globale hanno difficoltà a trovare talenti qualificati in ambito tecnologico.

ManpowerGroup:
Great Realization 2022

5 milioni di posti di lavoro

potrebbero scomparire a causa della nuova divisione del lavoro tra persone e macchine, ma questo è più che compensato da 97 milioni di nuovi ruoli che si prevede emergeranno.

WEF: 2021 Future of Jobs Report

81% dei dipendenti si aspettano programmi di formazione da parte dei loro datori di lavoro per mantenere le competenze aggiornate

2021: Edelman Trust
Barometer: The Belief Driven
Employee



PREVISIONI SULL'OCCUPAZIONE IN ITALIA:

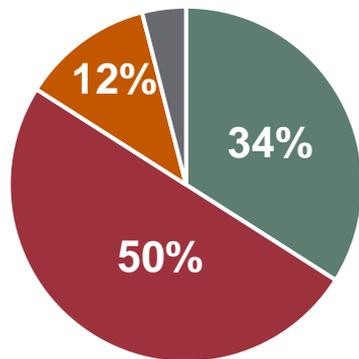
Cresce l'ottimismo dei datori di lavoro sia rispetto al trimestre precedente sia nel confronto con il 2021.



«Ci avviciniamo alla seconda metà dell'anno con un consolidamento dell'occupazione nonostante le diverse difficoltà e gli scenari globali emersi nel 2022. Tuttavia, le aspettative positive potrebbero essere limitate dal fenomeno ormai sistemico del Talent Shortage»

- Anna Gionfriddo, Amministratrice Delegata di ManpowerGroup Italia

Previsioni sull'Occupazione in Italia



■ Aumenta ■ Uguale ■ Diminuisce ■ Non so

Gli imprenditori italiani prevedono un **mercato del lavoro in crescita da luglio a settembre 2022**, con un Net Employment Outlook (NEO) del **+23%** al netto degli aggiustamenti stagionali.

E' previsto un incremento occupazionale in tutte e quattro le **macroregioni italiane** durante il terzo trimestre del 2022, rispetto allo stesso periodo del 2021.

Nord Ovest
+18%

Nord Est
+27%

Centro **+5%**

Sud e Isole
+16%

Confronto tra settori

In Italia le prospettive occupazionali nette per settore sono così ripartite:





PREVISIONI GLOBALI SULL'OCCUPAZIONE



Dati Global: aspettative di assunzione dei datori di lavoro per luglio - settembre 2022

Nel 60° anniversario dell'indagine sulle prospettive occupazionali di ManpowerGroup, condotta su oltre 40.000 datori di lavoro, **28 Paesi su 40** hanno mostrato più ottimismo rispetto al trimestre precedente. In tutto il mondo, si prevede di assumere ancora più lavoratori nel terzo trimestre del 2022 (**NEO +33%**, al netto degli aggiustamenti stagionali), sia rispetto allo stesso trimestre del 2021 (+18%) che al trimestre precedente (+4%).



47% PREVEDE DI ASSUMERE

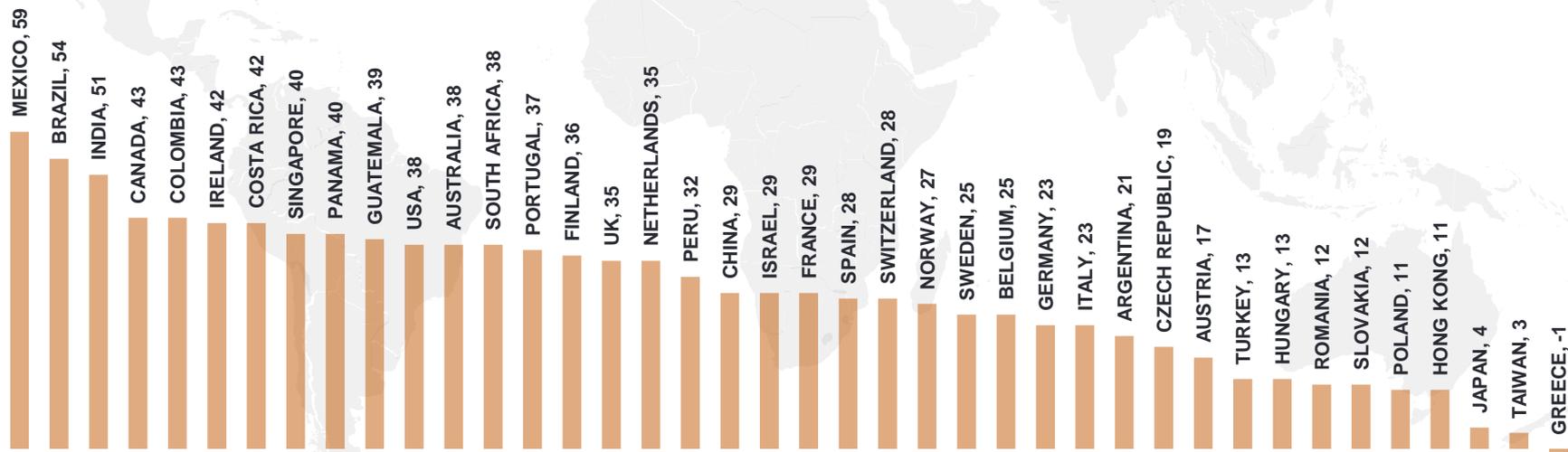
15% PREVEDE DI LICENZIARE

34% PREVEDE DI MANTENERE INVARIATO L'ORGANICO

4% NON SI ESPRIME

Dati Global: continua a crescere la domanda di personale qualificato

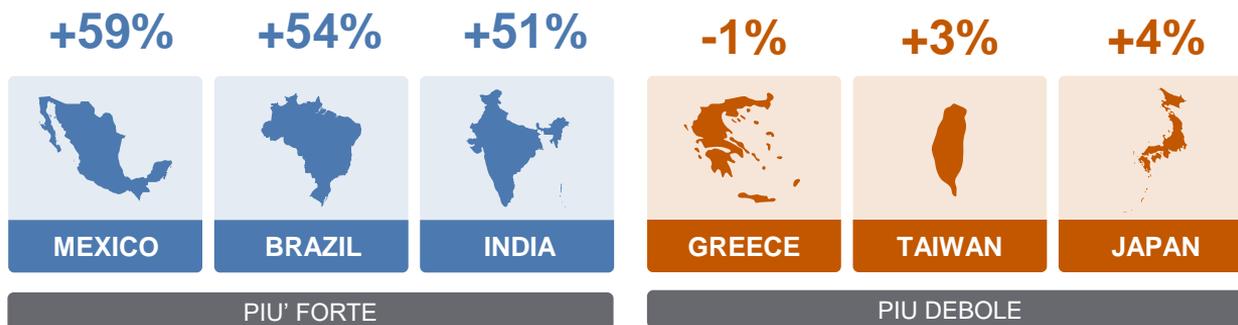
I datori di lavoro di **39 Paesi su 40** si aspettano un mercato delle assunzioni in crescita nel terzo trimestre 2022.



Dati Global: i datori di lavoro del Sud e Centro America condividono un forte ottimismo

Con prospettive positive in tutti i Paesi, i datori di lavoro del Sud e Centro America (+44%) hanno riportato le previsioni migliori, seguiti da Nord America (+42%), APAC (+32%) ed EMEA (+25%).

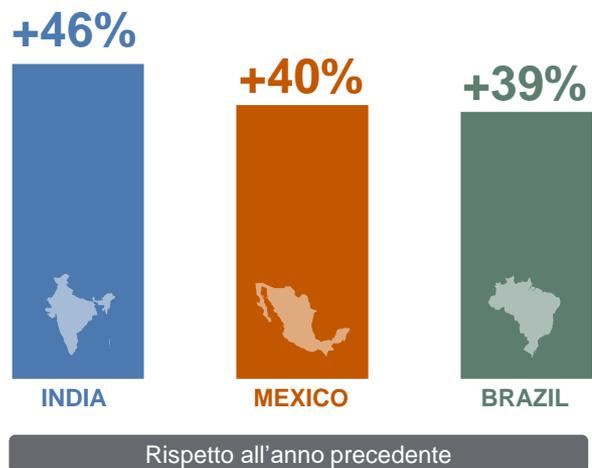
Paesi con le prospettive di assunzione più forti e più deboli per il terzo trimestre 2022



Dati Global: forti prospettive su base annua e trimestrale

Rispetto al 2021, le prospettive di assunzione sono migliorate in 36 mercati su 40 e in 28 rispetto allo scorso trimestre.

I miglioramenti più forti rispetto all'anno precedente sono riferiti a India (+46%), Mexico (+40%), e Brazil (+39%).

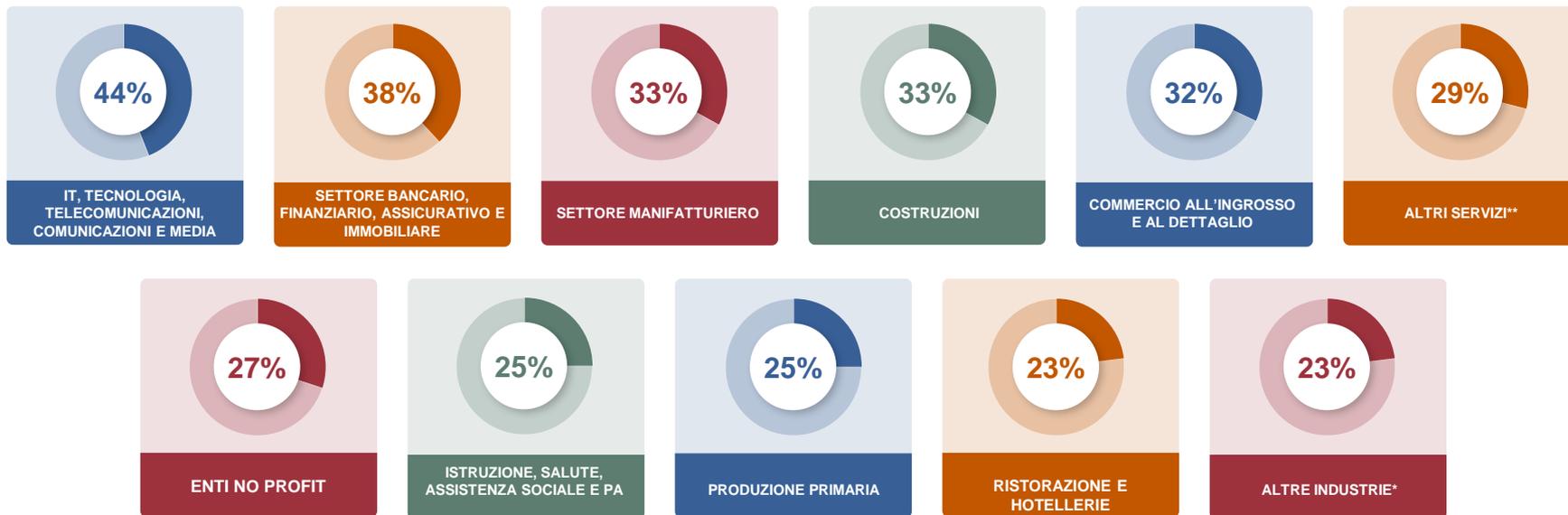


I miglioramenti più forti rispetto al trimestre precedente sono riportati in Singapore (+15%), Guatemala (+14%), e India (+13%).



Dati Global: i datori di lavoro prevedono una forte domanda di talenti nei settori chiave

I ruoli digitali continuano ad essere i più richiesti a livello globale: IT e tecnologia, telecomunicazioni, comunicazione e media hanno riportato le prospettive più forti (+44%), seguite da banche, finanza, assicurazioni e immobiliare (+38%), Settore manifatturiero e Costruzioni (+33%).

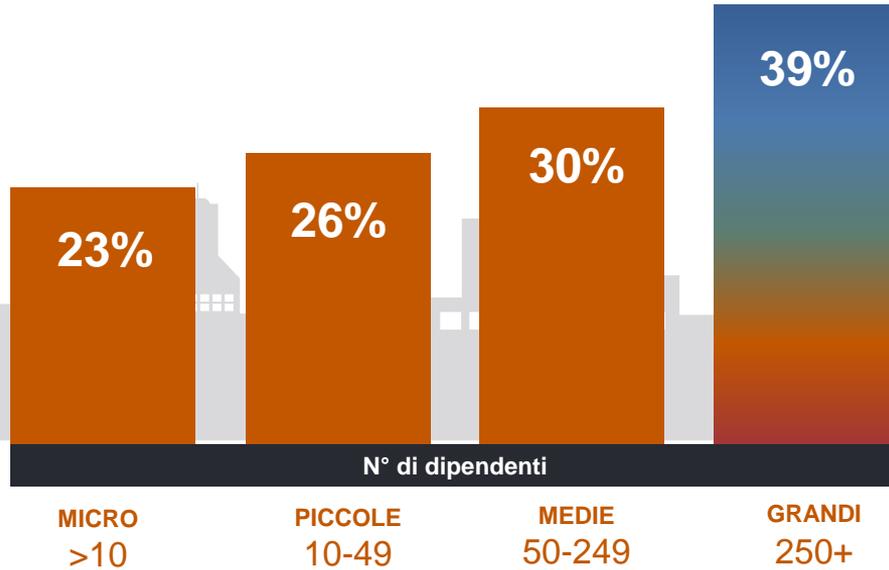


*Include: Agricoltura, silvicoltura e pesca; attività estrattive; energia elettrica; fornitura di gas e aria condizionata; fornitura di acqua; attività di fognatura, gestione dei rifiuti e risanamento.

**Include: Attività professionali, scientifiche e tecniche; Servizi amministrativi e di supporto; Altre attività di servizi.

Dati Global: le grandi aziende registrano le intenzioni di assunzione più forti

Il numero di persone che tornano al lavoro o che cambiano lavoro è superiore a quello che si registrava da tempo: non si parlerà più di dimissioni ma di assunzioni di massa.



EMEA: i datori di lavoro segnalano intenzioni di assunzione positive in 22 mercati su 23

Le intenzioni di assunzione migliorano in 21 Paesi rispetto al 3° trimestre 2021 e in 15 rispetto al 2° trimestre 2022.

L'Irlanda vanta una previsione di assunzione migliore rispetto al Q2 2022 (+42%), seguita da Sud Africa (+38%) e Finlandia (+36%). Le intenzioni di assunzione più deboli sono in Grecia (-1%), Polonia (11%), Romania e Slovacchia (+12%).

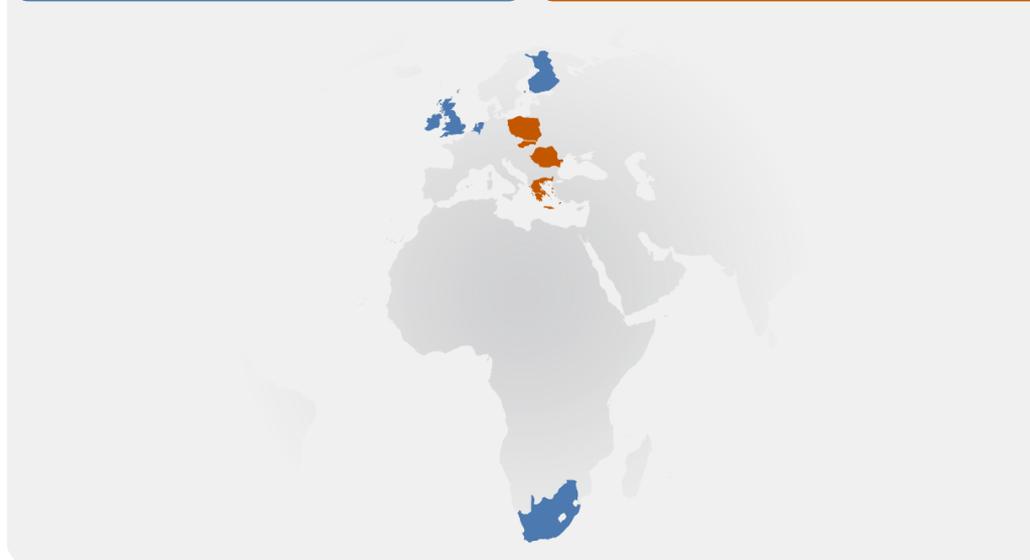
In cinque settori industriali del Regno Unito, i datori di lavoro segnalano un aumento delle intenzioni di assunzione.

INTENZIONI DI ASSUNZIONE PIÙ FORTI:

Irlanda (42%), Sud Africa (38%), Finlandia (36%), UK (35%), e Paesi Bassi (35%)

INTENZIONI DI ASSUNZIONE PIÙ DEBOLI:

Grecia (-1%), Polonia (+11%), Romania (+12%), and Slovacchia (+12%)



TALENT SHORTAGE GLOBALE

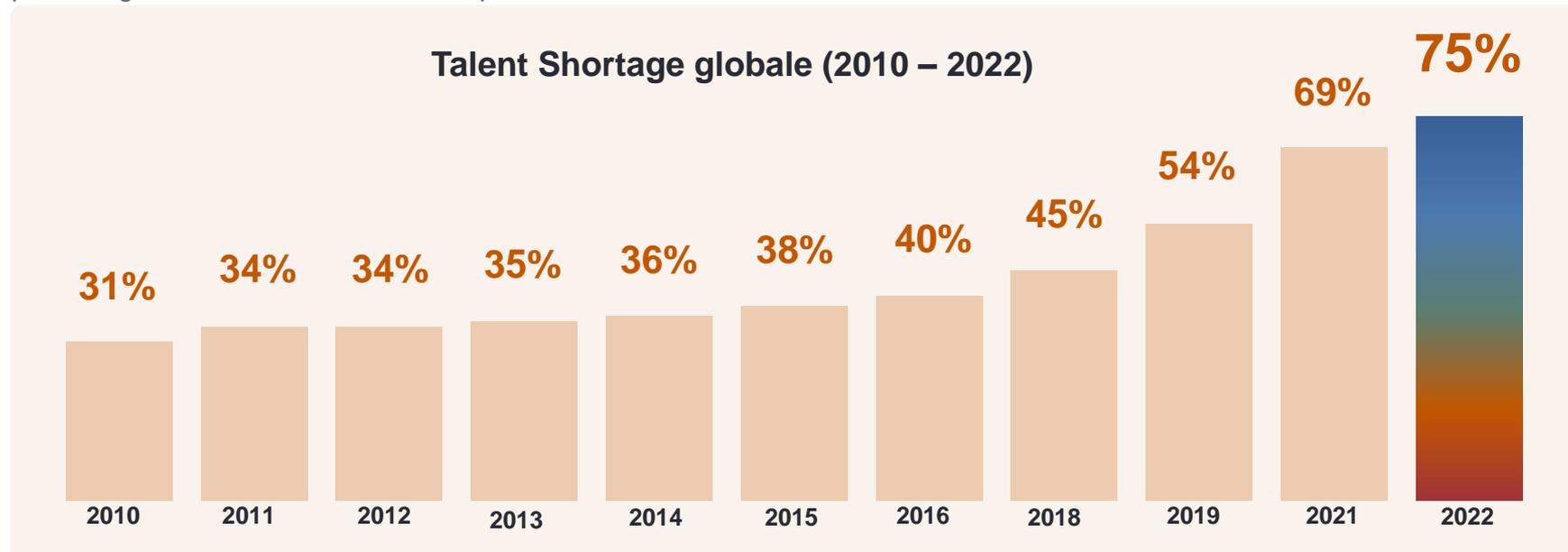


L'ottimismo nelle assunzioni è mitigato dai livelli più alti di Talent Shortage a livello globale degli ultimi 16 anni.



Il Talent Shortage globale ha raggiunto i livelli più alti degli ultimi 16 anni

Nel 2022, 3 datori di lavoro su 4 a livello globale dichiarano di avere difficoltà a trovare i talenti di cui hanno bisogno, con un aumento di 6 punti percentuali rispetto all'anno precedente e una difficoltà doppia rispetto al 2010 (31%). **In Italia** il 72% delle imprese segnala di avere difficoltà nel reperire talenti.

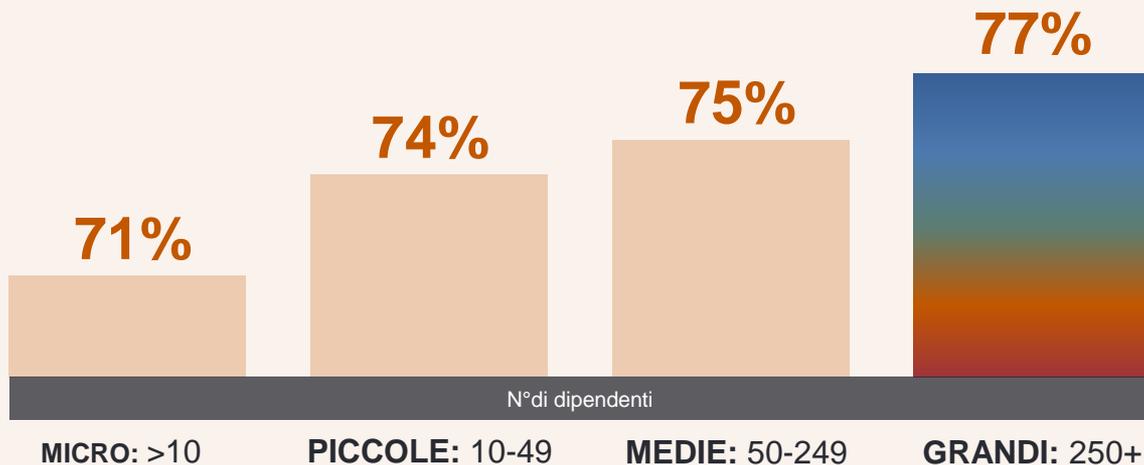


Scopri di più sul Talent Shortage sulla pagina [manpowergroup.com/talent-shortage](https://www.manpowergroup.com/talent-shortage)

Aziende più grandi, sfide più grandi

I cambiamenti demografici, tra cui la diminuzione dei tassi di natalità e l'aumento dei prepensionati, fanno sì che i talenti siano più scarsi che mai. Anche **in Italia** sono le aziende più grandi a registrare le maggiori difficoltà nel reperire talenti (76%).

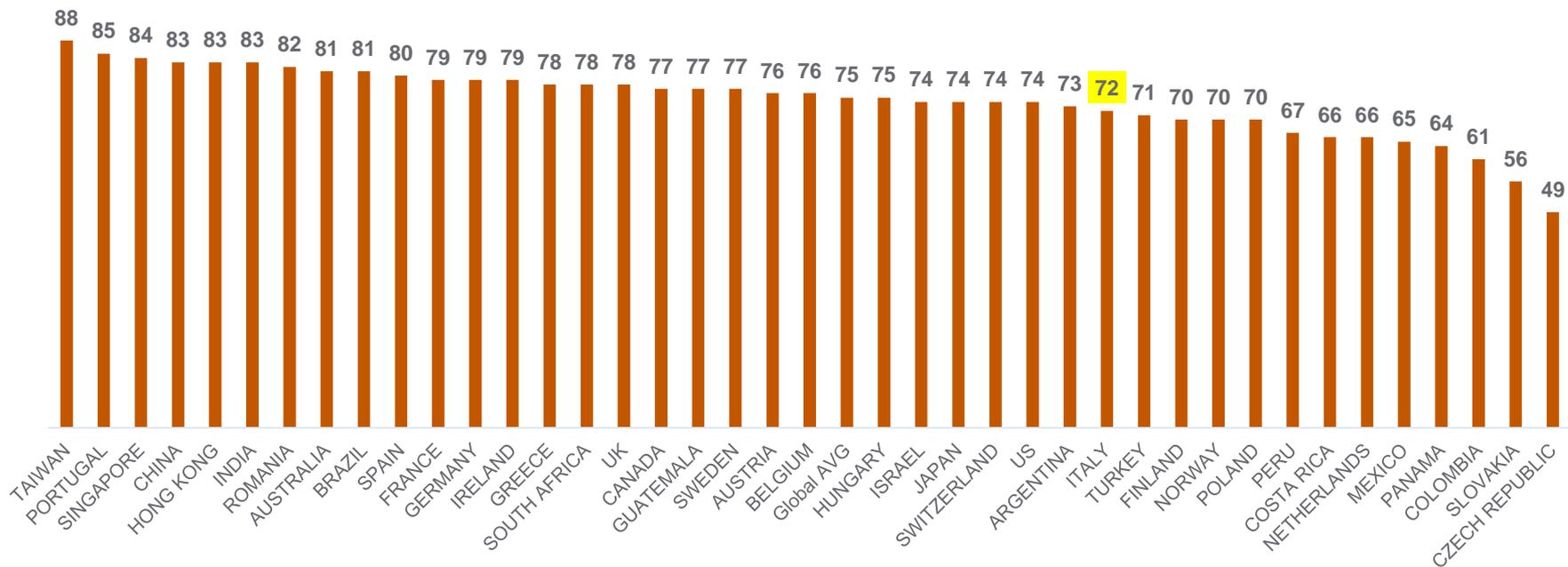
Difficoltà a ricoprire i ruoli in base alle dimensioni dell'azienda a livello globale



Scopri di più sul Talent Shortage sulla pagina [manpowergroup.com/talent-shortage](https://www.manpowergroup.com/talent-shortage)

Il Talent Shortage nel mondo

I datori di lavoro segnalano difficoltà nel coprire i ruoli aperti, con un impatto maggiore a Taiwan, in Portogallo, Singapore, Cina, Hong Kong e India. **In Italia** il Talent Shortage è al 72%, uno dei livelli più alti degli ultimi anni.



ITALIA TOP 5 – PROFILI PIU' RICHIESTI

Le aree di competenza e i profili più richiesti dai datori di lavoro in Italia.

1 IT & DATA



2 SALES & MARKETING



3 LOGISTICA & OPERATIONS



4 AMMINISTRAZIONE & OFFICE SUPPORT



5 HR



ITALIA TOP 5 – SOFT SKILLS

Le soft skill più difficili da trovare secondi i datori di lavoro italiani.

1 RESILIENZA E
ADATTABILITA'



2 AFFIDABILITA' E
DISCIPLINA



3 PROBLEM-SOLVING



4 COLLABORAZIONE E
TEAM WORK



5 CREATIVITA' E
ORIGINALITA'

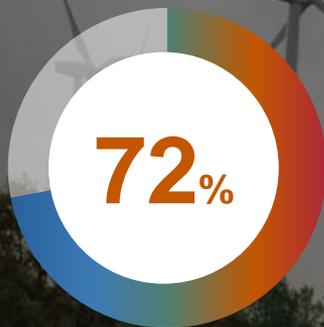




L'IMPATTO DEI TREND SULL'OCCUPAZIONE A LIVELLO GLOBALE



Talent Shortage, aspettative dei datori di lavoro e soft skills richieste dal mercato



dei datori di lavoro del settore delle costruzioni segnalano difficoltà nel reperire le competenze richieste

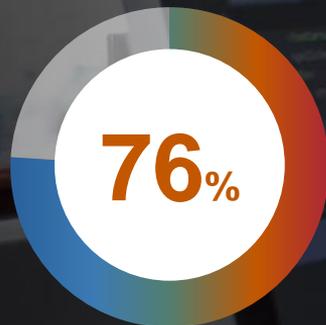


Questa carenza di talenti coincide con il fatto che quasi la metà dei datori lavoro a livello globale (46%) intende assumere personale nel terzo trimestre. Solo il 14% prevede una diminuzione.

Una volta destagionalizzate, le prospettive occupazionali nette (NEO) sono pari al 33%, con un rafforzamento di 17 punti percentuali su base annua e di 6 punti percentuali su base trimestrale.

TOP 5 SOFT SKILLS RICERCATE DAI DATORI DI LAVORO DEL SETTORE DELLE COSTRUZIONI

- 1 AFFIDABILITA' E DISCIPLINA 
- 2 COLLABORAZIONE E TEAM WORK 
- 3 RESILIENZA E ADATTABILITA' 
- 4 CREATIVITA' E ORIGINALITA' 
- 5 RAGIONAMENTO & PROBLEM-SOLVING 



76%
dei datori di lavoro del settore IT & Tecnologia segnalano difficoltà nel reperire le competenze richieste

Questa carenza di talenti coincide con il fatto che oltre la metà dei datori di lavoro a livello globale (57%) intende assumere personale nel terzo trimestre. Solo il 13% prevede una diminuzione.

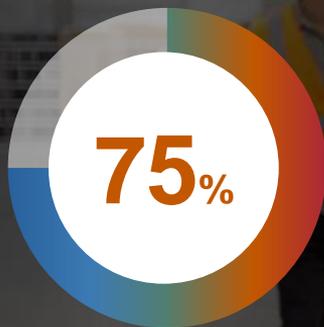
Una volta destagionalizzate, le prospettive occupazionali nette (NEO) sono pari al 44%, con un rafforzamento di 23 punti percentuali su base annua e di 4 punti percentuali su base trimestrale.

TOP 5 SOFT SKILLS RICERCATE DAI DATORI DI LAVORO DEL SETTORE IT&TECNOLOGIA

- 1** PENSIERO CRITICO E CAPACITA' DI ANALISI
- 2** CREATIVITA' E ORIGINALITA'
- 3** RAGIONAMENTO & PROBLEM-SOLVING
- 4** AFFIDABILITA' E DISCIPLINA
- 5** RESILIENZA E ADATTABILITA'



COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO



dei datori di lavoro del Commercio all'ingrosso e al dettaglio segnalano difficoltà nel reperire le competenze richieste



Questa carenza di talenti coincide con il fatto che quasi la metà dei datori di lavoro a livello globale (46%) intende assumere personale nel terzo trimestre. Solo il 14% prevede una diminuzione.

Una volta destagionalizzate, le prospettive occupazionali nette (NEO) sono pari al 32%, con un rafforzamento di 19 punti percentuali su base annua e di 3 punti percentuali su base trimestrale.

TOP 5 SOFT SKILLS RICERCATE DAI DATORI DI LAVORO COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO

- 1 AFFIDABILITA' E DISCIPLINA
- 2 RESILIENZA E ADATTABILITA'
- 3 RAGIONAMENTO & PROBLEM-SOLVING
- 4 COLLABORAZIONE E TEAM WORK
- 5 CREATIVITA' E ORIGINALITA'



MANIFATTURIERO

76%

dei datori di lavoro del settore manifatturiero segnalano difficoltà nel reperire le competenze richieste

Questa carenza di talenti coincide con il fatto che quasi la metà dei datori di lavoro a livello globale (48%) intende assumere personale nel terzo trimestre. Solo il 16% prevede una diminuzione.

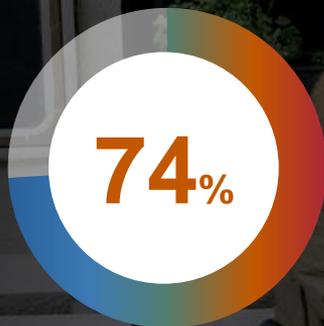
Una volta destagionalizzate, le prospettive occupazionali nette (NEO) sono pari al 33%, con un rafforzamento di 18 punti percentuali su base annua e di 2 punti percentuali su base trimestrale.

TOP 5 SOFT SKILLS RICERCATE DAI DATORI DI LAVORO DEL SETTORE MANIFATTURIERO

- 1 AFFIDABILITA' E DISCIPLINA**
- 2 CREATIVITA' E ORIGINALITA'**
- 3 RESILIENZA E ADATTABILITA'**
- 4 RAGIONAMENTO & PROBLEM-SOLVING**
- 5 PENSIERO CRITICO E CAPACITA' DI ANALISI**



RISTORAZIONE E HOTELLERIE



dei datori di lavoro del settore della ristorazione e hotellerie segnalano difficoltà nel reperire le competenze richieste



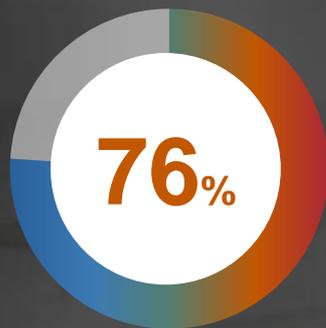
Questa carenza di talenti coincide con il fatto che quasi la metà dei datori di lavoro a livello globale (47%) intende assumere personale nel terzo trimestre. Solo il 16% prevede una diminuzione.

Una volta destagionalizzate, le prospettive occupazionali nette (NEO) sono pari al 23%, con un rafforzamento di 3 punti percentuali sia su base annua che trimestrale.

TOP 5 SOFT SKILLS RICERCATE DAI DATORI DI LAVORO DEL SETTORE DELLA RISTORAZIONE E HOTELLERIE

- 1 AFFIDABILITA' E DISCIPLINA
- 2 RESILIENZA E ADATTABILITA'
- 3 CREATIVITA' E ORIGINALITA'
- 4 RAGIONAMENTO & PROBLEM-SOLVING
- 5 COLLABORAZIONE E TEAM WORK

ISTRUZIONE, SANITA', ASSISTENZA SOCIALE E PA



dei datori di lavoro del settore dell'istruzione, sanità, assistenza sociale e PA segnalano difficoltà nel reperire le competenze richieste

Questa carenza di talenti coincide con il fatto che quasi la metà dei datori di lavoro a livello globale (41%) intende assumere personale nel terzo trimestre. Solo il 16% prevede una diminuzione.

Una volta destagionalizzate, le prospettive occupazionali nette (NEO) sono pari al 25%, con un rafforzamento di 11 punti percentuali su base annua e di 1 punto percentuale su base trimestrale.

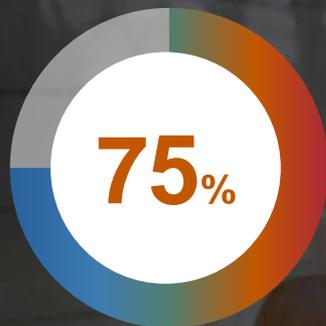


TOP 5
SOFT SKILLS
RICERCATE DAI DATORI
DI LAVORO DEL
SETTORE ISTRUZIONE,
SANITA', ASSISTENZA
SOCIALE E PA

- 1** RESILIENZA E ADATTABILITA' 
- 2** AFFIDABILITA' E DISCIPLINA 
- 3** PENSIERO CRITICO E CAPACITA' DI ANALISI 
- 4** COLLABORAZIONE E TEAM WORK 
- 5** RAGIONAMENTO & PROBLEM-SOLVING 



BANCARIO E FINANZIARIO



dei datori di lavoro
del settore bancario e
finanziario segnalano
difficoltà nel reperire
le competenze
richieste



Questa carenza di talenti coincide con il fatto che oltre la metà dei datori di lavoro a livello globale (52%) intende assumere personale nel terzo trimestre. Solo il 14% prevede una diminuzione.

Una volta destagionalizzate, le prospettive occupazionali nette (NEO) sono pari al 38%, con un rafforzamento di 24 punti percentuali su base annua e di 7 punti percentuali su base trimestrale.

TOP 5 SOFT SKILLS RICERCATE DAI DATORI DI LAVORO DEL SETTORE BANCARIO E FINANZIARIO

- 1** RELIABILITY & SELF-DISCIPLINE
- 2** CRITICAL THINKING & ANALYSIS
- 3** RESILIENCE & ADAPTABILITY
- 4** REASONING & PROBLEM-SOLVING
- 5** CREATIVITY & ORIGINALITY



**PREVISIONI
MANPOWERGROUP
SULL'OCCUPAZIONE:
L'INDAGINE**

Previsioni ManpowerGroup sull'occupazione: l'indagine

L'indagine «Previsione ManpowerGroup sull'occupazione» 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 inequagliabile in termini di dimensioni, portata, longevità ed aree di intervento. Proiezione: l'indagine Previsioni ManpowerGroup sull'occupazione 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 Manpower.

Solidità

L'indagine si basa su interviste realizzate a quasi 39.000 datori di lavoro dei settori pubblico e privato in 40 Paesi e territori, ed è concepita per misurare le tendenze previste in materia di assunzioni ogni trimestre. Questo campione consente di effettuare un'analisi in specifici settori e regioni per fornire informazioni più dettagliate.

Focus

Per più di cinque decenni il sondaggio ha ricavato tutte le sue informazioni da una sola domanda: "Come prevede che cambierà l'occupazione totale nella sua sede nei tre mesi fino alla fine di marzo 2022 rispetto al trimestre attuale?"

Metodologia del sondaggio

La metodologia utilizzata per raccogliere i dati per la previsione sull'occupazione è stata digitalizzata in 40 mercati per il rapporto del primo trimestre 2022. Gli intervistati nei trimestri precedenti sono stati contattati per telefono. Con il passaggio al telelavoro e una maggiore dipendenza da Internet, ora le risposte vengono raccolte online.

Gli intervistati sono membri di doppi comitati online volontari e sono incentivati a completare il sondaggio. La domanda posta e il profilo dell'intervistato rimangono invariati. La dimensione e il settore dell'organizzazione sono standardizzati in tutti i Paesi per permettere confronti internazionali.

ManpowerGroup fornisce soluzioni lungo il ciclo di vita delle risorse umane



Consulenza e analisi della popolazione aziendale



Gestione della popolazione aziendale



Reperimento di talenti



Gestione della carriera



Transizione della carriera



Attrazione dei migliori talenti



ManpowerGroup[®]



Manpower[®]



Experis[®]



Talent
Solutions[®]

www.manpowergroup.com
www.manpowergroup.it

SCOPRI I DATI MEOS
GLOBAL
ITALIA