

employer brand research 2022.

Italia.

 randstad



human forward.

che cos'è l'employer brand research di randstad?

- uno studio rappresentativo dell'employer brand basato sulle percezioni del pubblico generale. Ottimizza i risultati di **22 anni** di analisi approfondite sull'employer branding.
- un sondaggio indipendente con quasi **163.000** rispondenti in **5.944** aziende intervistate in tutto il mondo.
- un riflesso dell'attrattività dei datori di lavoro che riguarda i principali **150 datori di lavoro** nel mercato conosciuti da almeno il **10%** della popolazione.
- contiene analisi approfondite per aiutare i datori di lavoro a dare forma al proprio employer brand.



ricerca svolta in 31 paesi che rappresentano più del 70% dell'economia globale.

Argentina
Australia
Austria
Belgio
Brasile
Canada
Cina
Repubblica Ceca
Francia
Germania
Grecia
Hong Kong
Ungheria
India
Italia
Giappone
Lussemburgo
Malesia
Messico
Nuova Zelanda
Norvegia
Polonia
Portogallo
Romania
Singapore
Spagna
Svezia
Svizzera
Paesi Bassi
Regno Unito
USA



● mercati inclusi

in tutto il mondo

- quasi 163.000 rispondenti
- 5.944 aziende incluse nel sondaggio

campione

- di età compresa tra i **18 e 64 anni**
- rappresentativo per entrambi i sessi
- **sovra- rappresentazione** per il gruppo di età da **25 a 44 anni**
- inclusivo di **studenti e forza lavoro occupata e non occupata**

in Italia

- **6.590 rispondenti**

interviste

- interviste online
- **gennaio 2022**



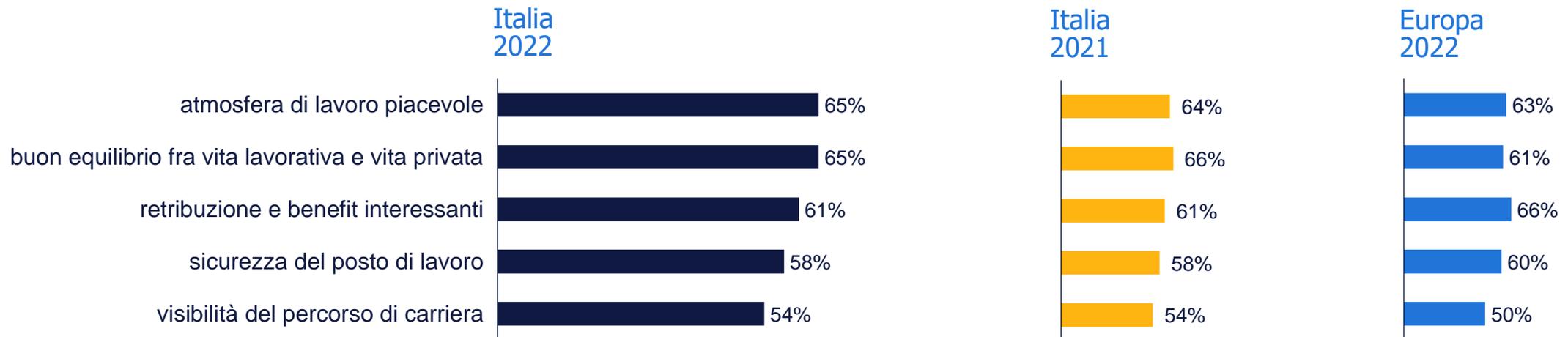
Italia

attrattività del
datore di lavoro.



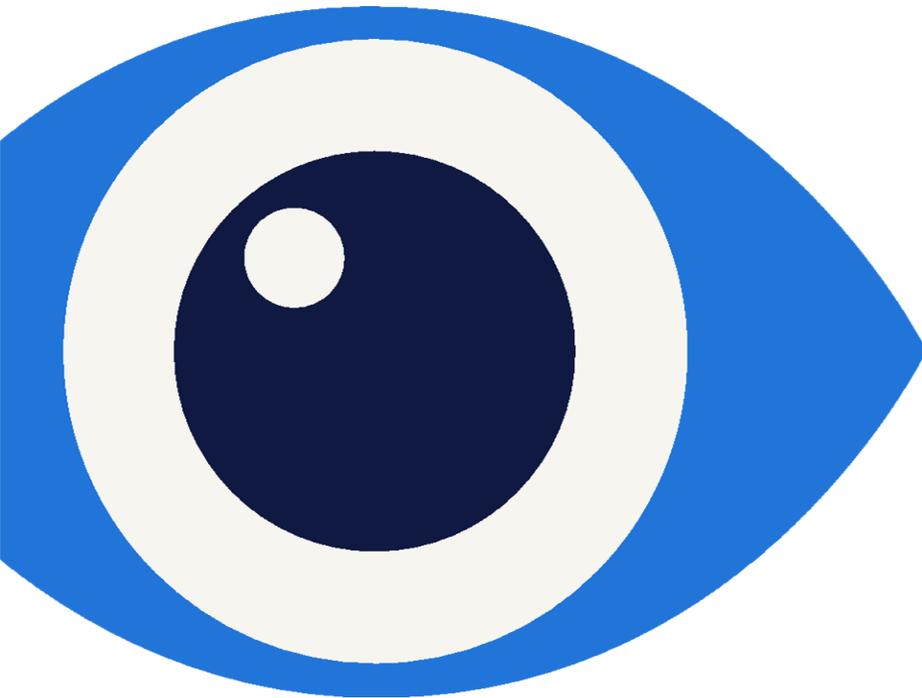
cosa cercano i potenziali dipendenti i 5 drivers più importanti nella scelta di un datore di lavoro.

quest'anno la forza lavoro italiana colloca l'atmosfera di lavoro piacevole come il driver più importante, appena davanti all'equilibrio tra lavoro e vita privata, il che non è sostanzialmente diverso dall'anno scorso. La retribuzione e i benefit non sono il driver più importante per i lavoratori italiani, a differenza del lavoratore medio europeo.



***Europa:** Austria, Belgio, Repubblica Ceca, Francia, Germania, Grecia, Ungheria, Italia, Lussemburgo, Norvegia, Polonia, Portogallo, Romania, Spagna, Svezia, Svizzera, Paesi Bassi e Regno Unito.

cosa cercano i potenziali dipendenti in base al genere.



donne

- atmosfera di lavoro piacevole
- work-life balance
- retribuzione e benefits

uomini

- solidità finanziaria
- buona reputazione
- utilizzo di tecnologie avanzate

cosa cercano i potenziali dipendenti in base alla generazione.

Gen Z (18-25 anni)

- atmosfera di lavoro
- visibilità del percorso di carriera
- diversità e inclusione

Gen Millenials (26-41 anni)

- retribuzione e benefit
- remote working

Gen X (42-57 anni)

- vicinanza del luogo di lavoro

Gen Baby boomers (58-64 anni)

- work-life balance
- sicurezza del lavoro
- solidità finanziaria
- contenuto del lavoro
- buona reputazione
- CSR
- management forte
- utilizzo tecnologie avanzate
- prodotti/servizi di qualità



cosa cercano i potenziali dipendenti in base al livello di istruzione.



elevato

- visibilità del percorso di carriera
- formazione di qualità

medio

- atmosfera di lavoro piacevole
- retribuzione e benefits

basso

- work-life balance
- sicurezza del posto di lavoro

cosa vogliono i potenziali dipendenti in base alle categorie di lavoro.

impiegati

Il 65%

degli impiegati considerano sempre più importante (da 62% a 65%) un ambiente di lavoro piacevole unitamente al work life balance, drivers allineati con la forza lavoro media italiana.

L'unico driver che li distingue dagli altri è l'importanza di **poter lavorare da remoto (43% contro 27% degli operai)**.

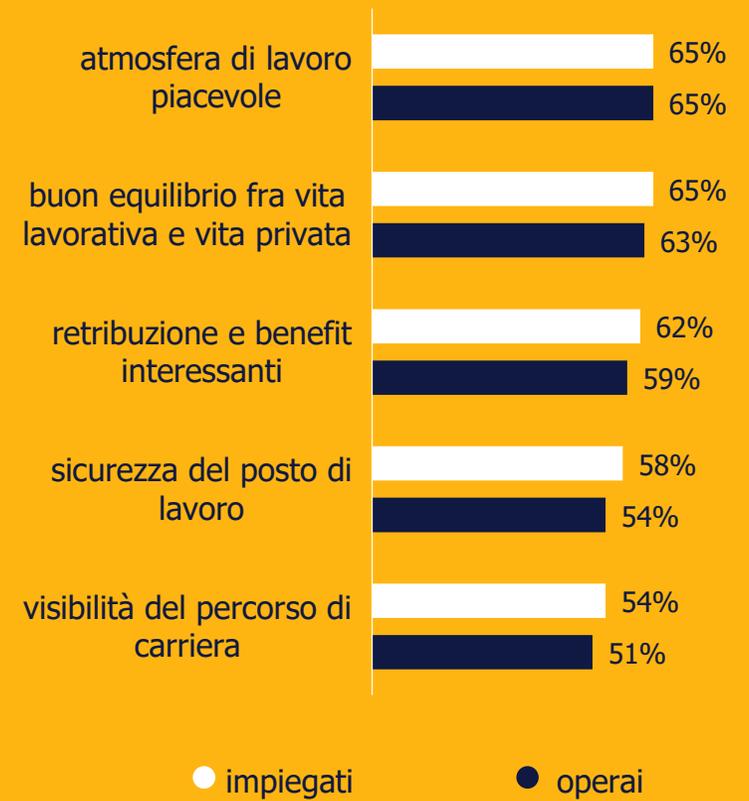
operai

Il 65%

degli operai considerano un'atmosfera di lavoro piacevole come il driver più importante e il 63% opta per un buon equilibrio tra vita lavorativa e vita privata.

Gli operai scelgono ancor più dei loro colleghi impiegati una **piacevole atmosfera di lavoro**, valutando questo driver quest'anno al **65% rispetto al 59% dell'anno scorso**.

attributi più importanti



percezione dell'offerta del datore di lavoro in Italia.

profilo del datore di lavoro ideale

- 1 atmosfera di lavoro piacevole**
- 2 buon equilibrio fra vita lavorativa e vita privata**
- 3 retribuzione e benefit interessanti**
- 4 sicurezza del posto di lavoro
- 5 visibilità del percorso di carriera
- 6 stabilità/solidità finanziaria
- 7 contenuto di lavoro interessante
- 8 possibilità di lavorare da remoto/da casa
- 9 ottima reputazione
- 10 impegno nel dare alla società qualcosa in cambio

valutazione del datore di lavoro attuale

- 1 stabilità/solidità finanziaria
- 2 ottima reputazione
- 3 sicurezza del posto di lavoro
- 4 contenuto di lavoro interessante
- 5 buon equilibrio fra vita lavorativa e vita privata**
- 6 atmosfera di lavoro piacevole**
- 7 impegno nel dare alla società qualcosa in cambio
- 8 retribuzione e benefit interessanti**
- 9 visibilità del percorso di carriera
- 10 possibilità di lavorare da remoto/da casa

percezione generale dei datori di lavoro in Italia

- 1 stabilità/solidità finanziaria
- 2 ottima reputazione
- 3 sicurezza del posto di lavoro
- 4 visibilità del percorso di carriera
- 5 contenuto di lavoro interessante
- 6 retribuzione e benefit interessanti**
- 7 atmosfera di lavoro piacevole**
- 8 buon equilibrio fra vita lavorativa e vita privata**
- 9 impegno nel dare alla società qualcosa in cambio
- 10 possibilità di lavorare da remoto/da casa



la differenza fra ciò che i (potenziali) dipendenti cercano e ciò che i dipendenti ritengono che i datori di lavoro in Italia non offrano adeguatamente.

i 3 fattori di differenza:

atmosfera di lavoro piacevole

buon equilibrio fra vita lavorativa e vita privata

retribuzione e benefit interessanti



percezione dell'offerta del datore di lavoro **in Italia e in Europa.**



in **Italia** si pensa che i datori di lavoro offrano

- 01 **stabilità/solidità finanziaria**
- 02 **ottima reputazione**
- 03 **sicurezza del posto di lavoro**
- 04 visibilità del percorso di carriera
- 05 contenuto di lavoro interessante
- 06 retribuzione e benefit interessanti
- 07 atmosfera di lavoro piacevole
- 08 buon equilibrio fra vita lavorativa e vita privata
- 09 impegno nel dare alla società qualcosa in cambio
- 10 possibilità di lavorare da remoto/da casa

in **Europa** si pensa che i datori di lavoro offrano

- 01 **stabilità/solidità finanziaria**
- 02 **sicurezza del posto di lavoro**
- 03 **ottima reputazione**
- 04 visibilità del percorso di carriera
- 05 contenuto di lavoro interessante
- 06 retribuzione e benefit interessanti
- 07 atmosfera di lavoro piacevole
- 08 buon equilibrio fra vita lavorativa e vita privata
- 09 impegno nel dare alla società qualcosa in cambio
- 10 possibilità di lavorare da remoto/da casa

propensione al
cambiamento
di lavoro



in primo piano.

attributi più importanti switchers rispetto a stayers.

switchers

il 11%

ha cambiato datore di lavoro nella seconda metà del 2021.

25-34 anni, istruzione elevata

intenders

il 25%

prevede di cambiare datore di lavoro nella prima metà del 2022.

35-54 anni

stayers

il 89%

ha mantenuto il proprio datore di lavoro nella seconda metà del 2021.



attributi più importanti



paura di perdere il lavoro nel 2022

intenzione di cambiare.

Il 34%

dei dipendenti che ha paura di perdere il lavoro, prevede di cambiare lavoro nella prima metà del 2022.

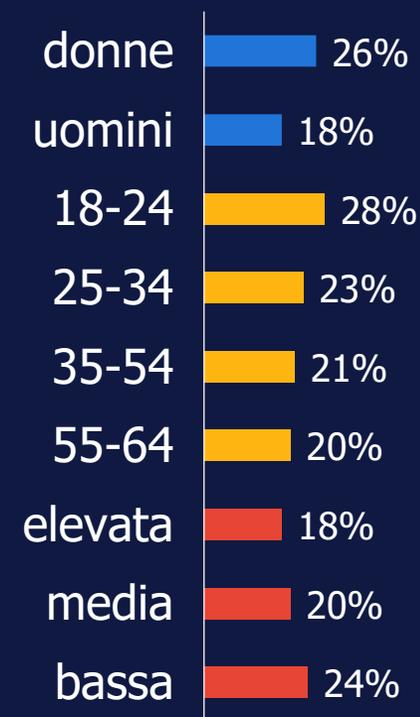
Questo dato è più alto rispetto al 2021 (27%).

Il 17%

dei dipendenti che non ha paura di perdere il lavoro, prevede di cambiare lavoro nella prima metà del 2022.

Questo dato è più alto rispetto al 2021 (11%).

paura di perdere il lavoro secondo i dati socio-demografici



tendenza al cambiamento in base alle categorie di lavoro.

impiegati

Il 22%

degli impiegati ha cambiato datore di lavoro negli ultimi sei mesi del 2021, tendenza che non è così marcata come un anno fa (36%).

L'intenzione di cambiare datore di lavoro nei primi sei mesi del 2022 interessa il **38% degli impiegati.**

operai

Il 48%

degli operai ha cambiato datore di lavoro negli ultimi 6 mesi del 2021, dato che è circa lo stesso di un anno fa (46%). Questo indica che gli operai hanno cambiato datore di lavoro nell'ultima metà del 2021 in misura maggiore rispetto agli impiegati.

L'intenzione di cambiare datore di lavoro nei primi sei mesi del 2022 interessa il **44% degli operai.**



canali utilizzati
per trovare



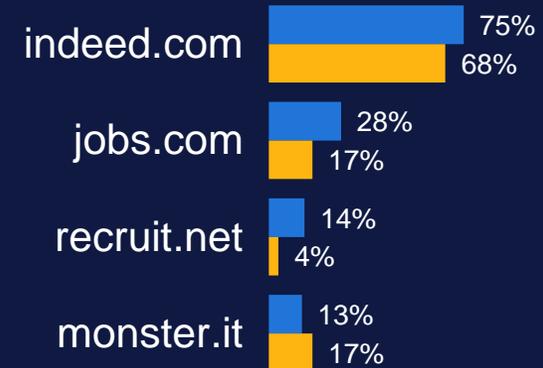
nuove opportunità
di lavoro

in che modo i dipendenti in Italia trovano nuove opportunità di lavoro.

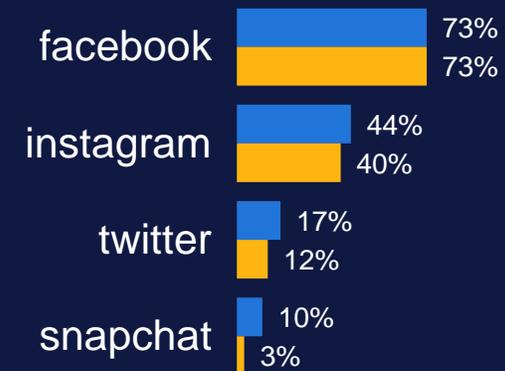
top 5 canali utilizzati per trovare nuove opportunità di lavoro



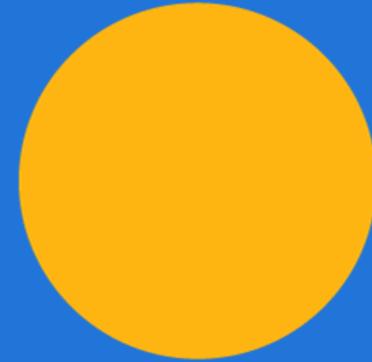
top 4 job portals (20%)



top 4 social media (16%)

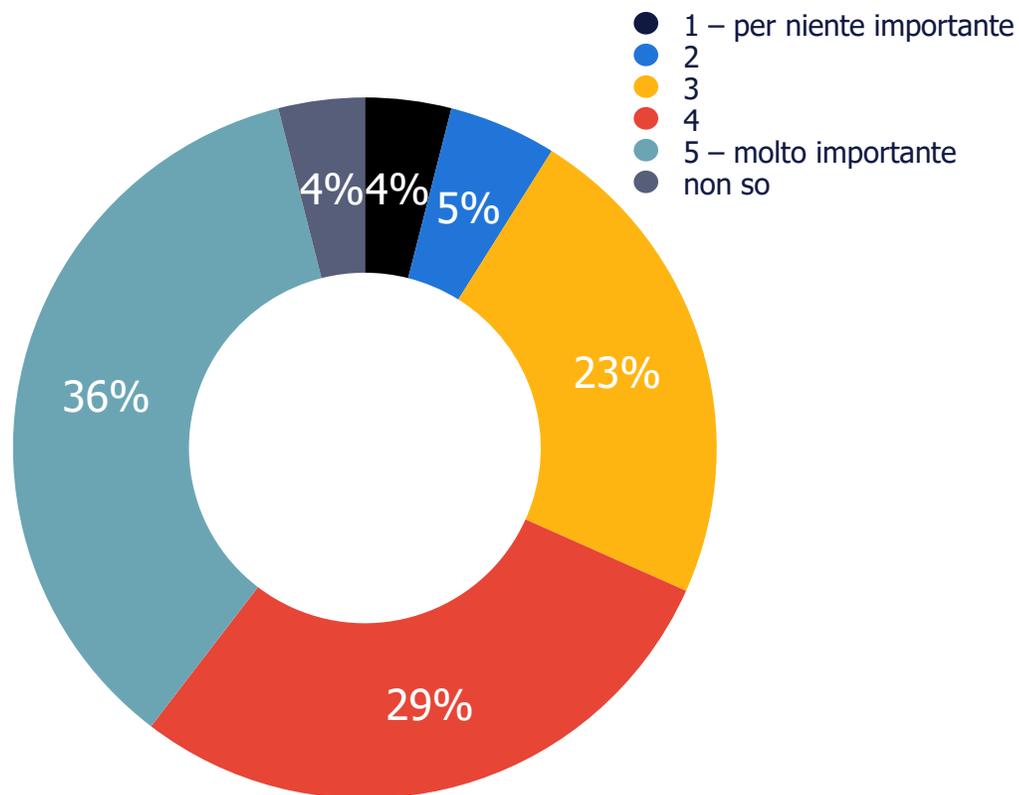


formazione e
sviluppo
professionale
nel 2022.



importanza della crescita professionale.

nel complesso, quanta importanza attribuisci alla tua crescita professionale?



Italia

la crescita professionale è essenzialmente molto importante per **due dipendenti italiani su tre (65%)**.

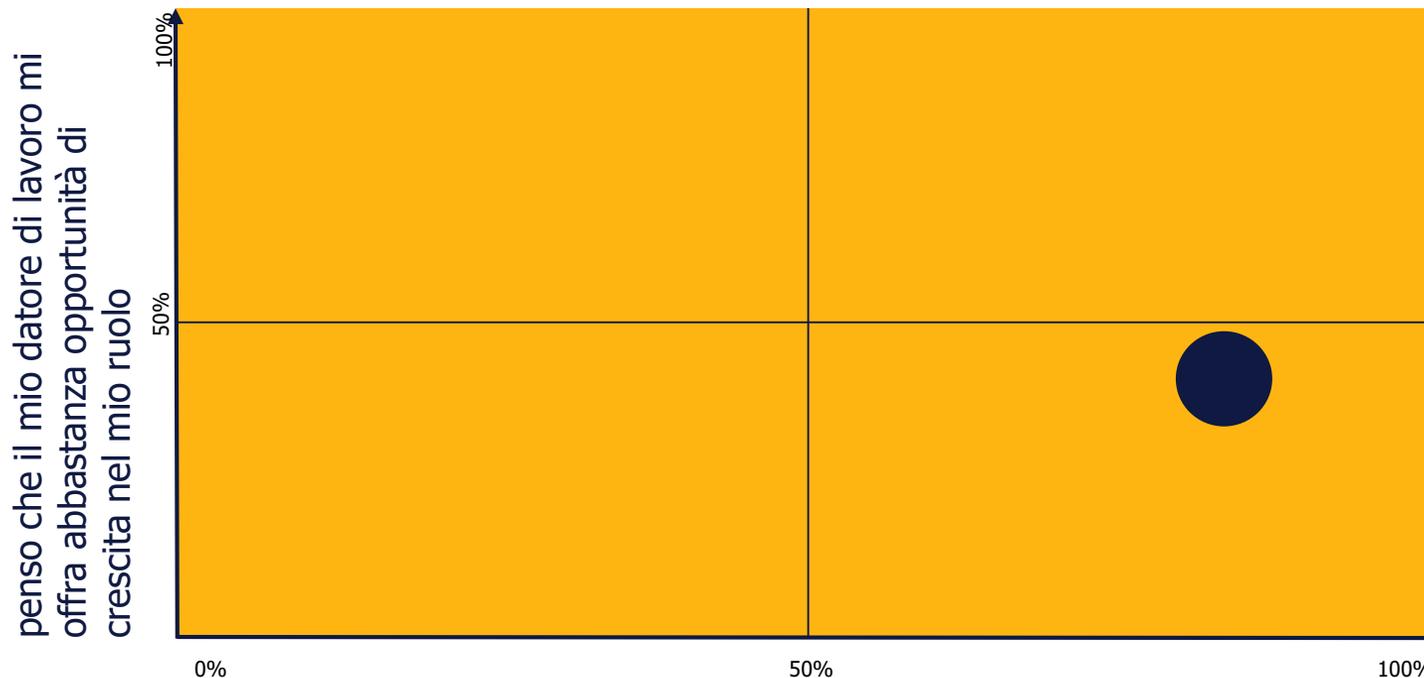
la crescita professionale è ancora più importante per coloro che hanno **meno di 35 anni**, così come per quelli con un **livello di istruzione elevato (75%** ciascuno).

Europa

il **59%** dei dipendenti europei reputa il percorso di carriera molto importante.

gli europei si distinguono da tutte le altre regioni del mondo perché **fuori dall'Europa più di sette lavoratori su dieci** si interessano alla crescita professionale.

importanza vs offerta di riqualificazione (reskilling)/miglioramento (upskilling) delle competenze.



I'80%

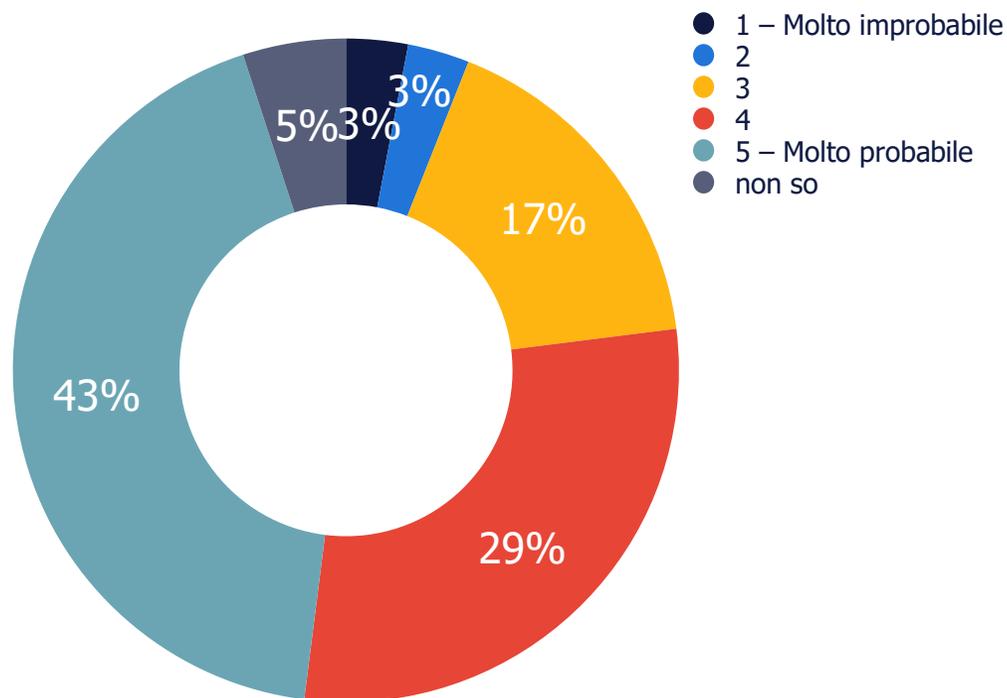
ritiene **molto importante** che il datore di lavoro offra la possibilità di **riqualificazione/miglioramento delle competenze.**

il 47%

dei dipendenti ritiene che il proprio datore di lavoro offra loro sufficienti opportunità di sviluppo.

probabilità di restare in azienda se venissero offerte riqualificazioni/miglioramento delle competenze.

avresti più propensione a continuare a lavorare per il tuo datore di lavoro se fosse in grado di riqualificarti o migliorare le tue competenze?



in Italia

il 72%

afferma che molto probabilmente rimarrà con il proprio datore di lavoro se verranno offerte opportunità di riqualificazione/miglioramento delle competenze.

in Europa

il 65%

dei dipendenti europei ha affermato di essere molto propenso a rimanere presso il proprio datore di lavoro se venissero offerte opportunità di riqualificazione/miglioramento delle competenze.

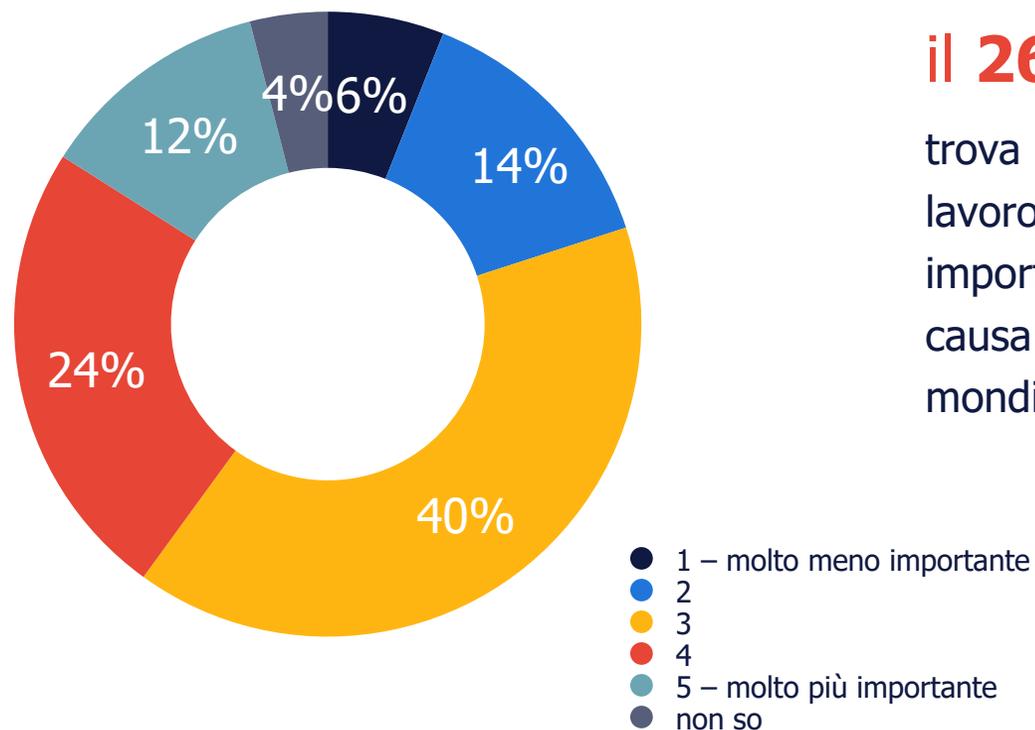
work-life balance e remote working in Italia.



importanza del significato del lavoro in Italia dopo gli eventi mondiali.

importanza del lavoro, considerando i recenti sviluppi mondiali

in Italia
il **36%**



in Europa
il **26%**

trova il proprio
lavoro molto più
importante a
causa degli eventi
mondiali nel 2021.

il significato del lavoro è
diventato più importante

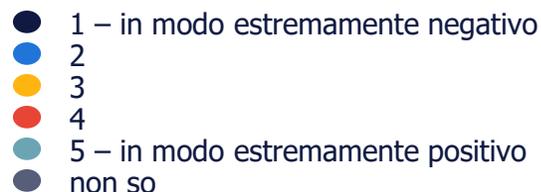
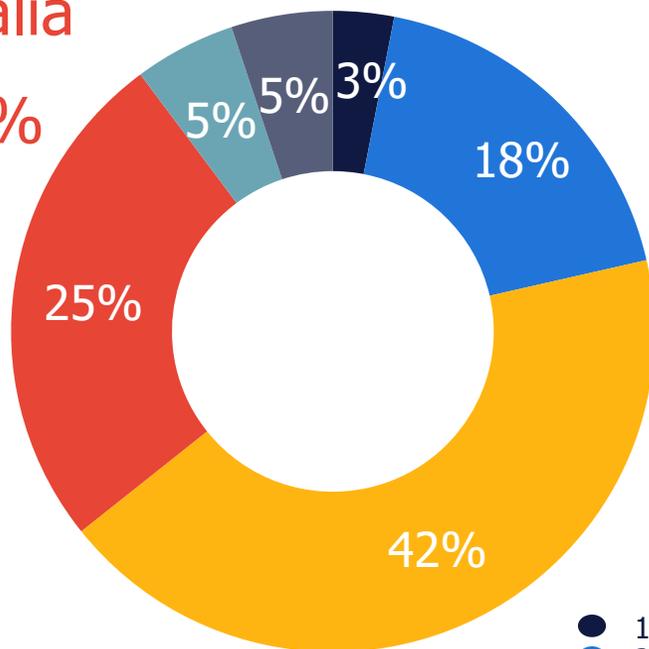
Per **1 italiano su 3 (36%)**, il significato del lavoro è diventato più importante nel 2021 tenendo conto degli sviluppi mondiali. Si tratta di una percentuale nettamente superiore a quella dei lavoratori europei in generale (26%).

Per contro, il significato del lavoro è diventato **meno importante per un lavoratore su cinque (20%)**. Poiché questo gruppo è notevolmente più basso, l'equilibrio è a favore di una crescente importanza del significato del lavoro.

atteggiamento nei confronti del lavoro in Italia dopo gli eventi mondiali.

il modo in cui il 2021 ha cambiato l'atteggiamento nei confronti del proprio lavoro

in Italia
il 30%



in Europa
il 28%

ritiene che il proprio atteggiamento nei confronti del lavoro sia cambiato in modo estremamente positivo negli ultimi 12 mesi.

un cambio di atteggiamento leggermente più positivo nei confronti del lavoro

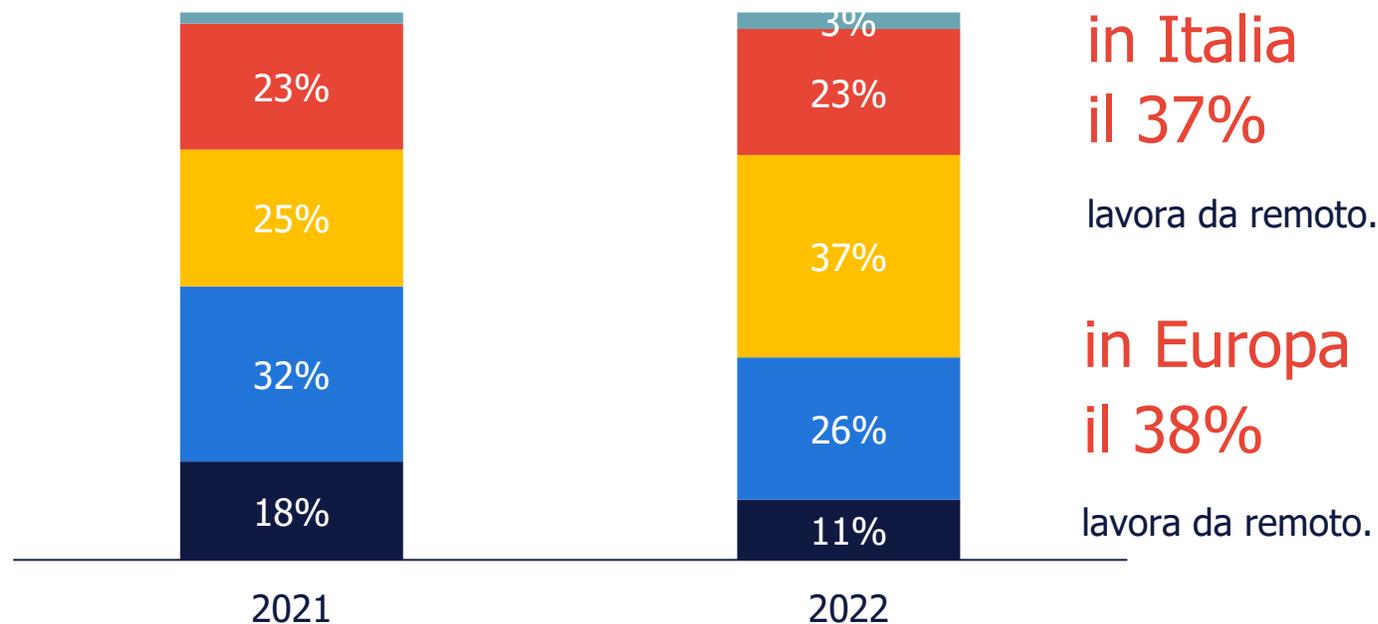
Come per il cambiamento dell'importanza percepita del lavoro, l'atteggiamento nei confronti del lavoro è cambiato più positivamente per il 30% degli italiani, il che è simile alla media europea del 28%. Anche in questo caso riguarda soprattutto le **persone fino a 35 anni e più istruite** (40% ciascuno).

Il cambiamento di atteggiamento è legato alla differente percezione del significato del lavoro:

- se il lavoro diventa più importante, allora l'atteggiamento cambia più positivamente e raggiunge il 56%
- se il lavoro diventa meno importante, allora l'atteggiamento cambia negativamente fino al 48%.

tendenza del lavoro da remoto.

hai iniziato a lavorare di più da remoto?



- si (solo)
- si (in parte)
- no
- impossibile lavorare da remoto
- possibile, ma il datore di lavoro non lo consente

in Italia
il 37%

lavora da remoto.

in Europa
il 38%

lavora da remoto.

Il lavoro da remoto in Italia è sceso dal 50% nel 2021 al 37% nel 2022.

Lo praticano più spesso (46%) le persone con un livello di istruzione medio/alto.

Per il 26% della forza lavoro italiana è impossibile lavorare da remoto, oppure non è consentito.

E questo riguarda più spesso le persone con bassa scolarità (34%).

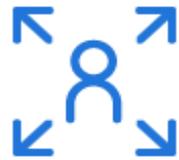
il futuro del lavoro da remoto

guardando al futuro, per quanto tempo ti aspetti di lavorare da remoto?



il 4%

degli attuali lavoratori da remoto si aspetta di lavorare al max. il 10% da remoto in futuro



il 78%

si aspetta di avere un misto di lavoro (20-80%) da remoto e presso la sede del datore di lavoro.



il 18%

pensa che lavorerà da remoto almeno il 90% del proprio tempo.

**in Italia
il 96%**

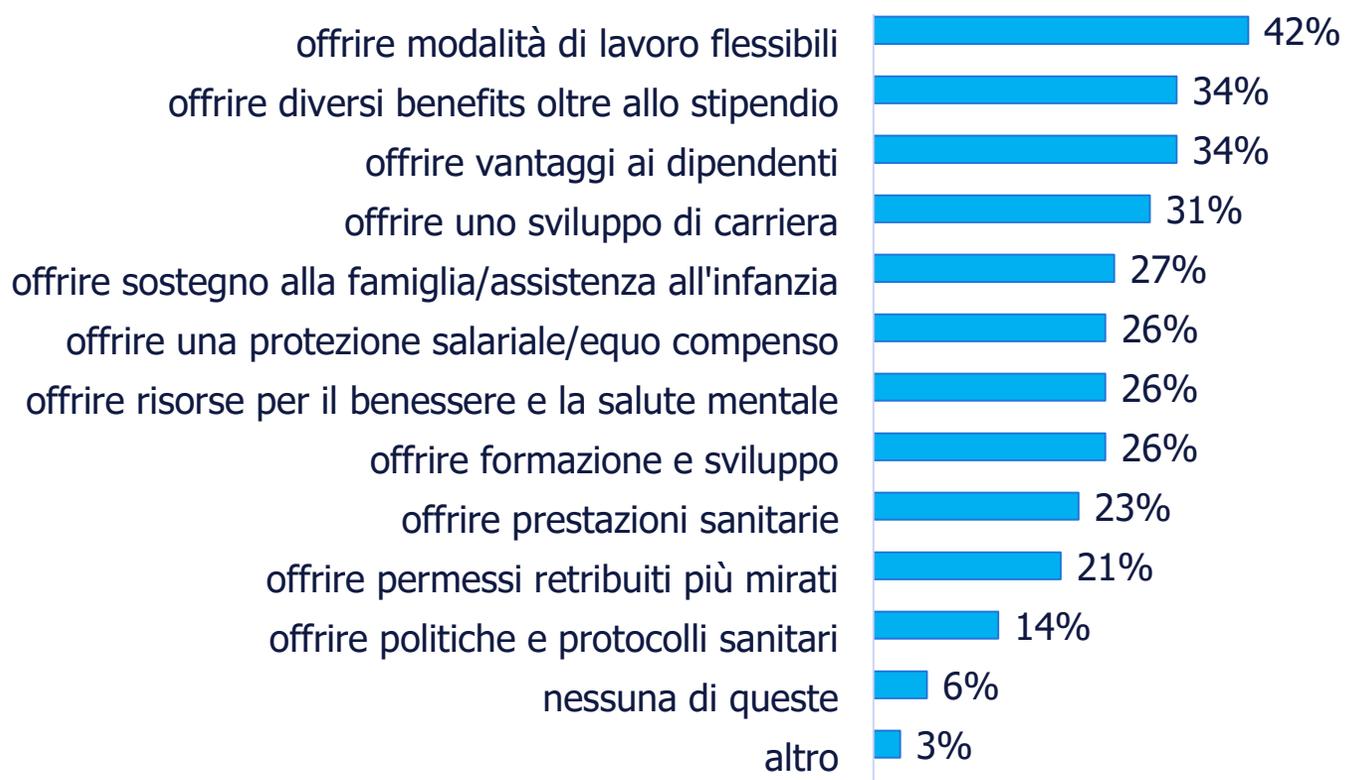
degli attuali lavoratori da remoto crede che continuerà a farlo, anche se parzialmente, in futuro.

**in Europa
il 95%**

dei dipendenti europei che attualmente lavorano da remoto crede che continuerà a farlo in un modo o nell'altro.

azioni del datore di lavoro per migliorare l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata.

quale delle seguenti azioni dovrebbe intraprendere il tuo datore di lavoro per aiutarti a mantenere un buon equilibrio tra vita lavorativa e vita privata? Dovrebbe...



per sostenere e mantenere un buon equilibrio tra vita lavorativa e vita privata, i dipendenti in media vorrebbero che il loro datore di lavoro si concentrasse su 3 benefici aggiuntivi. La **flessibilità del lavoro** è in cima alla lista con il 42% degli intervistati che ha scelto questa opzione, le donne di più (45%) rispetto agli uomini (39%).

Le successive tre azioni posseggono uguale importanza: **benefits oltre lo stipendio, vantaggi per i dipendenti e sviluppo della carriera.**

azioni personali dei dipendenti per migliorare l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata.

cosa hai fatto, se hai fatto qualcosa, per migliorare l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata? Io...



I dipendenti in media hanno intrapreso 1 azione per migliorare il loro equilibrio tra vita lavorativa e vita privata. L'azione più popolare intrapresa da uno su cinque (22%) è stata quella di **umentare il lavoro da remoto**, e la fascia con istruzione media e superiore tende ancora più spesso a farlo (29%). La seconda azione intrapresa è stata quella di **lavorare in fasce orarie più flessibili** (18%) e ciò è stato fatto soprattutto dai lavoratori più giovani, fino a 24 anni (29%).

Non va dimenticato che quasi **una persona su quattro (23%) non ha intrapreso alcuna azione per migliorare l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata**. E questo è maggiormente accentuato nel target meno scolarizzato (26%).

i settori

più attrattivi.



2022: i 10 settori più attrattivi in Italia.

settore

attrattività

1 media	63%
2 automobilistico	61%
3 industria aeronautica	60%
4 industria elettronica	59%
5 servizi postali	59%
6 beni di largo consumo	58%
7 industria della ceramica	58%
8 servizi informatici/web	57%
9 farmaceutico	55%
10 consulenza	54%

EVP driver

- **stabilità/solidità finanziaria**



randstad

human forward.

