

italia

employer brand research 2023



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 **23 anni** di analisi approfondite sull'employer branding.
- un **sondaggio indipendente** con quasi **163.000** rispondenti in **6.022 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 (company report)** per aiutare i datori di lavoro a dare forma al proprio employer brand.



ricerca svolta in 32 paesi che rappresentano più del 75% dell'economia globale.

in tutto il mondo

- quasi 163.000 rispondenti
- 6.022 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

interviste

- interviste online
- **gennaio 2023**

durata dell'intervista

- 16 minuti

campione

- Italia: **6.920 rispondenti**



argentina
australia
austria
belgio
brasil
canada
cina

repubblica ceca
francia
germania
grezia
hong kong SAR
ungheria
india

italia
giappone
lussemburgo
malesia
messico
paesi bassi
nuova zeland

norvegia
polonia
portogallo
romania
singapore
spagna
svezia

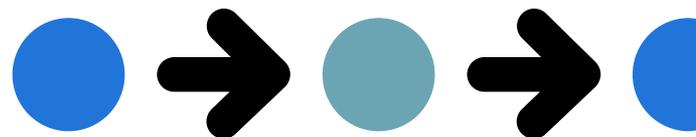
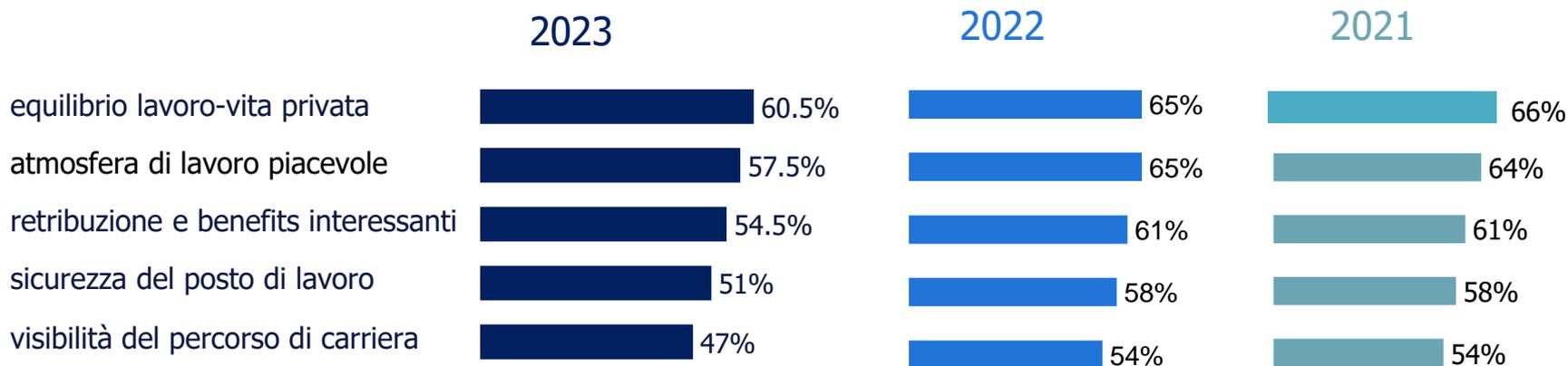
svizzera
regno unito
uruguay
usa

attrattività dei datori di lavoro.



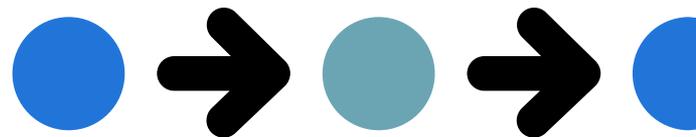
cosa cercano i potenziali dipendenti i 5 drivers più importanti nella scelta di un datore di lavoro.

quest'anno i potenziali dipendenti italiani classificano **l'equilibrio tra lavoro e vita privata** come il driver più importante, seguito da un'atmosfera di lavoro piacevole, retribuzioni interessanti, sicurezza del lavoro e avanzamento di carriera.



cosa cercano i potenziali dipendenti i 16 drivers più importanti nella scelta di un datore di lavoro.

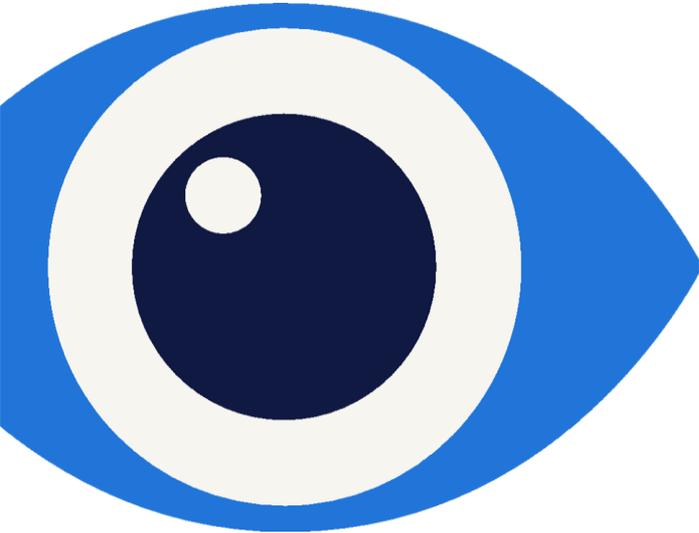
1	equilibrio lavoro-vita privata	60.5%
2	atmosfera di lavoro piacevole	57.5%
3	retribuzione e benefits interessanti	54.4%
4	sicurezza del posto di lavoro	51.0%
5	visibilità del percorso di carriera	47.0%
6	formazione di qualità	43.5%
7	solidità finanziaria	42.0%
8	possibilità di lavorare da remoto	31.0%
9	ubicazione in posizione comoda	30.0%
10	ottima reputazione	29.0%
11	contenuto del lavoro interessante	27.0%
12	diversità & inclusione	27.0%
13	attenzione ai temi ambientali	26.5%
14	management di valore	24.0%
15	utilizzo delle tecnologie più avanzate	23.0%
16	qualità dei prodotti e dei servizi	21.5%



cosa cercano i potenziali dipendenti in base al genere.

donne

uomini



• equilibrio lavoro – vita privata	64.1%	56.5%
• atmosfera di lavoro piacevole	63.7%	51.0%
• retribuzione & benefits interessanti	56.0%	52.5%
• solidità finanziaria	40.0%	43.0%
• possibilità di lavorare da remoto	36.0%	26.0%
• utilizzo delle tecnologie più avanzate	20.0%	26.0%

cosa cercano i potenziali dipendenti in base all'età.

18-24 anni

- equilibrio lavoro-vita privata 57%
- **visibilità del percorso di carriera** 53%
- **formazione di qualità** 47%
- **D&I** 34%
- **attenzione ai temi ambientali** 32%
- **management di valore** 31%

25-34 anni

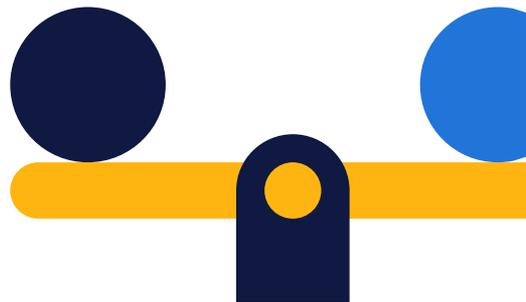
- equilibrio lavoro-vita privata 62%
- **retribuzione&benefits interessanti** 56%
- **possibilità di lavorare da remoto** 33%

35-54 anni

- equilibrio lavoro-vita privata 60%
- **atmosfera di lavoro piacevole** 57%

55-64 anni

- equilibrio lavoro-vita privata 64%
- **atmosfera di lavoro piacevole** 62%
- **sicurezza del posto di lavoro** 57%
- **solidità finanziaria** 49%
- **contenuto del lavoro interessante** 33%
- **ottima reputazione** 33%



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



elevato

- **visibilità del percorso di carriera** 52%
- **formazione di qualità** 45%
- **possibilità di lavorare da remoto** 37%
- **D&I** 34%
- **contenuto del lavoro interessante** 33%
- **attenzione ai temi ambientali** 31%

medio

- **equilibrio lavoro-vita privata** 63%
- **atmosfera di lavoro piacevole** 58%
- **retribuzione & benefits interessanti** 57%
- **solidità finanziaria** 42%

basso

- **sicurezza del posto di lavoro** 52%

percezione dell'offerta del datore di lavoro in Italia.

valutazione del datore di lavoro attuale

1. stabilità/solidità finanziaria
2. ubicazione in posizione comoda
3. sicurezza del posto di lavoro a lungo termine
4. buona reputazione
5. **buon equilibrio fra vita lavorativa e vita privata**
6. **atmosfera di lavoro piacevole**
7. contenuto di lavoro interessante
8. impegno nel dare alla società qualcosa in cambio
9. **retribuzione e benefit interessanti**
10. visibilità del percorso di carriera

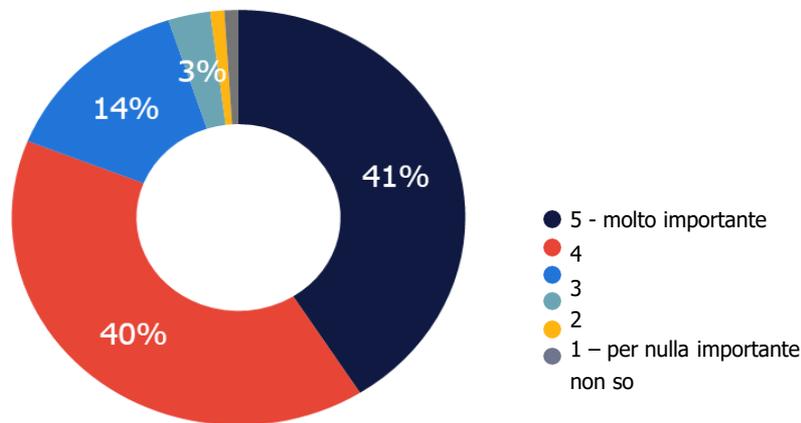
profilo del datore di lavoro ideale

1. **buon equilibrio fra vita lavorativa e vita privata**
2. **atmosfera di lavoro piacevole**
3. **retribuzione e benefit interessanti**
4. sicurezza del posto di lavoro a lungo termine
5. visibilità del percorso di carriera
6. buona formazione
7. stabilità/solidità finanziaria
8. possibilità di lavorare da remoto/da casa
9. ubicazione in posizione comoda
10. ottima reputazione

i datori di lavoro non corrispondono al profilo ideale

importanza dei benefit non materiali.

nella scelta di un datore di lavoro rispetto a un altro, quanto sono importanti per te gli altri benefit non materiali?



i benefit non materiali sono importanti quanto quelli materiali

- per **l'81% dei rispondenti i benefit non materiali sono molto importanti** o altrettanto importanti di quelli materiali (81%).
- l'importanza dei benefit non materiali si rileva in tutti i gruppi di riferimento, sebbene le **donne (83%)** e le persone di età dai **55 ai 64 anni (85%)** sembrano apprezzarli un po' di più.
- **un buon rapporto con manager/colleghi è molto importante per il 91%** dei rispondenti, il che lo rende il principale benefit non materiale.

i 7 benefit non materiali più importanti.

1. buona relazione col manager
2. buona relazione con i colleghi
3. comoda ubicazione dell'azienda
4. opzioni di lavoro flessibile
5. maggior autonomia su come svolgere il proprio lavoro
6. più tempo libero (lavorare part-time, periodi sabbatici)
7. spazi di lavoro moderni

propensione al
cambiamento
di lavoro in
primo piano.



switchers rispetto a stayers.

la percentuale di chi cambia lavoro è abbastanza stabile

switchers

il 13% (era 11%)

ha cambiato datore di lavoro negli ultimi 6 mesi

25-34 anni, istruzione elevata

stayers

il 87% (era 89%)

è rimasto nella stessa azienda negli ultimi 6 mesi

intenders

il 24% (era 23%)

prevede di cambiare datore di lavoro nei prossimi 6 mesi.

25-34 anni, istruzione elevata

paura di perdere il lavoro nel 2023

il 25%

dei dipendenti ha paura di perdere il lavoro.

questo dato è più alto rispetto al 2022 (22%).

la loro intenzione di cambiare (29%), però, non è molto più alta della media.

le **donne (31%)** temono di perdere il lavoro più degli uomini (21%).

questo timore diminuisce con l'età e il livello di istruzione.

motivi per cui si lascia il lavoro e intenzione a cambiare.

l'aumento del costo della vita è la principale motivazione per un potenziale cambiamento

4 dipendenti su 10 hanno lasciato o prenderebbero in considerazione di lasciare il loro datore di lavoro a causa della retribuzione visto l'aumento del costo della vita. Le donne sono più convinte degli uomini a questo riguardo (il 43% rispetto al 37%).

la mancanza di opportunità di crescita professionale è un altro motivo

circa **un dipendente su quattro (28%) valuterrebbe l'idea di lasciare il lavoro se mancassero le opportunità di crescita;** questo si collega al 18% dei rispondenti che dichiara di non avere interesse per il proprio lavoro.

motivi per cui si lascia un datore di lavoro



canali utilizzati
per trovare



nuove opportunità
di lavoro

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

fonti di opportunità professionali

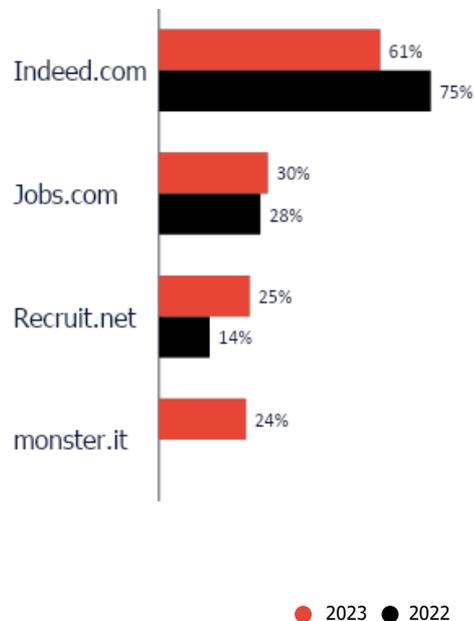


LinkedIn è il canale principale per la ricerca di impiego

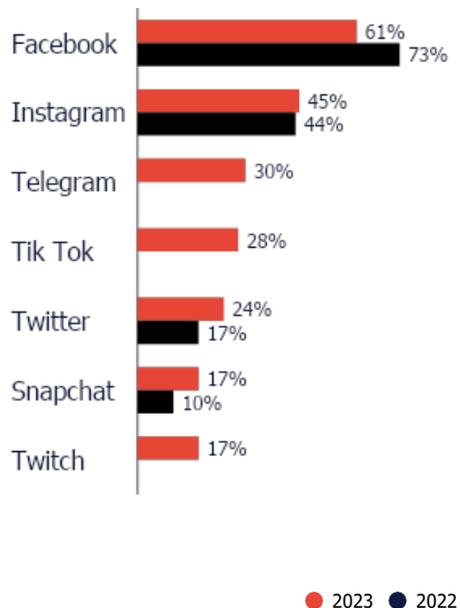
- **quasi la metà dei rispondenti utilizza LinkedIn per cercare lavoro.** L'uso di questa piattaforma aumenta con l'aumentare del livello di istruzione (39% per chi ha un livello di istruzione basso rispetto al 60% per le persone con un più elevato grado di istruzione). È molto popolare anche tra le persone tra i 25 e i 35 anni (53%).
- al secondo posto troviamo **Infojobs** tra le piattaforme più usate dagli italiani in cerca di occupazione (39%).
- mentre LinkedIn si conferma come la piattaforma che dà risultati migliori nella *ricerca* del lavoro (il 23% di chi ha cambiato impiego), il suo vantaggio su altri canali si riduce notevolmente dato che **i contatti personali rappresentano il 19% e le agenzie di recruiting (APL) e Infojobs il 18%.**
- Anche **i contatti personali** sono importanti dato che **questo canale è quello che registra il tasso di conversione più elevato dalla ricerca di impiego al trovare lavoro.**

job board e social media.

job board



social media



Indeed e Facebook sono i più utilizzati

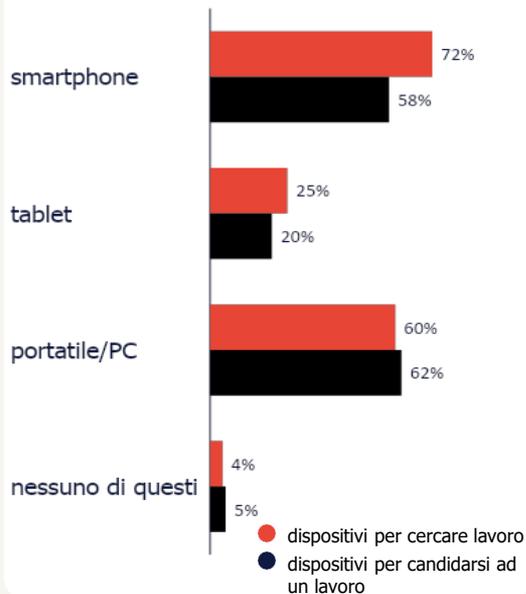
- Anche se ha perso utenti nell'ultimo anno, **Indeed.com rimane il portale di lavoro più utilizzato (tra gli utenti di portali).**
- Nonostante una leggera flessione, **Facebook rimane il canale più usato da chi utilizza i social media per la ricerca di impiego.**
- Anche **Telegram e Tiktok** (non inclusi l'anno scorso) sembrano svolgere un ruolo nella ricerca di impiego, anche se non sono ai livelli di **Instagram.**

quali fattori determinano la scelta dei canali di ricerca di lavoro e l'uso dei dispositivi digitali.

cosa determina la scelta del canale per candidarsi ad un lavoro (job board, social, siti)?



dispositivi digitali



i portatili sono la prima scelta per chi si candida

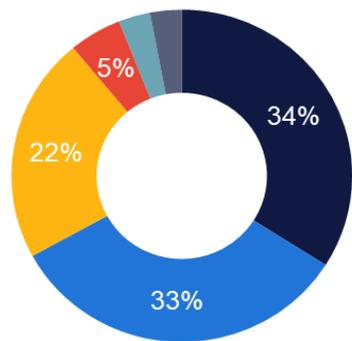
- nella ricerca del canale per candidarsi, la **facilità d'uso** è il fattore più importante per i potenziali dipendenti.
- per la **ricerca** del lavoro, il dispositivo più usato è lo **smartphone**. È ancora più popolare tra chi ha meno di 34 anni (76%) e tra le donne (74%).
- dopo aver trovato un lavoro per cui desiderano candidarsi, il dispositivo più usato per fare domanda è il **portatile**. questa scelta è ancora più diffusa tra chi ha un livello di istruzione più elevato (74%) e tra gli uomini (65%).

formazione e sviluppo di carriera nel 2023.



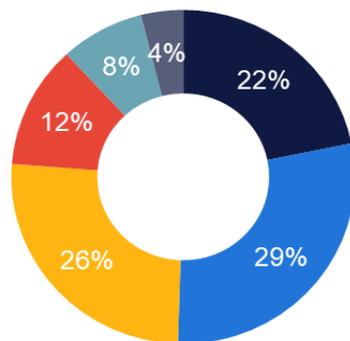
importanza della crescita professionale.

importanza della crescita professionale



● 5 - molto importante
● 4
● 3
● 2
● 1 - per nulla importante
● non so

sufficienti opportunità di crescita nel proprio ruolo



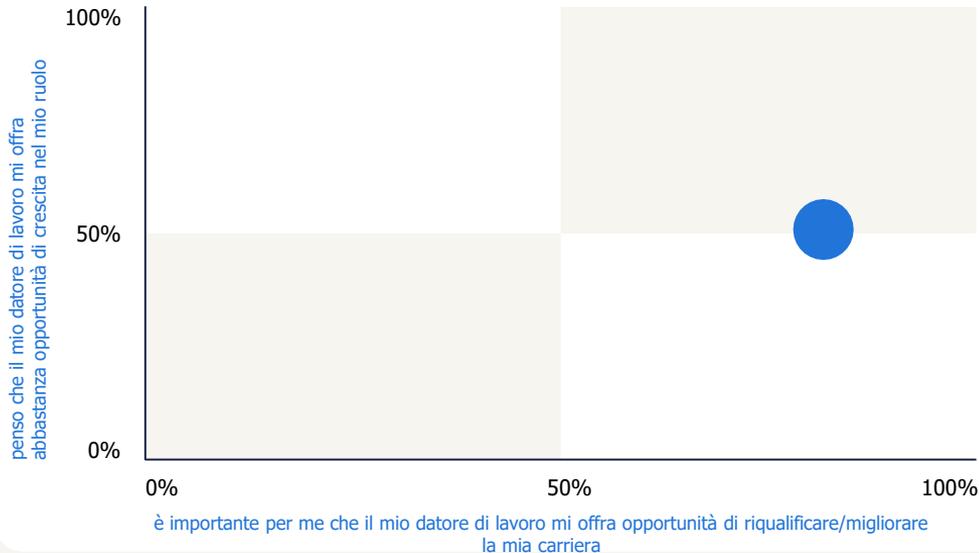
● 5 - assolutamente vero
● 4
● 3
● 2
● 1 - per niente vero
● non so

la crescita professionale è importante

- **la crescita professionale** è importante per il **67%** della forza lavoro in Italia e soprattutto per le persone tra i 18 e i 24 anni (79%) e per chi ha un livello di istruzione più elevato (75%).
- la metà dei rispondenti (**51%**) **ritiene che il datore di lavoro offra opportunità di crescita** nel loro ruolo. Gli uomini lo indicano con maggiore frequenza (54%) delle donne (46%).

importanza vs offerta di riqualificazione e miglioramento delle competenze.

forte gap nella percezione dei dipendenti sull'importanza della riqualificazione e del miglioramento delle competenze e dei datori di lavoro che offrono effettivamente tali opportunità



l'offerta di sviluppo professionale è insufficiente

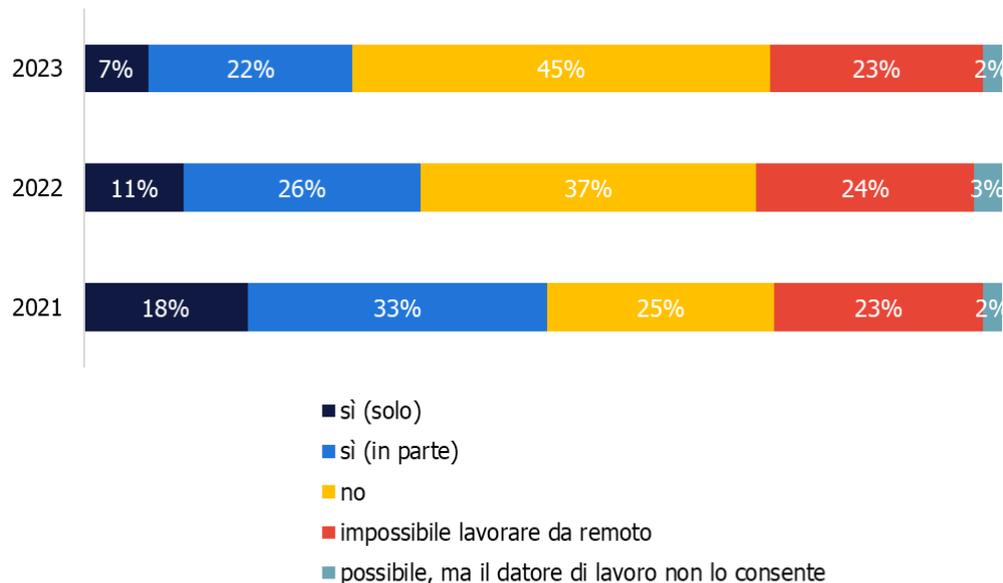
- **l'offerta di opportunità di riqualificazione/miglioramento delle competenze è importante per l'82% dei dipendenti italiani, mentre solo il 50% ritiene che gli vengano offerte tali opportunità.**
- questo significa che l'offerta attuale non soddisfa a sufficienza le esigenze della forza lavoro.

lavoro da
remoto,
diversità e
inclusione.



tendenza del lavoro da remoto.

attualmente lavori da remoto/da casa?

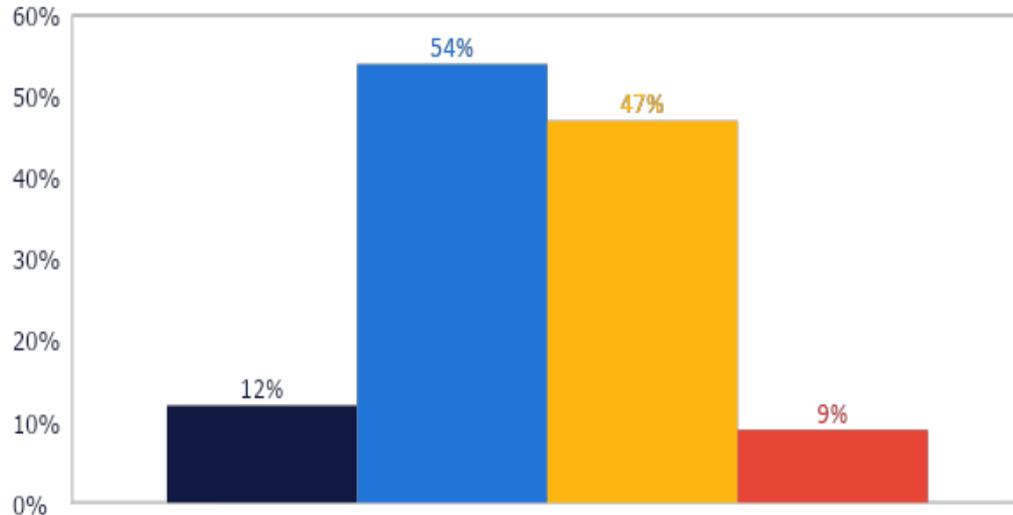


il lavoro da remoto continua a diminuire

- anche se il calo nel numero di dipendenti che lavora da casa non è importante come tra il 2021 e il 2022, è chiaro che **il lavoro da remoto sta tornando a livelli pre-pandemici.**
- **ciò che non cambia è che le persone più istruite lavorano a distanza con maggiore frequenza (42%)** rispetto alle persone con un livello di istruzione più basso (20%) poiché i loro lavori si prestano più spesso al lavoro a distanza.

cosa è importante per la forza lavoro.

fino a che punto sei d'accordo con le seguenti affermazioni?



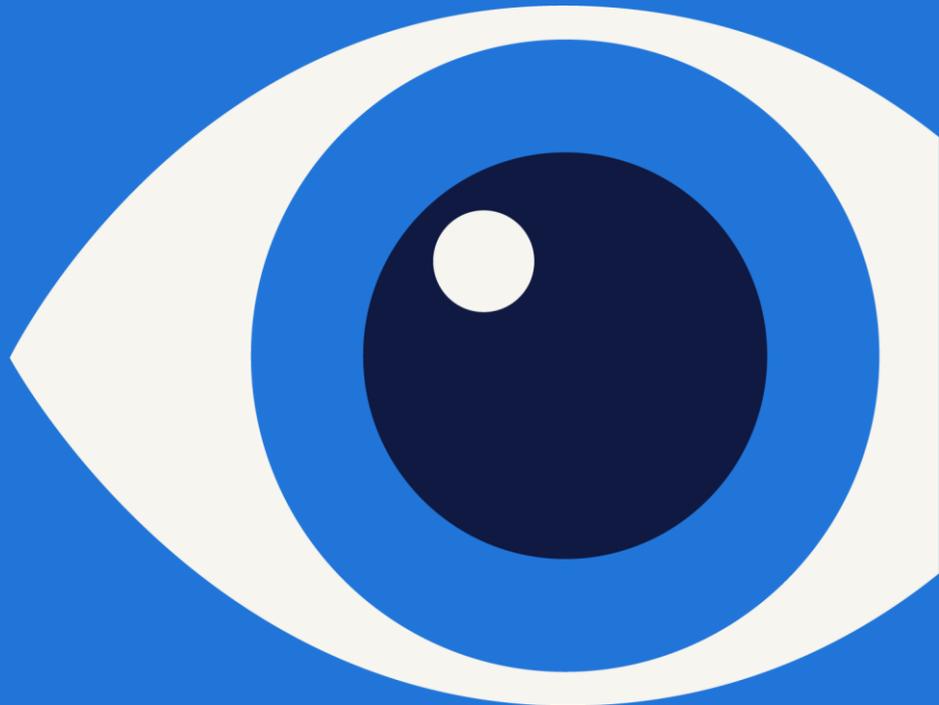
- 1 – preferirei essere disoccupato/a che lavorare per un'azienda che non si allinea con i miei valori personali
- 2 – per me è importante lavorare in un'azienda che sostiene attivamente l'equità, la diversità e l'inclusione
- 3 – voglio lavorare per un'azienda che offre benefit relativi alla salute mentale e al benessere
- 4 – nessuna di queste

inclusione e diversità sono leggermente più importanti del benessere mentale

- circa **1 dipendente italiano su 2** ritiene **importante il supporto relativo a inclusione e diversità e i benefit relativi al benessere** messi a disposizione dal datore di lavoro.
- l'importanza di **inclusione e diversità** è sentita soprattutto dalle persone tra **i 18 e i 24 anni (59%)** mentre il **benessere mentale** è considerato importante principalmente dalle **donne**.
- meno di 1 dipendente su 8 dice che **preferirebbe essere senza lavoro piuttosto che lavorare per un'azienda con valori diversi dai suoi**. La percentuale è molto più alta tra i rispondenti tra **i 18 e i 24 anni (19%)**.

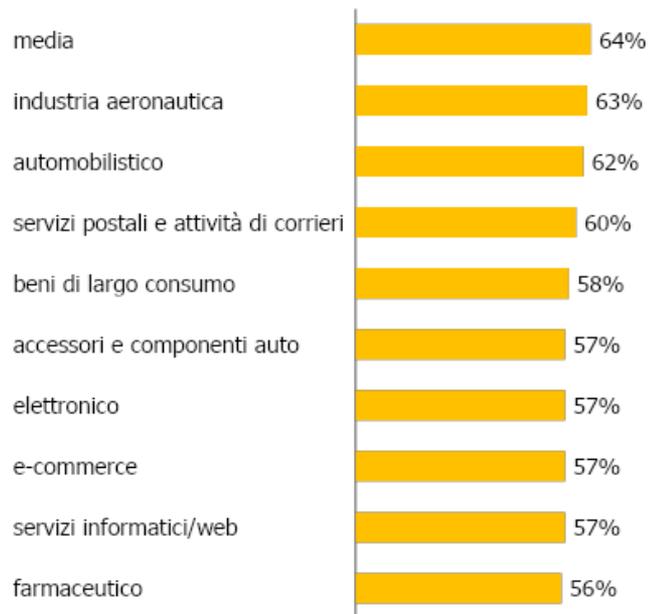
i settori

più attrattivi.



attrattività dei settori in Italia.

i 10 settori con le migliori performance in Italia



media

64%

è il settore vincente nel sondaggio di quest'anno.

industria
aeronautica

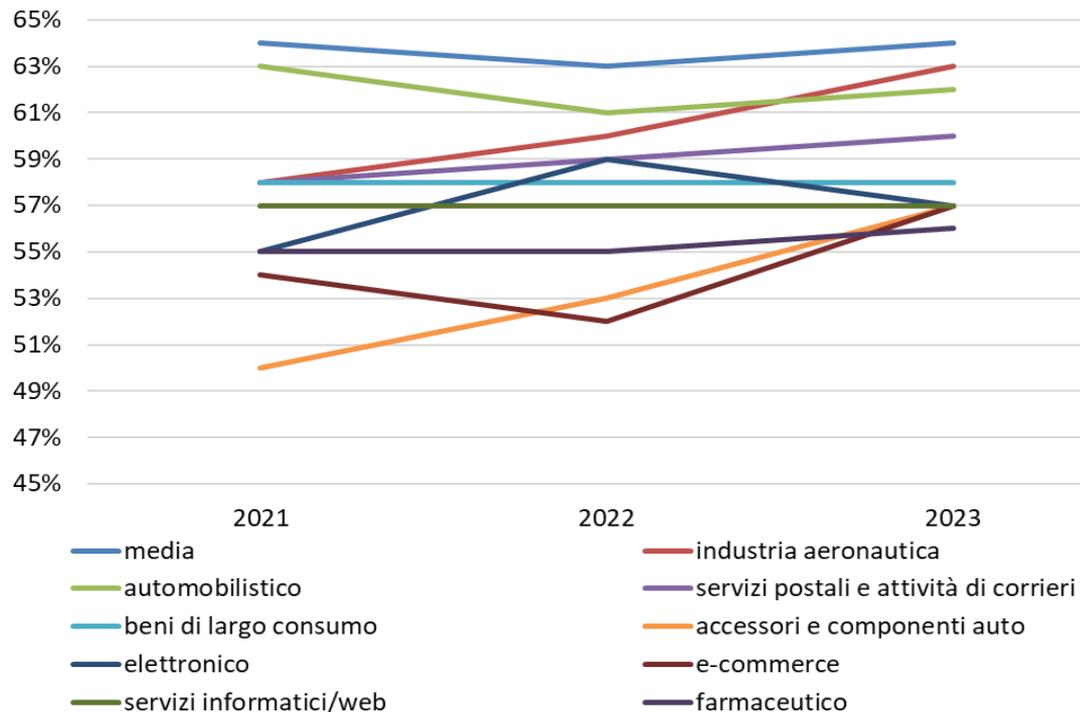
63%

è al secondo posto nel sondaggio di quest'anno.

il divario tra settori sta diminuendo

- media e industria aeronautica sono i settori più attrattivi, con il settore automobilistico a breve distanza.
- il margine tra i settori è molto ristretto quindi c'è **molta competizione per attirare nuovi talenti** dato che i candidati considerano positivamente settori di vario tipo.
- **la solidità finanziaria e una buona reputazione** sono aspetti essenziali per le aziende al top.

L'attrattività dei settori nel tempo.



il settore accessori e componenti auto è aumentato in modo significativo

- il settore media si trova al primo posto da alcuni anni, mentre guadagna terreno **l'industria aeronautica, il cui indice di attrattività è salito del 5% rispetto al 2021; il settore accessori e componenti auto è aumentato ancora di più (7%)**.
- **e-commerce** ha recuperato dopo il calo registrato nel 2022 ed è **il settore con il maggiore aumento di attrattività** rispetto allo scorso anno.
- il settore dei servizi informatici/web è rimasto stabile, come anche il settore dei beni di largo consumo.

punti chiave per i datori di lavoro - 1.

- nella scelta di un datore di lavoro, il fattore più importante per i dipendenti è un **buon equilibrio tra vita lavorativa e vita privata**, ma questo elemento è al quinto posto nella valutazione del datore di lavoro attuale, quindi c'è qualche margine di miglioramento.
- i **benefici materiali e quelli non materiali** sono considerati quasi ugualmente importanti. **I datori di lavoro devono tenere conto di questo nel comunicare i benefit che offrono**, specialmente quando attirano i talenti, sottolineando tutti gli elementi inclusi nell'offerta.
- i candidati considerano importante **l'ubicazione del datore di lavoro**. Anche questo **fattore va preso in considerazione in fase di selezione dei talenti**, poiché attirare candidati che vivono a maggiore distanza potrebbe richiedere degli sforzi extra.



punti chiave per i datori di lavoro - 2.

- le aziende che intendono limitare il tasso di abbandono dei dipendenti devono prestare **attenzione alle retribuzioni, in vista dell'aumento del costo della vita, a un migliore equilibrio tra vita lavorativa e vita privata, e offrire buone opportunità di crescita professionale.** Questi sono i tre principali fattori che spingono le persone a cambiare lavoro.
- per chi ha cambiato impiego nei precedenti sei mesi, LinkedIn ha svolto un ruolo importante, così come Infojobs, i contatti personali e le APL. **Le aziende non possono esimersi dall'utilizzare un mix di questi canali per attrarre i migliori talenti.**
- le **opportunità di crescita professionale** rappresentano un aspetto fondamentale per ogni employer brand e la mancanza di queste opportunità è uno dei principali motivi che spingono le persone a lasciare il loro datore di lavoro. **Si raccomanda ai datori di lavoro di assicurarsi che l'offerta si adatti alle esigenze della forza lavoro.**



punti chiave per i datori di lavoro - 3.

- **un approccio personalizzato è preferibile**, in modo da offrire le opportunità di crescita a chi le apprezza veramente e non a tutti in modo indiscriminato. Un'attenzione particolare va rivolta alle **donne**, che attualmente hanno meno opportunità.
- per i dipendenti in Italia la riqualificazione e il miglioramento delle competenze sono ugualmente importanti. Tuttavia, **è consigliabile che i datori di lavoro si concentrino sul miglioramento delle competenze poiché fornisce percorsi di sviluppo efficienti** e a basso costo che valorizzano i dipendenti, coinvolgendoli e aprendo ulteriori opportunità di progressione di carriera.
- anche se il lavoro da remoto non è più prevalente come in piena pandemia, è consigliabile che le aziende rivedano la loro posizione quando **assumono dipendenti con un'istruzione di livello elevato**.



punti chiave per i datori di lavoro - 4.

- **inclusione e diversità e benefit in tema di salute mentale e benessere**, sono entrambi aspetti molto importanti per le giovani generazioni, il che significa che **diventeranno sempre più rilevanti in futuro**. I datori di lavoro devono iniziare a **sviluppare strategie e politiche su questi temi**, man mano che acquisteranno più importanza nei prossimi anni.
- nello stabilire le priorità in tema di equità, si raccomanda ai datori di lavoro di **adottare una politica di parità retributiva** dato che retribuzione e benefit attrattivi sono uno dei principali drivers per la forza lavoro.
- il divario tra i 10 settori più attrattivi sta diminuendo, il che comporta un **aumento della competitività tra employer brand nell'acquisizione dei talenti**. La creazione di un EB forte diventa oggi fondamentale.



randstad

human forward.

