



randstad workmonitor 2025

lavoro: un nuovo
punto di partenza.



randstad

partner for talent.

contenuti

- 4 introduzione.
- 5 risultati chiave.
- 8 dati di approfondimento.





lavoro:
perché, come
e con chi lo
facciamo.

introduzione.

Secondo una nuova concezione emergente del lavoro, il successo non è definito solo da ciò che facciamo, ma anche dal perché lo facciamo, come lo facciamo e con chi lo facciamo.

Questo è uno degli highlight chiave del Workmonitor 2025, la nostra ricerca di punta che condivide la voce dei talenti.

L'indagine dimostra che le aspettative dei talenti continuano ad evolversi, influenzate dall'incertezza economica, dai progressi tecnologici e dai mutevoli scenari sociali. È da questa evoluzione che prende vita una nuova concezione del lavoro.

In un contesto caratterizzato da continua volatilità e scarsità di talenti, la ricerca fornisce alcune indicazioni, rivolte ad aziende e leader, per costruire un ambiente di lavoro coinvolgente e produttivo.

perché: motivare attraverso la personalizzazione

Il lavoro, oggi, è più di una semplice busta paga. I talenti di tutto il mondo cercano luoghi di lavoro in linea con i propri valori personali, le proprie aspirazioni e la propria storia.

chi: promuovere un senso di comunità

Il secondo tema emergente ruota attorno al desiderio di appartenenza. Nel loro percorso professionale, oggi, molti talenti sono alla ricerca di uno scopo e un senso di connessione. Promuovere la connessione in azienda diventa una vera e propria leva a supporto del business. Come dimostrano i dati della ricerca, infatti, promuovere un forte senso di comunità stimola la produttività, supportando al contempo il benessere delle persone sul luogo di lavoro.

come: formazione con sguardo al futuro

I progressi tecnologici, in particolare nell'intelligenza artificiale, stanno velocemente ridefinendo il futuro del lavoro. Se da un lato i talenti sono profondamente consapevoli della necessità di rafforzare le proprie competenze "a prova di futuro", dall'altro persiste ancora un gap tra il desiderio di formazione e i numeri di chi effettivamente la riceve. Le disparità generazionali e di genere complicano ulteriormente questo scenario, mettendo in luce sfide e opportunità per i datori di lavoro.

luoghi di lavoro basati sulla fiducia

Per la prima volta, il Randstad Workmonitor mette a confronto le aspettative dei talenti con le priorità strategiche dei datori di lavoro analizzate dal nostro studio complementare Talent Trends Report 2025. Da questa comparazione, emergono chiare lacune in termini di personalizzazione, equità e competenze.

Oggi i talenti sono più propensi a cercare un'occupazione che corrisponda alle loro aspettative e che rispecchi i loro valori.

In un contesto caratterizzato dalla scarsità di risorse, ogni talento va valorizzato. Creare luoghi di lavoro in cui prevale un senso di comunità rappresenta sempre di più un imperativo aziendale.

Credo che questa sia una delle mission per i datori di lavoro. Consapevoli della nuova concezione del lavoro emergente, influenzata dal perché, dal come e dal con chi si lavora, e sviluppando soluzioni per colmare i gap esistenti rispetto alle aspettative delle persone, è possibile rafforzare i propri team, aumentare la produttività del business, attrarre nuovi talenti e rimanere competitivi nell'attuale mercato dinamico.

Nella lettura della ricerca, l'invito è quello di avviare una riflessione su come queste informazioni possano effettivamente ispirare le talent strategy di un business.

Sander van 't Noordende, CEO, Randstad





italia: risultati chiave.

risultati chiave.

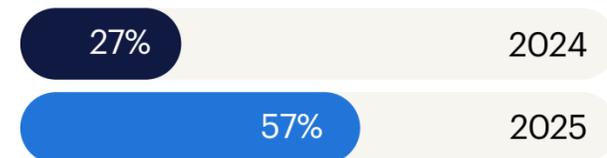
Il Workmonitor 2025, attraverso 26.800 interviste in 35 paesi, 756 delle quali solo in Italia, rivela un cambiamento fondamentale nelle aspettative della forza lavoro. I talenti stanno ridefinendo ciò che vogliono dal lavoro attorno a una nuova linea di base modellata da tre pilastri distinti che rappresentano il perché, il come e il chi del lavoro.

1. motivare attraverso la personalizzazione

I talenti si aspettano sempre di più che il lavoro sia in linea con i loro valori personali, le loro ambizioni e le loro circostanze di vita. Sebbene la scelta di un lavoro riguardi ancora il reddito, gioca anche un ruolo più ampio e significativo nelle loro vite.

comunicazione

Solo il 34% dei lavoratori ha comunicato al datore di lavoro le proprie aspettative (vs il 44% a livello globale ed il 41% fra i paesi europei). Inferiore è il numero dei datori di lavoro che si è consultato in modo proattivo sulle aspettative del lavoratore (27% vs 39% a livello globale e 34% fra i paesi europei). Solo fra i più giovani (gen z) sembra esserci un canale paritariamente e diffusamente più attivo circa le aspettative: il 45% parla con il datore di lavoro (vs 22% dei boomers) ed il 50% viene consultato dal datore di lavoro (vs 23% dei boomers).



equilibrio tra lavoro e vita privata

Resta stabile - e statisticamente significativo con un 87% delle preferenze - l'incidenza di coloro che non sono disponibili a tollerare un lavoro non compatibile con il piacere del vivere.

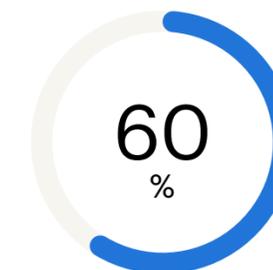
flessibilità e smart working

Su questo argomento sussiste un certo divario tra aspettative ideali dei lavoratori e la realtà dei fatti. Tuttavia l'intesa reciproca tra le esigenze dei lavoratori e l'autorizzazione delle imprese è sempre più tangibile; leggermente ridotte nell'ultimo anno le prime, sensibilmente incrementate le seconde: 26% maggiore flessibilità di orario, 23% maggiore flessibilità di luogo. Ed anche se il 29% dei datori di lavoro è diventato più severo nell'assicurarsi la presenza in sede, questo dato è inferiore del 9% ad un anno fa.

coloro che sacrificerebbero l'attuale posto di lavoro se vissuto con disagio.

benefit

Incrementa notevolmente la percentuale di chi lascerebbe un lavoro se il proprio datore di lavoro non tenesse conto delle sue richieste di condizioni migliori: con un +16% rispetto ad un anno fa (46% vs 29%). Dal punto di vista del lavoratore viene espressa una maggiore disponibilità a fidarsi del proprio datore di lavoro se questo fornisse benefit personalizzati (57%).



coloro che ricercherebbero una nuova occupazione se si sentissero inascoltati dal proprio datore di lavoro.

2. dare senso alla comunità

I talenti hanno ben chiaro il loro desiderio di comunità sul lavoro, affinché possa diventare spazio in cui sentirsi a casa, prosperare e dare il massimo.

In Italia il 90% socializza con i colleghi, 5° posizione su 35 paesi.

il senso di comunità nel lavoro in presenza

Il vivere insieme favorisce la reciprocità, accordando le dissonanze: per l'84% degli intervistati la relazione si costruisce dal vivo sul posto di lavoro e, grazie a questo, il lavoro stesso migliora in qualità (79%) piuttosto che da remoto - opzione di cui è convinto un segmento significativamente inferiore (46%).

promozione della soddisfazione personale e arricchimento del contesto

La relazione con i colleghi è ampiamente basata sulla percezione di sentirsi apprezzati (78%) ma anche sulla fiducia (76%).

Le differenze tra le persone diventano quasi sempre una risorsa dalla quale apprendere: per l'85% degli intervistati confrontarsi con opinioni ed esperienze diversi è una palestra per capire e imparare, così come l'integrarsi in team disomogenei per composizione demografica (81%).

partecipazione

Il desiderio che il posto di lavoro corrisponda ad una comunità (87%) è più manifesto fra i lavoratori più senior (88% boomers vs 77% gen z), tuttavia sono soprattutto i più giovani a farsi portatori di parole d'ordine che parlano di diritti civili condivisi da tutti, senso di appartenenza, equità, diversità.

produttività

Il senso di appartenenza diventa un vero e proprio ricostituente energetico (per l'89% influisce sullo stato di salute e benessere mentale) che potenzia anche la capacità produttiva.

Si evidenzia infatti una forte adesione sul fatto che il senso di collettività migliora il rendimento (89%) e che la sensazione di conoscere i colleghi permette di lavorare meglio (88%).



sente che la conoscenza dei colleghi permetta di lavorare meglio.

3. formazione delle competenze a prova di futuro

Anche se il tema della formazione delle competenze è meno cogente di altri in termini di negoziazione sul posto di lavoro, l'incremento anche solo rispetto ad un anno fa è indicativo di un interesse - trasversale ai diversi segmenti del campione - dal quale si prescinde sempre meno.

lavoratori

I lavoratori mostrano un discreto incremento nella assunzione di responsabilità in prima persona e questo vale anche per il tema della formazione e dell'aggiornamento.

Resta significativo il ruolo riconosciuto all'impresa nell'investimento sulla formazione e l'aggiornamento dei talenti (59% vs 44% a livello globale ed europeo).

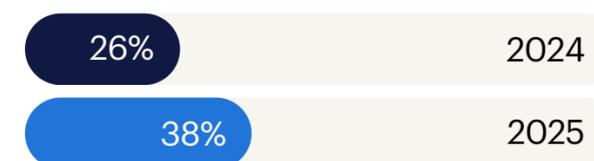
I lavoratori si rendono assolutamente disponibili ed interessati ad affrontare nuove opportunità: solo il 9% manifesta disinteresse e questo è sostanzialmente legato all'età matura (14% fra i boomers vs 3-4% gen z e millennials) mentre, per contro, rispettivamente il 76% ed il 69% ritengono fondamentali formazione, sviluppo e innovazione (+4% vs media globale) sia per il lavoro attuale sia per le prospettive future

imprese

Il datore di lavoro italiano viene spesso giudicato all'altezza della competizione sui cambiamenti futuri nel settore di riferimento: il 50% ha fiducia che la società si stia adattando ai cambiamenti del settore (-11% media globale), per il 46% la società sta preparando la forza lavoro ai cambiamenti futuri (-8% media globale).

Le competenze a prova di futuro sono state sostenute da opportunità che hanno interessato il 42% dei lavoratori (-13% vs media globale) ed il 59% della forza lavoro di sente aiutata in tal senso (+13% vs un anno fa).

Di fatto, ben il 30% delle imprese nell'ultimo anno ha incrementato gli investimenti relativi alle opportunità di formazione e sviluppo (in linea con la media degli altri paesi europei) e, nella sedimentazione dell'apprendimento, il 68% dei lavoratori sente di avere raggiunto la formazione desiderata (+6% vs un anno fa).



lavoratori che si licenzierebbero se non venissero offerte opportunità di apprendimento e sviluppo



italia: dati di
approfondimento.

in numeri.

insieme alla carriera, è proprio la qualità della vita ad essere una leva significativa nella ricerca attiva di un altro lavoro

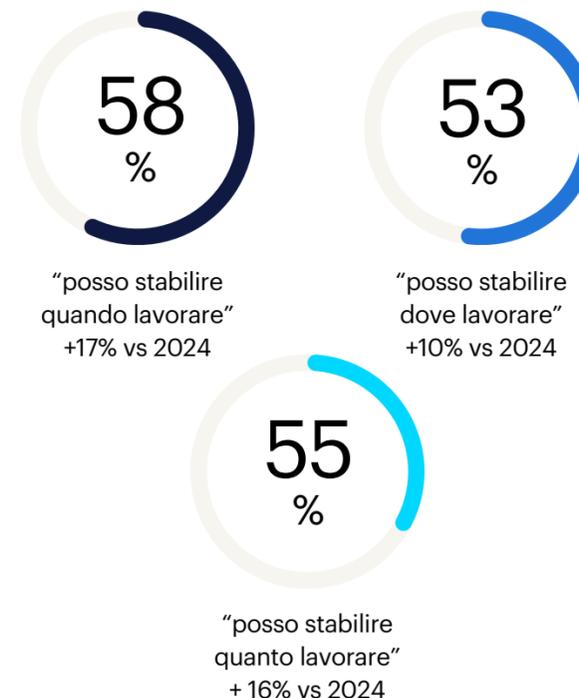


+14% vs coloro che non cercano un nuovo lavoro o lo fanno passivamente

l'incremento della flessibilità in azienda:

da un lato ha generato una fruizione generazionalmente più trasversale (che oggi riguarda massivamente anche i lavoratori più adulti), dall'altro, pur permanendo un significativo divario che favorisce ancora gli uomini, ha comunque notevolmente investito anche il segmento delle lavoratrici (tuttora spesso uniche responsabili del welfare familiare).

In solido le variazioni introdotte negli ultimi 12 mesi hanno quindi generato una diffusa autonomia decisionale su tutti e tre i criteri di scelta:



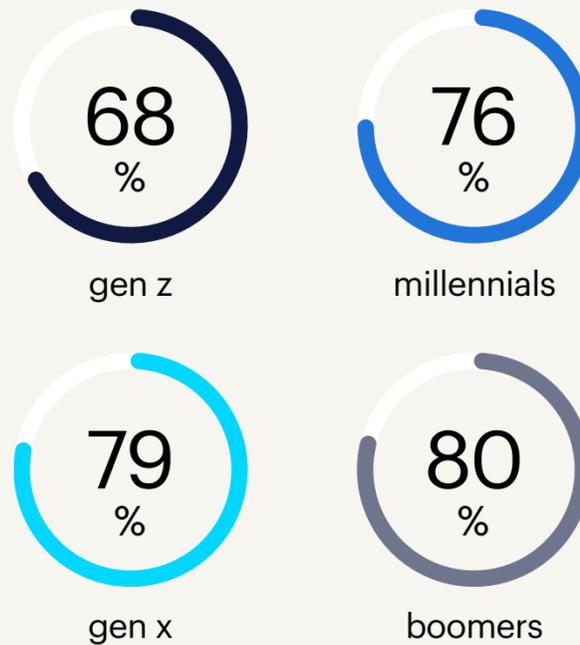
un gruppo relativamente ristretto di rispondenti sembra adottare una personalizzazione autonoma; sono coloro che:

sul lavoro limitano il loro impegno all'indispensabile, testimoniando un distacco emotivo e un abbandono del coinvolgimento (in Italia il 28%)

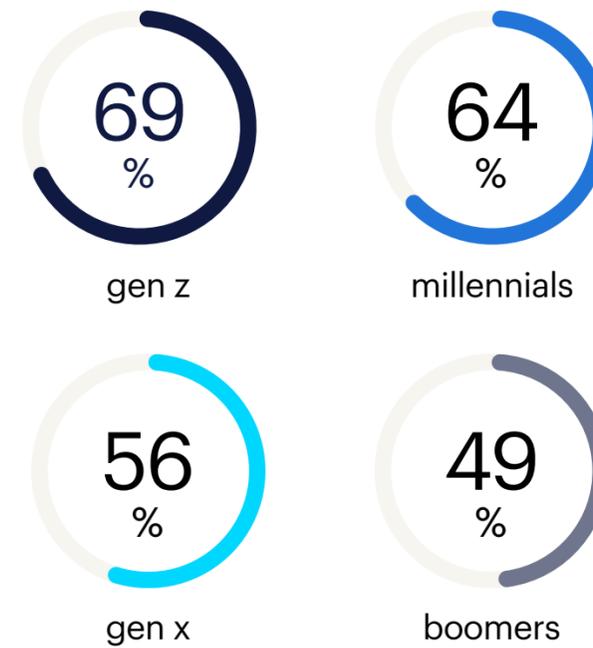
registrano un consapevole calo della produttività, quasi come una forma volontaria di sabotaggio (24% vs 30% a livello Globale ed europeo), arrivando a disertare il luogo di lavoro (13% non si reca a lavoro vs 18% media globale e 17% media europea)

in numeri.

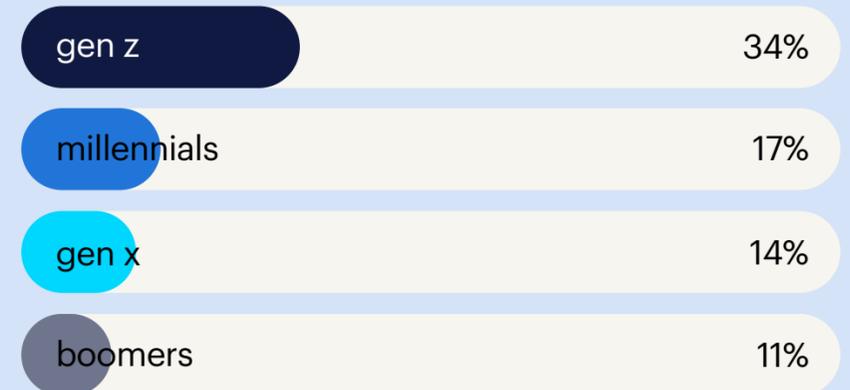
“sul lavoro mi sento a mio agio nel condividere i miei punti di vista e le mie posizioni personali senza temere giudizi o discriminazioni”



“a lavoro, nascondo aspetti di me stesso”



“ho lasciato un lavoro perché dovevo nascondere aspetti di me stesso”

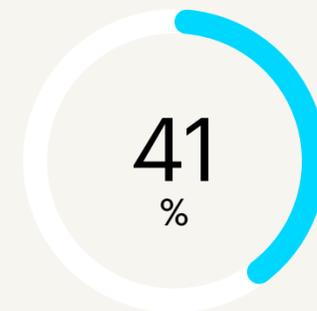


un nuovo modo di vivere il lavoro.

E' innegabile che si stia formando una nuova sensibilità (e, di conseguenza, una nuova unità di misura e di giudizio) circa "in che modo" vivere il lavoro, il suo ambiente e le relazioni.

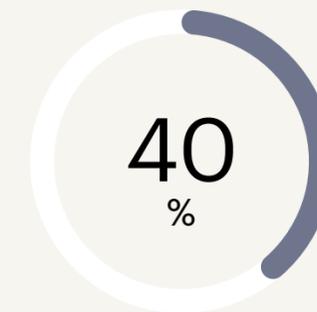
Per avere un'idea dell'evoluzione dei criteri di giudizio, confrontiamo l'ordine di grandezza di due fattori molto diversi tra loro - uno concreto riguarda il **bilancio economico**, l'altro percettivo riguarda la **sopravvivenza psichica** - che però si ritrovano in posizione del tutto contigua nel motivare la decisione, già realizzata, di lasciare il lavoro.

basso salario



+ 16% vs 2024

ambiente lavorativo tossico



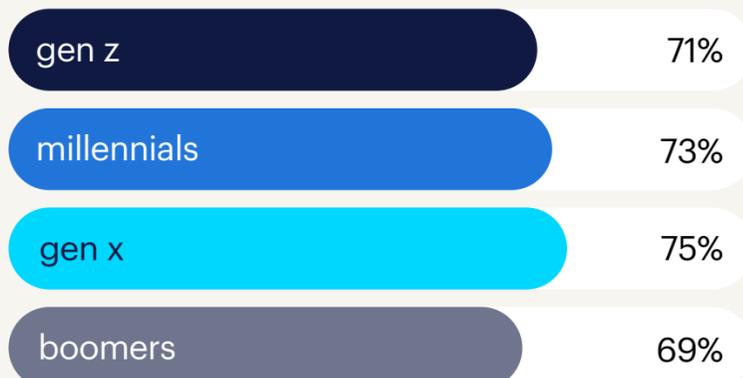
+ 12% vs 2024



in numeri.

“mi sento pronto a utilizzare le tecnologie più recenti”

Lo afferma il 72% dei rispondenti.



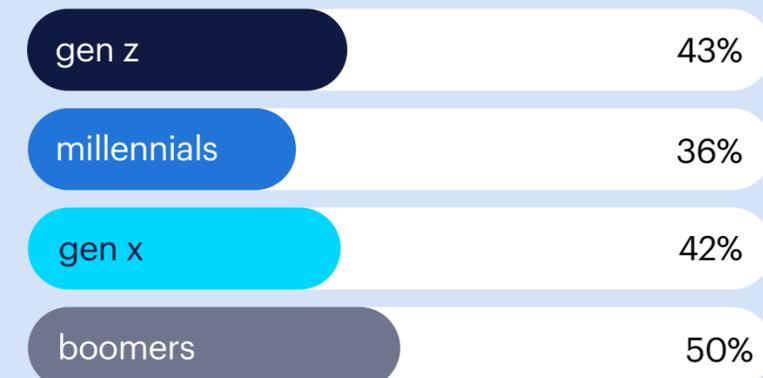
“mi sento in grado di adattarmi ai cambiamenti di settore”

Lo afferma il 59% dei rispondenti.



l'orientamento sull'intelligenza artificiale

Rappresenta una priorità formativa per il 24% dei rispondenti e una scelta formativa generale per il 43% dei rispondenti.



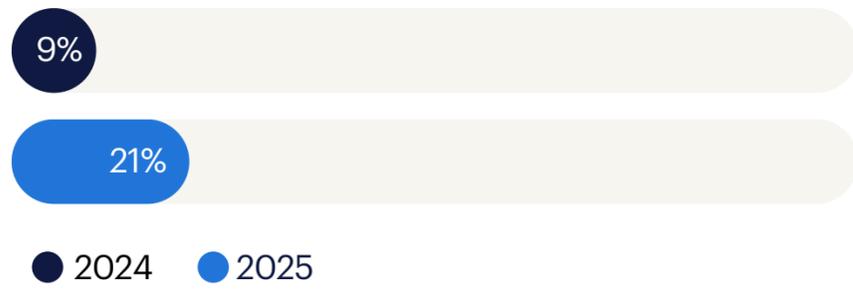


I dati confermano un crescente interesse verso il campo tecnologico informatico, con una successiva ovvia **urgenza** di indirizzare le offerte formative in ambito conoscitivo ed applicativo dell'**intelligenza artificiale**.

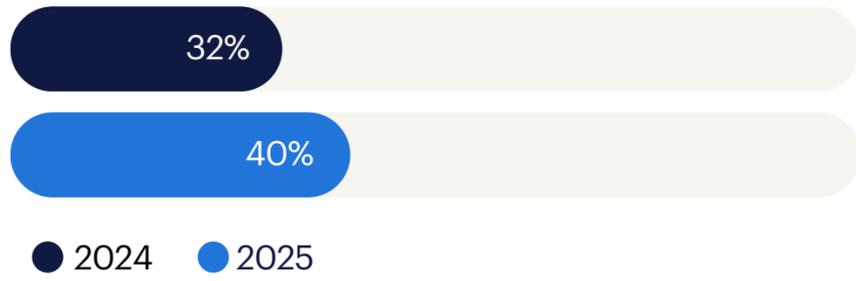
L'AI, infatti, presenta un importante incremento rispetto all'interesse complessivo dichiarato un anno fa (+8%), soprattutto da segmenti che fino a poco fa stavano a guardare (colletti grigi, donne, boomers e gen z).

Tra gli altri principali dati sul focus formazione:

“Ho lasciato il lavoro in mancanza di opportunità di sviluppo”



“Non accetterei un lavoro in mancanza di opportunità di sviluppo”





randstad