

italia.

employer brand research 2024



randstad



partner for talent.

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 24 anni di analisi approfondite sull'employer branding.
- un sondaggio indipendente con quasi 173.000 rispondenti in 6.084 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.

173,000
intervistati



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

in tutto il mondo

- **173.000** rispondenti
- **6.084** 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 2024**

durata dell'intervista

- 14 minuti

campione

- Italia: **6.774 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 zelanda

norvegia
polonia
portogallo
romania
singapore
spagna
svezia

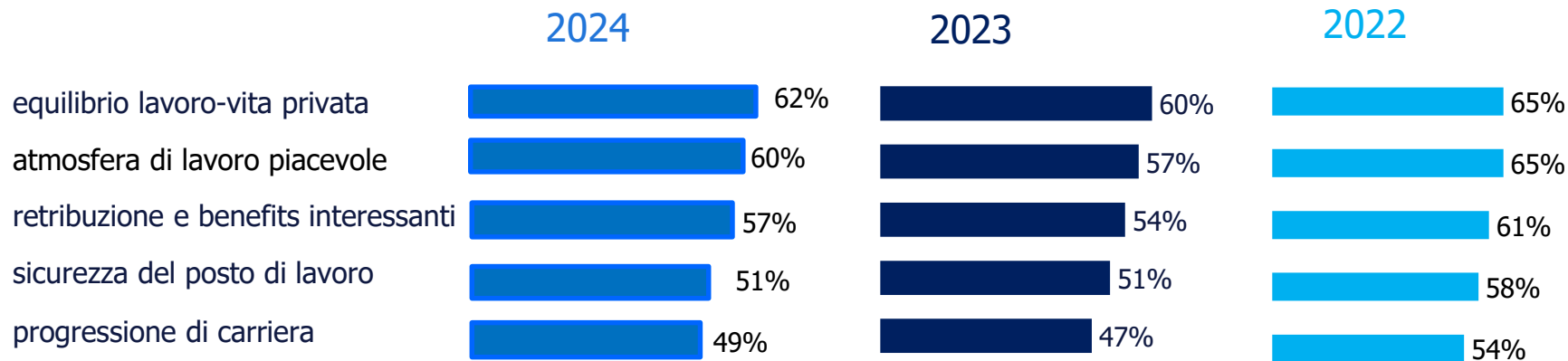
svizzera
regno unito
uruguay
usa



cosa cercano i potenziali dipendenti

i 5 drivers più importanti nella scelta di un datore di lavoro.

Anche 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 5 drivers più importanti: Global, Europe, Italy.

	Global		Europe		Italy
attractive salary & benefits	1	attractive salary & benefits	1	work-life balance	1
work-life balance	2	pleasant work atmosphere	2	pleasant work atmosphere	2
job security	3	work-life balance	3	attractive salary & benefits	3
pleasant work atmosphere	4	job security	4	job security	4
diversity & inclusion	5	financially healthy	5	career progression	5

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

1	equilibrio lavoro-vita privata	62.0%
2	atmosfera di lavoro piacevole	60.0%
3	retribuzione e benefits interessanti	57.0%
4	sicurezza del posto di lavoro	51.0%
5	progressione di carriera	49.0%
6	equità (nuovo)	48.7%
7	formazione	42.5%
8	solidità finanziaria	41.0%
9	possibilità di lavorare da remoto	33.0%
10	ottima reputazione	27.0%
11	contenuto del lavoro interessante	26.0%
12	attenzione ai temi ambientali e di CSR	25.5%
13	management di valore	25.2%
14	utilizzo delle tecnologie di avanzate	22.7%
15	qualità dei prodotti e servizi	20.0%
16	azienda situata in posizione comoda da raggiungere	15.7%

cosa cercano i potenziali dipendenti in base al genere.

	donne	uomini
equilibrio lavoro – vita privata	67.0%	56.5%
atmosfera di lavoro piacevole	66.0%	52.0%
retribuzione & benefits interessanti	58.0%	56.0%
equità	57.0%	40.0%
sicurezza del posto di lavoro	55.0%	46.0%
progressione di carriera	49.0%	47.0%

cosa cercano i potenziali dipendenti in base all'età.

18-24 anni

- equilibrio lavoro-vita privata 64%
- atmosfera di lavoro piacevole 61%
- **equità** 59%
- **progressione di carriera** 58%
- retribuzione e benefit 55%
- **sicurezza del posto di lavoro** 53%

25-34 anni

- equilibrio lavoro-vita privata 61%
- atmosfera di lavoro piacevole 58%
- retribuzione e benefit 56%

35-54 anni

- equilibrio lavoro-vita privata 61%
- atmosfera di lavoro piacevole 59%
- retribuzione e benefit 58%

55-64 anni

- **atmosfera di lavoro piacevole** 66%
- equilibrio lavoro-vita privata 64%
- retribuzione e benefit 59%

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

elevato

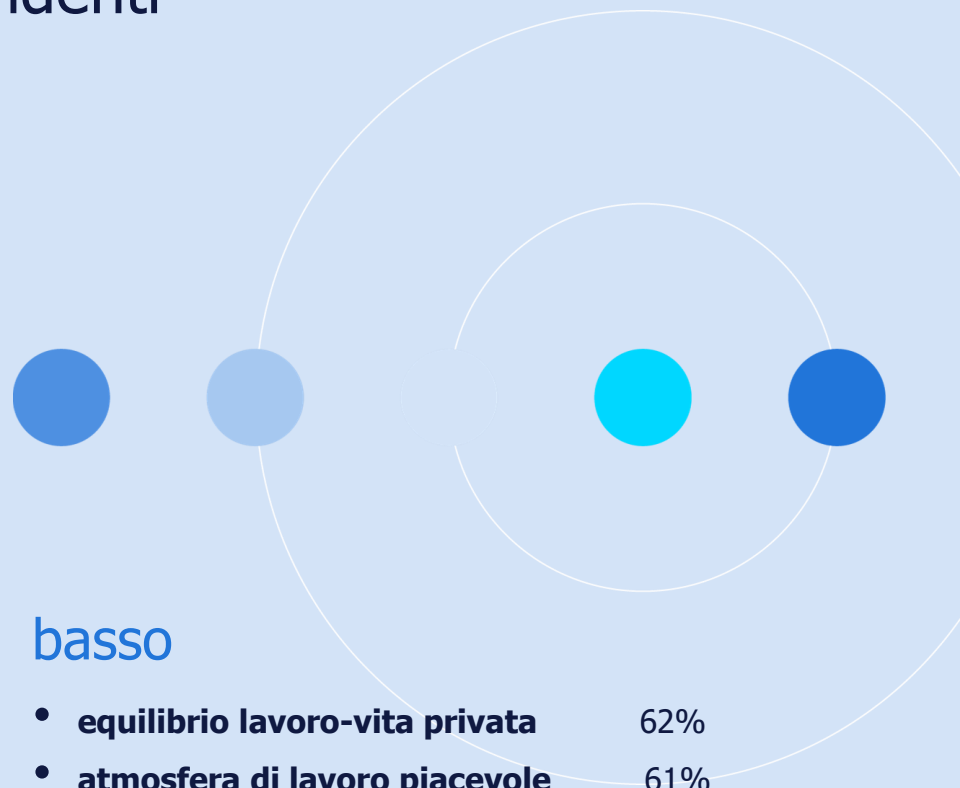
- **atmosfera di lavoro piacevole** 53.9%
- **equilibrio lavoro-vita privata** 53.7%
- **retribuzione e benefits** 51.0%

medio

- **equilibrio lavoro-vita privata** 64%
- **retribuzione & benefits** 61%
- **atmosfera di lavoro piacevole** 60%

basso

- **equilibrio lavoro-vita privata** 62%
- **atmosfera di lavoro piacevole** 61%
- **retribuzione & benefits** 56%



percezione dell'offerta del datore di lavoro in Italia.

valutazione del datore di lavoro attuale

1.	solidità finanziaria
2.	sicurezza del posto di lavoro a lungo termine
3.	buona reputazione
4.	buon equilibrio fra vita lavorativa e vita privata
5.	azienda situata in posizione comoda da raggiungere
6.	atmosfera di lavoro piacevole
7.	contenuto di lavoro interessante
8.	retribuzione e benefit interessanti
9.	CSR
10.	progressione 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.	progressione di carriera
6.	equità
7.	formazione
8.	solidità finanziaria
9.	possibilità di lavorare da remoto
10.	ottima reputazione

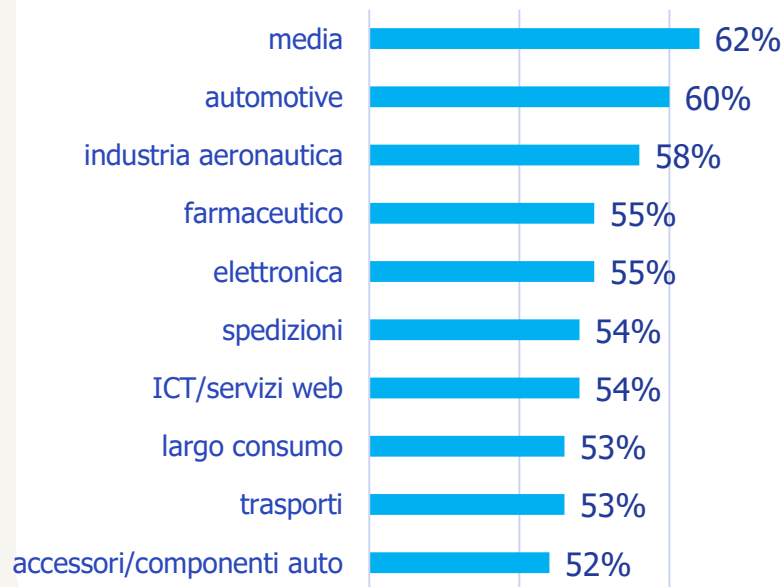
retribuzione e benefit sono il driver con la differenza più ampia, segue la progressione di carriera:
i datori di lavoro non corrispondono al profilo ideale

i settori
più attrattivi



attrattività dei settori in Italia.

i 10 settori con le migliori performance in Italia



media

62%

è il settore vincente nel sondaggio di quest'anno.

automotive

60%

è al secondo posto nel sondaggio di quest'anno.

il divario tra settori sta diminuendo:

- **media e automotive** sono i settori più attrattivi, con il settore dell'industria aeronautica a breve distanza.
- **alta la competizione per attrarre nuovi talenti:** le differenze di attrattività tra tutti gli altri settori sono molto piccole, il che significa che i datori di lavoro competono non solo all'interno del proprio settore ma anche con molti altri quando si tratta di attrarre talenti.
- **la solidità finanziaria e una buona reputazione** sono aspetti essenziali per le aziende al top.

propensione al
cambiamento
di lavoro in
primo piano.



switchers rispetto a stayers: la percentuale di chi cambia lavoro è abbastanza stabile.

switchers

il 12% (era 13%)

ha cambiato datore di lavoro negli ultimi 6 mesi

25-34 anni, istruzione elevata

intenders

il 24% (era 24%)

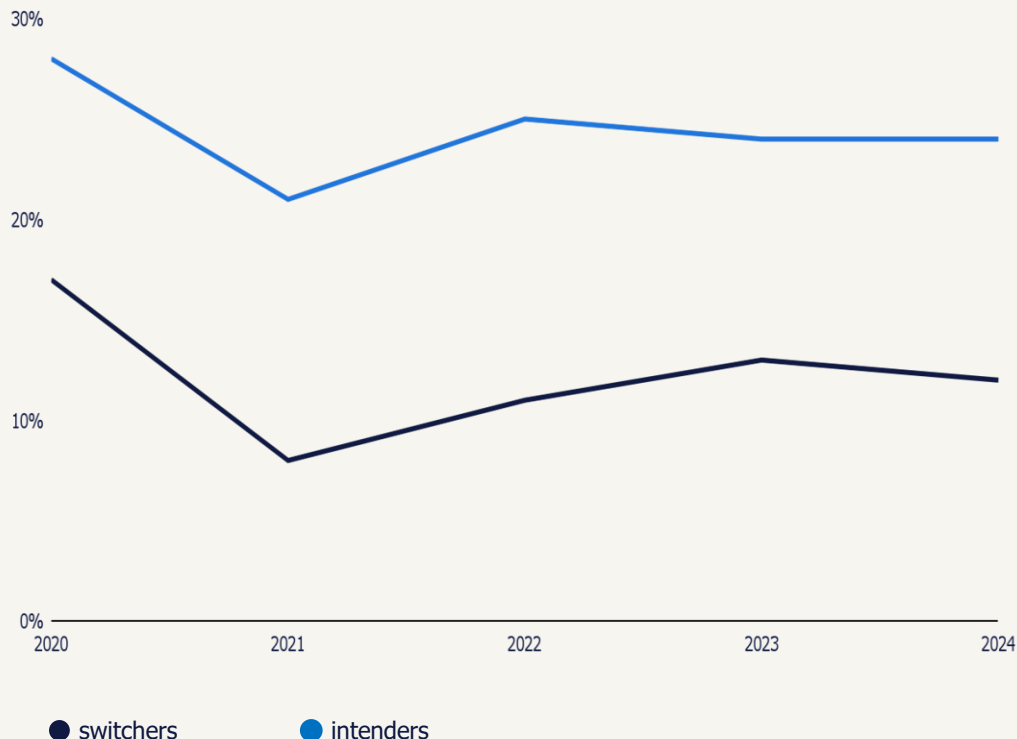
prevede di cambiare datore di lavoro nei prossimi 6 mesi.

25-34 anni, istruzione elevata

stayers

l' 88% (era 87%)

è rimasto nella stessa azienda negli ultimi 6 mesi



motivi per lasciare un datore di lavoro.



Una retribuzione troppo bassa rimane la motivazione principale per cercare un nuovo impiego.

Questo vale in particolare per le **donne** (45%) e per coloro che hanno un livello di istruzione medio o basso (42% in media), che attribuiscono a questo aspetto una priorità maggiore rispetto agli altri.

Al contrario, le persone con un livello di istruzione più elevato sono l'unico gruppo demografico in cui **l'equilibrio tra vita professionale e vita privata** è al primo posto tra le motivazioni che spingono a lasciare il lavoro.

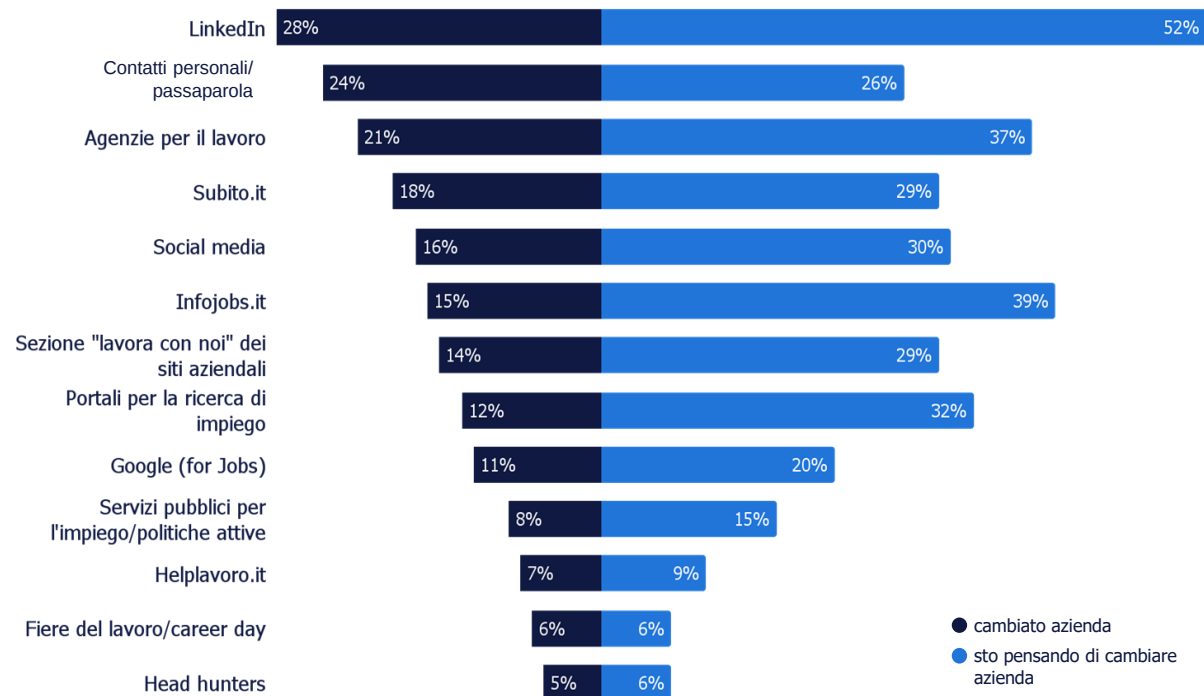
Tuttavia, si tratta di una motivazione forte anche per le generazioni più giovani (37% in media). La Generazione Z tende a porre quasi il doppio dell'enfasi sui motivi legati all'equità rispetto alle altre generazioni.

fonti di opportunità professionali



come trovano opportunità di lavoro i dipendenti in italia.

fonti di opportunità professionali



LinkedIn è il più diffuso tra le persone in cerca di lavoro.

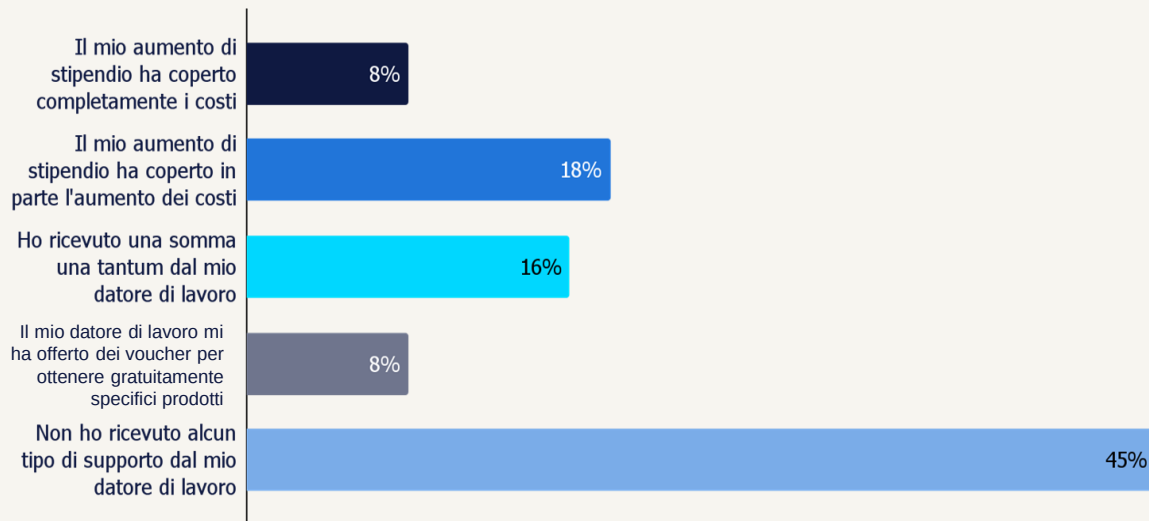
È particolarmente utilizzato dalle generazioni più giovani (53%) e da chi ha un livello di istruzione medio o alto (62%). Inoltre, si rivela particolarmente efficace per le persone con un livello di istruzione medio o alto, dato che circa il 38% ha successo attraverso questa piattaforma, rispetto ad appena il 20% delle persone con un livello di istruzione inferiore. Al contrario, i meno istruiti tendono a utilizzare le agenzie di collocamento (40%) e subito.it (32%) più degli altri livelli di istruzione nella ricerca di lavoro.

supporto che i datori
di lavoro offrono ai
propri dipendenti

a causa dell'aumento del
costo della vita.



Negli ultimi due anni il costo della vita è aumentato in modo insolito.
In che modo il tuo datore di lavoro ti ha sostenuto finanziariamente per aiutarti a far fronte a questi costi crescenti?



Quasi la metà dei lavoratori italiani non ha ricevuto alcun tipo di adeguamento per l'inflazione.

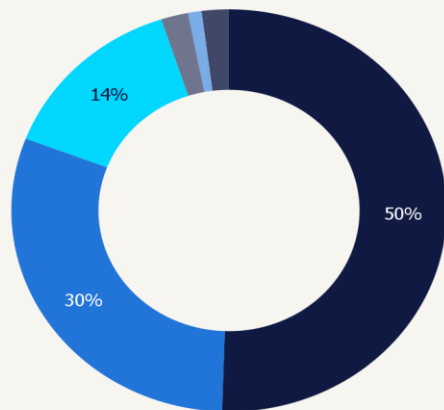
Questi lavoratori sono leggermente più propensi a lasciare il proprio datore di lavoro (25%) rispetto a quelli che hanno ricevuto qualcosa (18%).

I lavoratori con un livello di istruzione più basso (48%) e le donne hanno maggiori probabilità di non ricevere alcun adeguamento (52%), rispetto agli uomini (39%) e ai lavoratori con un livello di istruzione più elevato (36%).

formazione e sviluppo di carriera nel 2024.

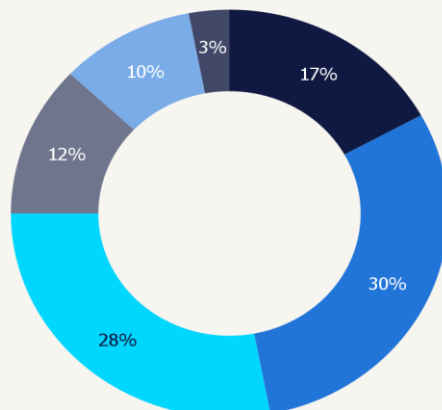
sviluppo di carriera.

importanza della riqualificazione



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

opportunità di crescita nel tuo ruolo



- 5 – completamente vero
- 4
- 3
- 2
- 1 – per nulla vero
- non so

Al 22% dei lavoratori non vengono date sufficienti opportunità di sviluppo nel proprio ruolo.

questi lavoratori sono molto più propensi a cambiare datore di lavoro (40%) rispetto a quelli che ricevono sufficienti opportunità (16%). I più istruiti (55%) e la Gen Z (54%) sono i più soddisfatti delle opportunità disponibili.

l'80% dei dipendenti sottolinea l'importanza della riqualificazione, senza distinzioni degne di nota tra i dati demografici, sottolineando la necessità che i datori di lavoro forniscano tali opportunità.

solo il 47%, infatti, (era 50% nel 2023) ritiene che gli vengano offerte opportunità di crescita.

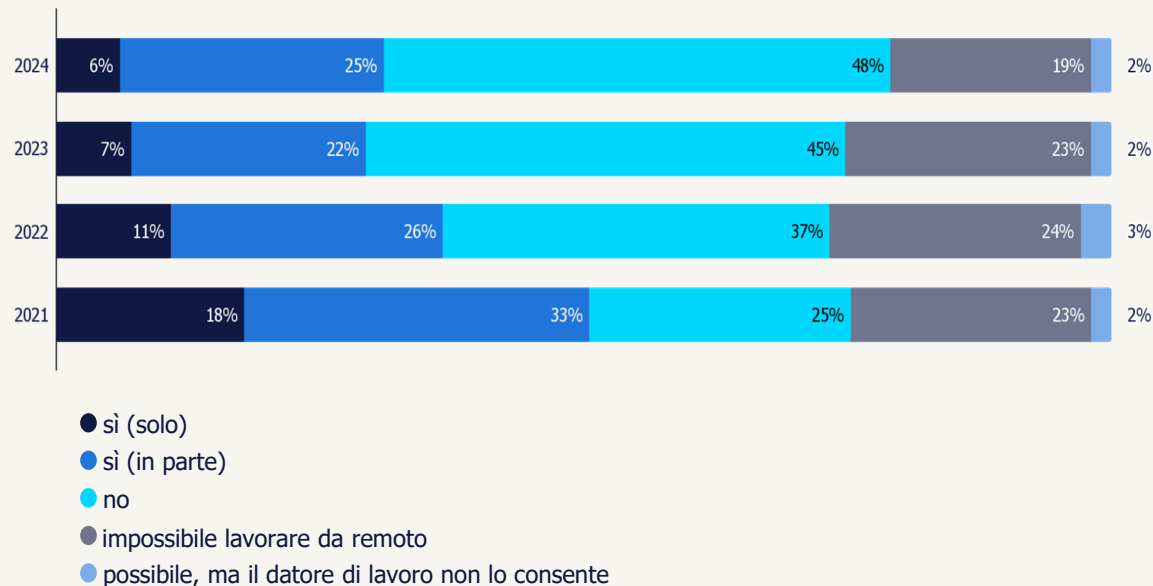
questo significa che **l'offerta attuale non soddisfa a sufficienza le esigenze della forza lavoro.**



il lavoro da remoto.



trend del lavoro da remoto: attualmente lavori in remoto/da casa?



Il lavoro ibrido è in aumento, mentre il lavoro a tempo pieno da remoto è in leggero calo.

Le persone con un livello di istruzione medio o alto lavorano più spesso da casa (41% in media), mentre le persone con un livello di istruzione più basso (53%) tendono a lavorare esclusivamente presso la sede del proprio datore di lavoro. Ciò può essere dovuto alla maggiore probabilità che il loro lavoro non possa essere svolto a distanza (24%).

il lavoro da remoto nel 2024

Global, Europe, Italy.

attualmente lavori in remoto/da casa?

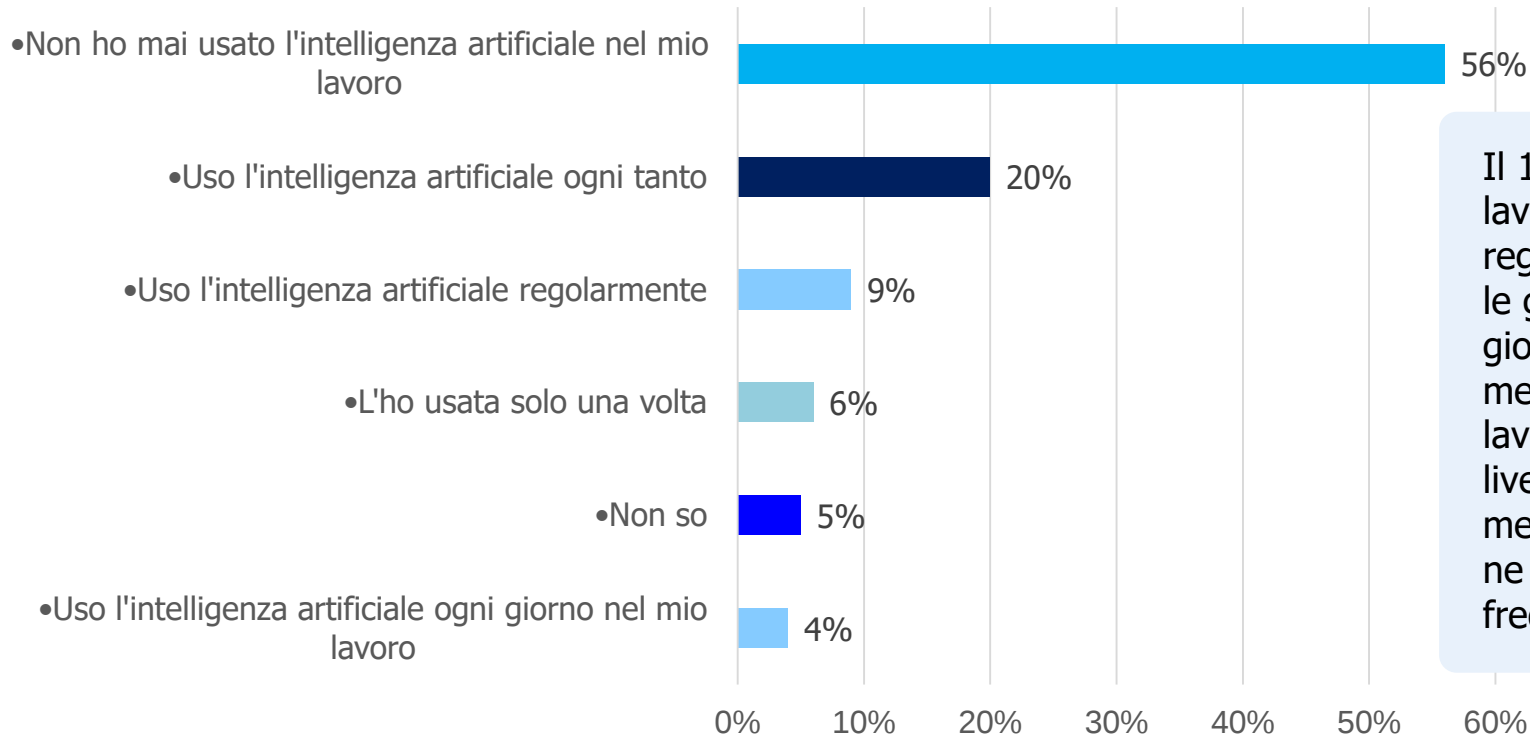
	Global		Europe		Italy
solo da remoto	12%	solo da remoto	9%	solo da remoto	6%
in parte da remoto, in parte in sede	27%	in parte da remoto, in parte in sede	28%	in parte da remoto, in parte in sede	25%
no	40%	no	39%	no	48%
impossibile lavorare da remoto	17%	impossibile lavorare da remoto	22%	impossibile lavorare da remoto	19%
possibile, ma il datore di lavoro non lo consente	4%	possibile, ma il datore di lavoro non lo consente	2%	possibile, ma il datore di lavoro non lo consente	2%

topic 2024

l'intelligenza artificiale.



In che misura utilizzi oggi l'intelligenza artificiale nel tuo lavoro?



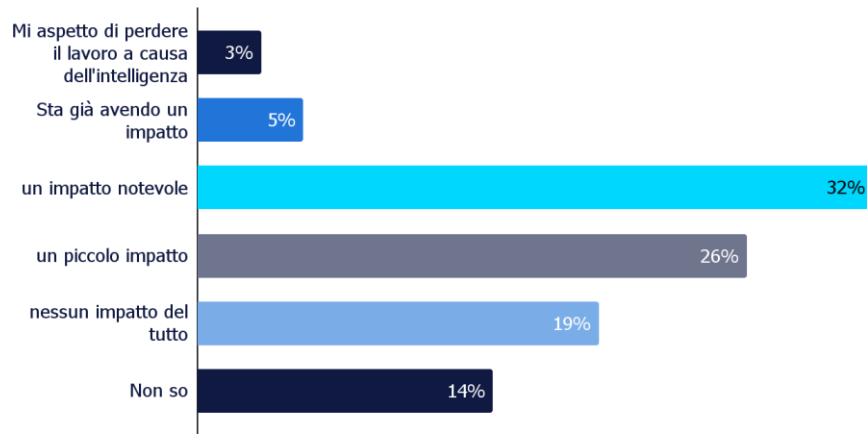
Il 13% dei datori di lavoro utilizza regolarmente l'IA; le generazioni più giovani (18% in media) e i lavoratori con un livello di istruzione medio/alto (16%) ne fanno un uso più frequente.

impatto dell'intelligenza artificiale sui posti di lavoro.

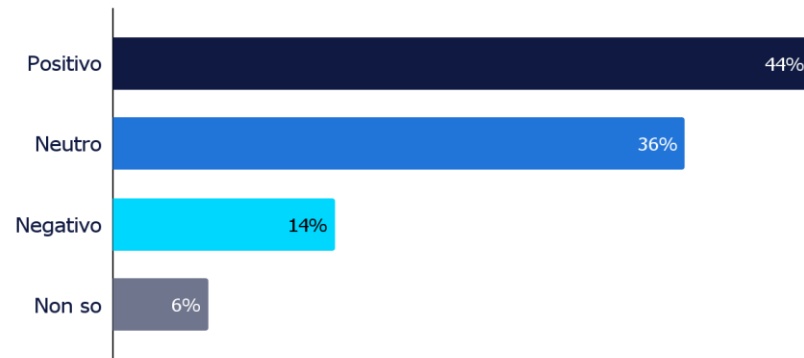
Oltre la metà dei lavoratori prevede che l'IA avrà almeno un certo impatto sul proprio lavoro.

Questa percentuale sale al 90% tra le persone che già utilizzano regolarmente l'IA. L'impatto dell'IA è decisamente positivo, soprattutto tra le persone con un livello di istruzione medio/alto (48% in media).

impatto previsto dell'IA sul suo lavoro

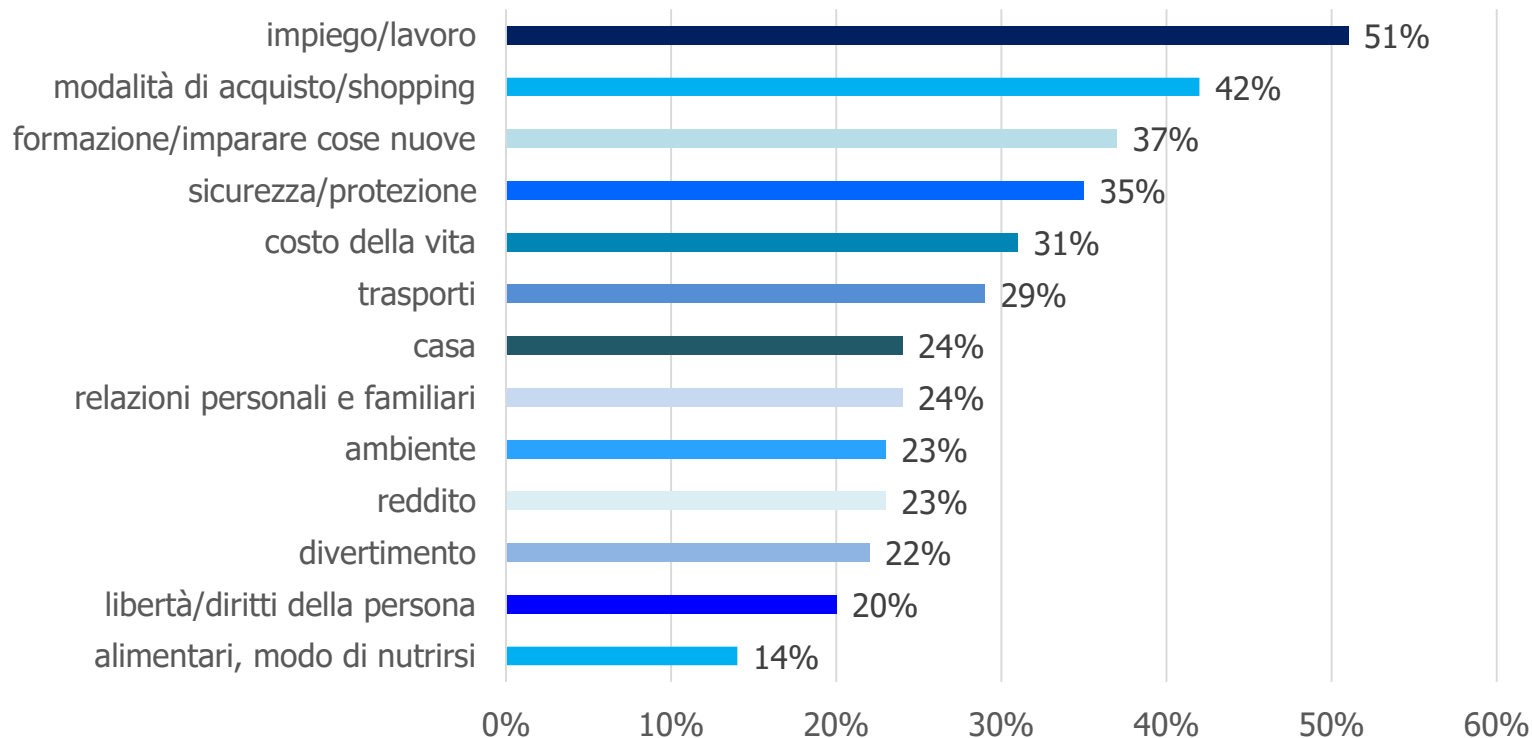


impatto dell'IA sulla soddisfazione lavorativa*

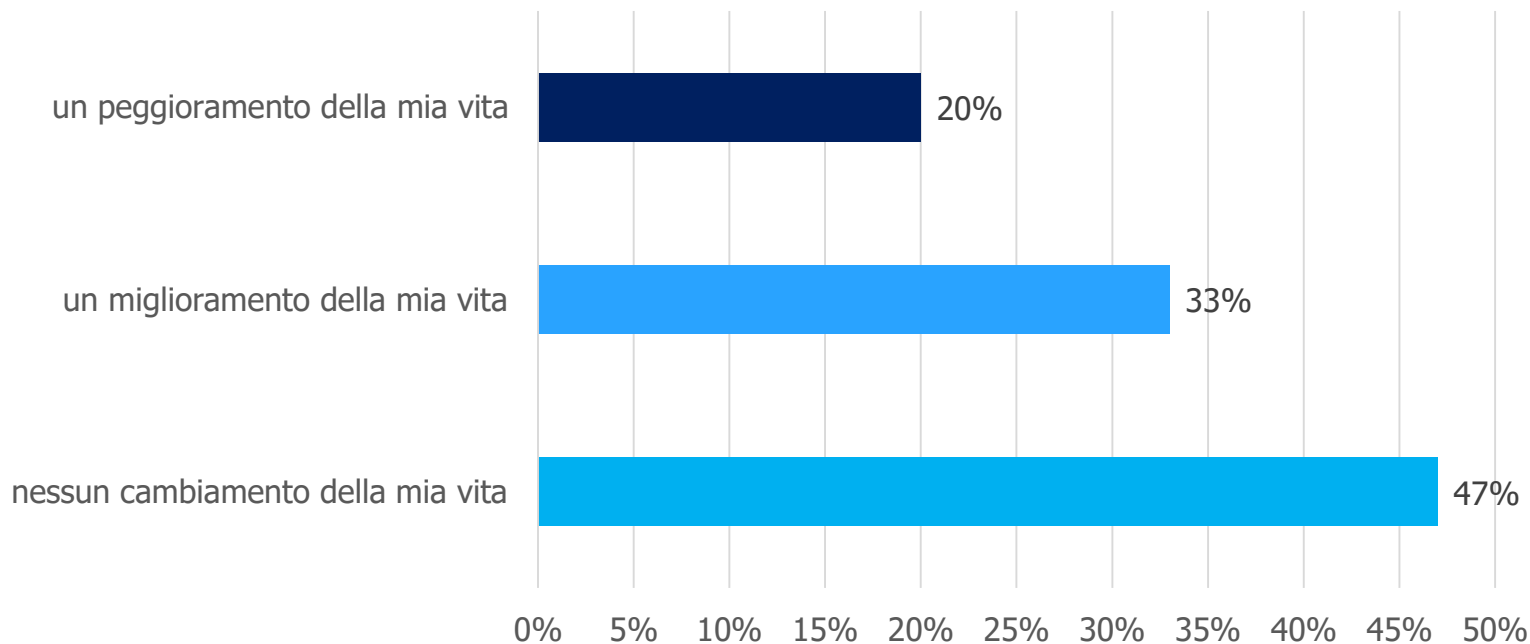


* chiesto solo a coloro che ritengono che l'IA abbia un impatto da minimo a notevole sul proprio lavoro.

Tra le seguenti aree che fanno parte della vita, quali pensi che cambieranno di più nel corso dei prossimi 3-5 anni e in particolare a causa dell'incremento dell'uso di Intelligenza artificiale?
(risposta multipla)



Complessivamente, ti aspetti che l'aumento dell'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale comporterà - nel corso dei prossimi 3-5 anni – un miglioramento o un peggioramento della tua vita?

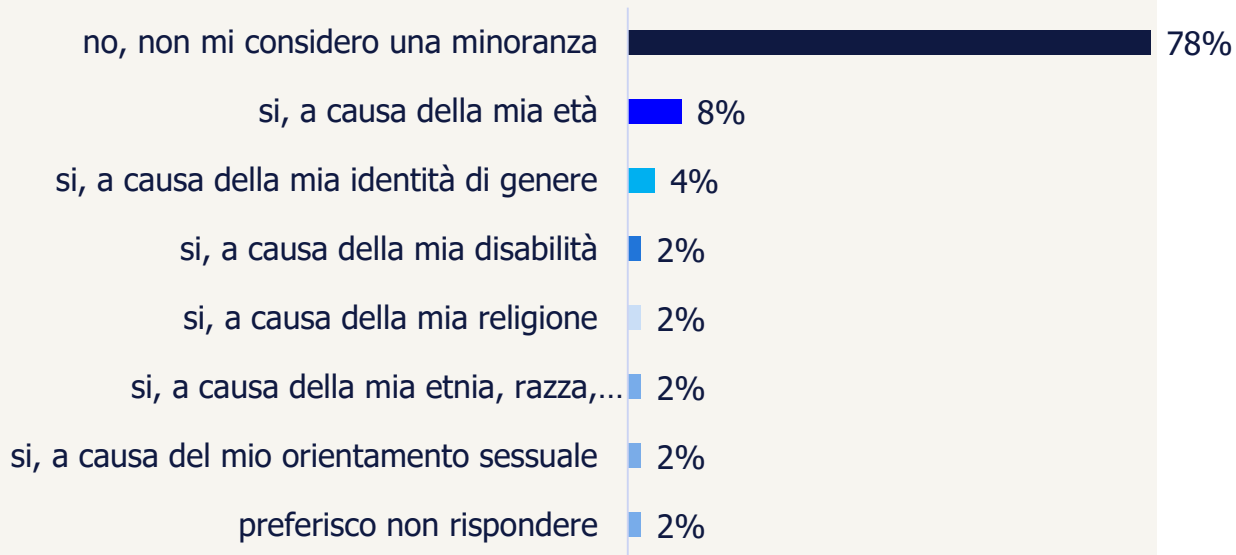


topic 2024
l'equità sul
posto di
lavoro.



equità

Ti consideri una minoranza?



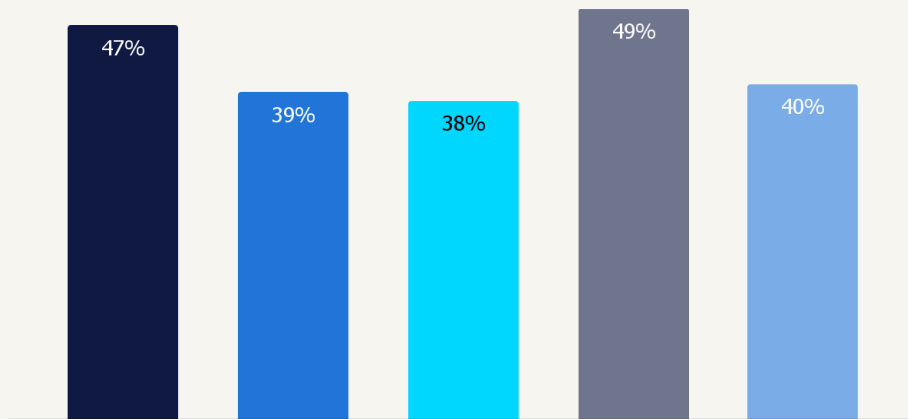
Solo il 20% degli italiani si considera parte di una minoranza.

Questi dipendenti valutano il loro datore di lavoro più negativamente rispetto alle persone non appartenenti alle minoranze, soprattutto per quanto riguarda il sentirsi apprezzati per le loro caratteristiche uniche.

equità

quale delle seguenti affermazioni ritieni vera per il tuo attuale datore di lavoro?

base: totale campione



- I miei attributi, caratteristiche, competenze, esperienza e background unici sono apprezzati nella mia azienda
- I dirigenti sono onesti quando si tratta di assunzioni o di avanzamenti di carriera di coloro che fanno capo a loro
- Nella mia azienda, le migliori opportunità vanno ai dipendenti più meritevoli
- La mia azienda garantisce la stessa retribuzione per lo stesso lavoro
- I dirigenti sono onesti quando si tratta di opportunità di riqualificazione e miglioramento delle competenze dei loro dipendenti

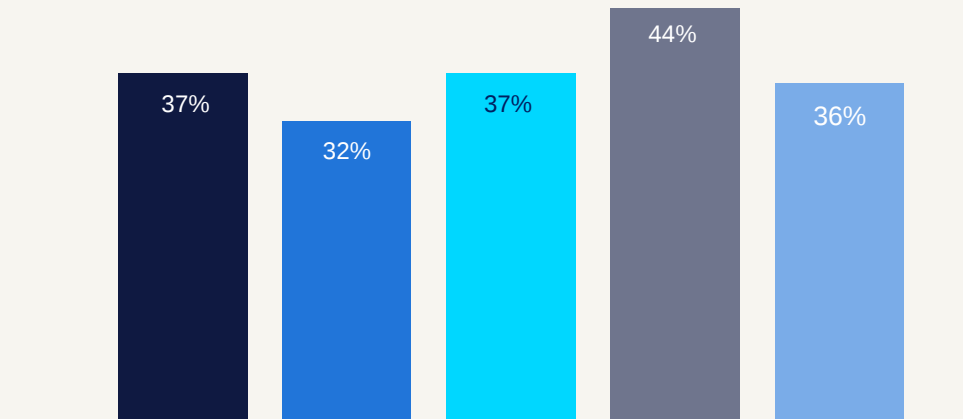
I dipendenti italiani valutano in modo negativo il loro attuale datore di lavoro in termini di equità, con meno della metà dei lavoratori che ritiene che le proprie aspettative siano soddisfatte nelle varie dichiarazioni.

Le donne sono anche più critiche su questioni come la parità retributiva rispetto agli uomini (35% contro 41%) e l'equità nelle assunzioni (35% contro 42%).

equità

quale delle seguenti affermazioni ritieni vera per il tuo attuale datore di lavoro?

base: minoranze

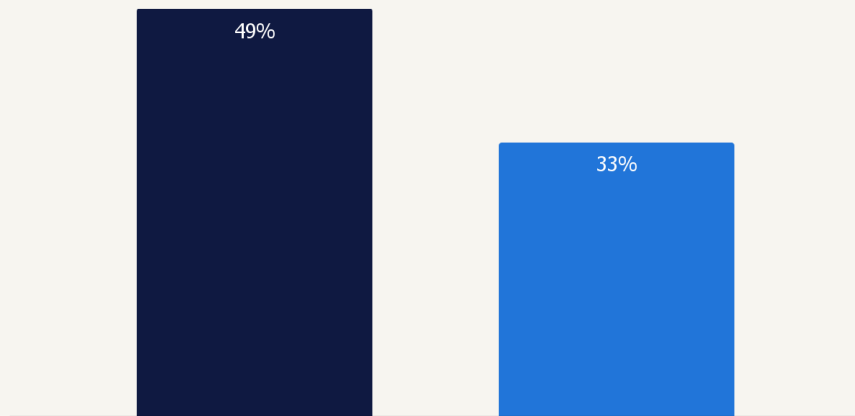


- I miei attributi, caratteristiche, competenze, esperienza e background unici sono apprezzati nella mia azienda
- I dirigenti sono onesti quando si tratta di assunzioni o di avanzamenti di carriera di coloro che fanno capo a loro
- Nella mia azienda, le migliori opportunità vanno ai dipendenti più meritevoli
- La mia azienda garantisce la stessa retribuzione per lo stesso lavoro
- I dirigenti sono onesti quando si tratta di opportunità di riqualificazione e miglioramento delle competenze dei loro dipendenti

Le minoranze valutano in modo ancor più negativo il loro attuale datore di lavoro in termini di equità, con molto meno della metà dei lavoratori che ritiene che le proprie aspettative siano soddisfatte nelle varie dichiarazioni.

equità

ho affrontato ostacoli nel mio avanzamento di carriera in questa organizzazione che credo siano dovuti a ciò che sono.



- Sì, mi considero appartenere ad una minoranza
- No, non mi considero appartenere ad una minoranza

quasi la metà dei lavoratori italiani che si considerano appartenenti ad una minoranza sentono di aver incontrato ostacoli nel loro avanzamento di carriera a causa della propria identità.

ciò a fronte di appena 1 su 3 che non si considera membro di una minoranza. Anche i lavoratori più giovani affermano più spesso di aver affrontato tali ostacoli (in parte perché più spesso affermano anche di appartenere ad una minoranza).



executive summary key takeaways.



evp drivers.

In Italia, nel complesso, i principali fattori di attrattività rimangono stabili, con al primo posto **l'equilibrio tra lavoro e vita privata e un'atmosfera piacevole nel contesto lavorativo.**

Tra la classifica del datore di lavoro attuale e il profilo del datore di lavoro ideale, **permane una disparità in termini di salari e benefici interessanti.** Ciò potrebbe essere influenzato dal fatto che quasi la **metà della forza lavoro italiana non ha ricevuto alcun compenso per l'inflazione.**

Inoltre, le donne tendono ad essere più critiche nei confronti del loro datore di lavoro a questo riguardo ed è anche più probabile che non abbiano ricevuto alcuna forma di compenso. Ciò, combinato con il loro maggiore controllo sulla parità di retribuzione per lo stesso lavoro, sottolinea l'importanza che i datori di lavoro affrontino queste preoccupazioni per **accogliere meglio le dipendenti donne.**

job switching.

Il job switching rimane invariato rispetto all'anno precedente, con il 12% che ha cambiato lavoro e il 24% che intende farlo. La Gen Z è leader nei cambiamenti di lavoro (17%) e sia la **Gen Z** che i **Millennials** intendono cambiare lavoro nei primi 6 mesi del 2024, più delle altre generazioni.

Una **remunerazione insufficiente** continua a essere il **motivo principale per prendere in considerazione un cambiamento di lavoro**, con le donne e le persone con livelli di istruzione medio-bassi che attribuiscono una maggiore priorità a questo fattore. Al contrario, **le ragioni legate all'equità rivestono maggiore importanza per la Gen Z**. Inoltre, coloro che ritengono che le proprie aspettative non siano soddisfatte per quanto riguarda le opportunità di sviluppo sono più propensi a lasciare un datore di lavoro rispetto a coloro che vedono soddisfatte le proprie aspettative.

Ciò evidenzia le dinamiche in evoluzione delle preferenze lavorative tra le diverse generazioni e dimostra la **necessità per i datori di lavoro di adattare di conseguenza le proprie strategie di reclutamento, fidelizzazione e sviluppo per attrarre e trattenere i talenti** in modo efficace nel mercato del lavoro italiano.



artificial intelligence.

L'intelligenza artificiale sta guadagnando terreno sul posto di lavoro italiano poiché il **14% afferma già di utilizzarla regolarmente**; è ancora più evidente tra le generazioni più giovani e tra la forza lavoro con un livello di istruzione medio/alto.

Oltre **la metà della forza lavoro si aspetta che l'intelligenza artificiale influenzi il proprio lavoro almeno in qualche modo nei prossimi 5 anni**, con questa aspettativa particolarmente diffusa tra coloro che già utilizzano l'intelligenza artificiale regolarmente.

L'impatto atteso dell'intelligenza artificiale sulla soddisfazione lavorativa è prevalentemente positivo. Con il 44% che ha una prospettiva positiva riguardo al suo impatto, rispetto solo al 14% che si aspetta un'influenza negativa. Coloro che attualmente lo utilizzano ne sono estremamente positivi.

Inoltre, **per oltre la metà degli intervistati sarà proprio il mondo del lavoro che subirà il maggior impatto dell'AI.**

Ciò suggerisce una potenziale strategia per i datori di lavoro per sfruttare il feedback positivo degli attuali utenti quando introducono nuove applicazioni di intelligenza artificiale, aiutando potenzialmente a persuadere le parti neutrali dei suoi vantaggi.



equità.

Circa il **20% dei lavoratori italiani si identifica come parte di un gruppo minoritario**, sia per genere, orientamento sessuale, etnia/nazionalità, religione, disabilità o per altre caratteristiche distintive. In particolare, le generazioni più giovani (Gen Z e millennial) e i maschi tendono a identificarsi come tali più frequentemente rispetto ad altri dati demografici.

I datori di lavoro hanno una **significativa possibilità di migliorare l'equità sul posto di lavoro**, poiché meno della metà della forza lavoro ritiene che le dichiarazioni sull'equità del proprio datore di lavoro siano veramente in linea con le loro esperienze. In particolare, le minoranze tendono a valutare il loro attuale datore di lavoro in modo più negativo rispetto alle non minoranze, soprattutto per quanto riguarda il sentirsi apprezzati per le loro caratteristiche uniche. Le minoranze riferiscono di dover affrontare ostacoli a un tasso di circa il 49%, rispetto al solo 33% tra le non minoranze.

Inoltre, **il feedback delle donne indica una maggiore insoddisfazione rispetto ai colleghi uomini in merito a vari indicatori di equità, come la parità di retribuzione per lo stesso lavoro, l'equità nelle assunzioni e le opportunità di miglioramento e riqualificazione.**



thank
you.



partner for talent.