

# Global Talent Barometer

Giugno 2025

Report Italia



Manpower® | Experis® | Talent Solutions



# Indice

Introduzione.....	3
Key Findings Global e Italia.....	5
Benessere .....	12
Soddisfazione nel lavoro.....	18
Fiducia .....	24
Conclusioni.....	30





*Becky Frankiewicz*

**Becky Frankiewicz**

Chief Commercial Officer and  
Regional President, North America,  
ManpowerGroup

# Colmare il divario: dalla gestione dei talenti al potenziale umano

Con il progresso dell'AI ogni azienda è in fase di cambiamento, per sopravvivere e prosperare. Tuttavia, forse contrariamente a quanto si possa pensare, **la trasformazione digitale riguarda meno la tecnologia e più le persone**. La capacità di adattarsi a un futuro ancora più digitale dipende dallo sviluppo della prossima generazione di skill, dalla riduzione del divario tra domanda e offerta di talenti e dal rendere il proprio potenziale e quello degli altri pronti per il futuro.

Capire cosa desiderano le persone dal lavoro è la chiave per attirare e trattenere le risorse necessarie per avere successo. Ecco perché mi fa particolarmente piacere che il nostro nuovo Global Talent Barometer offra alle lavoratrici e ai lavoratori l'opportunità di condividere come si sentono riguardo al mondo del lavoro oggi e in futuro.

Questo report fornisce inoltre alle aziende la possibilità di comprendere le esigenze delle persone e identificare le best practice per distinguersi in un mercato dei talenti globale competitivo.

**I dati che abbiamo raccolto confermano ancora una volta che le persone si aspettano che il lavoro offra loro di più.** Più equilibrio, più flessibilità, più empatia e, fattore importante, più crescita.

Eppure una persona su tre afferma di non avere abbastanza opportunità per raggiungere i propri obiettivi di carriera nell'attuale posto di lavoro. Avere regolarmente opportunità di sviluppare le proprie skill non soltanto crea competenze, ma è anche un indice di un impegno da parte dell'azienda per il futuro delle persone.

Con la crescente carenza di talenti e l'accelerazione della tecnologia, la capacità di liberare il potenziale e la mobilità dei talenti sono fattori chiave per la crescita del business. **Il Global Talent Barometer mostra che le organizzazioni leader stanno progettando flussi di lavoro che costruiscono la resilienza piuttosto che ridurla e coinvolgono le persone come partner piuttosto che proteggerle dalle realtà aziendali.** Ora sta a noi ascoltare, collaborare e agire, aiutandoci proprio con i dati di questo report. Grazie per essere con noi nel definire il futuro del lavoro, mettendo le persone al centro di tutto quello che facciamo.

# Metodologia del Global Talent Barometer

**Il Global Talent Barometer di ManpowerGroup misura il benessere, la soddisfazione nel lavoro e la fiducia delle persone in tutto il mondo.** Il Talent Barometer è un'indagine indipendente e basata su un campione statisticamente significativo utile a creare un valido strumento per comprendere meglio ciò che le persone desiderano dal lavoro a livello globale. La ricerca ha l'obiettivo di rendere migliore il futuro del lavoro attraverso una comprensione profonda dei principali fattori che determinano come le persone percepiscono il proprio lavoro.



## Periodo di raccolta dei dati:

14 Marzo – 11 Aprile 2025

## 19 Paesi in cui è stata svolta l'indagine:

Australia, Canada, Francia, Germania, India, Israele, Italia, Giappone, Malesia, Messico, Paesi Bassi, Norvegia, Polonia, Singapore, Spagna, Svezia, Svizzera, Regno Unito (U.K.) e Stati Uniti (U.S.).

## Metodologia dell'indagine:

Nei Paesi in cui è stata svolta l'indagine, sono state raccolte complessivamente le risposte di 13.771 persone, di cui 785 in Italia. Tutti i dati sono standardizzati in modo da corrispondere alla popolazione delle lavoratrici e dei lavoratori in ciascun Paese per sesso, età e regione.

## Formulazione modificata delle domande:

Sono state apportate modifiche al testo delle domande in questo report per garantire la leggibilità. Le versioni complete di eventuali dichiarazioni abbreviate sono disponibili nella sezione conclusiva di questo report "Informazioni sull'indagine".





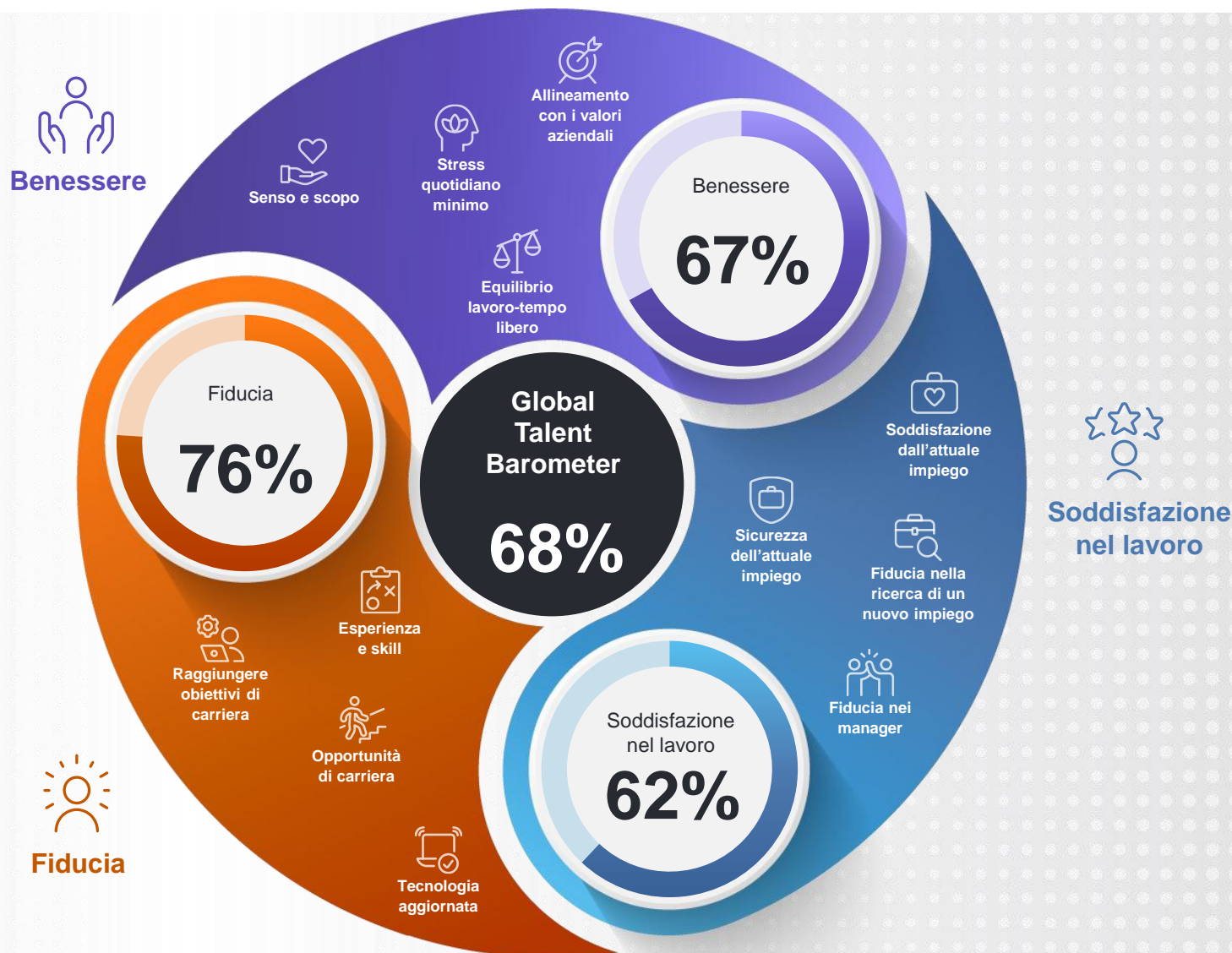
# Key Finding Global e Italia



## Key Finding Global

In questa seconda edizione, il **Global Talent Barometer**, che analizza dodici specifici benchmark di soddisfazione delle lavoratrici e lavoratori per misurare la loro visione del mondo del lavoro, a livello globale **si attesta al 68%**. Nonostante una flessione della percentuale relativa alla soddisfazione nel lavoro, i dati rivelano un considerevole incremento della fiducia e del benessere in generale.

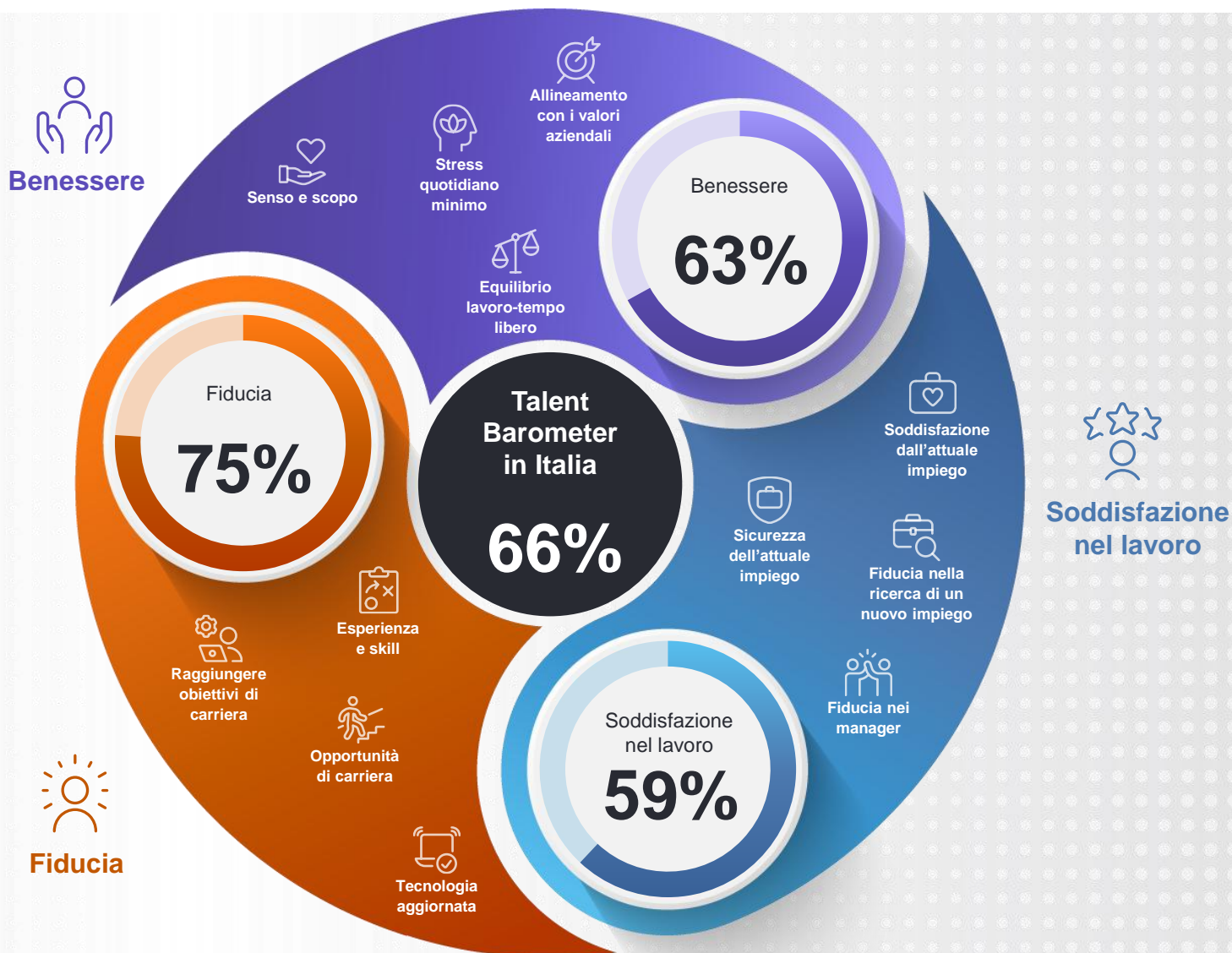
La ricerca evidenzia ciò di cui le persone hanno bisogno e apprezzano maggiormente, aiutando le aziende a comprendere e ad agire sui fattori chiave per attirare e trattenere i migliori talenti in un mondo del lavoro in continua evoluzione.



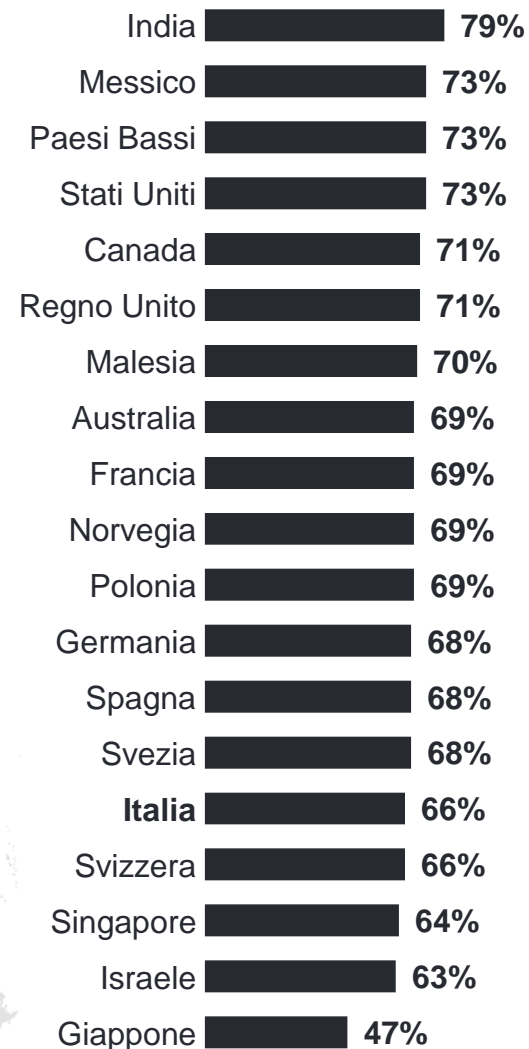
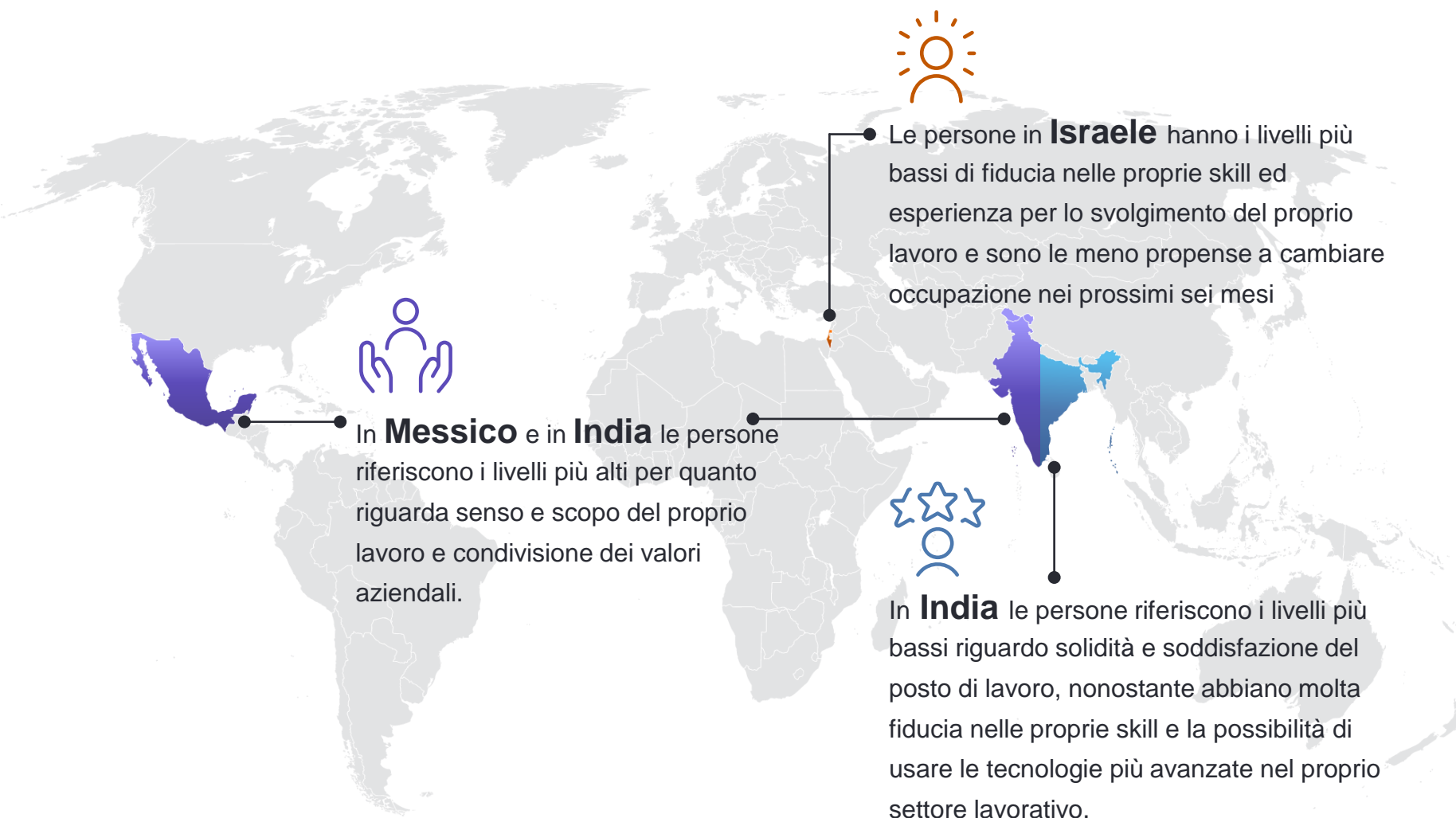


## Key Finding in Italia

In questa seconda edizione, in Italia il **Talent Barometer**, che analizza dodici specifici benchmark di soddisfazione delle lavoratrici e lavoratori per misurare la loro visione del mondo del lavoro, si attesta al **66%**, con un incremento rispetto al precedente report (+3%). La percentuale risulta in crescita per ciascuno dei tre ambiti considerati: fiducia (+5%), benessere in generale (+3%) e soddisfazione nel lavoro (+1%).



# Percezione del lavoro nel mondo





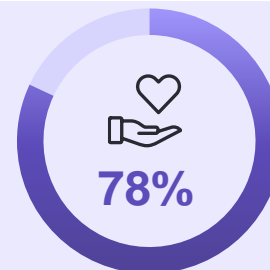
# La correlazione tra stress e retention

Lo stress sul posto di lavoro resta alto anche in Italia

I livelli di stress sono simili tra tutti i ruoli, ma i **blu collar** hanno riferito il maggior stress.

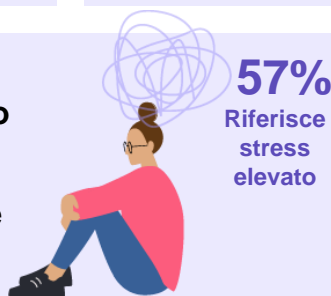


Sebbene **la maggioranza delle persone ritenga che il proprio lavoro abbia un senso e uno scopo**, quasi la metà dei lavoratori e delle lavoratrici riferisce ancora un livello di stress quotidiano moderato o alto.



Oltre un terzo delle persone (**38%**) è **preoccupato** riguardo **l'impatto che il carico di lavoro può avere sull'equilibrio lavoro-tempo libero**.

Lo stress è particolarmente sentito dalla **Gen Z: continuano a vivere i livelli di stress quotidiano più alti**, nonostante percepiscano un maggiore sostegno.



**Il gap rispetto all'allineamento con i valori aziendali** tra i blu collar e i manager senior o executive è **considerevole**.

Blu Collar

**59%**

Executive and Senior-Level Management

**89%**

# Bloccati nel mezzo

La soddisfazione nel lavoro diminuisce anche in Italia per i middle manager e per le donne

La soddisfazione nel lavoro diminuisce rispetto al 2024 per i baby boomer (-4%)

**Donne  
Gen Z**

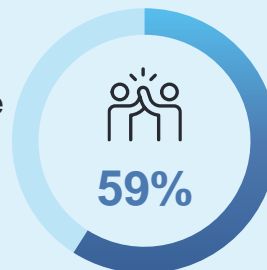
Riferiscono il più basso indice di soddisfazione lavorativa



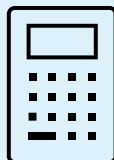
Il 47% dei manager senior o executive si prepara a **una possibile perdita del lavoro** nei prossimi 6 mesi.



Anche sotto pressione e incertezza, i **manager continuano a creare fiducia**. Dal 2024 un numero maggiore di lavoratori e lavoratrici ritiene che i propri manager **siano in grado di sostenere le esigenze del personale (+2%)**.



La maggior parte dei manager (69%) considera la **ristrutturazione e l'instabilità economica** come le **principali minacce alla propria carriera**.



**Il luogo in cui si svolgono le proprie mansioni fornisce un'indicazione della soddisfazione nel lavoro** poiché chi lavora in sede senza possibilità di scelta è meno propenso a cambiare occupazione nei prossimi sei mesi rispetto a chi lavora prevalentemente o completamente da remoto.



Onsite Without Choice

66%

Fully or Mostly Remote

34%



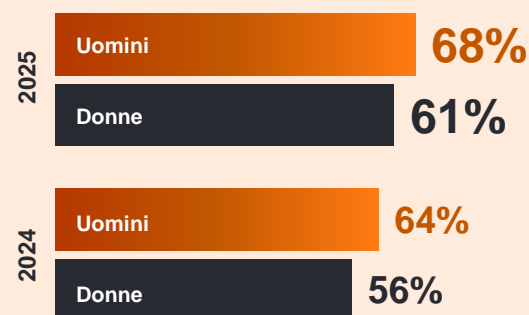
# La crescita come parametro della fiducia

Le aziende in Italia traggono benefici da **un migliore percorso e sviluppo professionale.**

Le persone che lavorano prevalentemente o completamente da remoto hanno la maggior fiducia nella carriera, con i valori più alti per 3 benchmark su 4



La disuguaglianza di genere persiste nel 2025: **le donne** riferiscono meno avanzamenti di carriera e promozioni.



Le persone che lavorano nel settore **Finance** e **Real Estate** riferiscono i livelli più alti di crescita professionale e fiducia nelle skill.



La fiducia delle lavoratrici e dei lavoratori è aumentata del 5% rispetto al 2024, grazie a maggiore **crescita professionale** e **opportunità di carriera.**

**75%**  
(+ 5%)



**65%**  
(+ 5%)



Sostenuti dal **supporto alla carriera** e **non condizionati dai progressi tecnologici**, le lavoratrici e i lavoratori si sentono più sicuri poiché **aumenta la loro fiducia nelle proprie competenze** (+5 % rispetto al 2024).





# Benessere

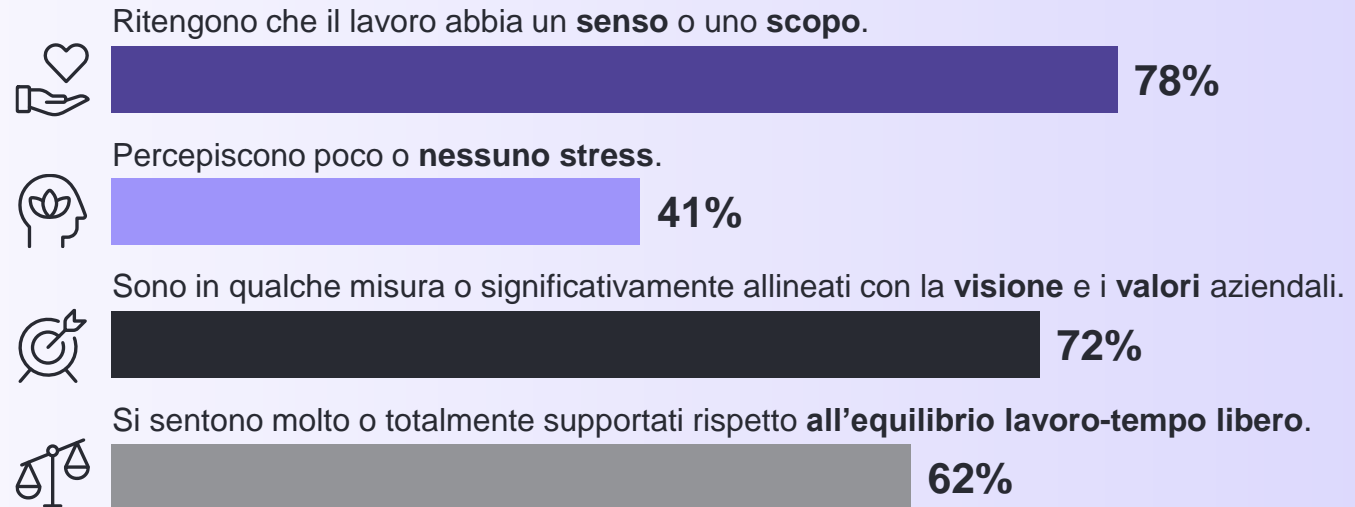
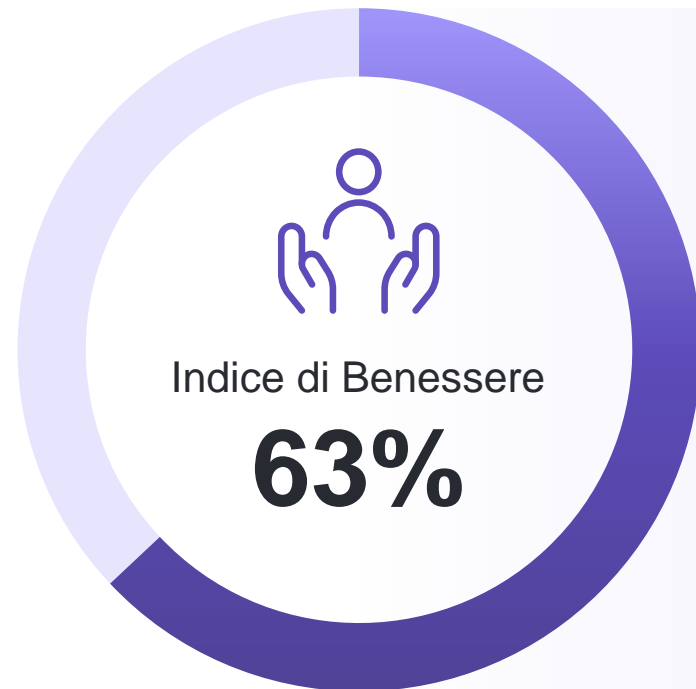




# Un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata aumenta il benessere

L'indice di Benessere si basa su quattro distinti benchmark:

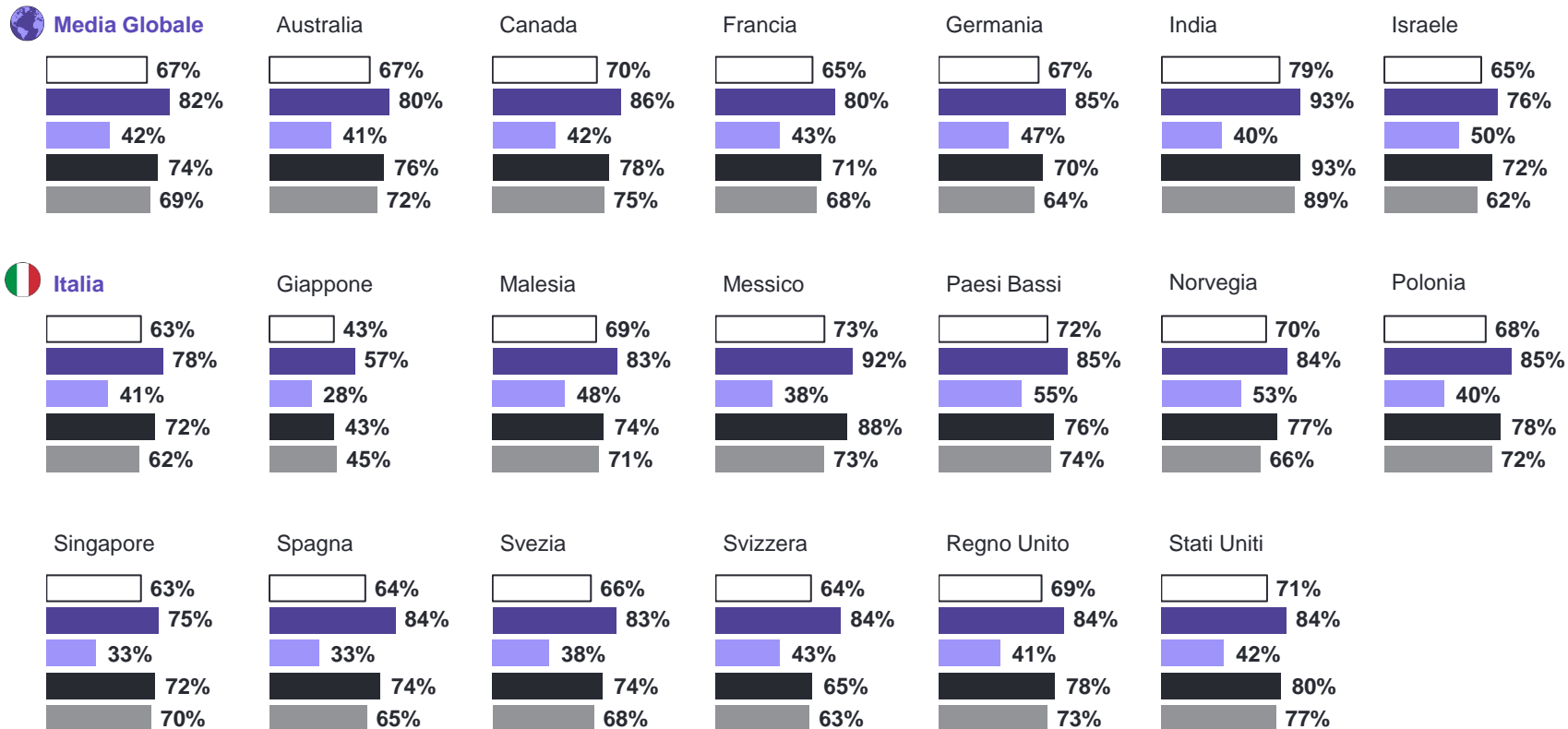
senso e scopo, stress quotidiano minimo, allineamento con i valori aziendali ed equilibrio lavoro-tempo libero.



L'indice di Benessere è la media delle percentuali di cui sopra. Scopri di più sul [Methodology](#).

# Prospettive nei vari Paesi

Analisi di come il benessere varia da Paese a Paese e quali sono i fattori trainanti.



Indice di Benessere Senso e scopo Minimo stress quotidiano Condivisione valori Equilibrio Lavoro-tempo libero



**In India i lavoratori e le lavoratrici hanno riferito l'indice di benessere complessivo più alto, determinato da un'occupazione che ha un senso e uno scopo e da una condivisione dei valori aziendali**

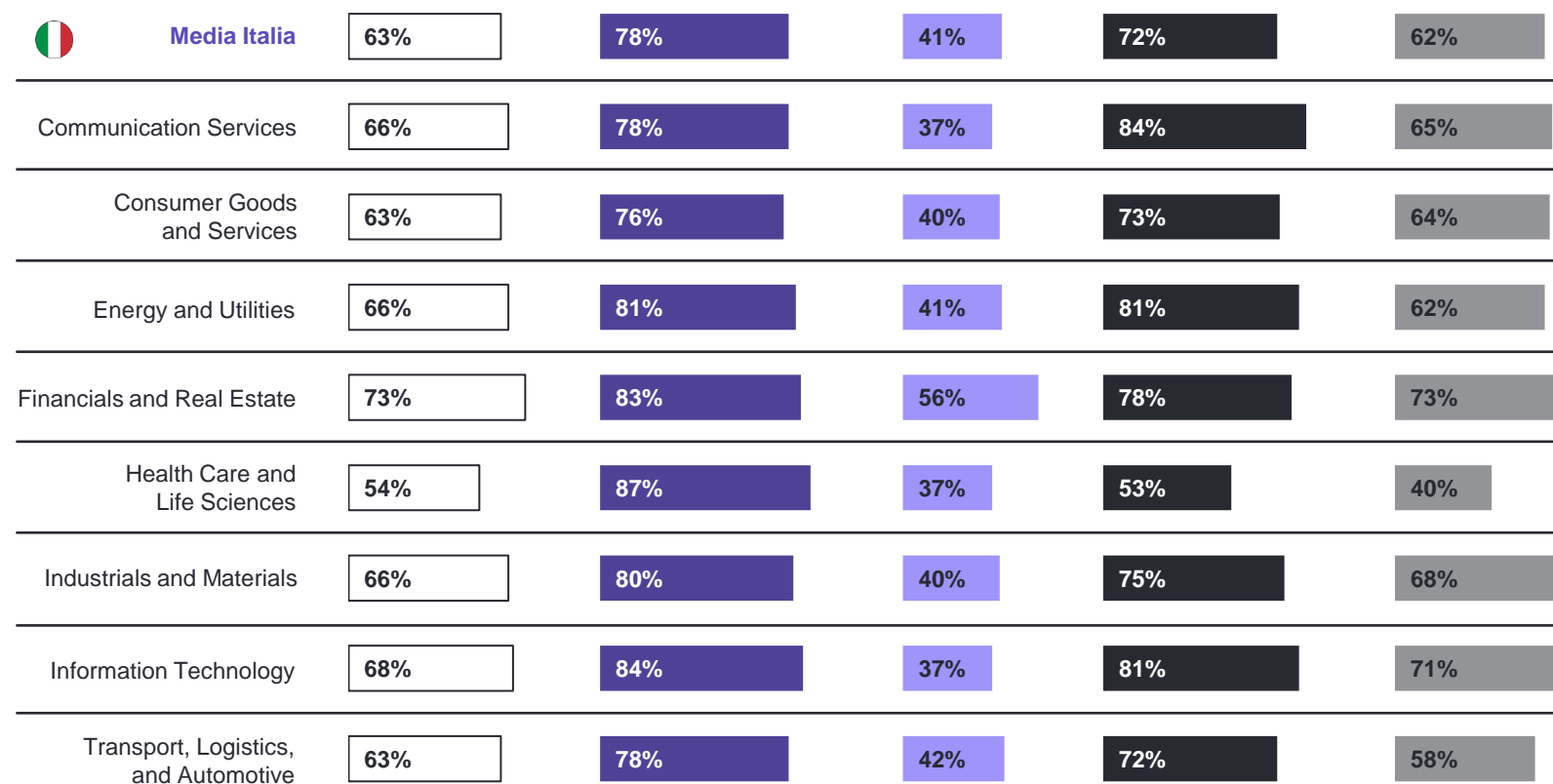


**I livelli di stress più alti sono riferiti dai lavoratori e dalle lavoratrici in Giappone, seguiti da quelli di Singapore e Spagna**



# Approfondimento sui settori industriali in Italia

Come il benessere varia nei principali settori industriali.



Indice di Benessere Senso e scopo Minimo stress quotidiano Condivisione valori Equilibrio lavoro-tempo libero



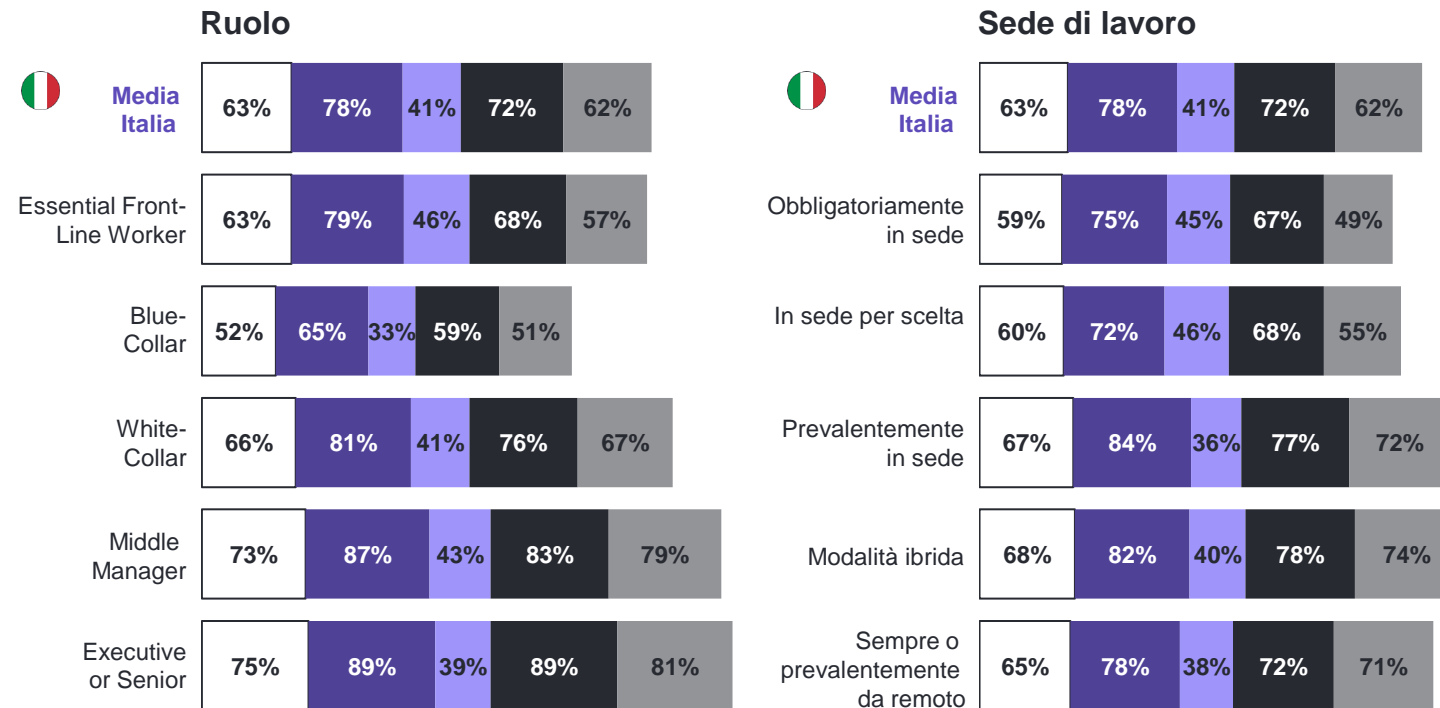
Le persone che lavorano nei settori Financials and Real Estate e IT hanno riferito i livelli più alti di benessere generale.



I lavoratori e le lavoratrici dei settori Communication Services, Healthcare and Life Science e IT hanno riferito livelli quotidiani di stress sul posto di lavoro da moderati a elevati.

# Ruolo e sede di lavoro

Come si rapportano i ruoli ricoperti, le modalità di lavoro in sede o da remoto e il benessere generale.



○ Indice di Benessere ● Senso e scopo ● Minimo stress quotidiano ● Condivisione valori ● Equilibrio lavoro-tempo libero



L'indice di benessere generale più basso è riferito dai blu collar e da chi svolge il proprio lavoro obbligatoriamente in sede

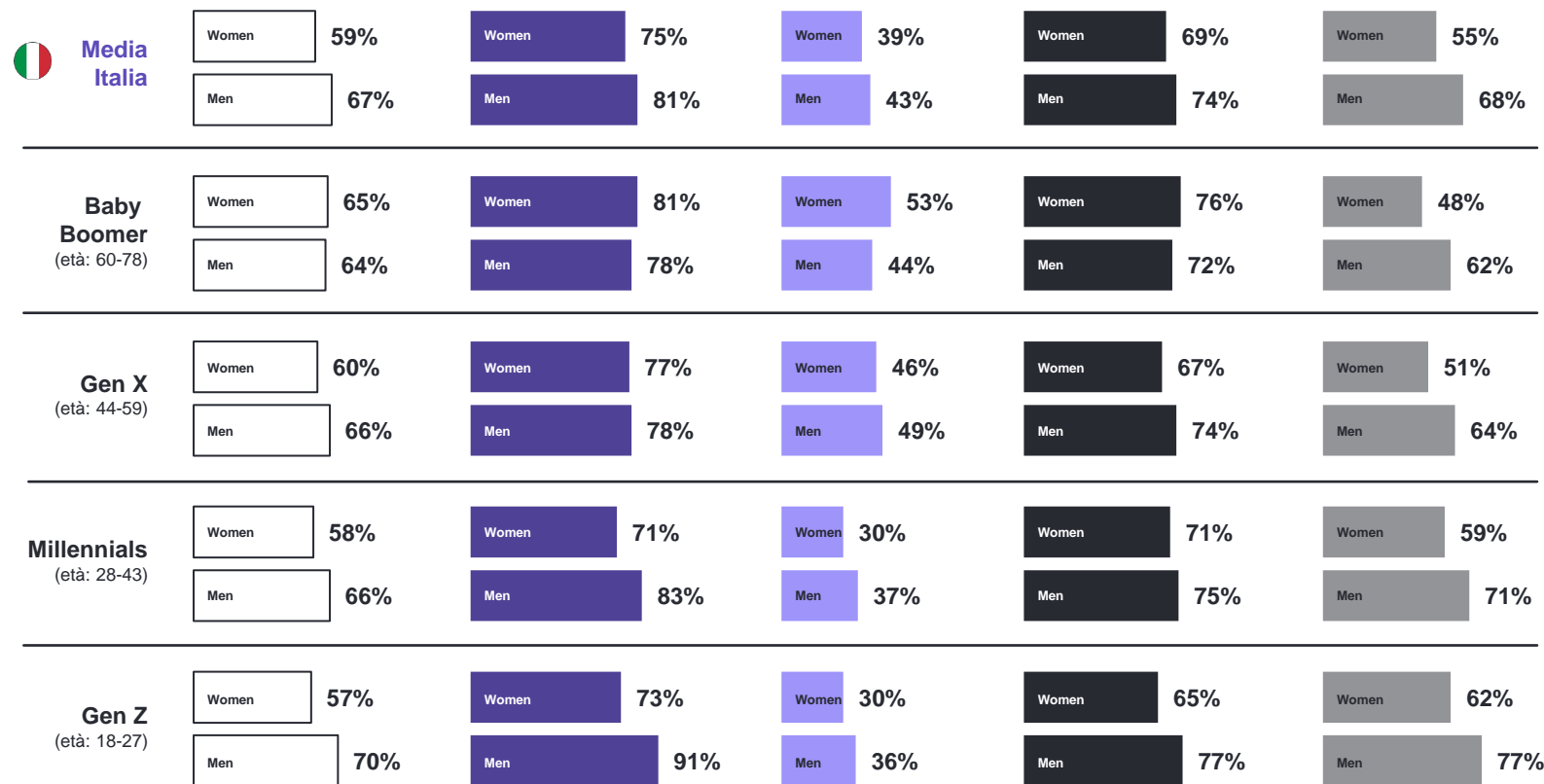


Il gap tra i blu collar e i manager senior o executive per quanto concerne la condivisione dei valori aziendali è considerevole



# Le variabili anagrafiche e di genere

Le differenze e le analogie riguardo il benessere in base all'età e al genere.



○ Indice di Benessere ● Senso e scopo ● Minimo stress quotidiano ● Condivisione valori ● Equilibrio lavoro-tempo libero



La Gen Z ha un soddisfacente equilibrio tra lavoro e tempo libero, ma i livelli di stress rimangono stabilmente alti.



Il gender gap più marcato nell'equilibrio tra lavoro e tempo libero si riscontra tra le donne e gli uomini della Gen Z.



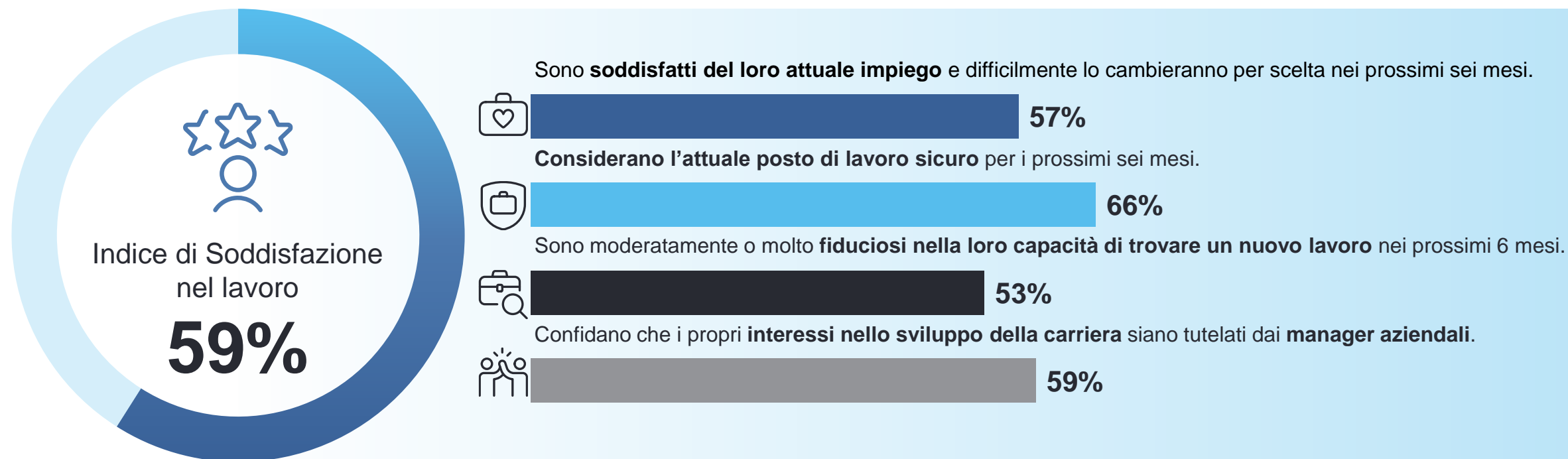
# Soddisfazione nel lavoro



# Meno facile trovare un nuovo impiego, più sicurezza dall'attuale posto di lavoro

L'indice di Soddisfazione nel lavoro si basa su quattro distinti benchmark:

soddisfazione derivante dall'attuale impiego, sicurezza del posto di lavoro, fiducia nella ricerca di una nuova occupazione e fiducia nei manager.

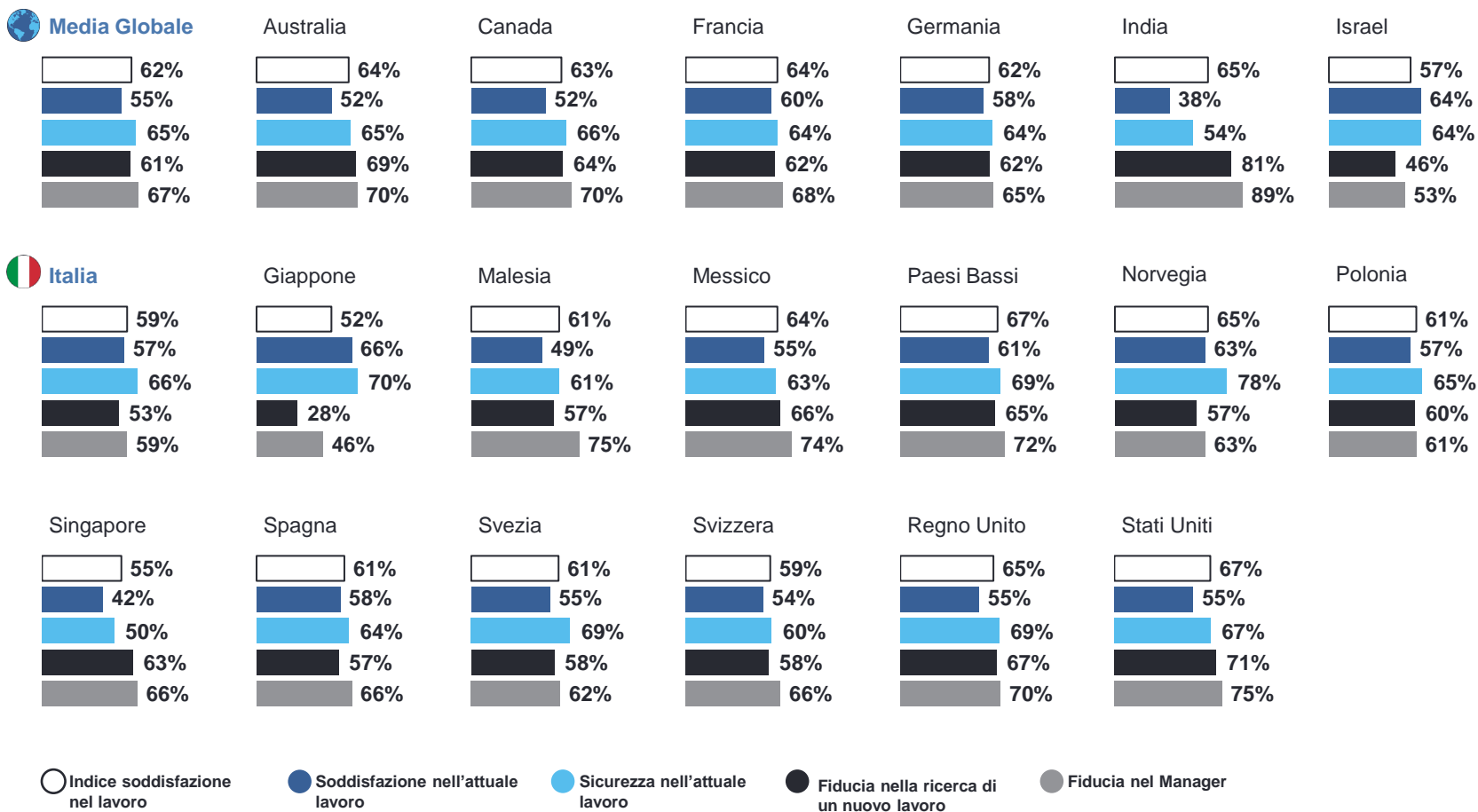


L'indice di Soddisfazione nel lavoro è la media delle percentuali di cui sopra. Scopri di più sul [Methodology](#).



# Prospettive nei vari Paesi

Analisi di come la soddisfazione nel lavoro varia da Paese a Paese.



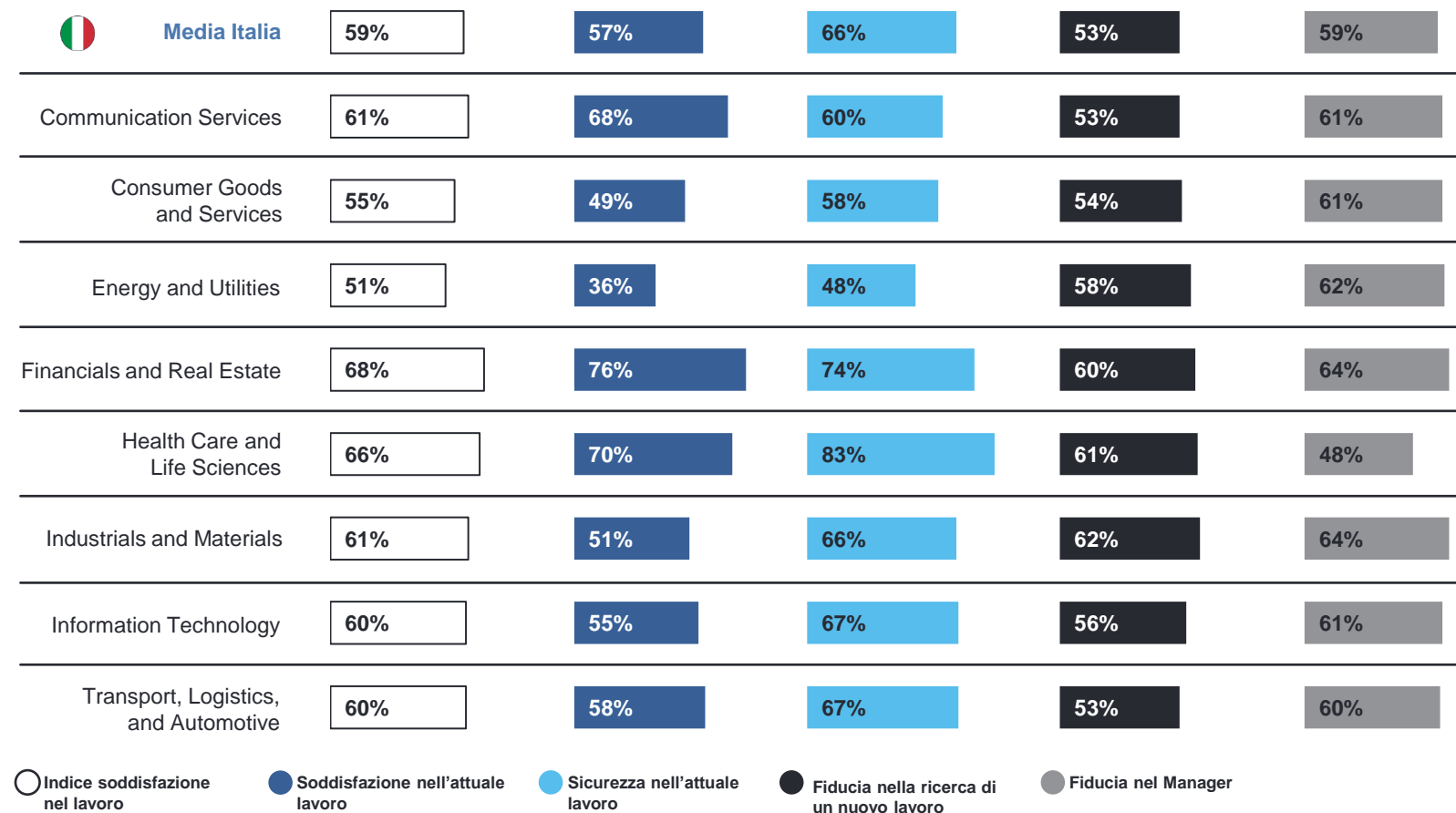
**Mentre l'India riferisce i dati più positivi per la maggior parte degli aspetti dell'attività lavorativa, si posiziona all'ultimo posto per la sicurezza e la soddisfazione del lavoro, insieme a Singapore.**



**In Giappone le persone ritengono che difficilmente saranno obbligate a cambiare lavoro nei prossimi sei mesi, ma per la maggior parte degli altri fattori riferiscono percentuali al di sotto della media globale.**

# Approfondimento sui settori industriali

Il livello di soddisfazione nel lavoro nei vari settori.



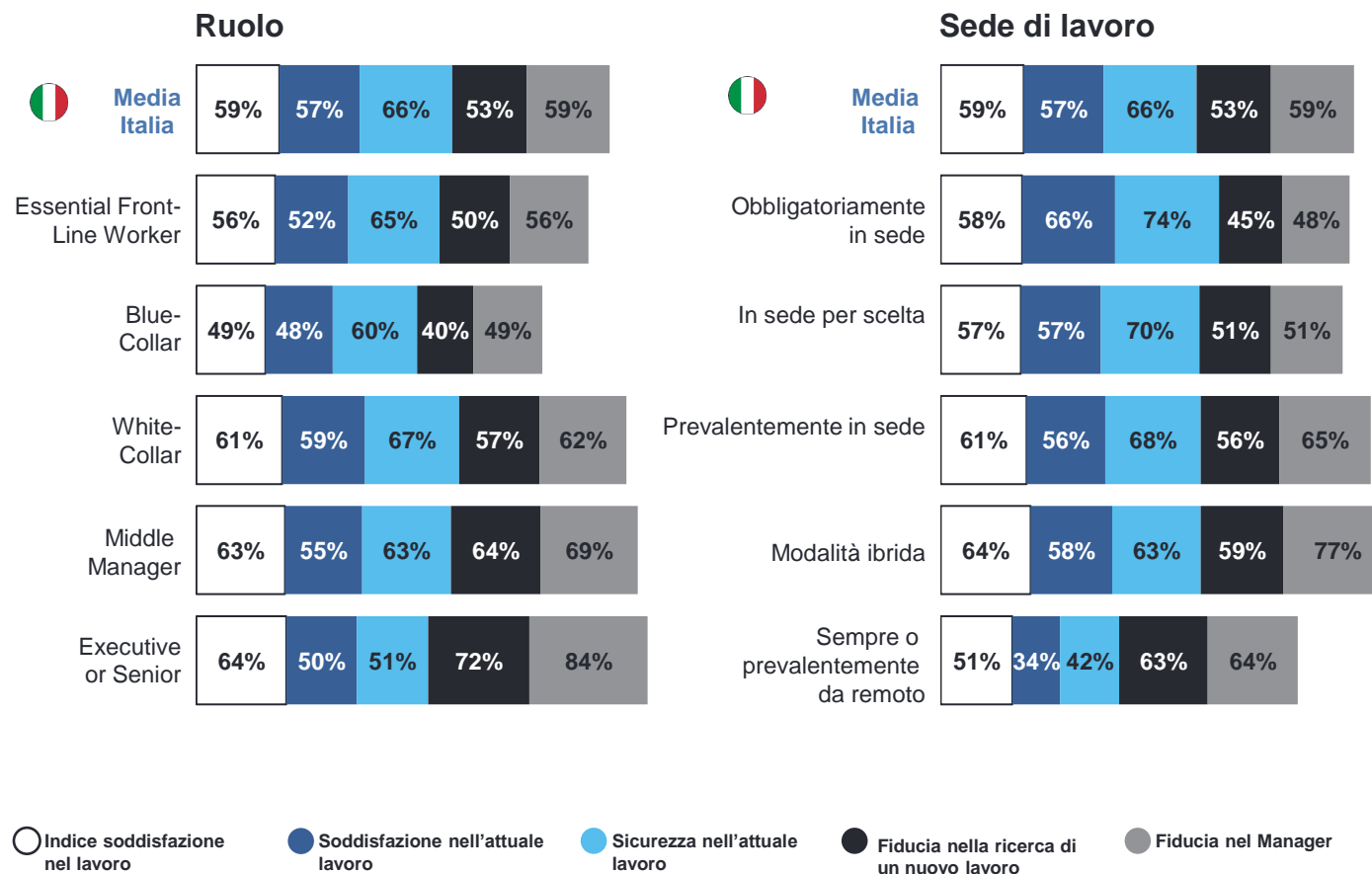
Nel settore Energy and Utilities è percepito il livello più basso di sicurezza nell'attuale posto di lavoro.



La minore fiducia nei manager viene riferita dai lavoratori e dalle lavoratrici del settore Health Care and Life Sciences

# Ruolo e sede di lavoro

Come i ruoli ricoperti, le modalità di lavoro in sede o da remoto e il benessere generale determinano la soddisfazione nel lavoro.



**I white collar sono la categoria che percepisce come maggiormente sicuro il proprio posto di lavoro, mentre i manager senior o executive si sentono i meno sicuri.**

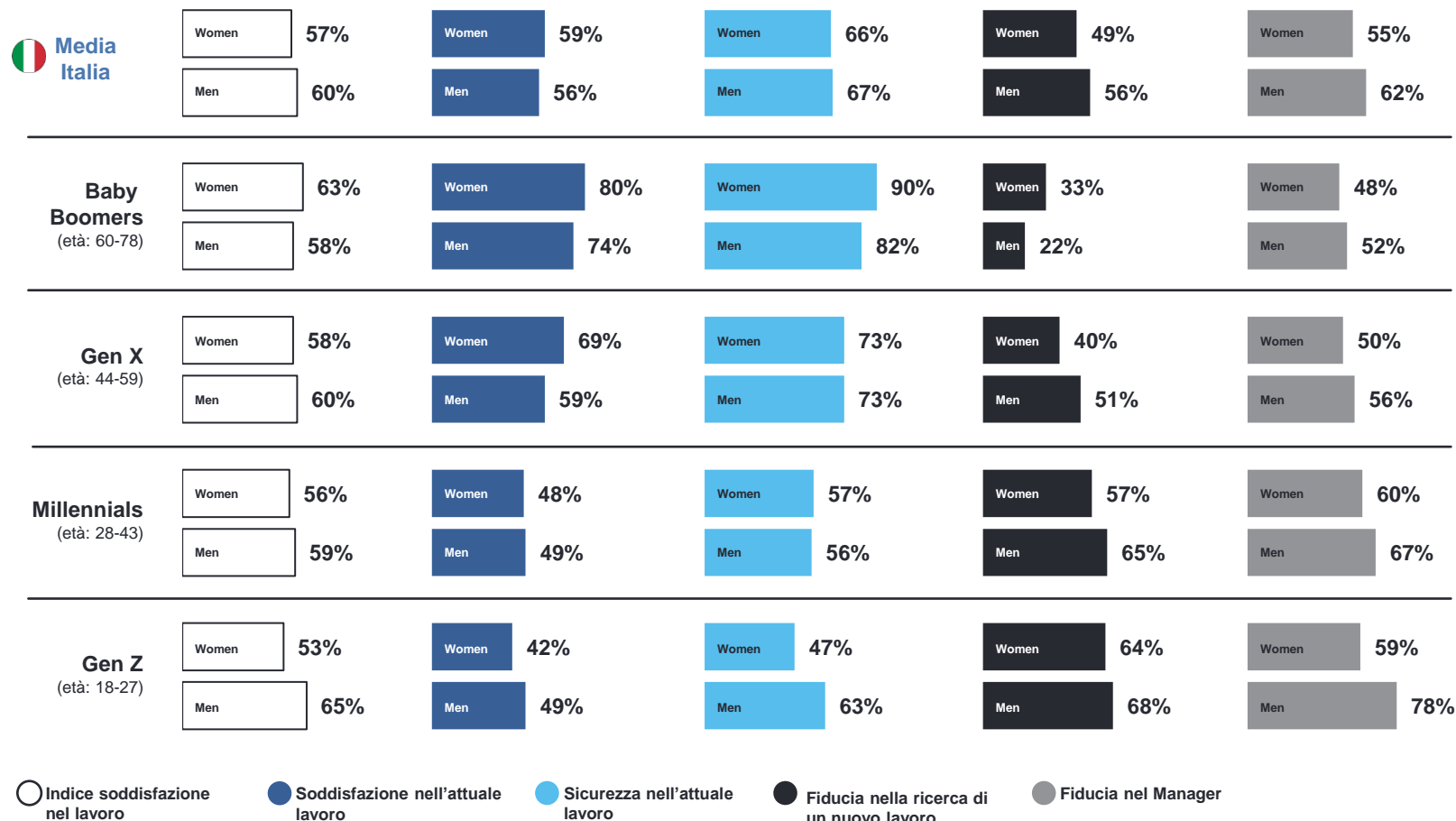


**I white collar riferiscono anche il maggior grado di soddisfazione nel proprio lavoro.**



# Le variabili anagrafiche e di genere

Differenze e analogie riguardo la soddisfazione nel lavoro in base all'età e al genere.



Le persone della Gen Z sono le più ottimiste nella ricerca di una nuova occupazione, mentre i baby boomer, in particolare gli uomini, la vedono come una possibilità remota.



L'indice di soddisfazione nel lavoro, rispetto al 2024, è in crescita per le donne baby boomer (+7%), ma in calo per gli uomini della Gen Z (-5%).



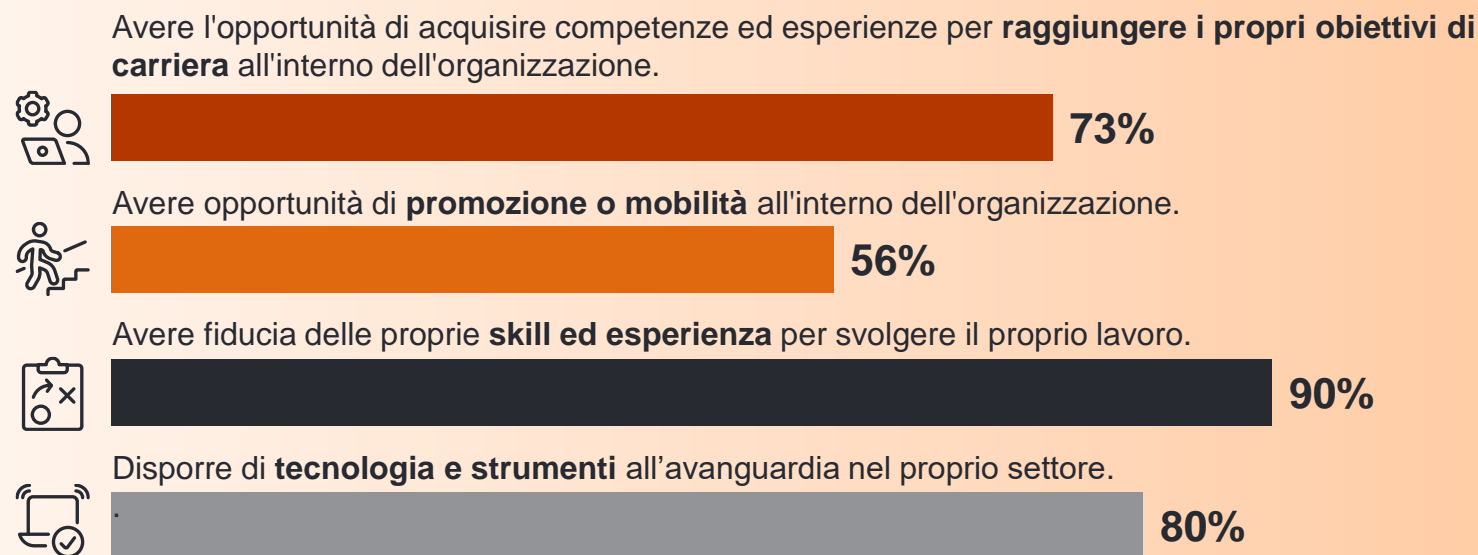
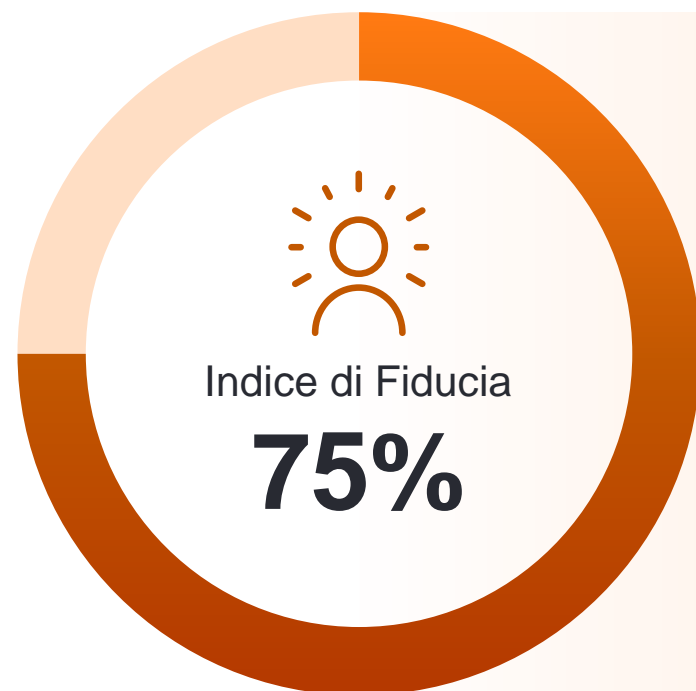
# Fiducia



# Maggiore fiducia nelle skill e tecnologia più all'avanguardia

L'indice di Fiducia si basa su quattro distinti benchmark:

possibilità di raggiungere i propri obiettivi di carriera, opportunità di promozione o mobilità, esperienza e skill, tecnologia e strumenti.

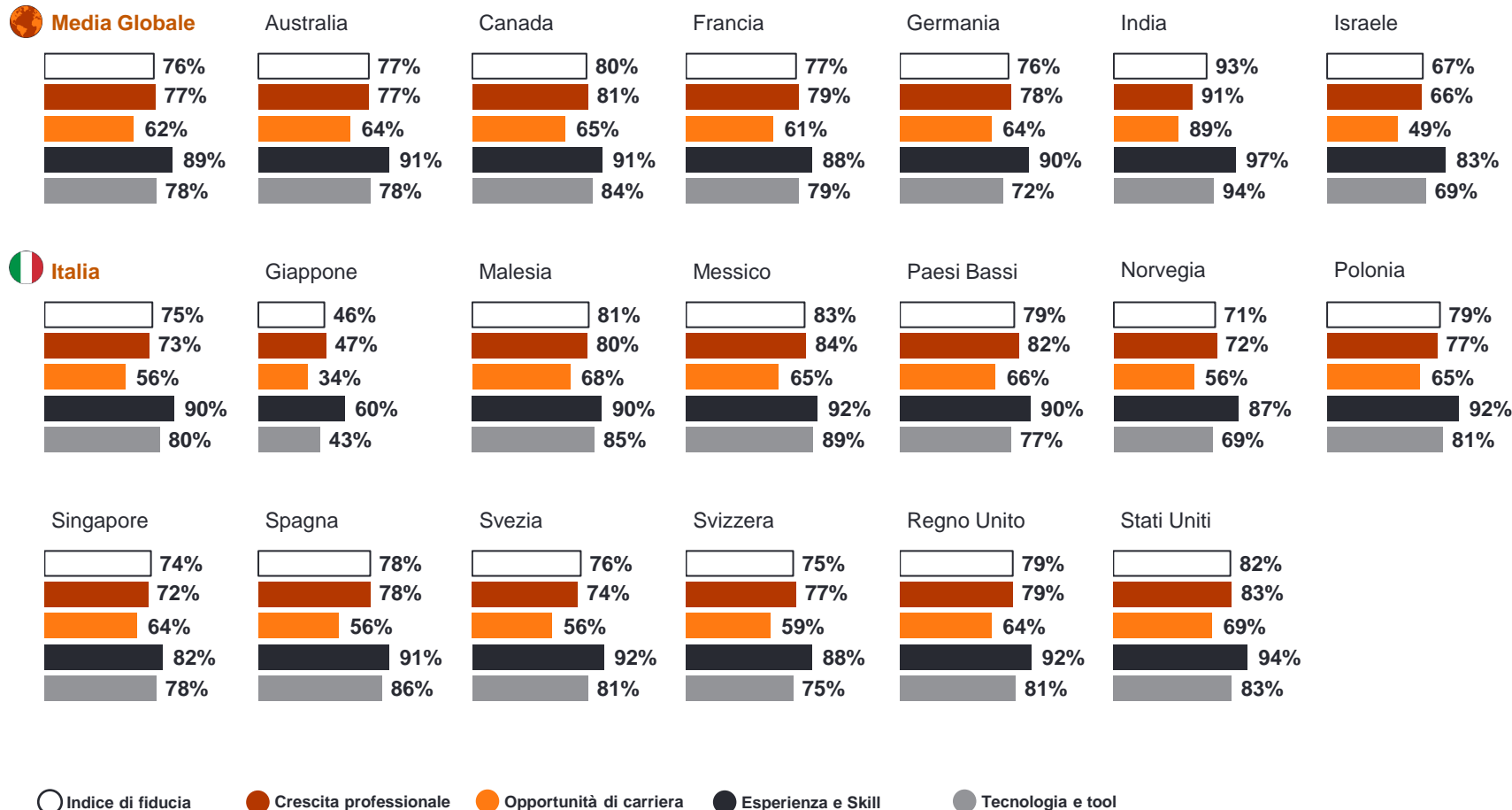


L'indice di Fiducia è la media delle percentuali di cui sopra. Scopri di più sul [Methodology](#).



# Prospettive nei vari Paesi

Analisi di come le lavoratrici e i lavoratori percepiscono la fiducia.



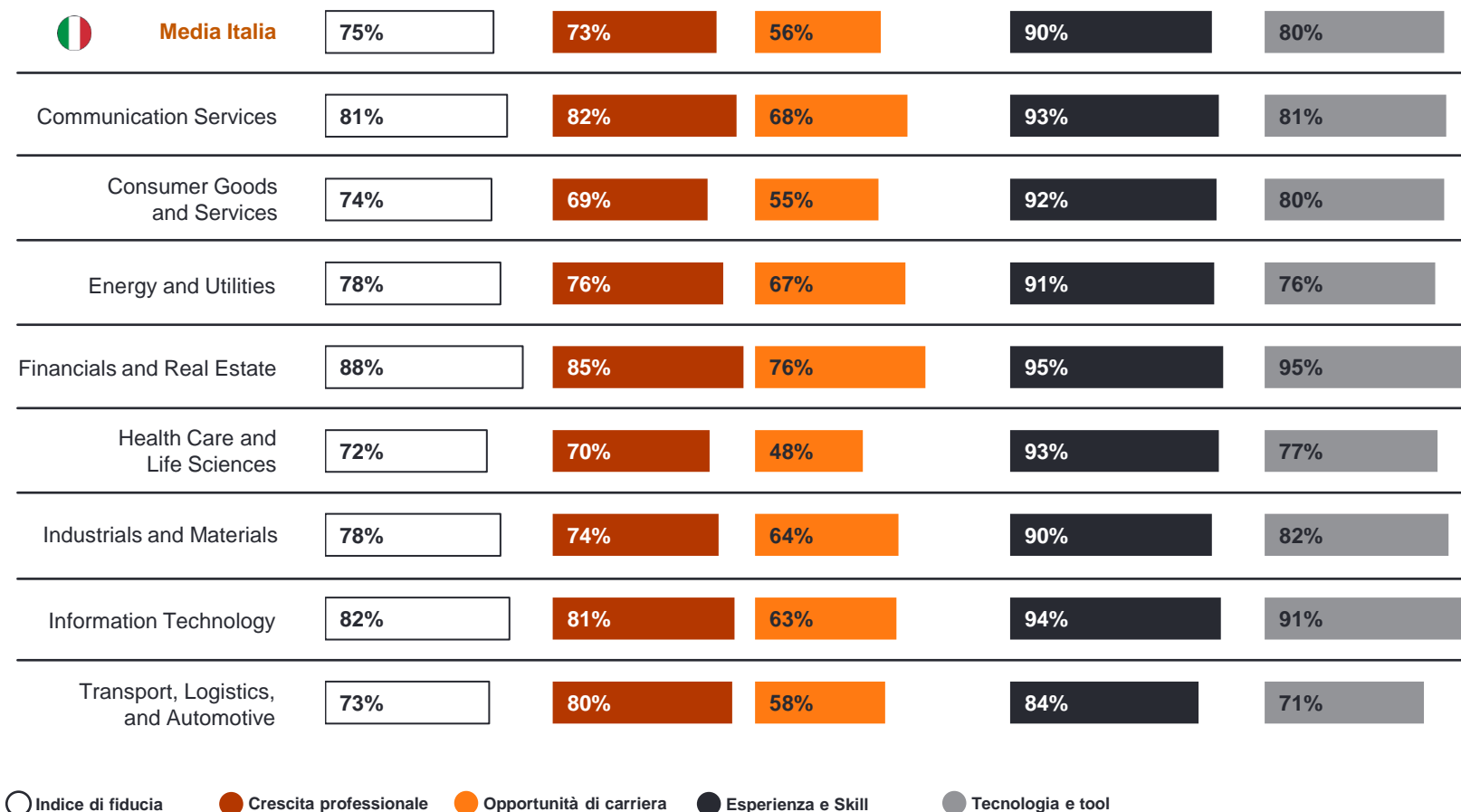
**L'India ha registrato i livelli di fiducia complessivamente migliori, con le percentuali più alte per i quattro benchmark.**



**Germania e Norvegia hanno riferito una fiducia inferiore alla media nell'utilizzo di tecnologie e tool all'avanguardia nel proprio settore.**

# Approfondimento sui settori industriali

Come i fattori specifici dei vari settori influiscono sulla fiducia delle lavoratrici e dei lavoratori.



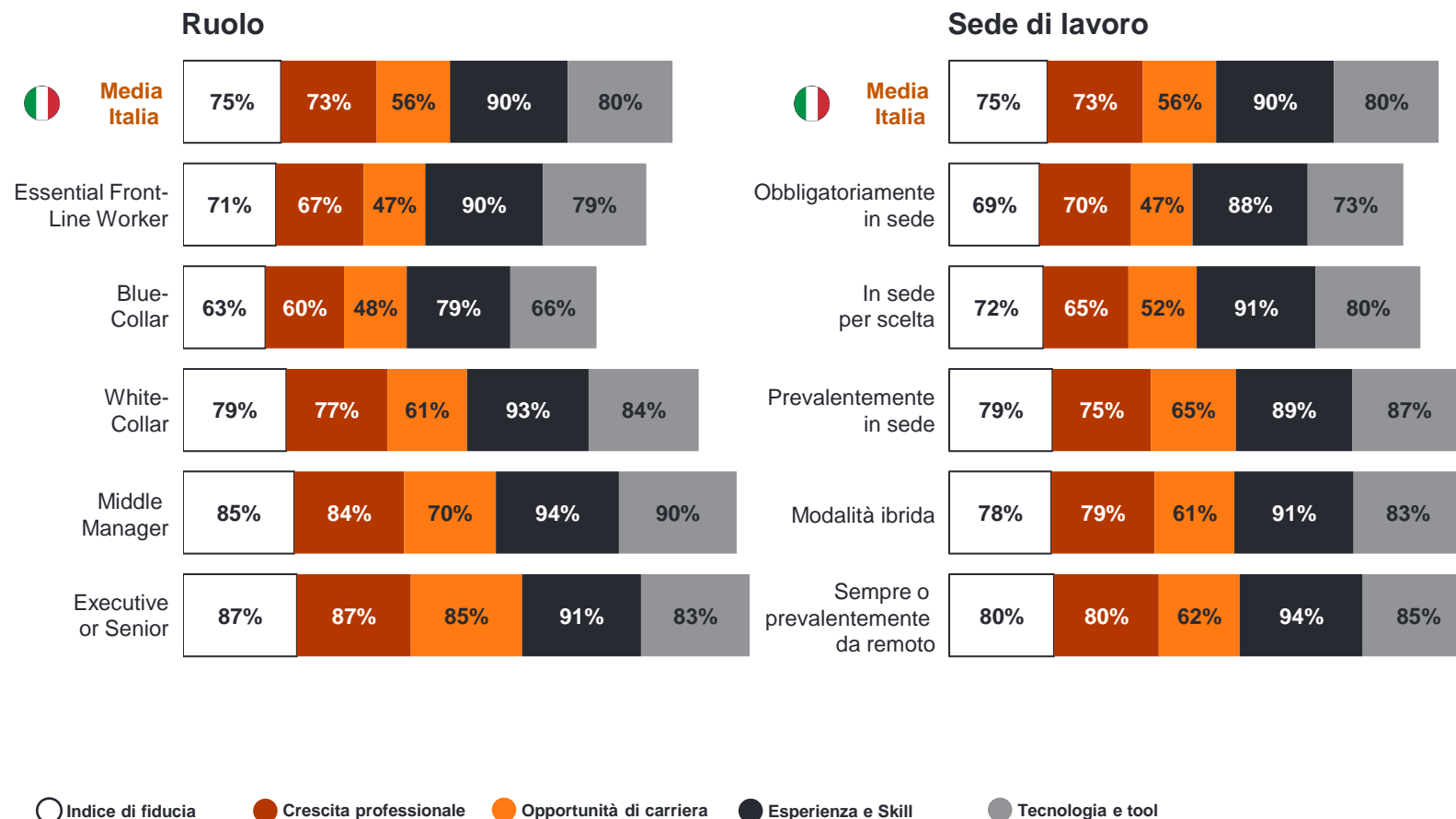
Il personale del settore Healthcare and Life Sciences riferisce i livelli più bassi di fiducia, in particolar modo per quanto riguarda le opportunità di carriera.



I lavoratori e le lavoratrici del comparto Financials and Real Estate riferiscono i dati migliori in termini di crescita professionale, esperienza e skill e tecnologia e tool.

# Ruolo e sede di lavoro

Come i ruoli ricoperti, le modalità di lavoro in sede o da remoto e il benessere generale determinano la fiducia delle lavoratrici e dei lavoratori.



Le minori opportunità di carriera sono riferite da chi lavora obbligatoriamente in sede e da chi svolge una mansione front-line

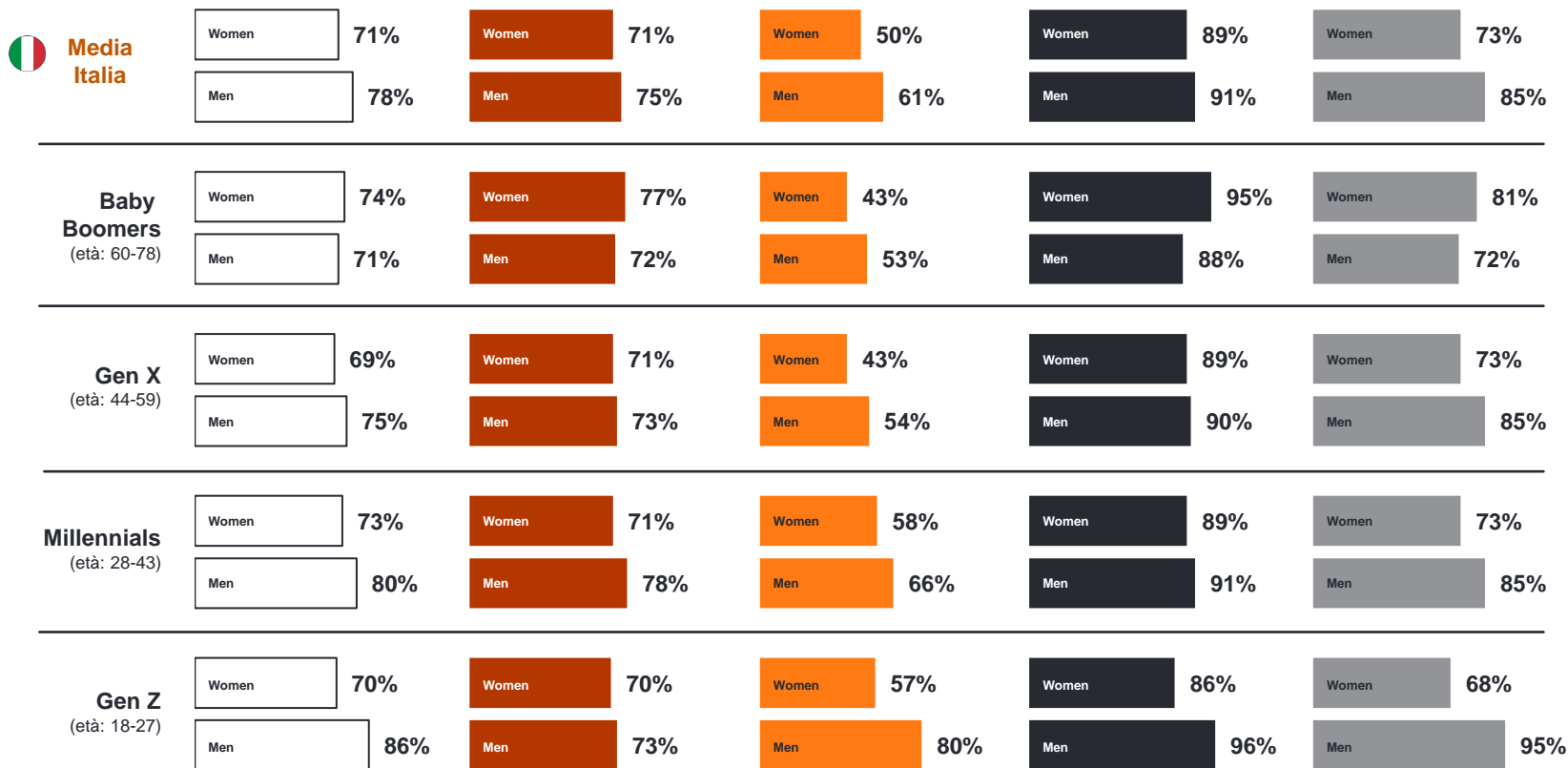


Le persone che lavorano sempre o prevalentemente da remoto hanno riferito i livelli maggiori di fiducia in generale e in merito a crescita professionale e a esperienza e skill



# Le variabili anagrafiche e di genere

Le differenze e le analogie riguardo la fiducia in base all'età e al genere.



Indice di fiducia Crescita professionale Opportunità di carriera Esperienza e Skill Tecnologia e tool



Sussistono ancora differenze di genere, ma per i baby boomer l'indice complessivo di fiducia ha uno scarto inferiore tra uomini e donne rispetto alle persone più giovani.



Le persone della Gen Z riferiscono la differenza di genere più marcata relativamente alle opportunità di carriera.



# Conclusioni





# Opportunità per le aziende in Italia



**Un lavoro con un senso e uno scopo non basta per superare il burnout.**



**Sebbene sempre più persone trovino uno scopo nel proprio lavoro, lo stress quotidiano costante, soprattutto tra la Gen Z e i colletti blu, rimane elevato.** Questo comporterà un aumento dei costi in quanto inizierà a influire sulla produttività e sulla fidelizzazione.

A livello globale, le stime più prudenti indicano un costo correlato a una scarsa retention di 18.591 US\$ per ogni persona che lascia l'azienda. Questi costi sono destinati a crescere per le aziende con bassi risultati perché perdono le persone migliori.

**Incontrare le persone nel mezzo della loro carriera**



Con l'aumentare dell'incertezza del posto di lavoro e una diminuzione della soddisfazione, **i professionisti a metà carriera, soprattutto le donne, rappresentano un bacino di talenti fondamentale ma poco utilizzato.** Le aziende che intendono stabilizzare il proprio organico dovrebbero focalizzarsi su queste persone offrendo percorsi di carriera, riconoscimenti e supporto.

Da recenti ricerche emerge che le organizzazioni che danno priorità allo sviluppo e al coinvolgimento dei manager riscontrano incrementi della produttività fino al 28%.

**Investire sulla fiducia.**



Nonostante la crescente incertezza, **i lavoratori e le lavoratrici complessivamente hanno un indice di fiducia superiore rispetto al 2024.** Poiché le aziende cercano di trattenere i talenti essenziali, è fondamentale focalizzarsi sui fattori chiave che hanno modo di controllare per incrementare questo aspetto.

Continuare a rafforzare e promuovere la fiducia tra manager e team promuovendo l'equilibrio tra lavoro e tempo libero e mostrando trasparenza sulle opportunità di crescita professionale e di avanzamento all'interno dell'azienda.

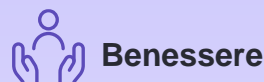
# Informazioni sull'indagine

## Dichiarazioni previsionali:

Il presente report contiene dichiarazioni previsionali, comprese quelle relative alla domanda di lavoro in determinate regioni, Paesi e settori, incertezza economica e utilizzo e impatto dell'AI. Gli eventi o i risultati effettivi possono differire sostanzialmente da quelli contenuti nelle dichiarazioni previsionali a causa di rischi, incertezze e ipotesi. Tali fattori includono quelli presenti nelle relazioni della Società depositate presso la SEC, tra cui le informazioni indicate nella sezione "Fattori di rischio" della relazione annuale sul modulo 10-K per l'anno conclusosi il 31 dicembre 2024, qui incorporate per riferimento. ManpowerGroup declina qualsiasi obbligo di aggiornamento delle dichiarazioni previsionali o di altro tipo contenute nel presente documento, salvo nei casi previsti dalla legge.

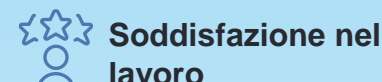
## Metodologia:

L'indagine è stata condotta in 19 Paesi dal 14 marzo 2025 all'11 aprile 2025 e sono state raccolte le risposte di 13.771 persone. Tutti i dati sono standardizzati in modo da corrispondere alla popolazione delle lavoratrici e dei lavoratori in ciascun Paese per sesso, età e regione.



## Benessere

- **Stress quotidiano minimo:** Percentuale di persone che valutano che il proprio grado di stress sia "basso" o "nullo" in una scala da 0 a 10..
- **Senso e scopo:** Percentuale di persone che valutano che il proprio lavoro abbia un senso e scopo "in qualche misura" oppure "molto" in una scala da 0 a 10.
- **Condivisione dei valori:** Percentuale di persone che valutano di essere allineate ai valori del proprio datore di lavoro "in qualche misura" oppure "molto" in una scala da 0 a 10.
- **Equilibrio Lavoro-tempo libero:** Percentuale di persone che valutano di essere supportate "bene" o "del tutto" dalla propria azienda riguardo l'equilibrio lavoro-tempo libero e benessere personale in una scala da 0 a 10.
- **Indice di Benessere:** L'indice di Benessere è una media delle percentuali di cui sopra.



## Soddisfazione nel lavoro

- **Attuale soddisfazione nel lavoro:** Percentuale di persone che affermano che "molto difficilmente" o "difficilmente" cambieranno lavoro per scelta, in una scala da 0 a 10.
- **Attuale sicurezza nel lavoro:** Percentuale di persone che affermano che "molto difficilmente" o "difficilmente" saranno obbligate a lasciare il proprio attuale lavoro, in una scala da 0 a 10.
- **Fiducia nella ricerca di un nuovo lavoro:** Percentuale di persone che affermano di essere "molto fiduciose" o "fiduciose" di poter trovare una nuova occupazione che risponda alle proprie necessità, in una scala da 0 a 10.
- **Fiducia nel proprio Manager:** Percentuale di persone che affermano di "avere molta fiducia" o di "avere fiducia" rispetto al fatto che il proprio manager abbia a cuore la loro crescita professionale, in una scala da 0 a 10.
- **Indice di Soddisfazione nel Lavoro:** L'indice di Soddisfazione nel lavoro è una media delle percentuali di cui sopra.



## Fiducia

- **Esperienza e skill:** Percentuale di persone che affermano di essere "molto fiduciose" o "fiduciose" di avere le skill e l'esperienza per svolgere il proprio attuale lavoro, in una scala da 0 a 10.
- **Crescita professionale:** Percentuale di persone che affermano di "avere molto" o di "avere" abbastanza opportunità per poter acquisire le skill e l'esperienza necessarie per raggiungere i propri obiettivi di carriera nell'attuale posto di lavoro, in una scala da 0 a 10.
- **Opportunità di carriera:** Percentuale di persone che affermano di "avere molto" o di "avere" abbastanza opportunità per promozioni o mobilità all'interno della propria azienda per raggiungere i propri obiettivi di carriera, in una scala da 0 a 10.
- **Tecnologia e tool:** Percentuale di persone che affermano di "ritenere molto" o di "ritenere" di avere a disposizione tecnologia e strumenti adatti per svolgere il proprio lavoro al meglio delle loro capacità, in una scala da 0 a 10.
- **Indice di Fiducia:** L'indice di Fiducia è una media delle percentuali di cui sopra.



# Soluzioni ManpowerGroup per l'intero ciclo di vita HR



**Workforce  
Management**



**Talent  
Resourcing**



**Career  
Management**



**Top Talent  
Attraction**



**Strategic Workforce  
Planning**



**Workforce Consulting  
and Analytics**



Visita [www.manpowergroup.com](http://www.manpowergroup.com) per saperne di più.