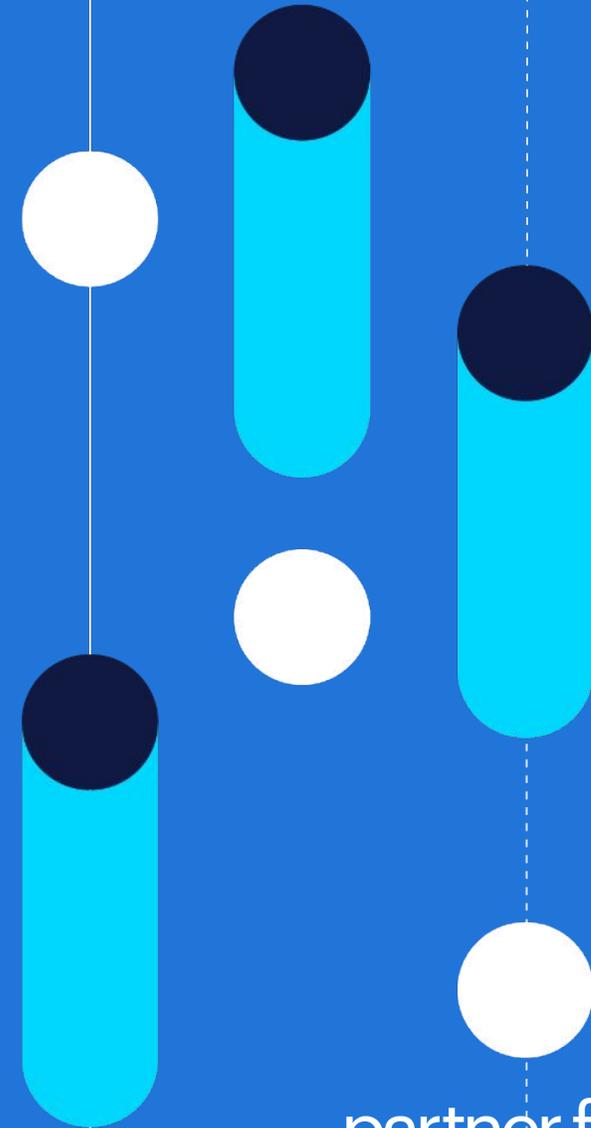


[date]

# randstad workmonitor 2024.

C1 public use



partner for talent.

Randstad WorkMonitor è un'indagine realizzata in oltre 30 Paesi, allo scopo di monitorare l'atteggiamento dei lavoratori verso il lavoro e le trasformazioni che il mercato del lavoro richiede.

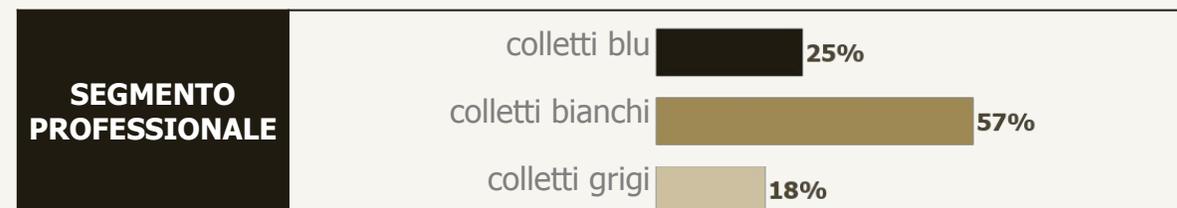
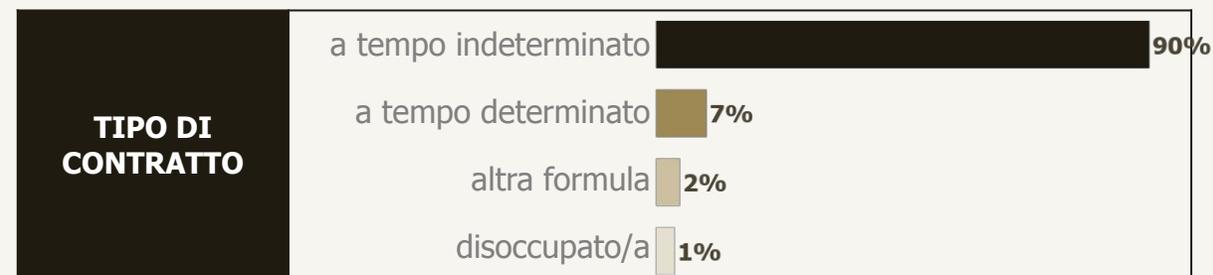
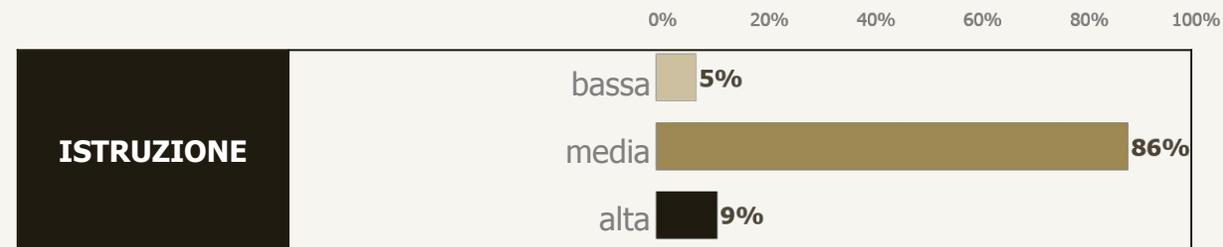
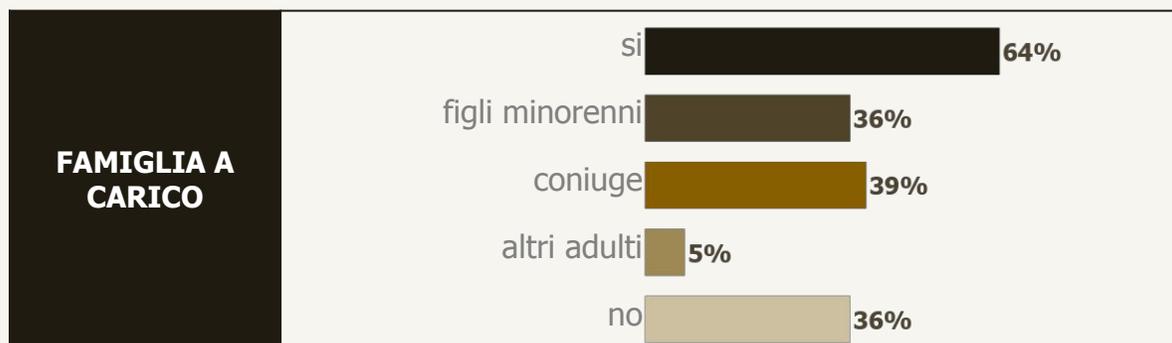
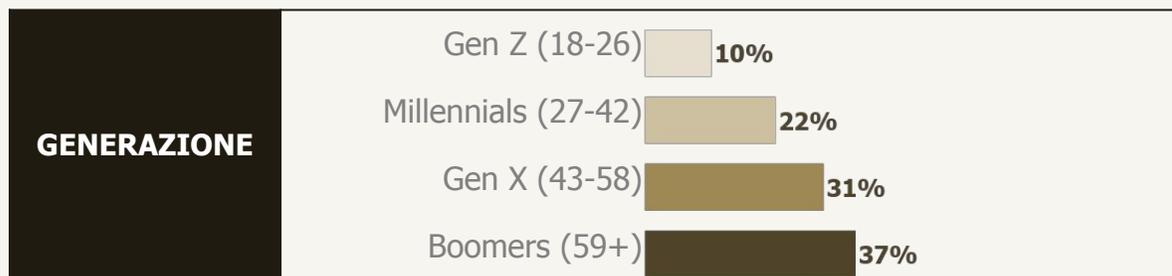
La popolazione di riferimento dello studio è costituita dalle persone con età compresa tra i 18 e i 67 anni. La struttura del campione è illustrata alla pagina seguente.

La numerosità campionaria è proporzionale al peso di ciascun paese all'interno del campione complessivo (circa 26.800 interviste); per quanto concerne l'Italia sono state intervistate 764 persone.

Nel seguente documento sono presentati i risultati raccolti al termine dell'anno 2023. Per ogni fenomeno analizzato il report illustra:

- i risultati relativi alla popolazione italiana (laddove i dati sono confrontabili: con la variazione % rispetto alla 2° wave 2022)
- il confronto con la media globale e con la media europea
- il dettaglio per alcune variabili campionamento: genere, età, famiglia a carico, segmento professionale

# caratteristiche del campione intervistati.



02

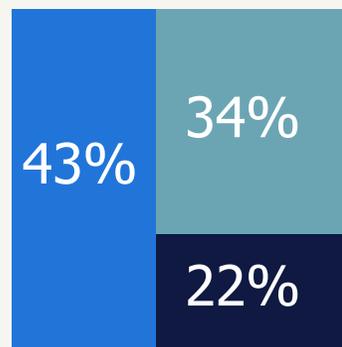
i risultati.



# la ricerca di un nuovo lavoro.

## ricerca passiva

+3% vs 2022



nessuna ricerca

+2% vs 2022

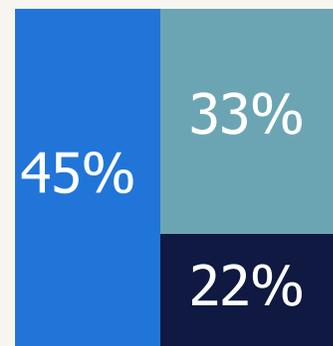
ricerca attiva

-5% vs 2022

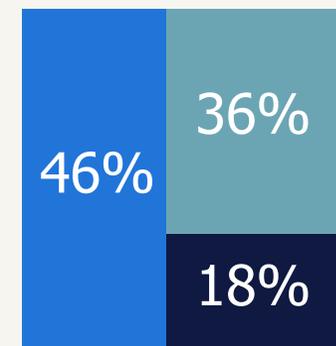
= vs Globale

+4% vs Europa

## globale



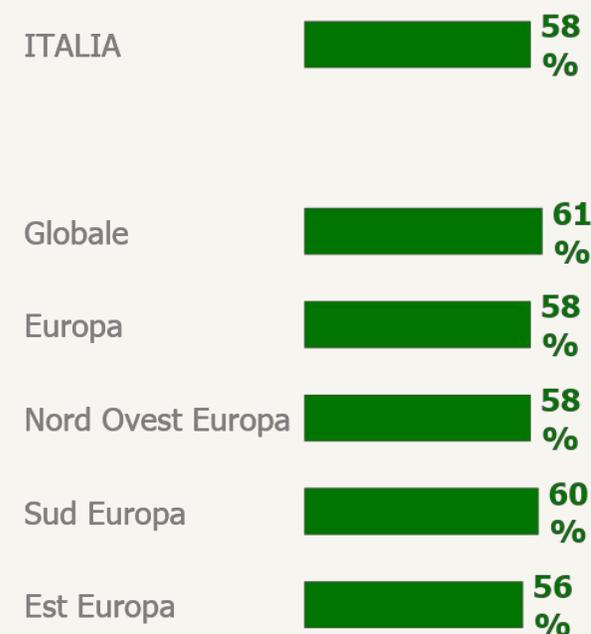
## europa



# lealtà nei confronti del datore di lavoro.



## % LEALI ALL'IMPRESA

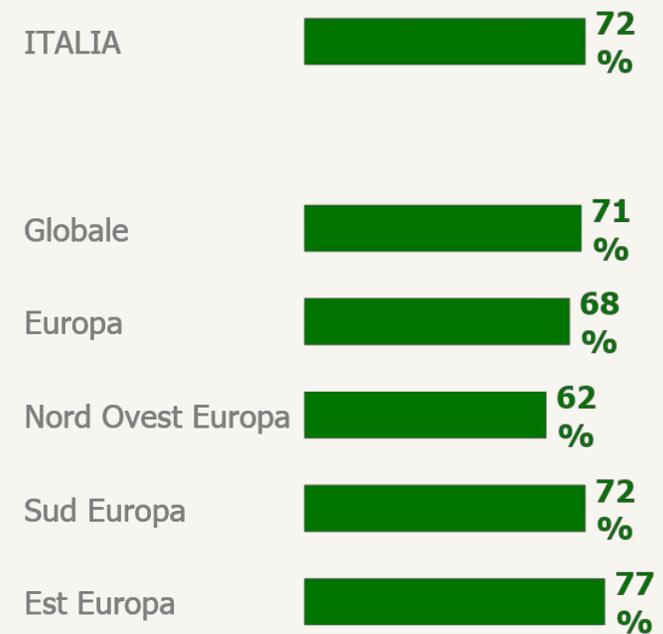


**-1%** vs 2022

# rilevanza del lavoro nella vita.

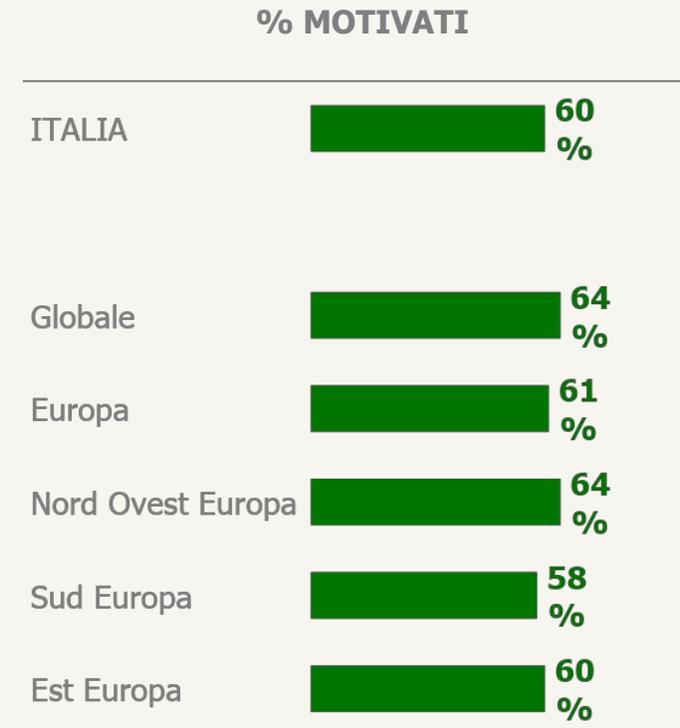
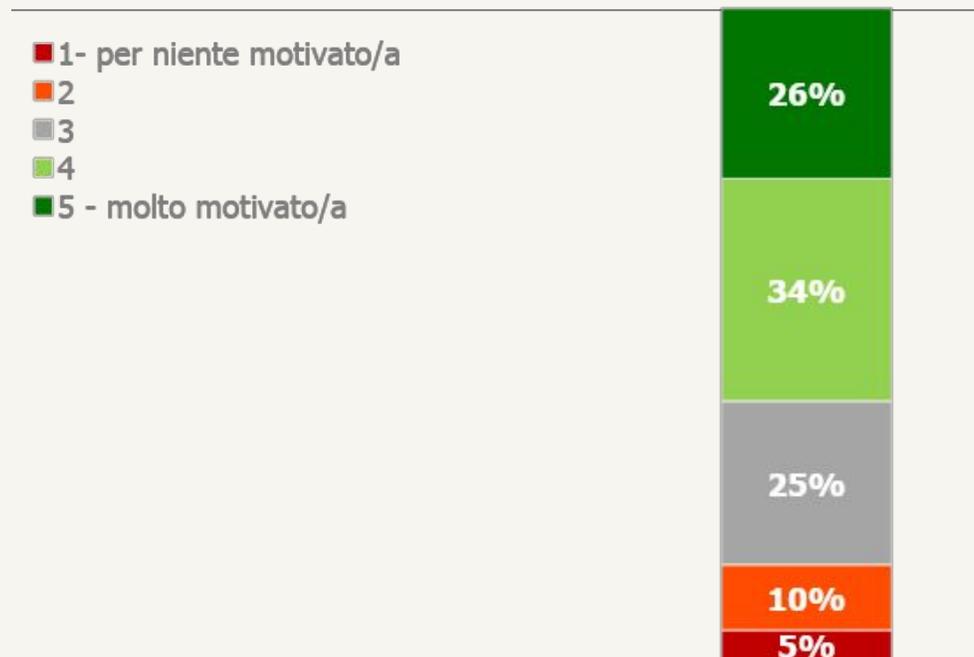


## % IL LAVORO È IMPORTANTE



**-5%** vs 2022

# motivazione nell'attuale ruolo professionale.



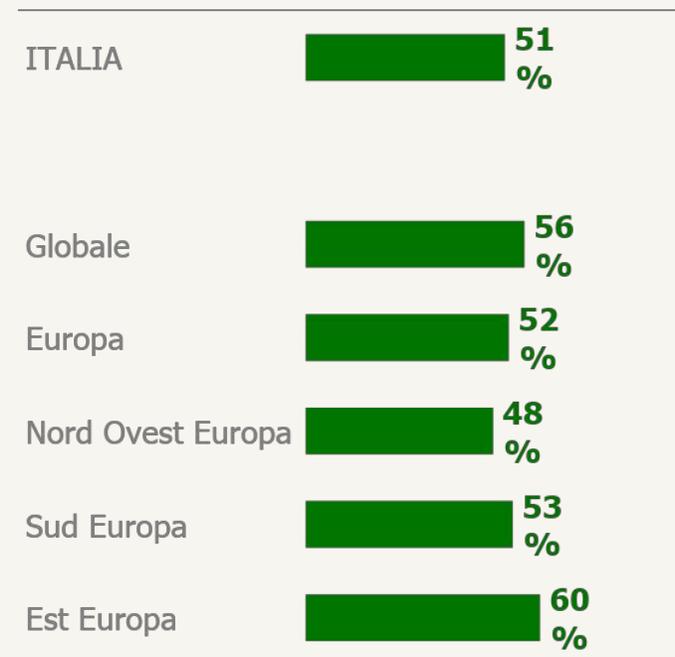
**-9%** vs 2022



# ambizione per la propria carriera.

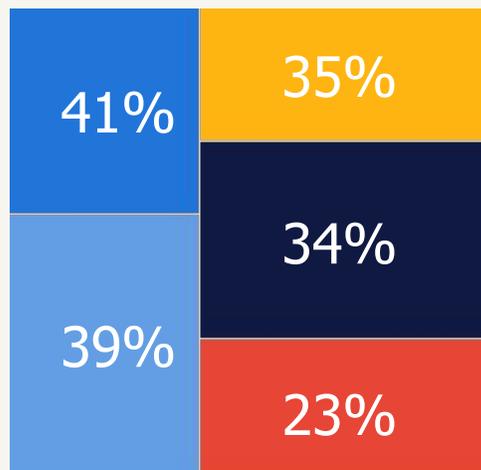


## % AMBIZIOSI



# fattori influenti nell'ambizione per la propria carriera.

**la mia età o la fase della vita**  
-8% vs Globale e vs Europa



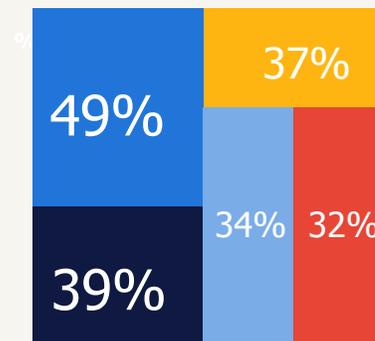
**obiettivi personali, non legati alla mia carriera**

**opportunità di crescita e avanzamento sul lavoro**  
-5% vs Globale

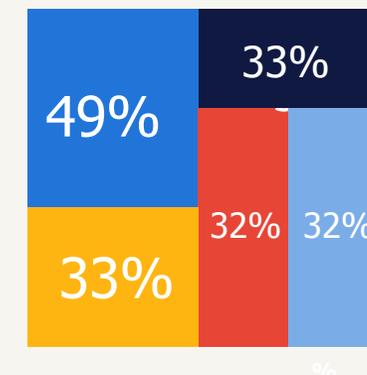
**eventi della vita**  
+5% vs Globale

**le mie esigenze legate alla salute e al benessere personale**  
-9% vs Globale e vs Europa

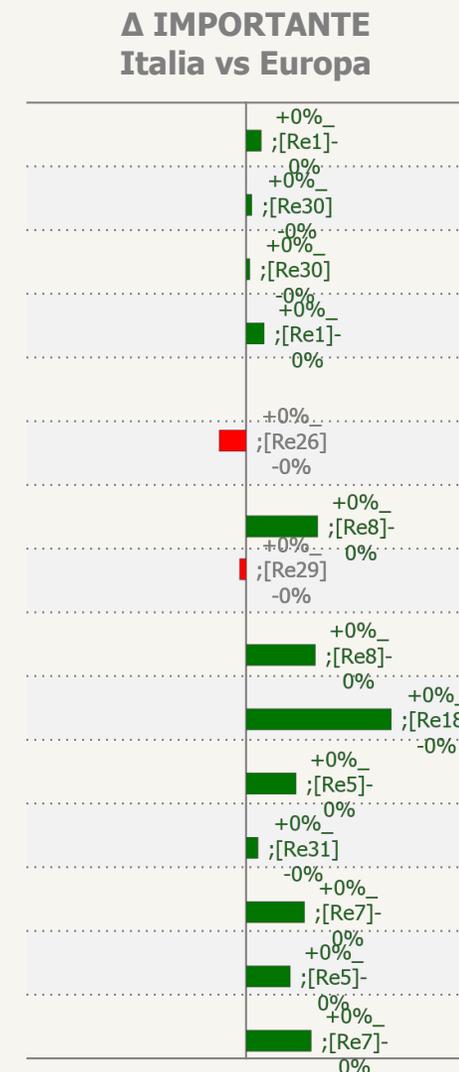
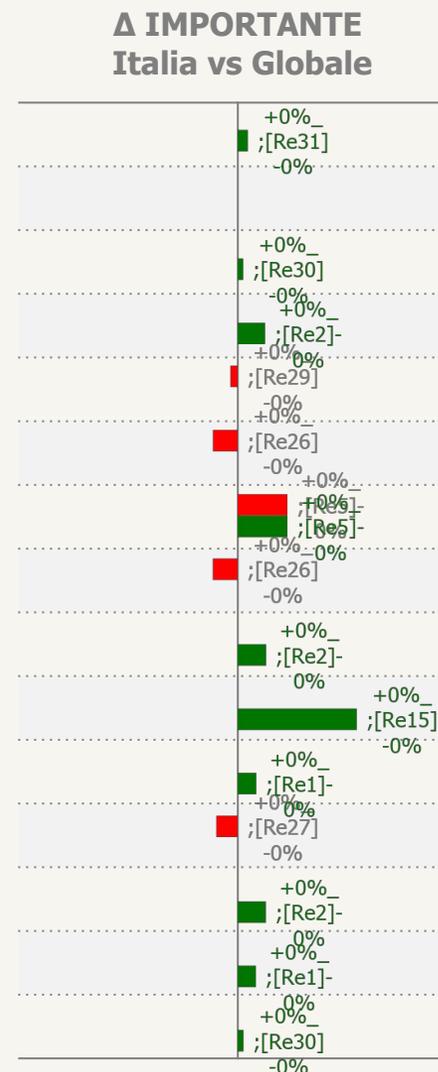
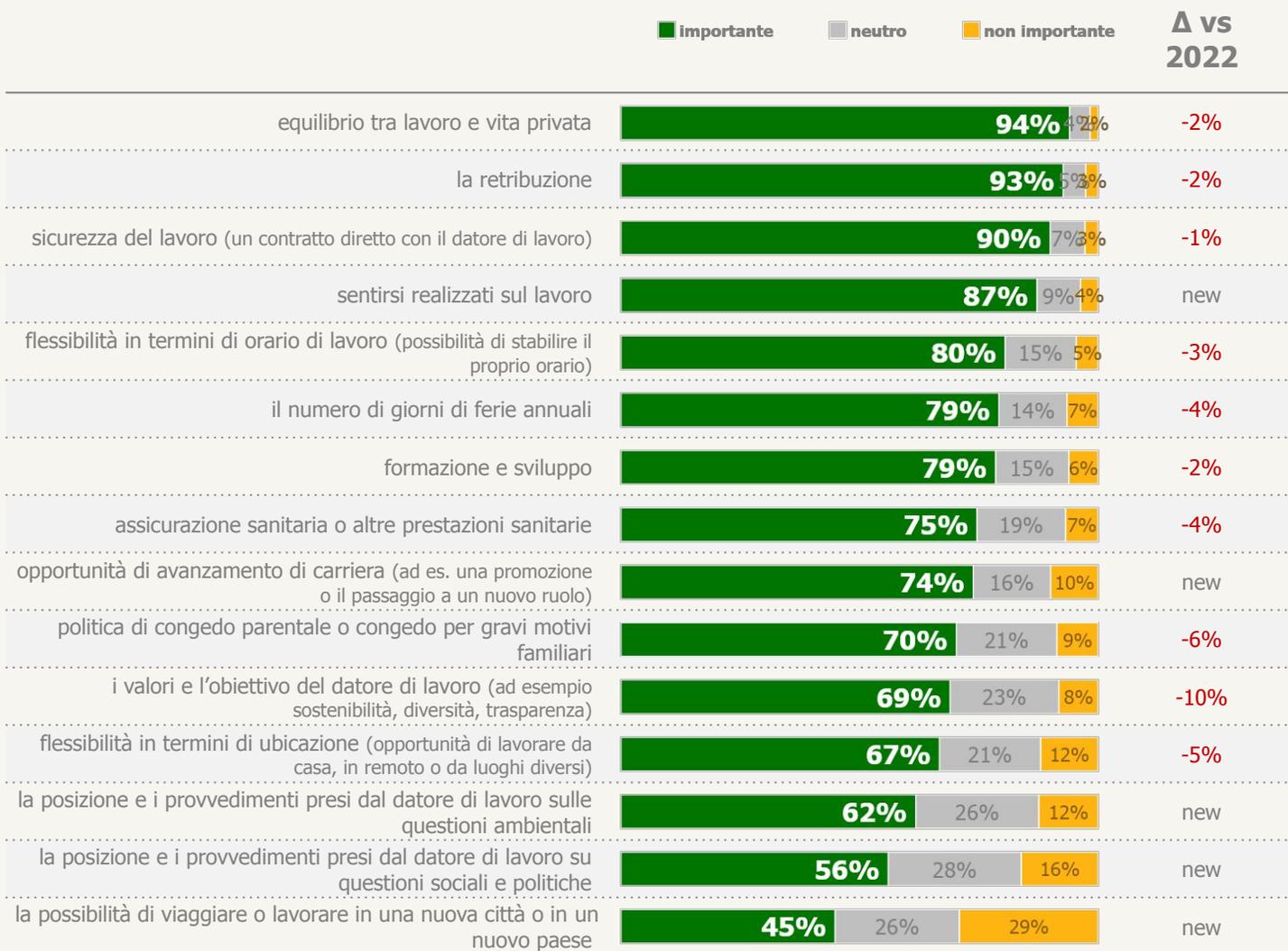
**globale**



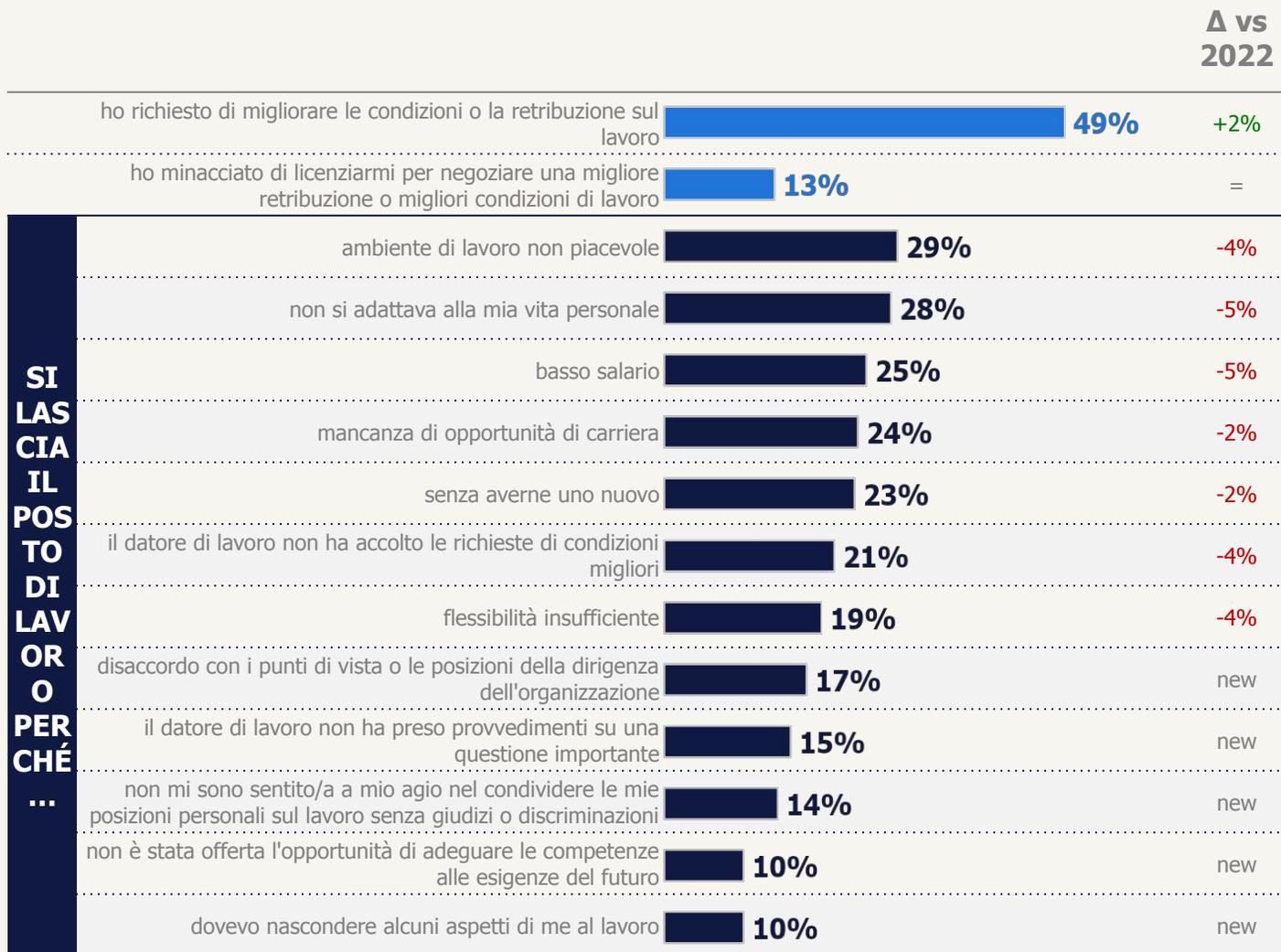
**europa**



# fattori rilevanti del lavoro (attuale e futuro).



# cosa può indurre a lasciare il posto di lavoro.



SI LASCIA IL POSTO DI LAVORO PER CHÉ ...

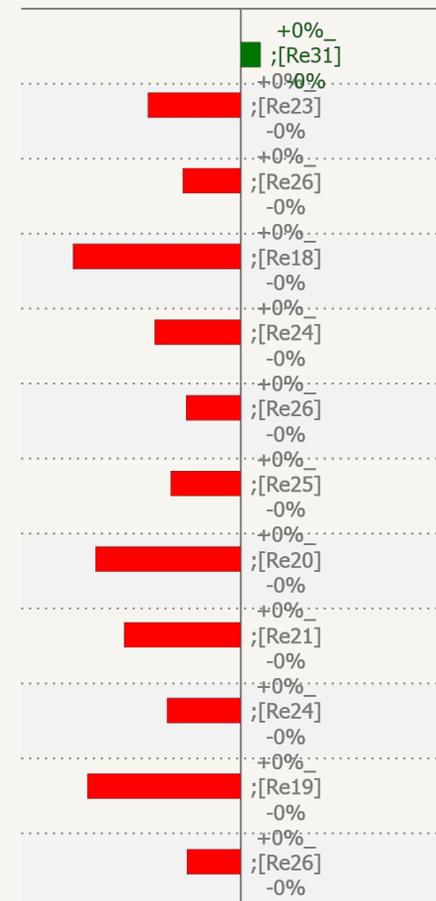


# motivi validi per non accettare un lavoro.

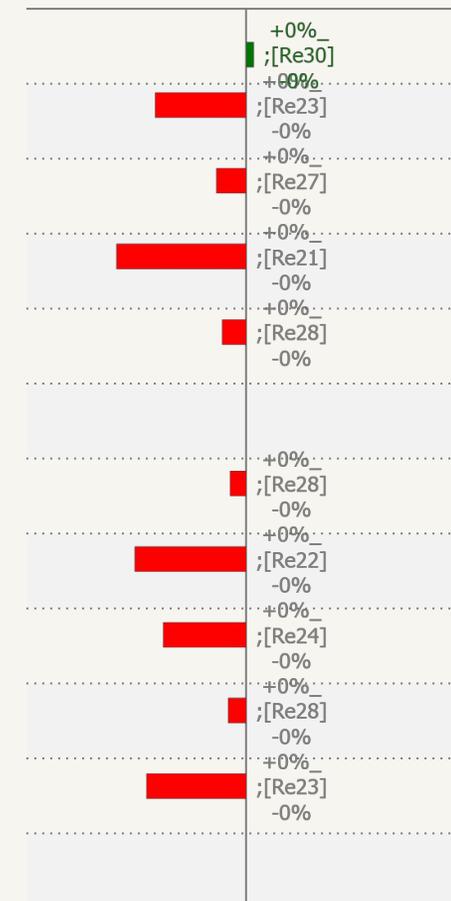
■ d'accordo  
■ neutro  
■ disaccordo

				Δ vs 2022
non mi offrisse la sicurezza del lavoro	62%	26%	12%	-4%
pensassi che potrebbe influire negativamente sul mio equilibrio vita-lavoro	51%	34%	15%	-7%
non mi offrisse uno stipendio significativamente più alto	51%	31%	19%	-9%
non mi offrisse i benefit che cerco	38%	35%	27%	-8%
non offriva opportunità di avanzamento di carriera	36%	37%	28%	new
non offriva opportunità di apprendimento e di sviluppo per adeguare le mie competenze alle esigenze del futuro	32%	42%	26%	new
l'organizzazione non si stesse impegnando in maniera proattiva per migliorare la diversità e l'equità	32%	40%	28%	-9%
non mi offriva la flessibilità dell'orario di lavoro	31%	32%	37%	-4%
non fossi d'accordo con i punti di vista o le posizioni della dirigenza dell'organizzazione	30%	41%	28%	new
l'organizzazione non si stesse impegnando in maniera proattiva per essere più sostenibile	30%	41%	29%	-10%
non offriva flessibilità su dove lavorare	26%	36%	38%	-7%
non avessi l'opportunità di viaggiare	24%	27%	50%	new

## Δ D'ACCORDO Italia vs Globale



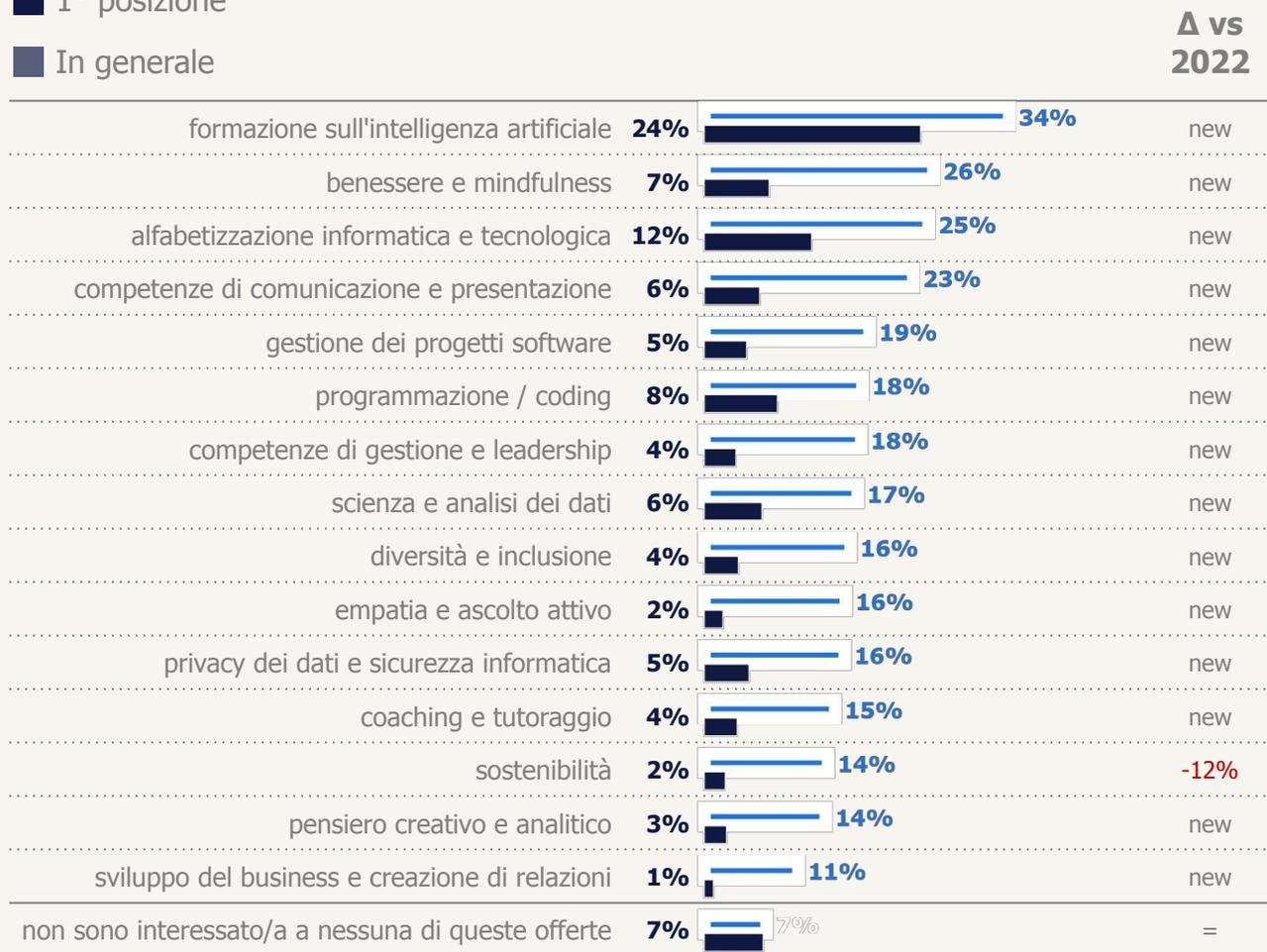
## Δ D'ACCORDO Italia vs Europa



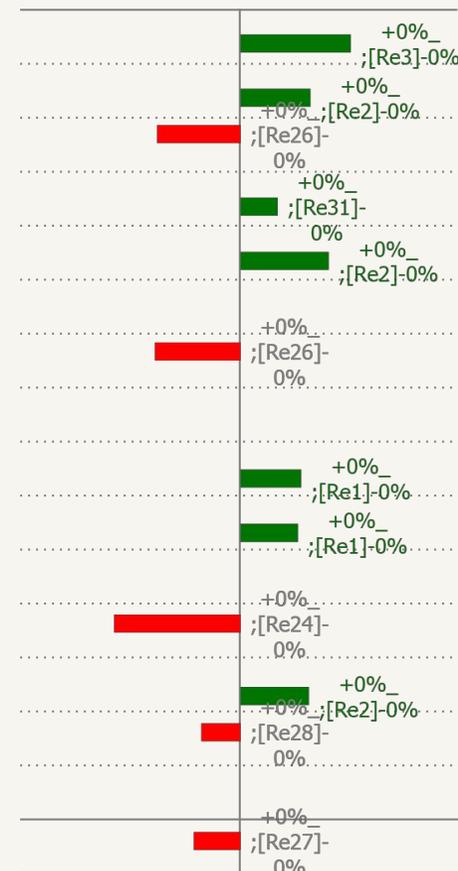
# i bisogni di apprendimento e sviluppo.

■ 1° posizione

■ In generale



$\Delta$  IN GENERALE  
Italia vs Globale

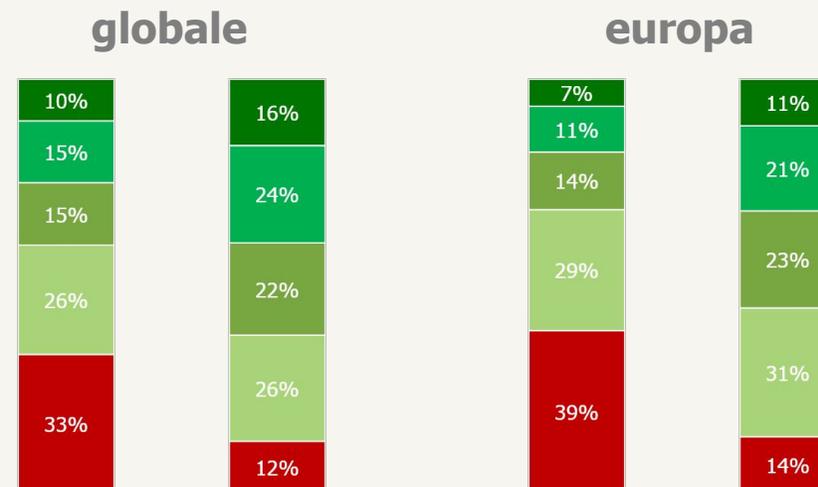
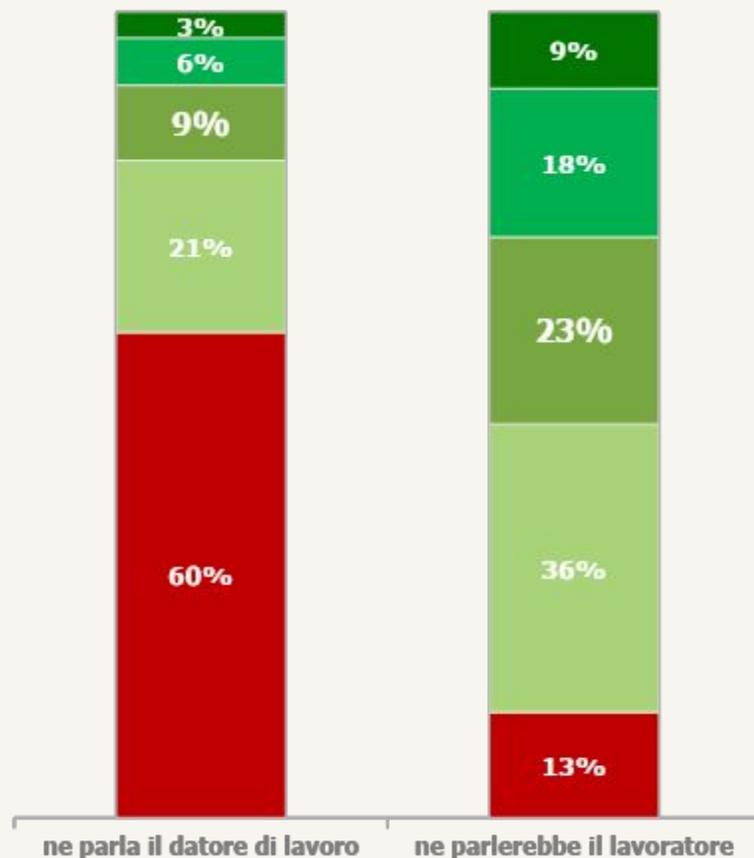


$\Delta$  IN GENERALE  
Italia vs Europa



# avanzamento di carriera: quanto se ne parla?

- Mai
- Una volta all'anno
- Due volte all'anno
- Una volta a trimestre
- Una volta al mese

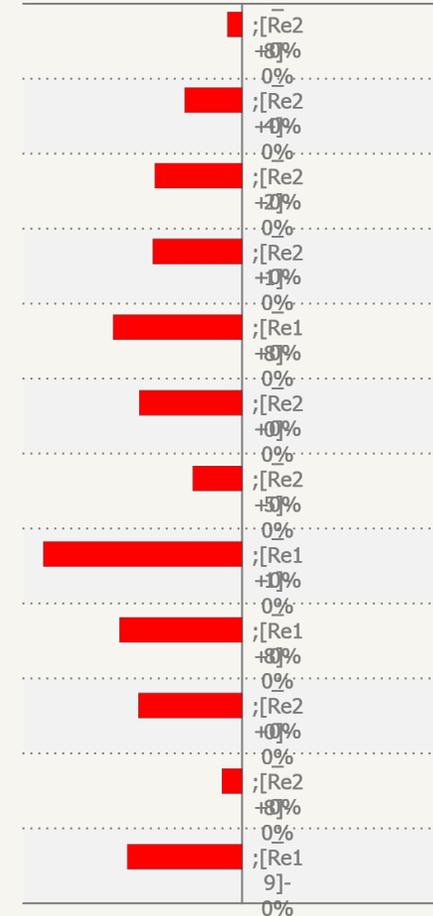


# prospettive su nuovi obiettivi e punti di arrivo.

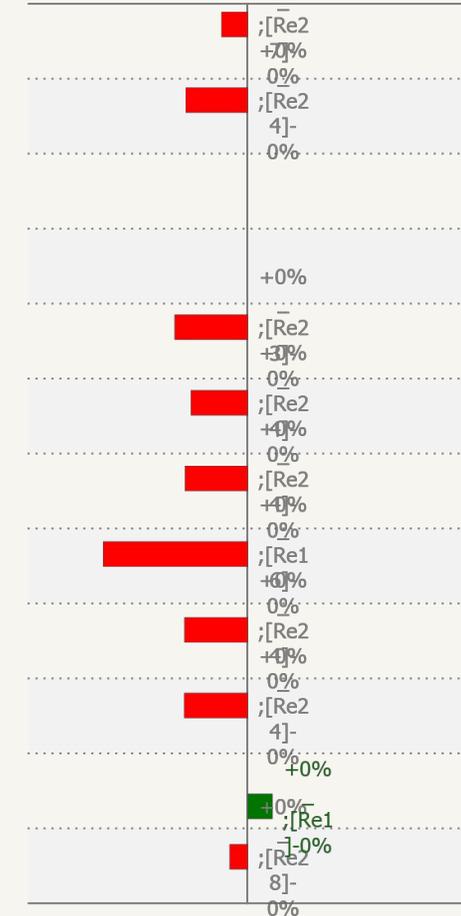
- d'accordo
- neutro
- disaccordo

se trovo un ruolo che mi piace, sono felice di rimanervi, anche se non c'è spazio per progredire o crescere	<b>50%</b>	<b>34%</b>	<b>16%</b>
non sono concentrato sull'avanzamento di carriera in questo momento	<b>42%</b>	<b>30%</b>	<b>28%</b>
desidero avere maggiori responsabilità manageriali	<b>39%</b>	<b>31%</b>	<b>30%</b>
l'avanzamento di carriera è una priorità per me in questo momento	<b>35%</b>	<b>28%</b>	<b>37%</b>
sento di poter parlare apertamente con il mio datore di lavoro del mio desiderio di progredire rapidamente nella mia carriera	<b>34%</b>	<b>32%</b>	<b>34%</b>
la mia generazione ha un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata rispetto alle altre generazioni	<b>34%</b>	<b>44%</b>	<b>22%</b>
non desidero un avanzamento di carriera: sono felice nel ruolo che ricopro	<b>34%</b>	<b>30%</b>	<b>36%</b>
sento di poter parlare apertamente con il mio datore di lavoro del fatto che non desidero un avanzamento di carriera e che voglio rimanere nel mio ruolo attuale	<b>31%</b>	<b>34%</b>	<b>35%</b>
il mio livello di ambizione professionale cambia a seconda di ciò che accade al di fuori del mio lavoro	<b>30%</b>	<b>37%</b>	<b>33%</b>
la mia generazione è più ambiziosa delle altre	<b>28%</b>	<b>38%</b>	<b>34%</b>
il mio datore di lavoro non capisce la mia generazione	<b>27%</b>	<b>36%</b>	<b>37%</b>
la mia carriera è più importante di altri aspetti della mia vita (ad es. la mia vita personale)	<b>21%</b>	<b>25%</b>	<b>54%</b>

## Δ D'ACCORDO Italia vs Globale



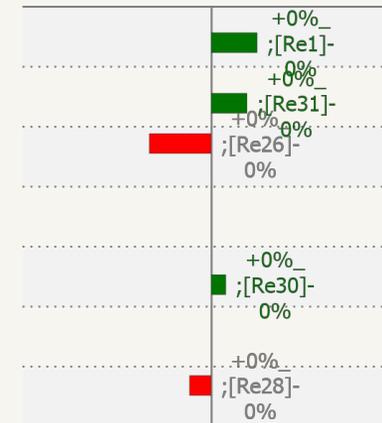
## Δ D'ACCORDO Italia vs Europa



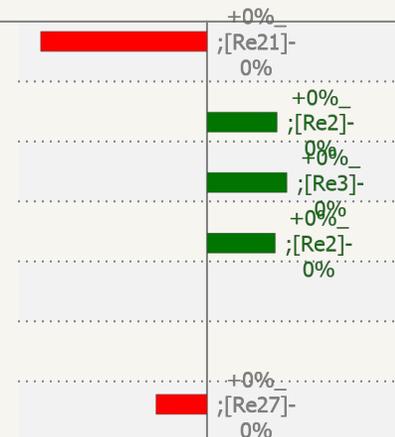
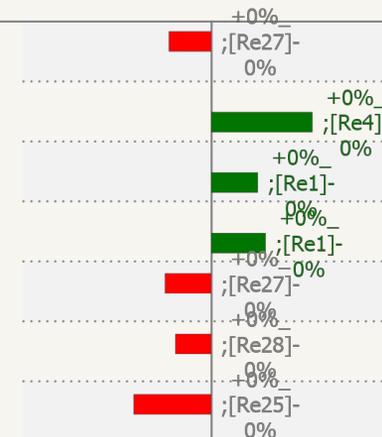
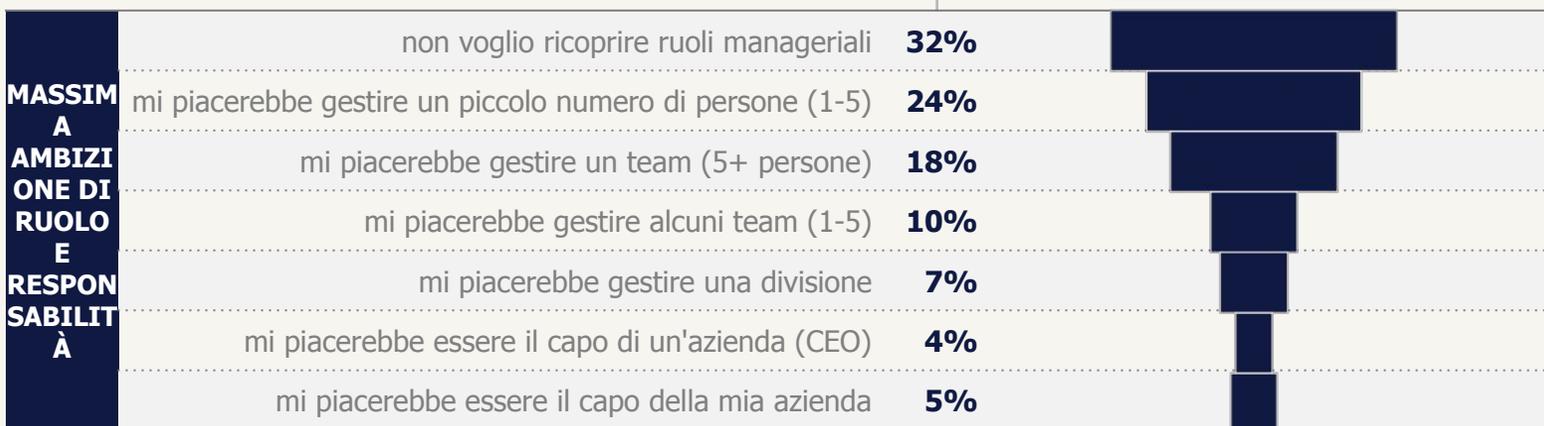
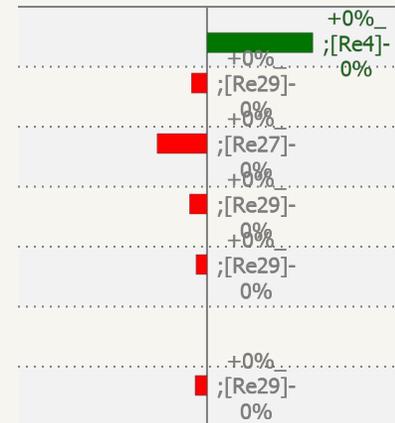
# prospettive ed ambizioni dei lavoratori.



Δ Italia vs Globale



Δ Italia vs Europa



partner  
for talent.



C1 public use

