

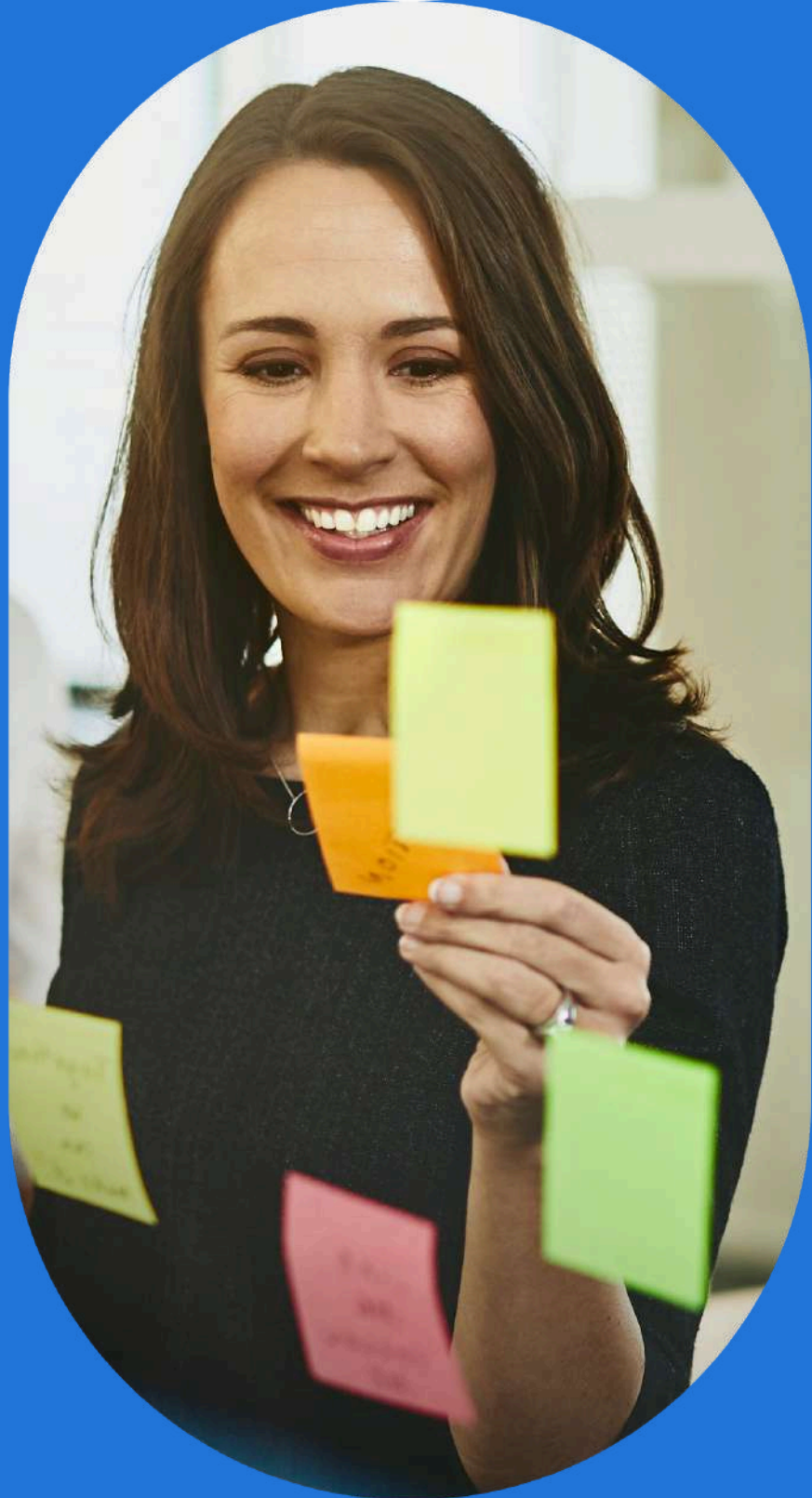
workmonitor

workmonitor 2026:

la nuova architettura del
mercato del lavoro.



partner for talent.



contenuto.

prefazione.

risultati chiave.

temi globali.

guardando avanti.

sul sondaggio.

approfondimenti
di mercato.

prefazione.

Nel 2026, il mondo del lavoro è caratterizzato da una netta contraddizione. Da un lato, i leader aziendali sono ottimisti: il 95% dei datori di lavoro ritiene che l'azienda crescerà nel prossimo anno. Dall'altro, la forza lavoro è diffidente: solo il 51% dei talenti condivide questo ottimismo.

Questo sostanziale divario di fiducia è il segnale di una forza lavoro globale sotto pressione, spinta dai progressi tecnologici, dai cambiamenti demografici, dall'incertezza geopolitica e dalla volatilità economica, che mettono a rischio la crescita aziendale.

Il nostro 23° Workmonitor, basato sui dati di oltre 27.000 lavoratori, 1.200 datori di lavoro e oltre 3 milioni di annunci di lavoro, illustra come aziende e talenti possano adattarsi insieme per favorire la crescita. Lo chiamiamo "Great Workforce Adaptation".

io e il mondo: dal rischio di sostituzione all'empowerment professionale.

Innanzitutto, dobbiamo colmare il "divario di realtà dell'IA". Mentre le aziende si affrettano ad adottare un nuovo modo di lavorare, i nostri dati mostrano che 1 talento su 5 ritiene che l'IA avrà un impatto limitato sui propri compiti e quasi la metà dei talenti la percepiscono come più vantaggiosa per l'azienda che per se stessi.

Ciò li rende vulnerabili sia nella loro carriera che nel valore che possono apportare alle organizzazioni. L'intelligenza artificiale non è un concorrente del lavoro; dovrebbe essere vista come la chiave per potenziare i compiti e sottolineare l'importanza dei ruoli che solo le persone possono ricoprire.

io e il mio team: il ruolo dei manager come pilastri di stabilità.

In un ambiente altamente tecnologico, il rapporto umano diventa la valuta di riferimento. Mentre la fiducia nella dirigenza è diminuita, il legame tra talenti e manager si sta rafforzando. I manager sono ora la chiave della stabilità. Sono loro a sbloccare il vantaggio multigenerazionale, facilitando lo scambio in cui la Generazione Z insegna la padronanza della tecnologia ai Baby Boomer, che, a loro volta, trasferiscono alla Generazione Z il giudizio critico del settore.

io: l'affermazione di una visione soggettiva del successo.

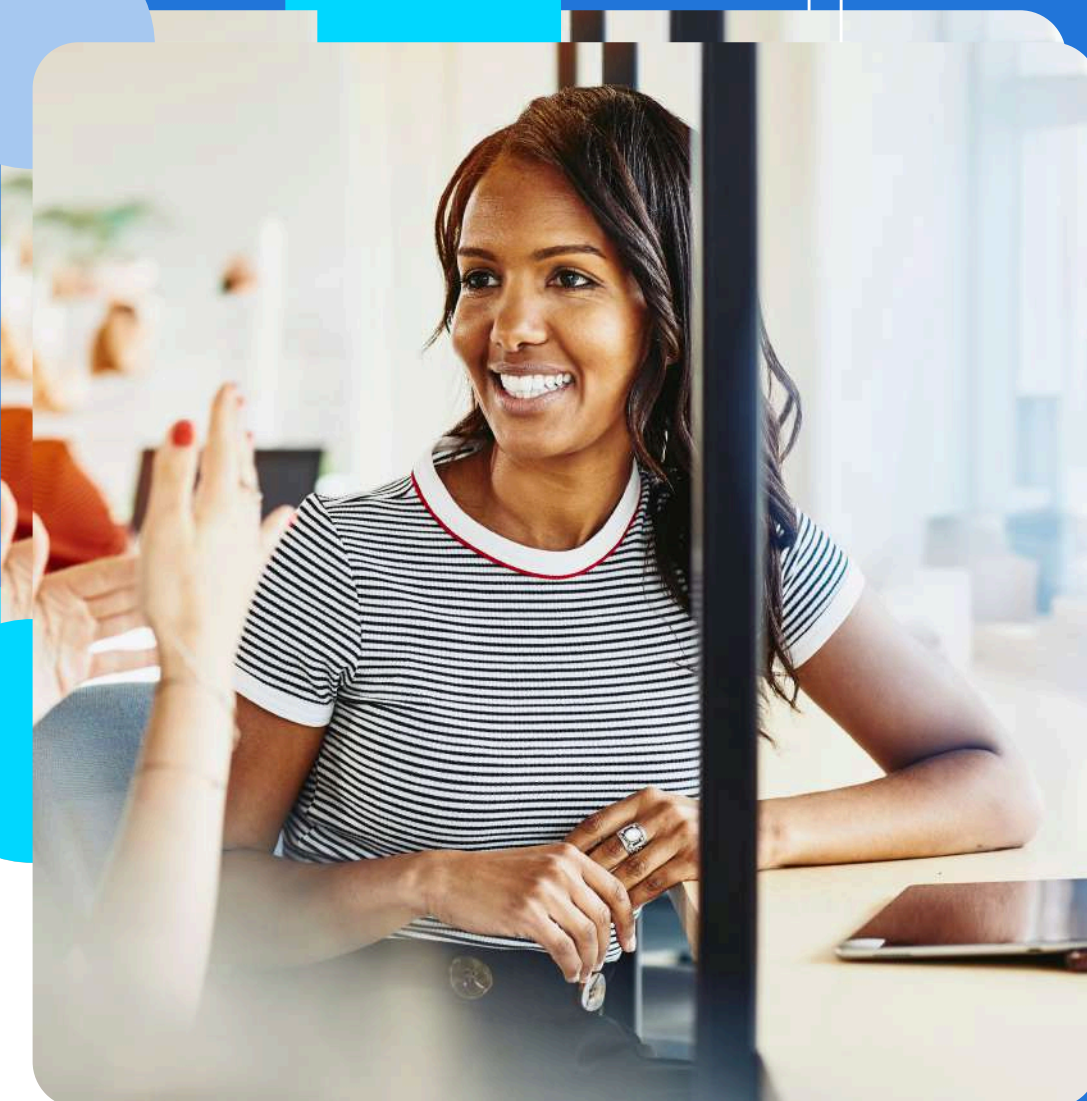
Infine, stiamo assistendo alla fine della scala di carriera lineare, con talenti e datori di lavoro che concordano sul fatto che i percorsi di carriera tradizionali siano obsoleti. I lavoratori stanno ora ridefinendo il successo mitigando i rischi, costruendo "carriere portfolio" e cercando sicurezza nella varietà piuttosto che nella stabilità. Allo stesso tempo, i datori di lavoro faranno bene a tenere a mente che, sebbene la retribuzione sia il principale fattore di attrazione dei talenti, l'equilibrio tra lavoro e vita privata è la leva più efficace per la fidelizzazione.

Accogliendo questo grande adattamento della forza lavoro, possiamo colmare il divario di fiducia e creare un nuovo ordine di lavoro che consenta la crescita di tutti.

Sander van 't Noordende,
CEO, Randstad



Accogliendo questa grande trasformazione del mercato del lavoro, possiamo colmare il divario di fiducia e consentire la crescita di tutti".



risultati chiave.

risultati chiave.

Il Workmonitor 2026 rivela un ambiente di lavoro caratterizzato da una pressione economica sia sui talenti che sui datori di lavoro, e da un'intelligenza artificiale sempre più integrata.

Sebbene i talenti siano più cauti, stanno anche riconsiderando la propria rilevanza e il proprio futuro. Oltre alla ricerca di flessibilità oraria e maggiore autonomia, si registra un'attenzione costante all'aggiornamento professionale e un bisogno di maggiore collaborazione, autenticità e fiducia.

Sulla base delle informazioni raccolte da oltre 27.000 talenti e 1.225 datori di lavoro in 35 mercati, insieme ad approfondimenti secondari provenienti da oltre 3 milioni di annunci di lavoro a livello globale, ecco alcuni dei risultati più significativi della ricerca.

io e il mondo

dal rischio di sostituzione all'empowerment professionale.

I talenti stanno ricalibrando le proprie aspettative sul lavoro per affrontare le sfide di un mondo sempre più instabile. Guardando al futuro con ottimismo, i datori di lavoro devono tenere conto del cambiamento di priorità dei talenti nelle loro strategie di reclutamento e fidelizzazione per mantenere una forza lavoro motivata e supportare i lavoratori nell'accrescimento delle proprie competenze attraverso l'intelligenza artificiale, attenuando al contempo i timori per la perdita del posto di lavoro.

sotto pressione.

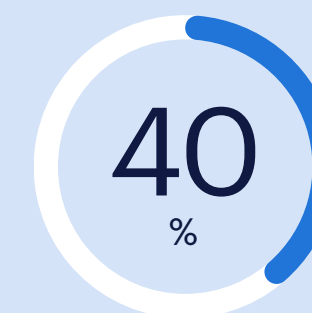
Il 40% dei talenti afferma di aver intrapreso un secondo lavoro, mentre il 36% ha aumentato o prevede di aumentare l'orario di lavoro nel proprio impiego attuale. Tra coloro che hanno un ruolo tradizionale a tempo pieno, il 27% preferirebbe un ruolo a tempo pieno abbinato a un'attività secondaria per ottenere un reddito aggiuntivo, così come il 20% di coloro che lavorano part-time.

AI incorporata.

Il 63% dei datori di lavoro afferma di aver investito nell'intelligenza artificiale negli ultimi 12 mesi, una spinta che non è passata inosservata ai lavoratori. Il 59% afferma che un numero sempre maggiore di organizzazioni ne incoraggia l'utilizzo, e oltre due terzi (69%) si sentono sicuri di poter padroneggiare le tecnologie più recenti.

disallineamento nelle aspettative sull'AI.

Quasi la metà dei lavoratori intervistati (47%) ritiene che l'intelligenza artificiale porterà più benefici alle aziende che ai dipendenti. E mentre le posizioni vacanti che richiedono competenze da "agente di intelligenza artificiale" sono aumentate del 1.587%, 1 talento su 5 (21%) non prevede che l'AI avrà alcun impatto sul proprio lavoro.



talenti che hanno accettato un secondo lavoro per far fronte all'aumento del costo della vita



datori di lavoro che hanno investito nell'intelligenza artificiale negli ultimi 12 mesi



talenti che affermano che l'investimento complessivo della loro azienda nell'intelligenza artificiale è aumentato

io e il mio team

il ruolo dei manager come pilastri di stabilità.

La fiducia sul posto di lavoro è messa a dura prova, eppure il lavoro rimane un fattore di equilibrio in un contesto macroeconomico sempre più volatile. Team collaborativi e inclusivi restano fondamentali per le performance, con i manager che emergono sia come punti di riferimento per la stabilità che come costruttori di fiducia.

emergono problemi di fiducia.

Mentre 9 datori di lavoro su 10 sono fiduciosi nella crescita della propria attività quest'anno, solo poco più della metà dei talenti condivide lo stesso ottimismo. Anche la fiducia che i talenti ripongono nella leadership e nei colleghi ha subito un calo nell'ultimo anno.

Allo stesso modo, la collaborazione è messa alla prova: sia i datori di lavoro che i dipendenti riconoscono le sfide che il lavoro da remoto e quello ibrido possono comportare.

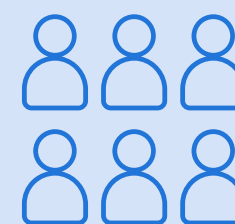
I manager e l'intelligenza artificiale stanno colmando le lacune.

Il 72% dei talenti afferma di avere un rapporto solido con il proprio manager (in aumento di 8 punti percentuali rispetto al 2025) e il 63% si sente più legato a lui che all'azienda nel suo complesso. Tuttavia, il 50% ora utilizza l'intelligenza artificiale per ricevere consigli di lavoro invece di consultare il proprio manager.

cinque generazioni al lavoro.

I datori di lavoro hanno idee chiare sul valore della diversità: il 95% ritiene che i team multigenerazionali migliorino la produttività. Anche i dipendenti sono d'accordo, con il 78% che afferma di essere più produttivo quando collabora e abbraccia punti di vista diversi. Inoltre, quasi tre quarti degli intervistati si affidano a colleghi di generazioni diverse per ampliare le proprie prospettive e facilitare l'apprendimento.

cerco maggiori assicurazioni dal mio responsabile a causa dell'attuale contesto macroeconomico volatile.

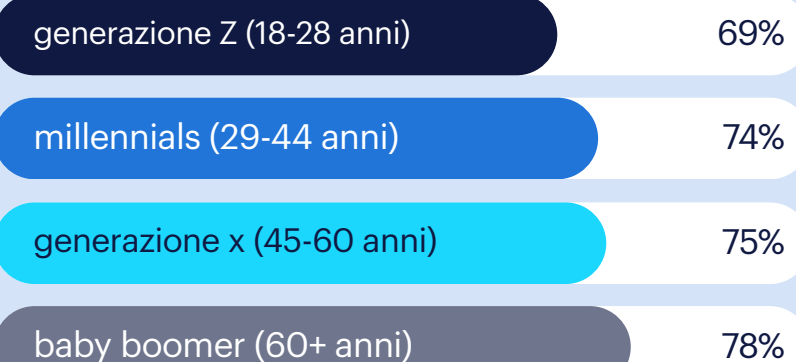


Il 60% è d'accordo



Il 40% non è d'accordo

mi affido a colleghi di generazioni diverse dalla mia per arricchire le mie prospettive professionali.



81%

dei datori di lavoro afferma che il lavoro da remoto o ibrido ha reso la collaborazione più difficile.

io

l'affermazione di una visione soggettiva del successo.

La volatilità economica e un mercato del lavoro più difficile hanno portato i talenti a una maggiore cautela nella gestione della propria carriera. Ciononostante, non rinunciano a ciò che più conta per loro. Per i datori di lavoro, la sfida è bilanciare le esigenze aziendali con quelle di autonomia e capacità di azione individuali.

[percorsi di carriera ridefiniti.](#)

I datori di lavoro attribuiscono maggiore importanza alle competenze e all'esperienza rispetto alle qualifiche formali in fase di assunzione (87%) e ritengono che il tradizionale percorso di carriera lineare – una sola carriera o azienda con promozioni regolari – sia obsoleto (72%). Quasi 2 talenti su 5 (38%) concordano, affermando di non volere una carriera lineare, ma di voler sperimentare diverse tipologie di lavoro in settori diversi.

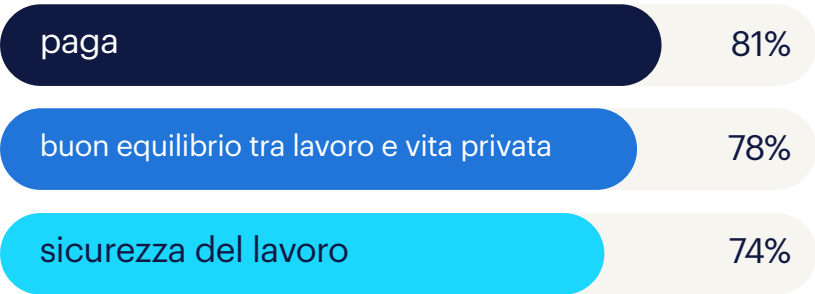
[la retribuzione attrae, l'equilibrio lavoro-vita privata trattiene.](#)

L'81% dei lavoratori afferma che la retribuzione è il fattore principale nella ricerca di un nuovo impiego. Tuttavia, l'equilibrio tra lavoro e vita privata (46%) resta la ragione principale per non lasciare l'attuale posizione, superando sia la retribuzione sia la sicurezza del posto (23% ciascuno).

[l'autonomia spinge la lealtà.](#)

Nonostante la volatilità economica, il 39% ha lasciato un lavoro incompatibile con la propria vita privata, in aumento rispetto al 37% dell'anno scorso. Tuttavia, mentre il 72% dei datori di lavoro ritiene che l'autonomia aumenti coinvolgimento, produttività e fidelizzazione, l'81% non lascia che i talenti stabiliscano autonomamente i propri orari.

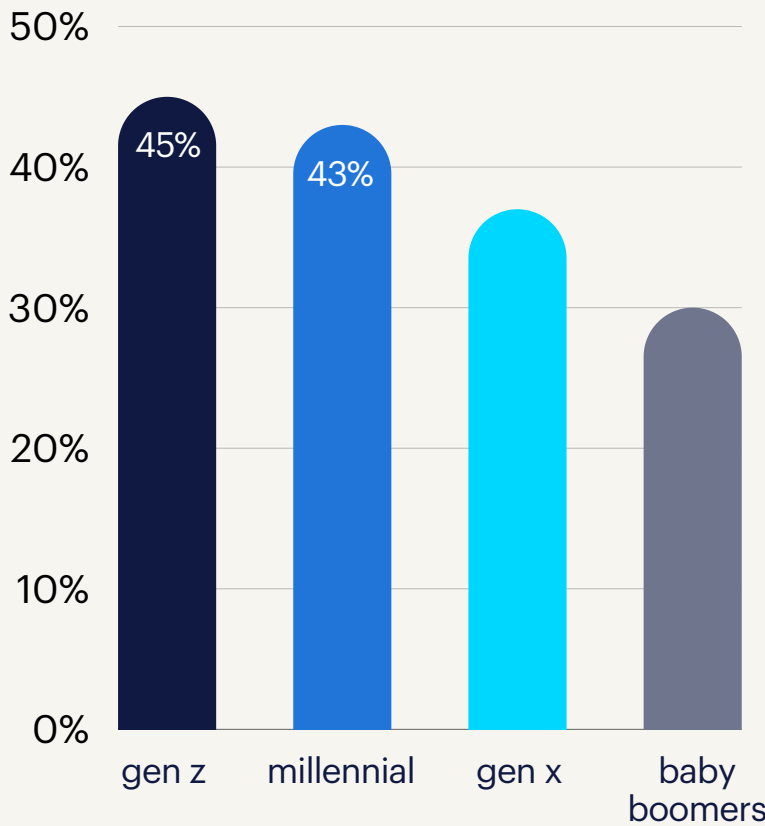
quanto sono importanti per te questi fattori quando pensi al tuo attuale lavoro e/o al tuo potenziale futuro impiego?



qual è il motivo principale per cui sceglieresti di rimanere nel tuo attuale lavoro?



ho lasciato un lavoro che non si adattava alla mia vita personale.





temi globali.

- 9 io e il mondo:
dal rischio di sostituzione
all'empowerment professionale.
- 16 io e il mio team:
il ruolo dei manager come pilastri di stabilità.
- 23 io:
l'affermazione di una visione
soggettiva del successo.



tema 1:

io e il mondo:
dal rischio di
sostituzione
all'empowerment
professionale.

intelligenza artificiale, incertezza e occupabilità.

I talenti stanno ricalibrando le proprie aspettative sul lavoro per affrontare le sfide di un mondo sempre più instabile. L'incertezza economica, l'aumento del costo della vita e l'impatto dell'intelligenza artificiale sono solo alcuni dei fattori che influenzano il modo in cui i talenti concepiscono la propria carriera e la futura occupabilità.

Mentre i datori di lavoro guardano al futuro con ottimismo, devono tenere conto di queste nuove priorità dei talenti nelle loro strategie di reclutamento e fidelizzazione per mantenere una forza lavoro motivata.

È fondamentale supportare i lavoratori nell'accrescere le proprie competenze attraverso l'intelligenza artificiale e nel mitigare i timori di perdita del posto di lavoro.

fiducia delle imprese:

"la nostra attività è sulla buona strada per crescere nel prossimo anno"

95%

datori di lavoro

51%

talento



io e il mondo

adattarsi sotto pressione.

Con le crescenti pressioni economiche sia sulle aziende che sui talenti, i modelli e i ruoli lavorativi tradizionali, un tempo rigidi, stanno diventando più fluidi. Per far fronte all'aumento del costo della vita, il 40% dei talenti afferma di aver intrapreso o di voler intraprendere un secondo lavoro. Questa percentuale è quasi il doppio rispetto al 2024 (22%).

Il 36% ha aumentato o prevede di aumentare le ore di lavoro nel proprio attuale impiego, rispetto al 20% del 2024.

Le generazioni più giovani mostrano una maggiore propensione a cercare un lavoro extra o ore aggiuntive rispetto ai colleghi più anziani.

Tra coloro che hanno un impiego a tempo pieno, il 27% preferirebbe un'attività secondaria parallela al proprio impiego per ottenere un reddito aggiuntivo, così come il 20% dei lavoratori part-time.

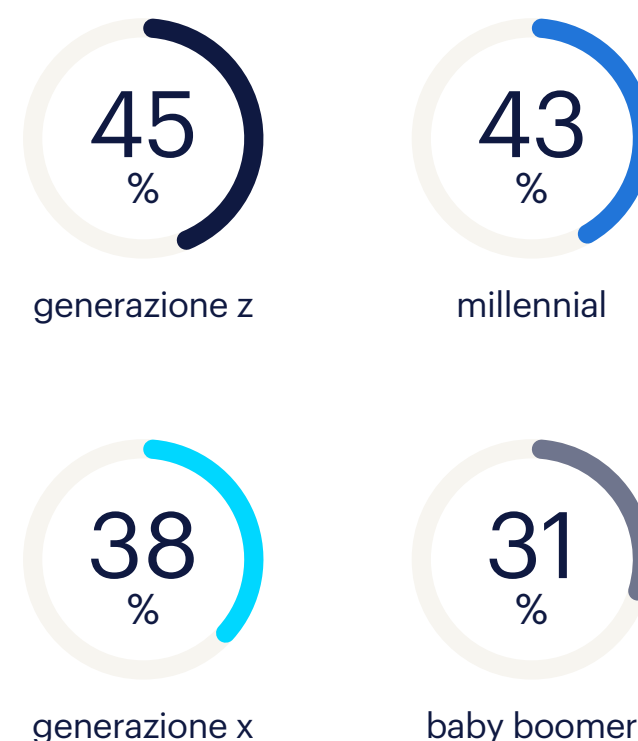
Rispetto allo scorso anno, gli intervistati sono meno propensi a richiedere aumenti salariali. Sempre più persone mantengono il proprio posto di lavoro, nonostante l'insoddisfazione. Meno intervistati affermano di aver minacciato di dimettersi per negoziare una retribuzione o condizioni di lavoro migliori. Anche la mancanza di senso di appartenenza — storicamente una forte spinta al cambiamento — incide meno sulla decisione di andarsene rispetto al 2025.

Quasi la metà (46%) si preoccupa dell'impatto dell'incertezza economica sulla sicurezza del proprio posto di lavoro; i talenti dell'area Asia-Pacifico risultano i più preoccupati a livello globale, mostrandosi quindi più cauti nei loro movimenti di carriera.

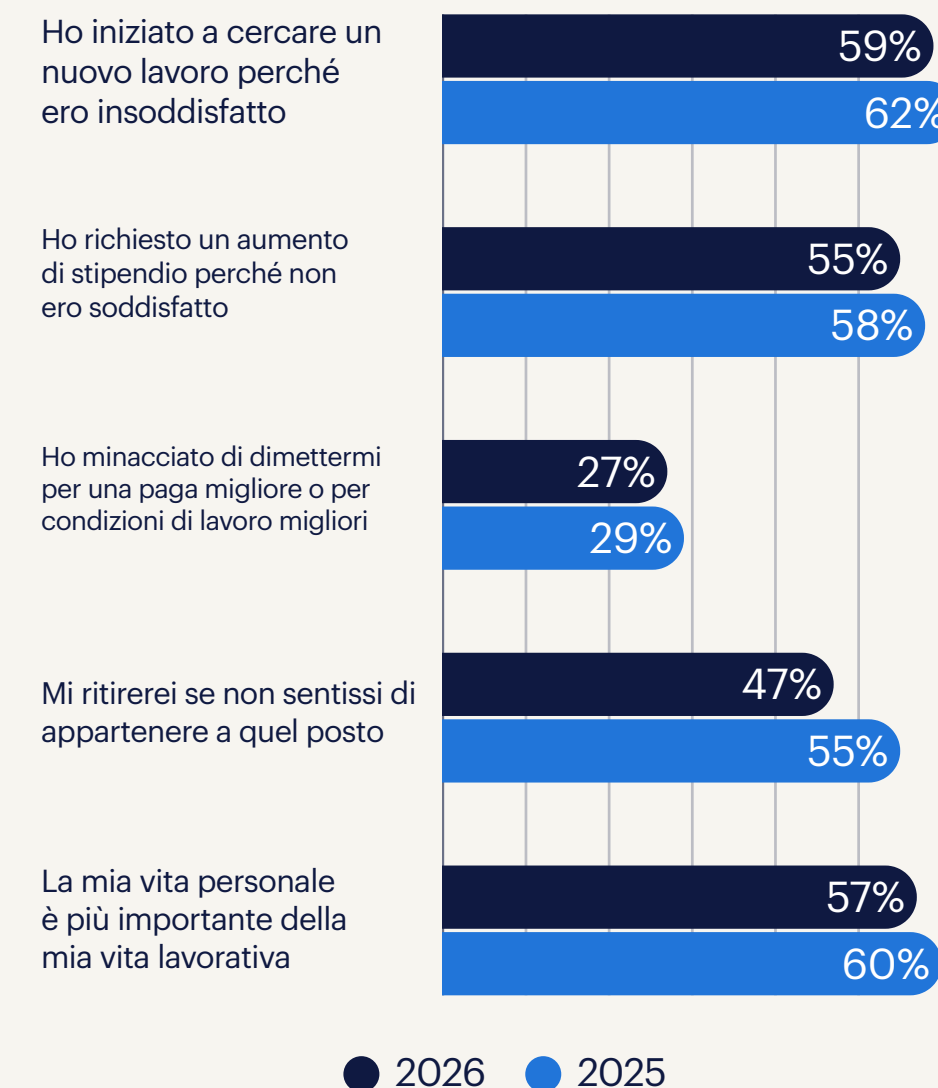
Per i datori di lavoro, consentire modalità di lavoro più flessibili potrebbe rappresentare una leva strategica per assicurare e, infine, trattenere i talenti.

far fronte all'aumento del costo della vita.

Ho accettato un secondo lavoro per contribuire a far fronte al rincaro del costo della vita



i talenti sono più cauti nell'agire.



io e il mondo

l'intelligenza artificiale diventa integrata.

Rispetto all'anno scorso, sia i talenti che i datori di lavoro segnalano che l'intelligenza artificiale si è evoluta dalla fase sperimentale a uno strumento aziendale fondamentale.

Quasi due terzi dei datori di lavoro, guidati dai settori della tecnologia e della logistica, dichiarano di aver investito nell'intelligenza artificiale negli ultimi 12 mesi.

I nostri dati indicano che l'intelligenza artificiale e l'automazione stanno sostituendo sempre più i ruoli transazionali a bassa complessità, contribuendo potenzialmente a far fronte alla grave carenza di manodopera in tutti i settori, aumentando la produttività della forza lavoro.

Questo incremento è stato evidente anche per i talenti. Quasi due terzi dei lavoratori riconoscono l'impatto positivo dell'AI sulla loro produttività (62%), un sentimento condiviso da oltre la metà dei datori di lavoro che affermano che ha aumentato la produttività della propria azienda nell'ultimo anno (54%).

I lavoratori ritengono inoltre che l'intelligenza artificiale semplifichi il loro lavoro e consenta loro di svolgere compiti più gratificanti (63%).

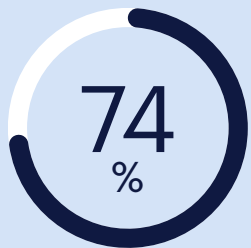
L'intelligenza artificiale continua a essere in cima alla lista delle formazioni desiderate, con un aumento dal 40% al 44% nelle prime tre scelte degli intervistati su base annua, con due terzi dei talenti che desiderano vedere maggiori investimenti nello sviluppo delle competenze in materia di intelligenza artificiale da parte dei loro datori di lavoro (65%).

Sebbene la maggior parte delle persone ritenga di avere le capacità per sfruttare l'AI a favore della propria carriera (67%) e si senta sicura nell'utilizzo delle ultime tecnologie (69%), esiste un divario tra le diverse categorie professionali. Gli impiegati (office workers) mostrano maggiore sicurezza nelle proprie competenze tech rispetto ai lavoratori operativi o specializzati, come elettricisti o supply chain manager.

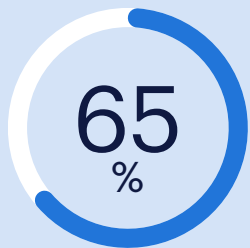
Mentre il mercato del lavoro si sposta dai ruoli tecnici più complessi legati all'intelligenza artificiale (quelli che costruiscono i sistemi) ai talenti dotati di intelligenza artificiale, in grado di applicarla e interpretarne i risultati, i mestieri specializzati in particolare devono concentrarsi sul potenziamento delle proprie competenze tecnologiche per sfruttare al meglio questa opportunità.

Queste tendenze sottolineano che l'intelligenza artificiale non è solo integrata nelle aziende, ma sta anche diventando un elemento di differenziazione, sia per i talenti che cercano di migliorare le proprie competenze in futuro, sia per i datori di lavoro che mirano ad attrarre e trattenere i migliori talenti per costruire una forza lavoro potenziata dalla tecnologia.

Sono sicuro di poter utilizzare le tecnologie più moderne

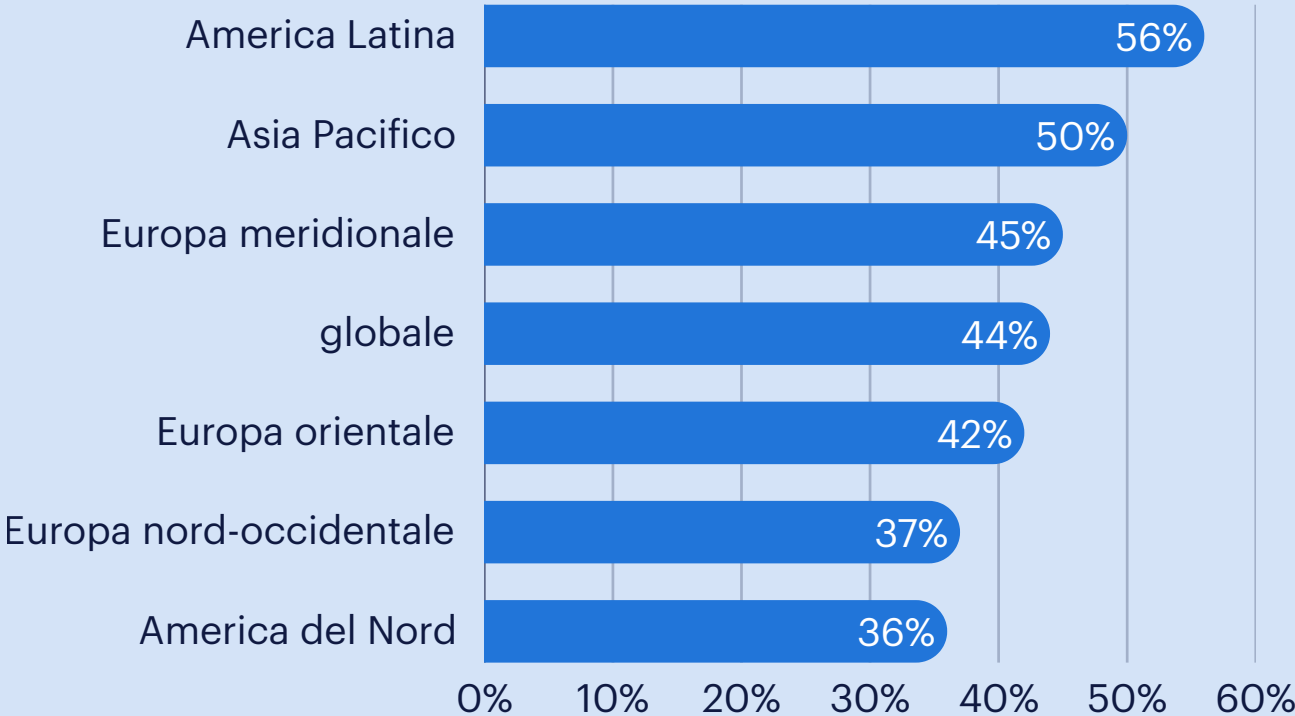


impiegati



lavoratori non impiegati

talenti in ogni regione che desiderano opportunità di sviluppo dell'intelligenza artificiale.



io e il mondo

disallineamento nelle aspettative sull'AI.

Dietro questi sviluppi positivi nel campo dell'intelligenza artificiale, tuttavia, si nasconde un velo di incertezza, che rafforza la necessità fondamentale per i talenti e i datori di lavoro di adattarsi.

Quasi la metà degli impiegati intervistati (47%) ritiene che l'intelligenza artificiale sarà più utile alle aziende che ai dipendenti.

Un terzo dei talenti intervistati (34%) teme che il proprio posto di lavoro possa scomparire nei prossimi cinque anni, ma la quota più ampia (40%) afferma di non essere preoccupata.

Inoltre, emergono importanti differenze generazionali: la Generazione Z è la generazione più preoccupata, mentre i Baby Boomer mostrano maggiore sicurezza in sé stessi e sono i meno preoccupati riguardo all'impatto dell'IA e alla loro capacità di adattamento.

Esiste anche una discrepanza tra la percezione dei datori di lavoro e quella dei lavoratori quando si tratta dell'impatto dell'intelligenza artificiale sui loro compiti.

I datori di lavoro prevedono un impatto molto più profondo rispetto a quanto percepito dai dipendenti.

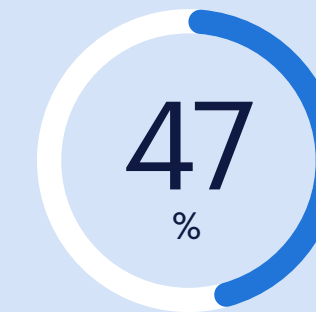
Oltre un quinto dei talenti (21%) si aspetta che l'AI non influisca in alcun modo sul proprio lavoro, rispetto a solo il 12% dei datori di lavoro che affermano che l'impatto dell'AI sarà basso. Al contrario, il 58% dei datori di lavoro si aspetta che l'AI abbia un impatto elevato o molto elevato sulle mansioni, rispetto al 52% dei lavoratori.

Quindi, mentre i talenti siano consapevoli dell'importanza dell'intelligenza artificiale come strumento e della necessità di aggiornarsi, hanno ancora qualche incertezza sulle implicazioni strutturali dell'intelligenza artificiale sui loro ruoli e sulle loro future carriere.

Questa disconnessione rappresenta una potenziale rottura del rapporto di fiducia: se le organizzazioni non comunicano in modo trasparente i loro piani d'azione, rischiano di alienare proprio la forza lavoro che hanno bisogno di formare.

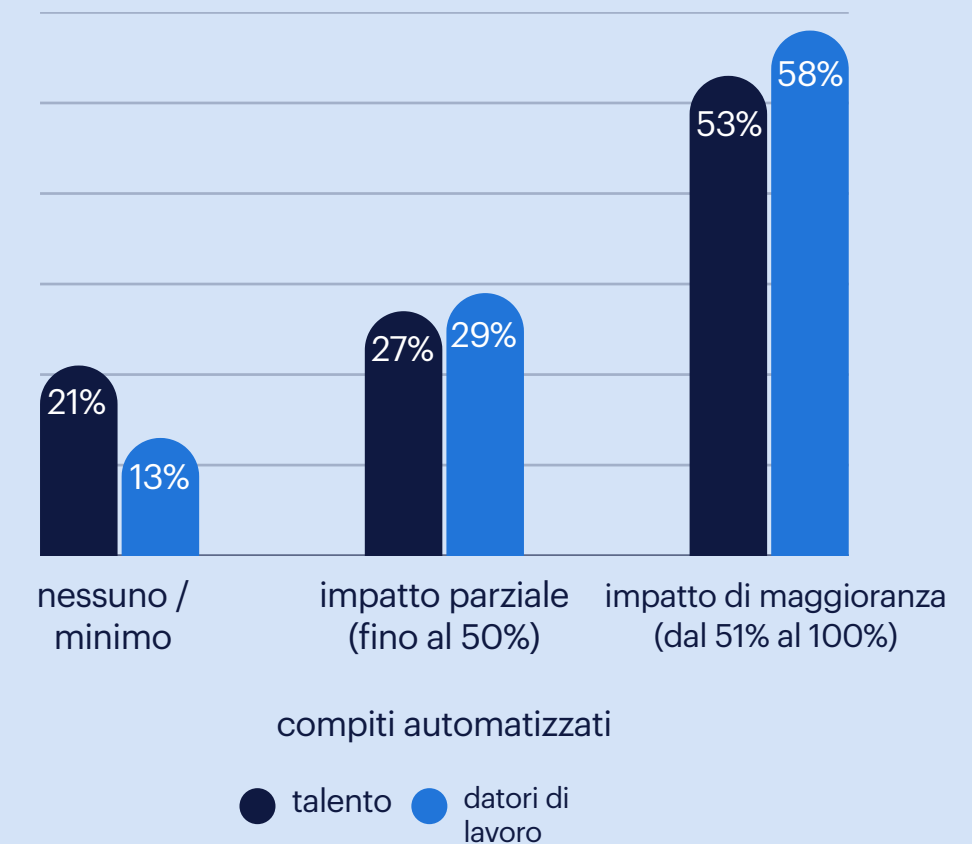
I datori di lavoro devono aiutare i propri team a comprendere i vantaggi dell'IA sia per i ruoli attuali che per l'occupabilità a lungo termine. Ciò include l'offerta di percorsi chiari per accrescere le competenze e utilizzare l'AI a proprio vantaggio, sfruttando le opportunità che offre con l'evoluzione dei profili professionali. Le organizzazioni devono investire nello sviluppo dell'AI dove è più necessario e in modo che i talenti la percepiscano, la vedano e la sperimentino nel loro lavoro quotidiano.

Mentre i lavoratori stanno ancora cercando di decifrare il futuro dei loro ruoli, il mercato si sta già orientando verso sistemi ad alta autonomia; le offerte di lavoro per le competenze come "Agente AI" sono aumentate del 1.587%, segnalando un passaggio verso l'AI autogestita che riconfigura radicalmente l'erogazione dei compiti. In risposta, il 52% dei talenti è già alla ricerca di opportunità per migliorare le proprie competenze in modo indipendente, assumendo il controllo della propria rilevanza sul mercato al di fuori dei programmi formali dei datori di lavoro.



degli impiegati ritiene che l'adozione dell'intelligenza artificiale aiuti principalmente i datori di lavoro, non i dipendenti

quanto sarà forte l'impatto dell'intelligenza artificiale sulle attività lavorative?



io e il mondo

analisi del gap tra datori di lavoro e talenti.

Intelligenza artificiale e produttività



datori di lavoro

54%

L'intelligenza artificiale ha aumentato la produttività della mia forza lavoro nell'ultimo anno

talento

62%

L'intelligenza artificiale mi rende più produttivo al lavoro

Datori di lavoro e talenti divergono nella percezione della crescita aziendale e dell'impatto dell'AI. Per ricostruire la fiducia e attrarre talenti, le organizzazioni devono investire nello sviluppo di un'AI ad alto impatto e garantire la trasparenza delle proprie strategie.

investimenti nell'intelligenza artificiale.

datori di lavoro che hanno investito nell'intelligenza artificiale negli ultimi 12 mesi

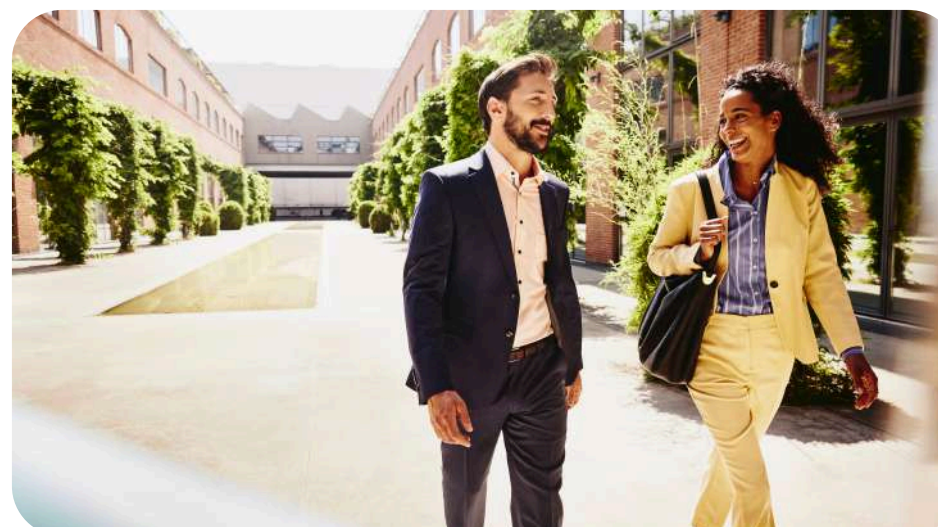
63%

talenti che affermano che l'investimento complessivo della loro azienda nell'intelligenza artificiale è aumentato

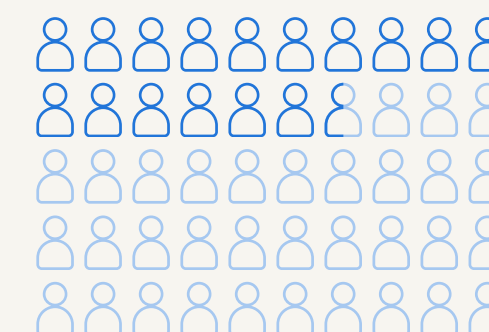
34%

talenti che affermano che la loro azienda potrebbe investire di più nello sviluppo delle competenze di intelligenza artificiale

65%



il futuro dei lavori entry-level.



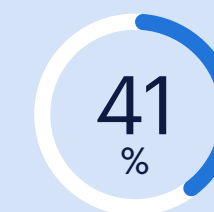
35%

percentuale di talenti della Generazione Z che ritengono che la sicurezza del loro posto di lavoro sia aumentata negli ultimi 12 mesi



datori di lavoro

Ho intenzione di assumere meno laureati quest'anno rispetto all'anno scorso a causa dell'intelligenza artificiale



talento

Temo che i lavori entry-level scompariranno nei prossimi cinque anni a causa dell'intelligenza artificiale

io e il mondo

key learnings.

1.

la fiducia deve tenere il passo con l'ambizione tecnologica.

I dati mostrano che, sebbene l'AI sia profondamente radicata nei processi lavorativi di molti talenti e datori di lavoro, permangono divari significativi nella percezione del suo impatto. Per garantire la massima trasparenza, i datori di lavoro dovrebbero comunicare la propria visione e le strategie legate all'AI a ogni livello aziendale. Creare opportunità di discussione su aspettative e realtà contribuirà a generare una visione condivisa tra l'intera forza lavoro.

2.

favorire un'adozione fluida dell'AI.

I datori di lavoro devono identificare le lacune di competenze derivanti dalle nuove strategie e formare i talenti per colmarle, assicurandoli e affrontando le carenze attraverso percorsi di sviluppo interno. I lavoratori, nel frattempo, dovranno impegnarsi nell'apprendimento continuo e nell'adattamento per migliorare la propria occupabilità; in particolare, i profili tecnici qualificati hanno l'opportunità di affinare la propria padronanza dell'AI per ricoprire i nuovi ruoli emergenti.

3.

l'agilità come leva di fidelizzazione.

Sia i lavoratori che le imprese stanno risentendo delle sfide del contesto economico attuale. Con una percentuale significativa di forza lavoro costretta a ricorrere a secondi impieghi o straordinari per arrivare a fine mese, è più importante che mai che i datori di lavoro mostrino empatia verso le pressioni a cui sono sottoposti i talenti. Adottare un approccio agile ai formati di lavoro e ai flussi di lavoro consentirà ai datori di lavoro di creare opportunità per supportare i talenti e di sviluppare sistemi che consentano loro di soddisfare le esigenze di un contesto economico difficile.



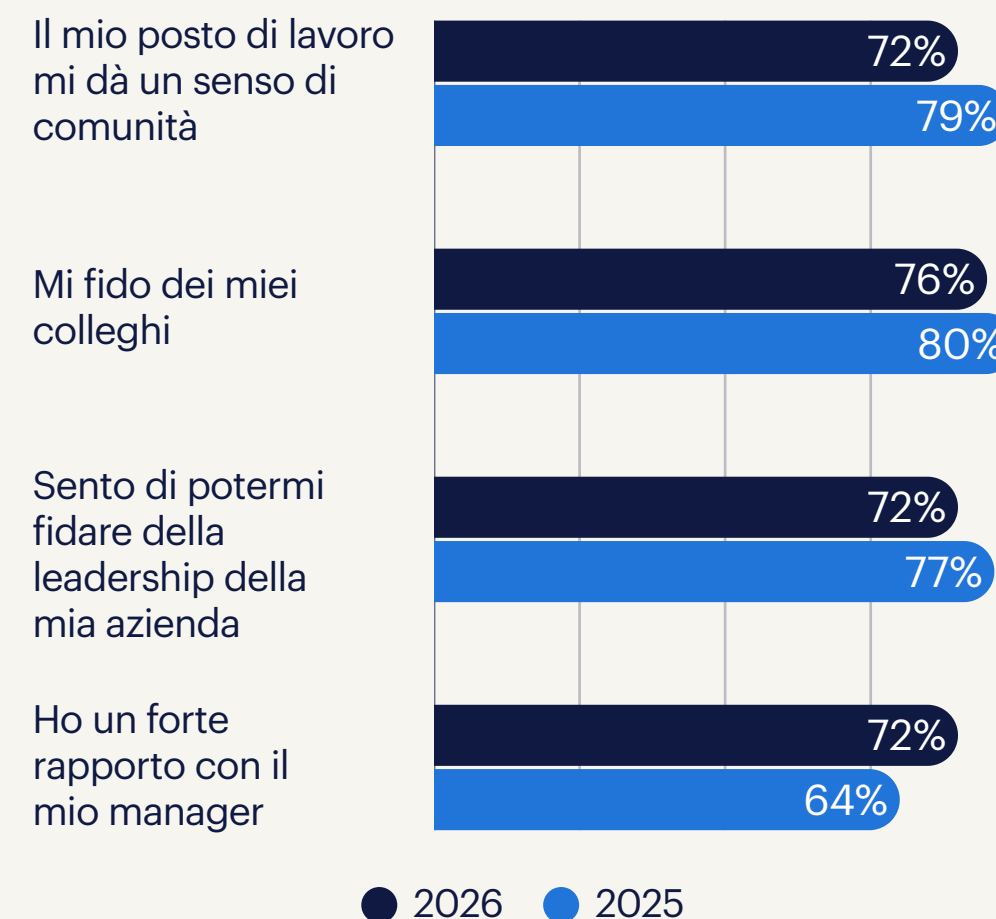
tema 2:

io e il mio team:
il ruolo dei
manager come
pilastri di stabilità.

fiducia e collaborazione.

La fiducia sul posto di lavoro è sotto pressione, eppure il lavoro rimane un fattore di equilibrio in un contesto macroeconomico sempre più volatile. Team collaborativi e inclusivi restano fondamentali per le performance, con i manager che, per la prima volta nella storia, si stanno affermando sia come punti di riferimento per la stabilità che come costruttori di fiducia per una forza lavoro composta da cinque generazioni.

le prospettive del rapporto di lavoro.



io e il mio team

ricostruire la fiducia.

In un mondo imprevedibile, i luoghi di lavoro continuano a offrire un senso di comunità e stabilità. Quasi tre quarti dei talenti (72%) affermano che il loro ambiente di lavoro lo fa con successo, sebbene questo sentimento si sia leggermente attenuato dal 2025 (79%).

Tuttavia, anche qui la fiducia è sotto pressione: quella nella leadership (72%) e quella tra colleghi (76%) sono entrambe diminuite rispetto allo scorso anno. In entrambi i casi, le generazioni più giovani sono meno fiduciose di quelle più anziane. L'area Asia-Pacifico si conferma la regione con i livelli di fiducia più elevati, sia verso il management (77%) che verso i colleghi (81%).

Anche la fiducia nel business ne risente: più di 9 datori di lavoro su 10 sono fiduciosi nella crescita della propria attività quest'anno, ma solo poco più della metà dei talenti la pensa allo stesso modo.

Nonostante un leggero calo rispetto all'anno scorso, più di tre quarti degli intervistati si sentono ancora considerati affidabili dai propri datori di lavoro (78%) e il 73% si sente a proprio agio nel condividere apertamente il proprio punto di vista.

Il 76% afferma di poter essere autentico sul posto di lavoro — una percezione guidata soprattutto dalle generazioni senior — mentre la quota di chi nasconde aspetti della propria personalità è scesa dal 62% al 56%. I Baby Boomer sono i più sicuri nel restare fedeli a se stessi, mentre la Generazione Z si dimostra la più cauta.

Tuttavia, la polarizzazione della società influenza in generale anche il modo in cui ci esprimiamo sul lavoro. Il 43% degli intervistati afferma di evitare attivamente i temi politici, mentre solo il 30% ritiene di parlarne di più rispetto a cinque anni fa.

Il 54% dei datori di lavoro ha risposto a questa evoluzione adottando politiche o linee guida formali su quali argomenti di conversazione dovrebbero essere considerati appropriati sul posto di lavoro.

Gli intervistati provenienti dall'Europa meridionale erano i più propensi ad affermare che la loro azienda aveva adottato tali politiche (61%), mentre i datori di lavoro latinoamericani erano i meno propensi (46%) ad averle adottate.

Ciò sottolinea che il continuo bisogno delle persone di un ambiente di lavoro che offra un ambiente socialmente accettabile implica la necessità di riorientare le strategie di fidelizzazione sul mantenimento e la ricostruzione della fiducia. La nostra ricerca ci indica che ci sono due fattori chiave per raggiungere questo obiettivo: rafforzare la collaborazione tra diverse professioni e generazioni e valorizzare il ruolo dei manager.

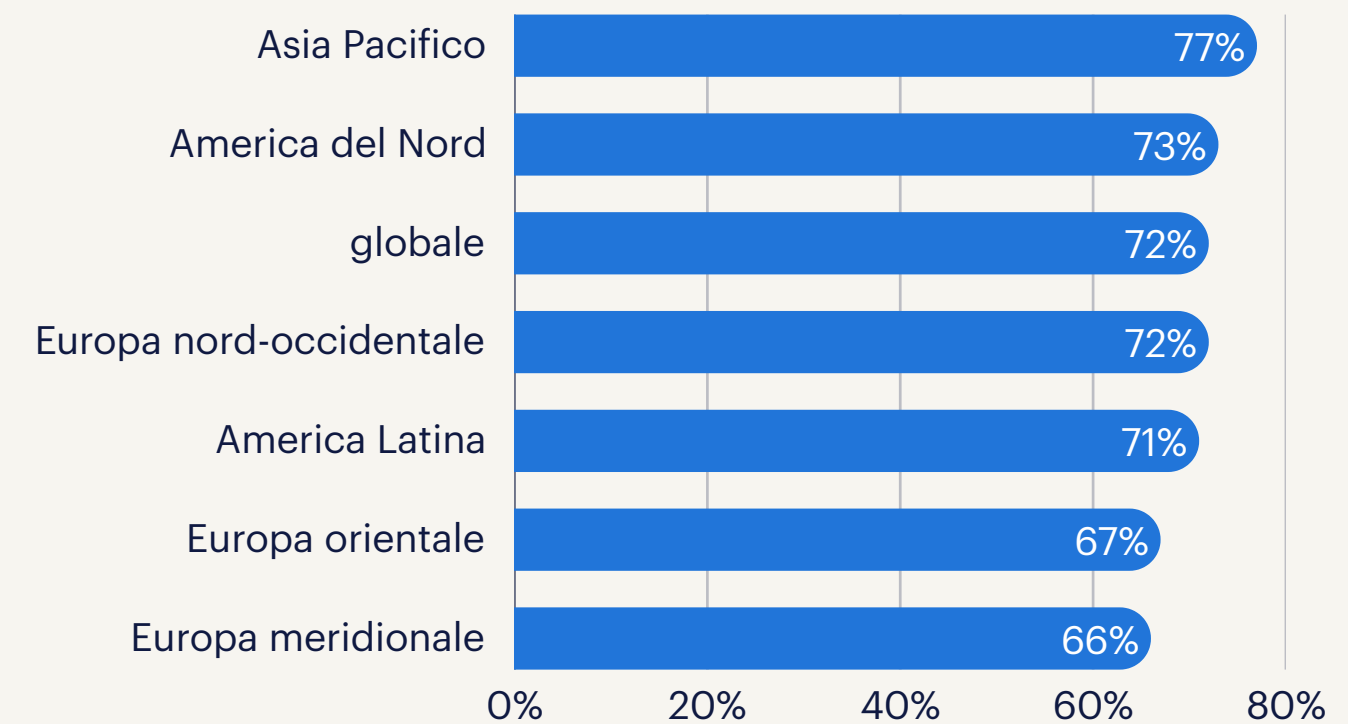
73%

Mi sento a mio agio nel condividere i miei punti di vista personali sul lavoro senza timore di discriminazione

43%

Evito attivamente di discutere di politica con i colleghi

Sento di potermi fidare del team dirigenziale della mia azienda.



io e il mio team

i manager e l'AI stanno colmando il gap.

Con il posto di lavoro che funge da ancora in tempi incerti, il rapporto tra dipendenti e manager torna al centro dell'attenzione.

Quasi tre quarti dei talenti (72%) affermano di avere un legame solido con il proprio manager, con un aumento di 8 punti percentuali rispetto al 2025. Le relazioni più solide si registrano nei settori IT, finanza e ingegneria.

È fondamentale notare che quasi due terzi dei talenti (63%) hanno dichiarato di sentirsi più legati al proprio manager che all'azienda nel suo complesso. In questo contesto, le persone si rivolgono sempre più spesso ai propri responsabili per ricevere rassicurazioni e chiarezza.

L'instabilità esterna spinge il 60% dei dipendenti a cercare rassicurazioni dai propri manager. Questo è probabilmente dovuto alla convinzione che il loro manager abbia a cuore i loro interessi (71%) e al fatto che ne riconoscono il ruolo fondamentale nel proprio percorso di carriera (69%, +2% rispetto allo scorso anno).

Tuttavia, metà dei talenti intervistati afferma di utilizzare l'intelligenza artificiale per ricevere consigli lavorativi invece di rivolgersi al proprio superiore, una tendenza più marcata tra i giovani. Questo ricorso all'intelligenza artificiale potrebbe essere spiegato dal fatto che l'insicurezza lavorativa impedisce a una quota simile (55%) di esporre apertamente problemi con al proprio manager.

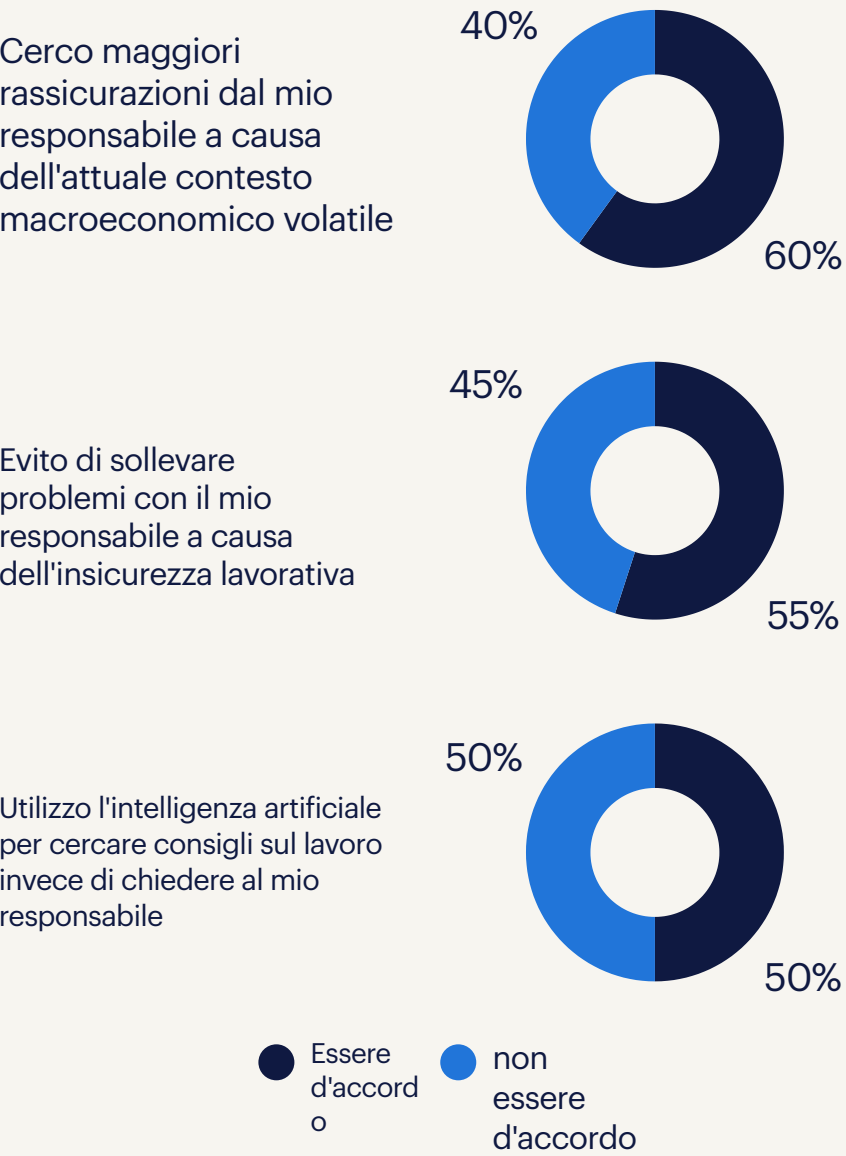
Sebbene i datori di lavoro debbano essere consapevoli che l'intelligenza artificiale sta diventando un punto di riferimento per i dipendenti, la più grande opportunità risiede nello sviluppo del ruolo dei manager come architetti della fiducia per la forza lavoro.

I datori di lavoro stanno già coinvolgendo i manager nelle loro strategie di fidelizzazione. Il 66% afferma di incoraggiare attivamente i manager a contattare i talenti con maggiore regolarità per evitare attriti. Formare i manager affinché svolgano il loro ruolo di architetti della fiducia in modo ancora più efficace potrebbe diventare fondamentale per le future strategie di gestione dei talenti.

ho un forte rapporto con il mio manager.

	Servizi IT e telecomunicazioni	79%
	servizi finanziari	78%
	ingegneria	76%
	trasporti e logistica	70%
	produzione	69%
	assistenza sanitaria	37%
	difesa	29%

rassicurazione, insicurezza e consigli sull'intelligenza artificiale.



io e il mio team

la collaborazione come leva di produttività.

Un ulteriore antidoto alla volatilità, nel mondo del lavoro e non solo, è la costante attenzione alla collaborazione tra individui, team e le cinque diverse generazioni presenti in azienda.

I lavoratori ritengono di essere più produttivi quando collaborano e tengono conto delle opinioni degli altri (78%).

La collaborazione multigenerazionale è particolarmente rilevante. Il 74% dei talenti afferma di affidarsi a colleghi di età diverse per ampliare le proprie prospettive, riconoscendo il valore del reciproco scambio di competenze tra generazioni.

Nel frattempo, il 95% dei datori di lavoro sottolinea la diversità generazionale come leva di produttività e il 90% vorrebbe che il management dedicasse più tempo al miglioramento della collaborazione all'interno del team.

Non favorire la collaborazione crea anche un rischio per la fidelizzazione: quasi un terzo dei talenti (31%) ha lasciato un lavoro a causa della mancanza di collaborazione; un dato leggermente più alto tra i lavoratori operativi (33%) rispetto agli impiegati d'ufficio (29%). La maggior parte dei datori di lavoro (93%) riconosce inoltre un ambiente di lavoro sano come un fattore chiave per la trattenere i talenti.

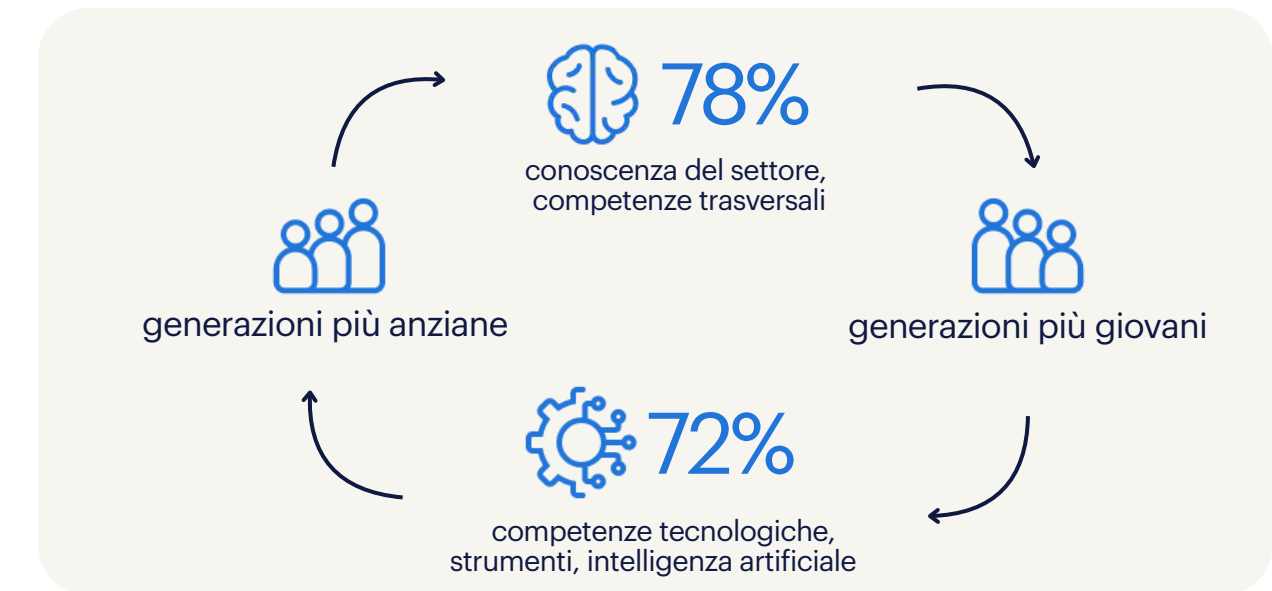
Inoltre, la collaborazione in presenza è importante. Nonostante i continui dibattiti sul ritorno in ufficio, quasi la metà dei talenti ritiene che lavorare in ufficio, con il proprio team, aumenti la produttività (48%), un dato che si applica a tutte le generazioni.

Anche i datori di lavoro sono concordi sul valore dell'interazione dal vivo: l'81% afferma che il lavoro da remoto o ibrido ha reso la collaborazione più impegnativa.

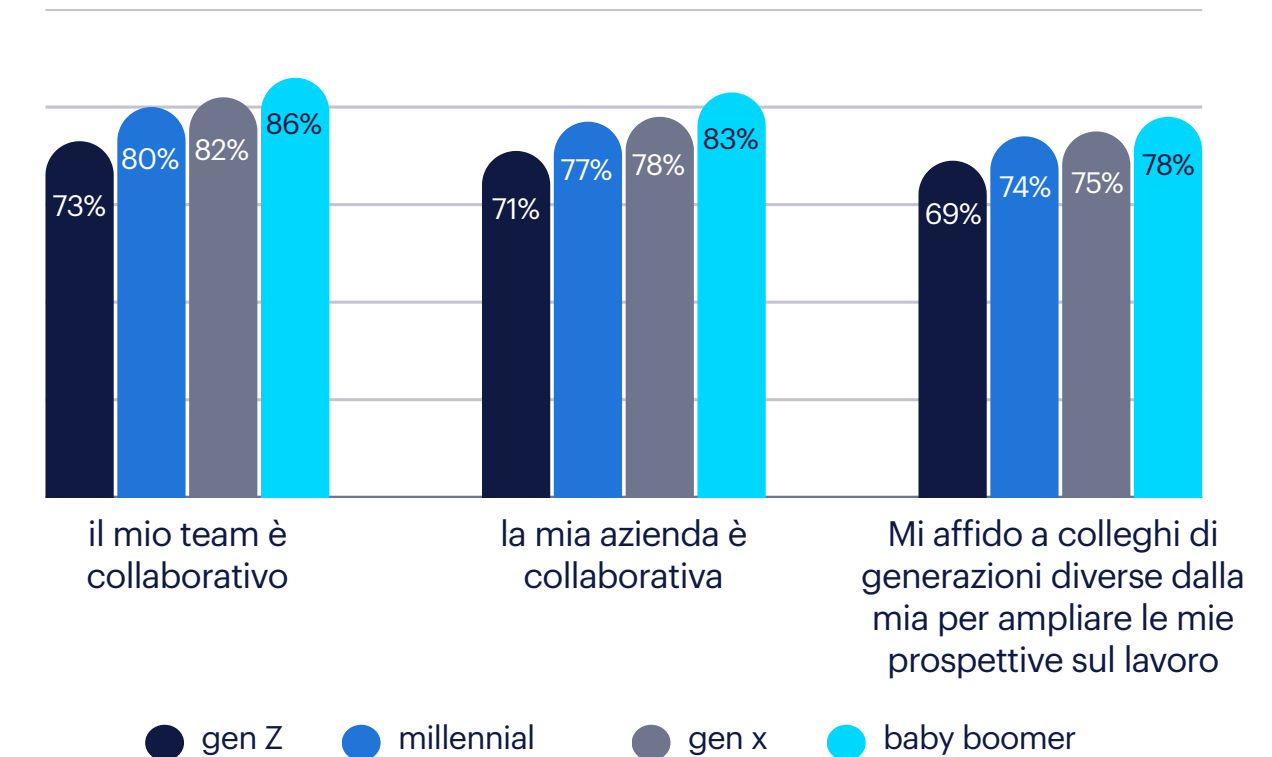
La buona notizia è che la maggior parte dei talenti ritiene che i propri datori di lavoro trovino il giusto equilibrio. L'80% descrive i propri team come collaborativi e il 77% esprime lo stesso giudizio sulla propria azienda.

Oltre alla connessione umana, la collaborazione sta diventando una necessità tecnica, con una domanda crescente di AI Trainer (+247%) e Prompt engineer (+97%) e una mobilità in questi ruoli che ha superato il 50%. I team di intelligenza artificiale più efficaci ora operano come reti fluide superando la logica dei silos statici.

generazioni che si insegnano a vicenda.



lo stato della collaborazione nelle aziende globali.



io e il mio team

analisi del gap tra datori di lavoro e talenti.

Nonostante le condizioni economiche instabili, le preoccupazioni sulla sicurezza del lavoro e l'aumento del costo della vita, i luoghi di lavoro collaborativi e sani continuano a essere un fattore chiave per la fidelizzazione.

manager come architetti della fiducia

Ho incoraggiato i manager a contattare maggiormente i dipendenti a causa dei rischi di fidelizzazione

66% datore di lavoro

Cerco maggiori rassicurazioni dal mio responsabile a causa del volatile contesto macroeconomico

60% talento

Evito di sollevare problemi con il mio responsabile a causa dell'insicurezza lavorativa

55% talento

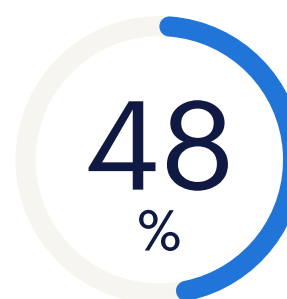
riconoscere i vantaggi del lavorare insieme.

il lavoro da remoto o ibrido ha reso la collaborazione più difficile



datori di lavoro

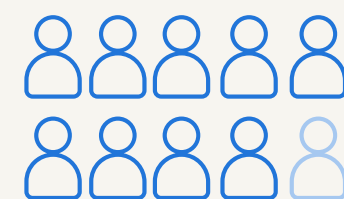
lavorare in ufficio/sul posto di lavoro migliora la mia produttività



lavoratori



attingendo a un mix di generazioni.

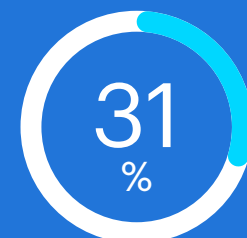
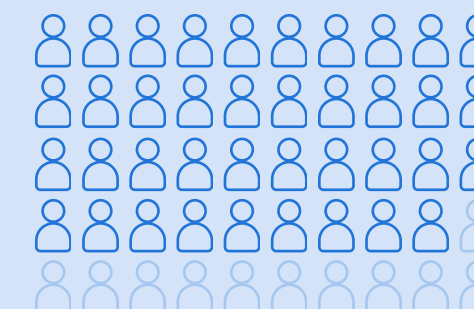


90% datori di lavoro

la dirigenza della mia organizzazione dovrebbe dedicare più tempo al miglioramento della collaborazione tra i team

78% talento

Sono più produttivo quando collaboro e sono coinvolte più prospettive



di talenti hanno lasciato il lavoro perché non c'era un clima collaborativo

avere un mix di generazioni che lavorano insieme è positivo per la produttività

95% datore di lavoro



io e il mio team

key learnings.

1.

manager come àncore di stabilità.

In un contesto di crisi e sfide economiche, la fiducia tra datori di lavoro e talenti è sottoposta a una pressione sempre maggiore. Tuttavia, gli alti livelli di fiducia tra manager e dipendenti, offrono ai datori di lavoro l'opportunità di comprendere meglio le dinamiche che guidano le motivazioni e le ambizioni dei loro talenti. È necessario fare leva su questi punti fermi per ricostruire la fiducia e accrescere la lealtà verso l'azienda.

2.

focus sulla collaborazione.

Aziende e lavoratori concordano sui vantaggi della collaborazione, e il rischio di abbandono è elevato per le organizzazioni che non la sfruttano al meglio. Investire tempo nell'analizzare come rafforzare i legami interni ed esterni ai team porterà benefici tangibili nel lungo periodo. Con un approccio orientato alle soluzioni, i talenti devono diventare protagonisti nel migliorare la collaborazione, soprattutto tra generazioni diverse.

3.

apprendimento intergenerazionale.

Con cinque generazioni che lavorano fianco a fianco, i datori di lavoro devono essere consapevoli delle sensibilità di ciascuna fascia d'età. Tuttavia, esiste anche una grande opportunità per sviluppare i talenti creando percorsi che consentano di imparare gli uni dagli altri, soprattutto in termini di conoscenza del settore, competenze trasversali e tecnologia. I manager dovrebbero incoraggiare i dipendenti a esprimere chiaramente ciò di cui hanno bisogno per accrescere la propria occupabilità e, specularmente, come possono supportare i colleghi con le proprie competenze.

tema 3:

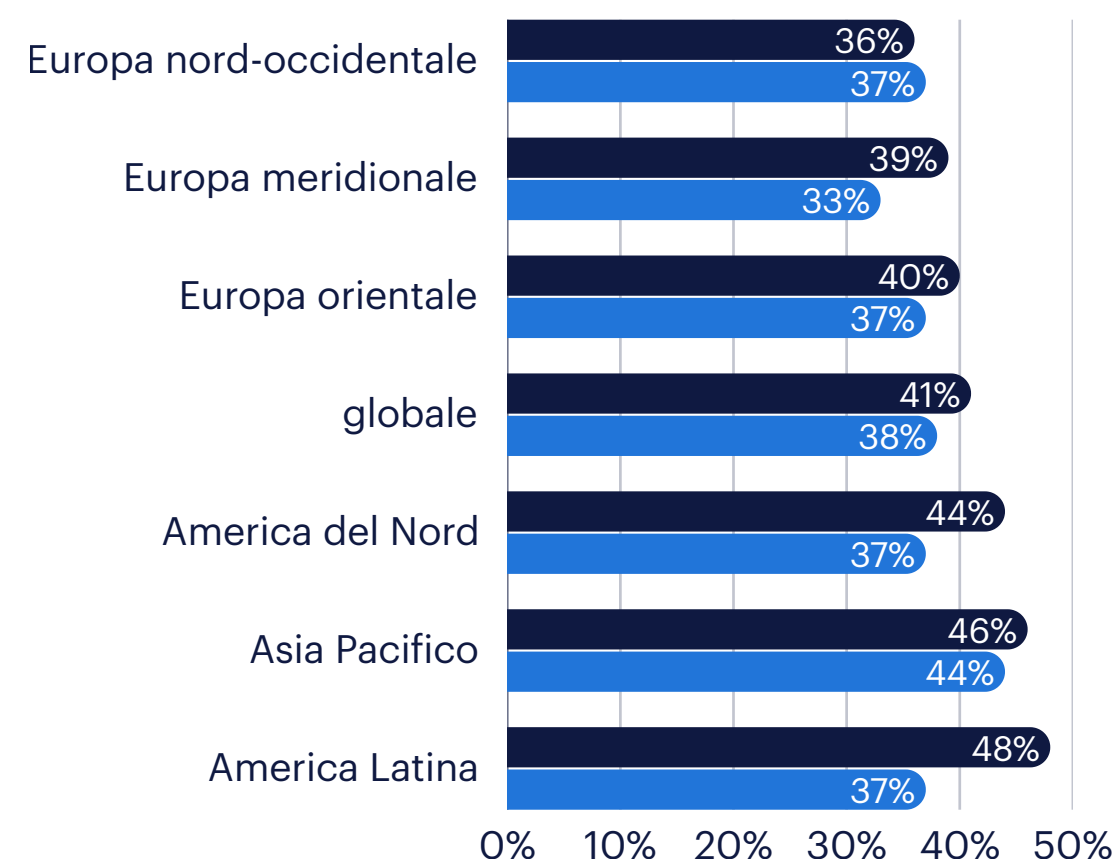
io:
l'affermazione di
una visione
soggettiva del
successo.

ricalibrare il successo.

La volatilità economica e un mercato del lavoro più rigido hanno reso i talenti più cauti nel gestire la propria carriera. Tuttavia, non stanno abbandonando ciò che conta veramente per loro; anzi, stanno ridefinendo il successo in un contesto sempre più imprevedibile. Questo si traduce nel dare priorità ai propri obiettivi personali, ai diversi modelli di lavoro e a percorsi di carriera che possono essere tanto tradizionali e lineari quanto vari e diversificati.

Per le aziende, la sfida consiste nel bilanciare le esigenze del business con il desiderio di autonomia e capacità di azione individuale.

riconoscere i vantaggi del lavorare insieme.



● Voglio seguire un percorso di carriera lineare tradizionale (una carriera/azienda con promozioni regolari)

● Voglio avere diverse esperienze di lavoro nel corso della mia carriera (cambiando settori e ruoli)

58%

Mi sento più coinvolto e produttivo al lavoro se sento di poter essere me stesso in modo autentico

io

tracciare la propria rotta.

In questi tempi instabili, il lavoro funge da forte ancoraggio comunitario e le persone continuano a impegnarsi per rimanere fedeli a se stesse e avere il controllo della propria vita lavorativa.

Il 57% degli impiegati si sente più coinvolto e produttivo quando può essere autenticamente se stesso, e il 96% dei datori di lavoro afferma di sostenere questa affermazione. I lavoratori devono potersi fidare del fatto che il loro ambiente lavorativo sia sufficientemente inclusivo da accettarli per come sono. Questo è fondamentale perché quasi un terzo degli intervistati (27%) ha lasciato un lavoro perché non sentiva di poter esprimere la propria autenticità, un dato che sale al 34% tra la Generazione Z.

La ricerca di autenticità sul posto di lavoro è anche legata al modo in cui i talenti vogliono plasmare la propria carriera. Proprio come i ruoli lavorativi tradizionali diventano più fluidi, così anche il fascino delle professioni tradizionali sta sbiadendo.

Le carriere lineari stanno scomparendo, poiché i lavoratori danno sempre più priorità alla varietà, all'autonomia e all'autodeterminazione. Tuttavia, ci sono diverse sfumature da considerare.

I datori di lavoro ci dicono che danno priorità alle assunzioni basate sull'esperienza e sulle competenze rispetto alle qualifiche formali (87%) e ritengono che i tradizionali percorsi di carriera lineari (una carriera/azienda con promozioni regolari) siano obsoleti (72%).

Quasi due talenti su cinque (38%) concordano, affermando di non voler intraprendere una carriera lineare, preferendo invece sperimentare diverse mansioni in diversi settori. Tuttavia, una quota analoga (41%) desidera ancora un percorso di carriera tradizionale.

I talenti non solo stanno ridefinendo i percorsi di carriera, ma stanno anche mettendo in discussione il tradizionale ruolo a tempo pieno come modalità di lavoro preferita.

Considerandola forza lavoro globale in tutte le sue forme, emerge che, sebbene il 53% occupi attualmente una posizione a tempo pieno, solo il 29% indica il tempo pieno esclusivo come modalità di lavoro preferita. Invece, per quasi un quinto, la modalità di lavoro preferita è un ruolo a tempo pieno con un'attività secondaria o ore aggiuntive (18%). Il lavoro autonomo si colloca al terzo posto con l'11% – quasi il doppio della quota di talenti globali che attualmente lavorano in proprio (6%) – seguito dai ruoli part-time (11%) e dai ruoli part-time con un'attività secondaria (10%).

Sia gli attuali dipendenti a tempo pieno che quelli part-time mostrano una forte preferenza per l'aggiunta di un'attività secondaria alla propria occupazione principale.

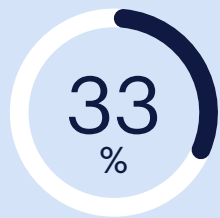
Questa tendenza, riscontrata anche nel nostro precedente rapporto The Gen Z workplace blueprint, suggerisce che i lavoratori non sono solo alla ricerca di flussi di reddito aggiuntivi, ma anche di modi nuovi e più diversificati per realizzarsi professionalmente.

l'ascesa del lavoro secondario.

modelli di lavoro preferiti (le prime tre preferenze)

talenti con un ruolo a tempo pieno che affermano di preferire:

ruolo a tempo pieno



talenti con un ruolo part-time che affermano di preferire:

ruolo part-time



ruolo a tempo pieno con attività secondaria



ruolo part-time con attività secondaria



lavoratore autonomo



ruolo a tempo pieno



io

rimanere per il work-life balance, cambiare per la retribuzione

Mentre ridefiniscono il loro rapporto con il lavoro, i talenti danno sempre più priorità all'autonomia e ai risultati rispetto al tradizionale orario di lavoro dalle 9 alle 17.

Sebbene attualmente condizionati dalle dinamiche di mercato, la flessibilità e l'equilibrio tra lavoro e vita privata sono essenziali per questa nuova concezione di lavoro.

Se da un lato la retribuzione rimane il principale fattore di attrattività (81%), l'equilibrio tra vita e lavoro (46%) è la ragione principale per cui si decide di restare nell'azienda attuale, superando la stabilità del posto e il pacchetto retributivo/fringe benefit (entrambi al 23%).

La percentuale di coloro che affermano che il proprio lavoro offre un buon equilibrio tra lavoro e vita privata è leggermente diminuita, dal 79% al 77%, con i Baby Boomer che hanno registrato i livelli più alti tra tutte le generazioni e la Generazione Z quella più bassa (69%).

Non sorprende che, con un approccio più cauto al cambio di impiego, le richieste di lavoro flessibile siano aumentate dal 45% nel 2025 al 48% quest'anno.

Tuttavia, la percentuale di coloro il cui lavoro offre flessibilità in termini di orario di lavoro – “Posso controllare quando lavoro” – è leggermente diminuita dal 65% al 62% rispetto all'anno scorso.

I lavoratori non impiegati (60%) continuano ad avere meno libertà nella scelta dell'orario di lavoro rispetto ai colleghi d'ufficio (65%). Tra le generazioni, i Baby Boomer ritengono di avere più libertà nella scelta del proprio orario di lavoro (66%) rispetto ai colleghi più giovani, in particolare la Generazione Z (59%).

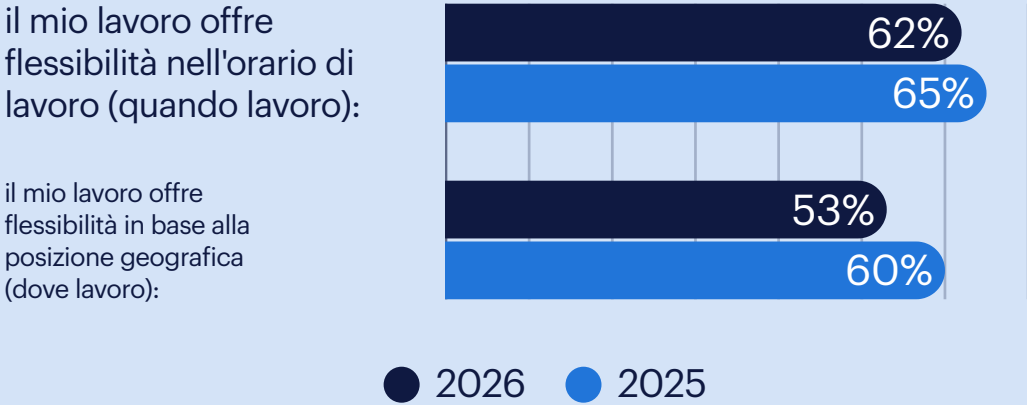
Per quanto riguarda il luogo di lavoro, il 34% degli intervistati ha concordato sul fatto che i datori di lavoro sono diventati più severi nel far rispettare la presenza in ufficio, un controllo particolarmente sentito dai Millennials (38%).

Questi obblighi di rientro in ufficio stanno visibilmente influenzando l'autonomia delle persone in merito al luogo in cui lavorano, che è scesa al 53% dal 60% del 2025.

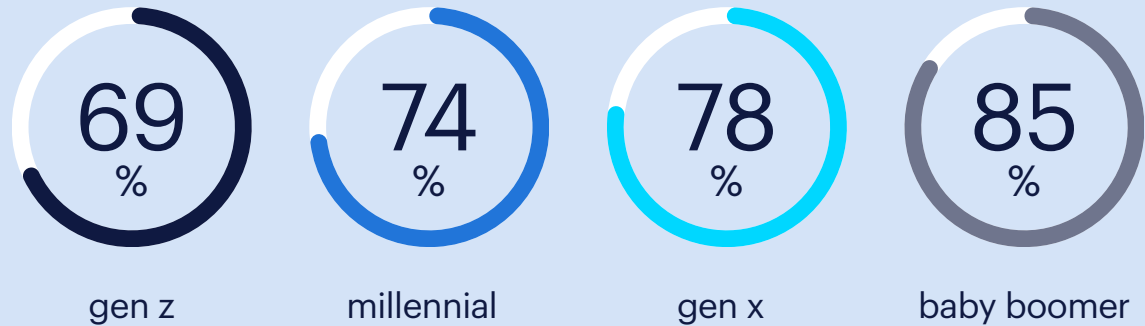
Tuttavia, il lavoro flessibile è solo una parte dell'equazione, poiché i talenti cercano una maggiore autonomia anche nello svolgimento dei propri compiti. Ad esempio, oltre la metà (56%) dichiara di poter scegliere i progetti a cui dedicarsi. Ciò si basa probabilmente sul solido rapporto di fiducia che i lavoratori hanno con i loro manager e la dirigenza, che si traduce in elevati livelli di fiducia nella produttività indipendente.

Per i datori di lavoro, tuttavia, questa spinta verso l'indipendenza, pur essendo valutata positivamente, pone nuove sfide organizzative.

flessibilità in declino.



il mio lavoro offre un buon equilibrio tra lavoro e vita privata.



io

l'autonomia è la nuova carta fedeltà.

Poiché la libertà nella gestione del proprio lavoro sta diventando un requisito centrale per i lavoratori, le aziende devono trovare un equilibrio tra questa priorità e la necessità di mantenere il controllo sui risultati.

Sebbene i datori di lavoro ritengano che una maggiore autonomia porti a un maggiore coinvolgimento, produttività e fidelizzazione all'interno della loro organizzazione (il 72% concorda), il loro atteggiamento nei confronti dei diversi tipi di autonomia varia.

Quasi due terzi (63%) affermano che la loro organizzazione consente ai talenti di stabilire autonomamente il proprio luogo di lavoro, mentre l'81% nega ancora la possibilità di gestire autonomamente i propri orari.

Le aziende sono anche cauti sul fatto che una maggiore autonomia potrebbe comportare difficoltà nella collaborazione e nella comunicazione (42% d'accordo; 58% in disaccordo). Oltre la metà degli intervistati ritiene che le aspettative dei lavoratori in termini di indipendenza siano ormai eccessive (53% d'accordo; 47% in disaccordo).

I datori di lavoro devono colmare questa lacuna di controllo perché l'equilibrio tra lavoro e vita privata e la flessibilità sono fattori fortemente motivanti per i talenti a mantenere un ruolo, anche quando altri fattori, come la retribuzione, sono meno competitivi.

Nonostante le condizioni economiche instabili, un numero leggermente maggiore di intervistati rispetto allo scorso anno ha lasciato un lavoro non compatibile con la propria vita personale, passando dal 37% al 39%. C'è stato anche un leggero aumento nel numero di talenti che hanno lasciato il lavoro a causa della mancanza di flessibilità, passando dal 31% al 34%. Metà degli intervistati ha affermato di essersi dimesso perché non aveva l'indipendenza di lavorare alle proprie condizioni, ad esempio definendo autonomamente la propria agenda o soddisfacendo esigenze lavorative personali, come il lavoro flessibile o da remoto.

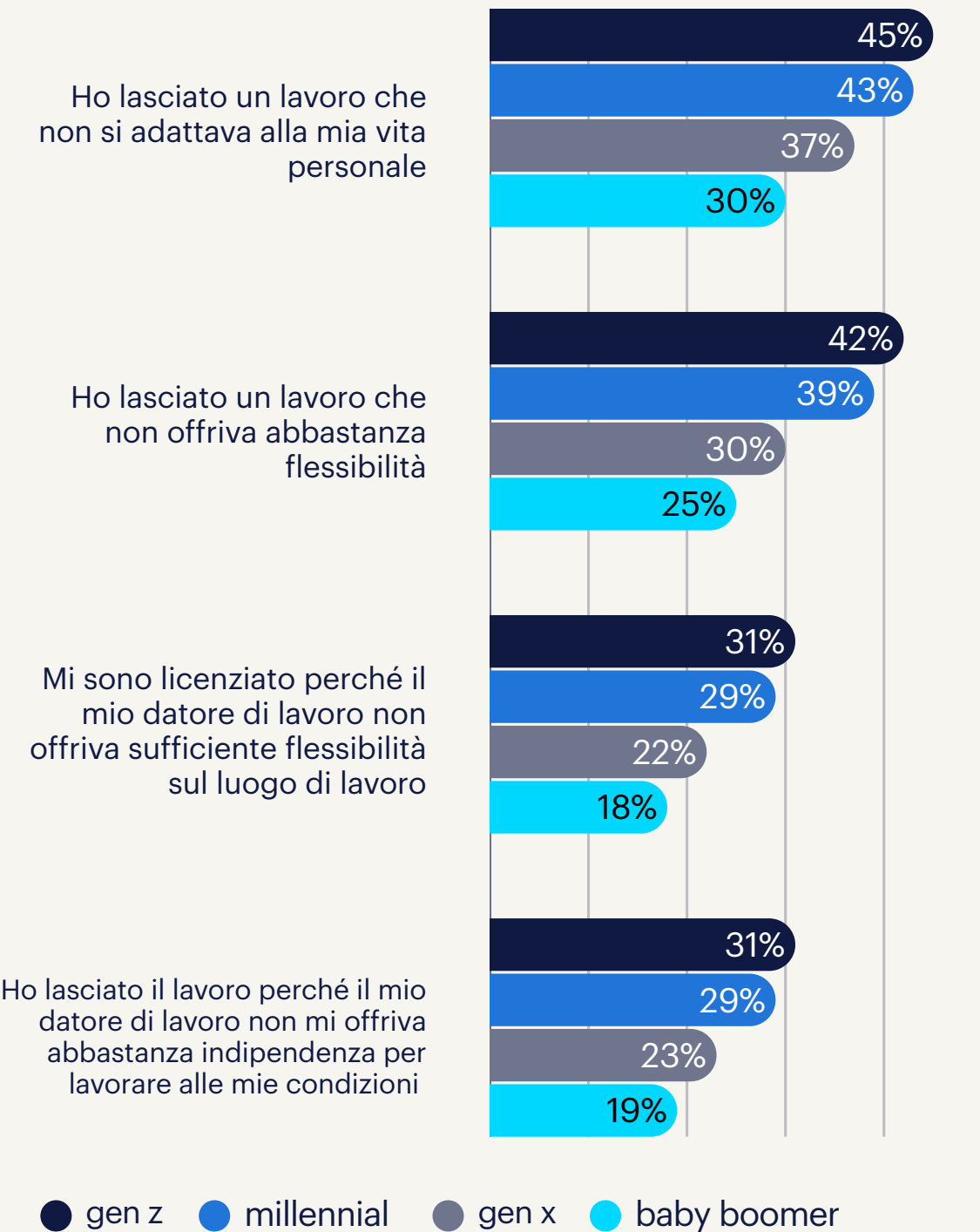
Tra le diverse generazioni, la Generazione Z è quella che ha avuto più probabilità di abbandonare il lavoro per questi motivi.

Sebbene la retribuzione sia emersa come la ragione principale per passare a un altro ruolo, molti non accetterebbero un nuovo lavoro se non ci fosse flessibilità per quanto riguarda il luogo o l'orario di lavoro (43% in entrambi i casi).

Questa ricerca di autonomia è usata come leva strategica da chi ha più influenza sul mercato: nei paesi ad alta densità di AI, come Malesia e Stati Uniti, si registra infatti la maggiore apertura a nuove opportunità lavorative (rispettivamente 60% e 49%).

Le organizzazioni hanno l'opportunità di migliorare la fidelizzazione agendo sul legame tra autonomia e capacità di azione, che i talenti considerano prioritario. Mentre le aziende spesso vedono ancora i luoghi di lavoro attraverso la lente di processi e ruoli rigidi, i talenti hanno una prospettiva molto più fluida. La soluzione non è il compromesso, ma riprogettare il lavoro per mantenere i leader al comando, dando al contempo ai lavoratori la libertà di cui hanno bisogno per eccellere, rimanere coinvolti e restare in azienda.

autonomia e mantenimento attraverso le generazioni.



io

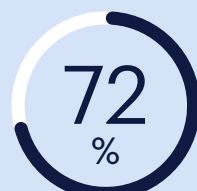
analisi del gap tra datori di lavoro e talenti.

I datori di lavoro devono rispondere attivamente alla ricerca di autonomia e alla richiesta di percorsi di carriera e modelli operativi personalizzati. L'obiettivo è sviluppare nuovi approcci che diano priorità a ciò che conta di più per i talenti, ma in modi che consentano ai datori di lavoro di mantenere il controllo sui risultati.

l'autonomia ha fatto molta strada...

datori di lavoro

una maggiore autonomia porta a un maggiore coinvolgimento, produttività e fidelizzazione nella mia organizzazione



talento

il mio lavoro offre flessibilità in termini di orario di lavoro: posso controllare quando lavoro



talento

Il mio lavoro offre flessibilità in termini di posizione: posso decidere da dove lavorare



... ma rimane comunque una sfida per i datori di lavoro.

l'autonomia può portare a sfide nella collaborazione e nella comunicazione

42%

datori di lavoro

i lavoratori oggi si aspettano troppa autonomia

53%

datori di lavoro

sono necessarie soluzioni per evitare il turnover dei talenti.

25%

talento

Ho lasciato un lavoro perché il mio datore di lavoro non mi ha offerto abbastanza indipendenza per lavorare secondo le mie condizioni (ad esempio, stabilire la mia agenda o decidere i miei incarichi/scadenze)



i datori di lavoro devono soddisfare diversi percorsi di carriera.

Quando assumo talenti, do più valore alle competenze e all'esperienza che alle qualifiche formali

87%

datori di lavoro

il tradizionale percorso di carriera lineare (una carriera/azienda con promozioni regolari a ruoli dirigenziali) è obsoleto

73%

datori di lavoro

talento 41% Voglio seguire un percorso di carriera lineare tradizionale

talento 38% Voglio avere diversi tipi di lavoro durante la mia carriera



io

key learnings.

1.

creazione di percorsi di carriera “portfolio”.

Data l'incertezza avvertita da molti talenti, le preferenze per il percorso di carriera ideale sono contrastanti. Alcuni vedono chiaramente la tradizionale scala di carriera lineare e un lavoro a tempo pieno come una guida rassicurante, mentre altri preferiscono carriere meno prevedibili e con un portfolio più diversificato. Le aziende che possono offrire un'ampia gamma di percorsi risulteranno più competitive nell'attrarre personale qualificato. Definire congiuntamente questi percorsi risponderà meglio alle ambizioni dei talenti e creerà maggiore fiducia tra datori di lavoro e lavoratori.

2.

la retribuzione attrae, l'equilibrio tra lavoro e vita privata trattiene.

I talenti sono diventati più cauti nelle loro richieste, ma l'equilibrio tra lavoro e vita privata rimane il principale fattore che li spinge a non lasciare un impiego. Sebbene la retribuzione sia il fattore che più probabilmente li spinge a cercare nuove opportunità, molti non si muoveranno a scapito della flessibilità. In un momento in cui non è sempre possibile eguagliare i pacchetti retributivi della concorrenza, i datori di lavoro possono sfruttare la flessibilità come fattore di differenziazione chiave.

3.

l'autonomia richiede fiducia.

Ciò che è iniziato come una richiesta di flessibilità oraria o logistica, come lo smart working, si sta evolvendo sempre più in un'esigenza di autonomia molto più ampia. Questo va oltre il "dove" e il "quando", per includere aspetti come l'approccio al lavoro e il raggiungimento dei risultati desiderati alle proprie condizioni, anziché che lavorare all'interno di rigidi schemi tradizionali. Concedere questa autonomia è un modo chiaro per un datore di lavoro di dimostrare fiducia nei propri dipendenti e, a sua volta, ispirare lealtà. La fiducia sarà fondamentale da entrambe le parti per superare le riserve dei datori di lavoro, e questa può essere costruita lavorando insieme a soluzioni condivise.



guardando avanti.

il grande adattamento della forza lavoro: colmare il divario.

I nostri risultati rivelano che l'agenda aziendale per il 2026 è caratterizzata da una discrepanza critica. Mentre i leader aziendali sono pressoché unanimi nelle loro aspettative di crescita (95%), i professionisti che alimentano tale crescita rimangono scettici: solo la metà condivide questo ottimismo. Questo "divario di fiducia" rappresenta un rischio strutturale per le imprese.

Segnala la necessità di un cambiamento radicale che chiamiamo "Great workforce adapation". Mentre ci addentriamo in questa nuova era, la priorità deve passare dalla semplice gestione dei talenti al riallineamento attivo con essi.

Le seguenti analisi offrono un modello per colmare questa divisione, trasformando l'incertezza in un motore condiviso di crescita.

intuizione 1:
superare il divario di realtà sull'AI attraverso il potenziamento umano.

Permane un divario di percezione riguardo alla tecnologia: mentre le aziende accelerano sui piani di efficienza, 1 lavoratore su 5 crede che l'AI non avrà alcun impatto sulle proprie mansioni. Questo distacco rende il personale vulnerabile; il successo risiede nel combinare i punti di forza umani con l'efficienza delle macchine, non nella sostituzione dei posti di lavoro.

[opportunità per i datori di lavoro.](#)

Spostare la narrazione dalla minaccia all'aumento delle attività. Essere trasparenti sull'impatto dell'AI per aiutare i talenti a passare dalla negazione alla preparazione.

[opportunità per i talenti.](#)

Colmare il divario di realtà puntando sulla padronanza dell'AI (AI fluency). Aggiornare proattivamente le proprie competenze per diventare l'"insegnante umano" nel processo, concentrandosi sul pensiero critico e sui ruoli che solo le persone possono ricoprire.

intuizione 2:
colmare il divario di fiducia per sbloccare la crescita.

La fiducia è la chiave per la stabilità in un'economia globale volatile. Con la fiducia nei vertici aziendali in calo, il rapporto con i manager diretti è diventato la risorsa più importante dell'organizzazione. La crescita può essere sbloccata solo quando aziende e talenti si allineano sul loro ottimismo per il futuro.

[opportunità per i datori di lavoro.](#)

Fornire ai manager il potere di fungere da architetti della fiducia per fornire ai talenti la rassicurazione di cui hanno bisogno per rimanere coinvolti in un periodo di incertezza.

[opportunità per i talenti.](#)

Sfruttare il vantaggio multigenerazionale attraverso il mentoring reciproco, in cui la Generazione Z fornisce competenza tecnologica e le generazioni più anziane trasferiscono il giudizio del settore.

intuizione 3:
sostenere l'ascesa delle carriere dinamiche.

La scala di carriera lineare è ormai superata; il 72% dei datori di lavoro concorda sul fatto che sia obsoleta. I lavoratori stanno mitigando i rischi costruendo un portfolio di carriere basato sulla varietà piuttosto che sulla stabilità. Sebbene la retribuzione rimanga il principale fattore di attrazione, l'equilibrio tra lavoro e vita privata è ora la leva principale per la fidelizzazione.

[opportunità per i datori di lavoro.](#)

Dare priorità all'equilibrio per trattenere i migliori. Sostenere percorsi di carriera fluidi e non lineari garantirà la fedeltà di una forza lavoro che cerca sicurezza attraverso la flessibilità.

[opportunità per i lavoratori.](#)

Costruisci sicurezza attraverso la varietà. Rendi la tua occupabilità a prova di futuro curando una gamma diversificata di esperienze, anziché salire su un unico livello.



sul sondaggio.

Il Randstad Workmonitor, giunto alla sua 23a edizione, analizza le opinioni dei talenti in 35 mercati in Europa, Asia-Pacifico e Americhe, offrendo uno sguardo approfondito sui loro atteggiamenti, ambizioni e aspettative in un mondo del lavoro in costante trasformazione.

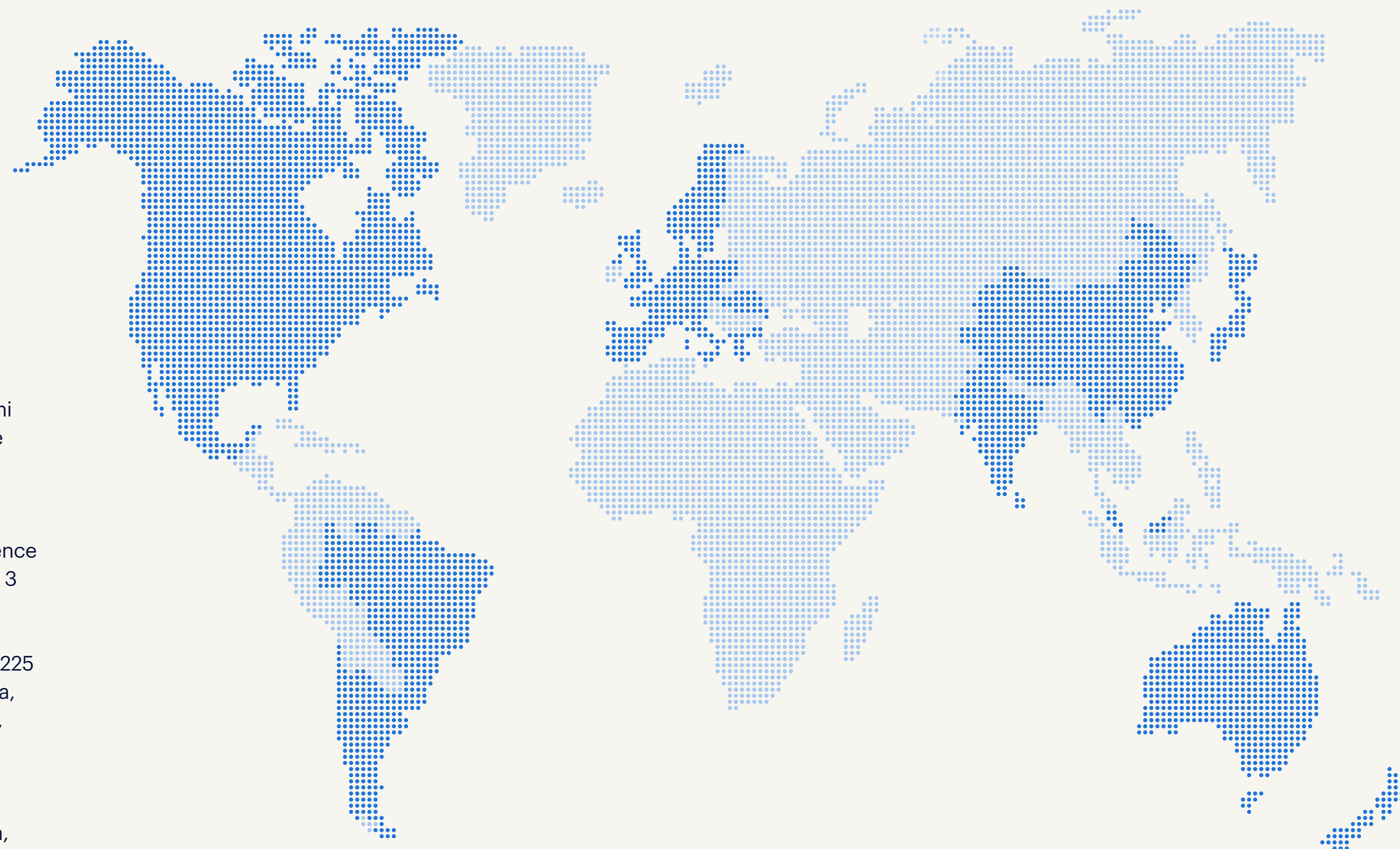
Attraverso questo studio approfondito, cerchiamo di ascoltare e dare risonanza alla voce dei talenti, in particolare ciò che desiderano e si aspettano dai loro datori di lavoro e quanto sono disposti a chiederlo. Per farlo, concettualizziamo e misuriamo il divario tra realtà e aspirazioni della forza lavoro, monitorandone l'evoluzione nel tempo. Parallelamente, lo studio cattura le prospettive dei datori di lavoro, consentendo un confronto diretto tra le intenzioni dei datori di lavoro e le aspettative dei talenti, per identificare dove esiste un allineamento e dove permangono lacune.

Per raccogliere le opinioni dei talenti, lo studio è stato condotto online tra lavoratori di età compresa tra 18 e 67 anni, impiegati per almeno 24 ore alla settimana, lavoratori autonomi o disoccupati ma che stanno valutando la possibilità di cercare un lavoro in futuro. La dimensione del campione per ogni mercato è variata tra un minimo di 250 e un massimo di 1.750 interviste.

Le prospettive dei datori di lavoro sono state raccolte tramite un sondaggio online rivolto a dirigenti e senior talent leader di organizzazioni globali e regionali, con un campione minimo e massimo di 20 e 55 interviste per mercato.

Per il campionamento è stato utilizzato Evalueserve, mentre Randstad Market Intelligence ha elaborato i dati secondari analizzando oltre 3 milioni di annunci di lavoro.

L'indagine del 2026 su 27.062 lavoratori e su 1.225 datori di lavoro, in 35 mercati, tra cui Argentina, Australia, Austria, Belgio, Brasile, Canada, Cile, Cina, Repubblica Ceca, Danimarca, Francia, Germania, Grecia, Hong Kong SAR, Ungheria, India, Italia, Giappone, Lussemburgo, Malesia, Messico, Paesi Bassi, Nuova Zelanda, Norvegia, Polonia, Portogallo, Romania, Singapore, Spagna, Svezia, Svizzera, Turchia, Regno Unito, Stati Uniti e Uruguay.



oltre 27.000
talenti intervistati

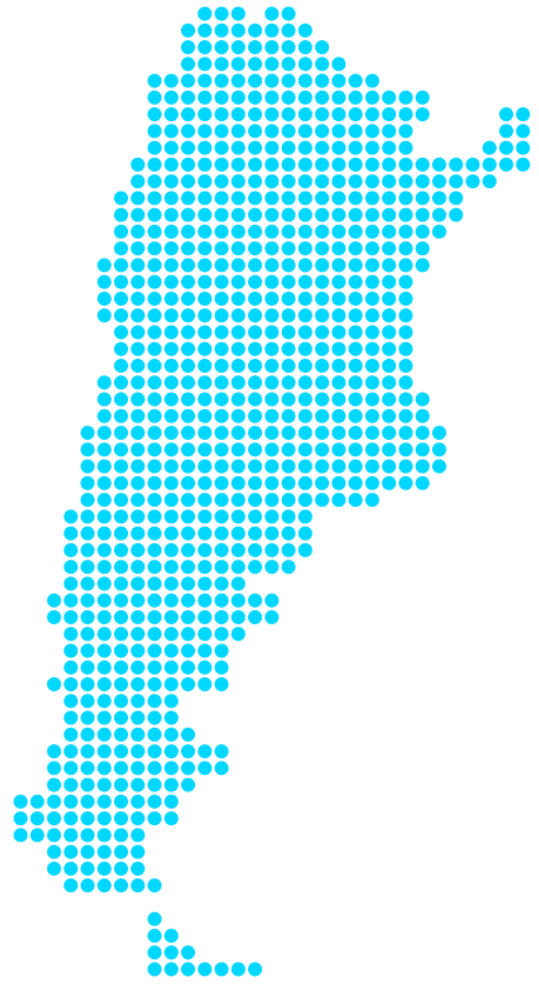
1.225+
datori di lavoro
intervistati

35
mercati

seleziona un mercato.

- | | | |
|-----------------|---------------|-------------|
| Argentina | Germania | Norvegia |
| Australia | Grecia | Polonia |
| Austria | Hong Kong SAR | Portogallo |
| Belgio | Ungheria | Romania |
| Brasile | India | Singapore |
| Canada | Italia | Spagna |
| chile | Giappone | Svezia |
| Cina | Lussemburgo | Svizzera |
| Repubblica ceca | Malaysia | Turchia |
| Danimarca | Messico | Regno Unito |
| Francia | Paesi Bassi | Stati Uniti |
| | Nuova Zelanda | Uruguay |





panoramica del mercato. argentina.

io e il mondo: dal rischio di sostituzione all'empowerment professionale.

Un ambiente esterno più teso e l'impatto dell'IA impongono sia ai talenti che ai datori di lavoro di adattare i ruoli e i formati lavorativi tradizionali.

- Il 98% dei datori di lavoro è fiducioso di crescere l'anno prossimo, rispetto al 95% a livello globale.
- Il 45% dei talenti intervistati condivide questo ottimismo, una percentuale inferiore alla media globale (51%).
- Per far fronte all'aumento del costo della vita, il 51% dei talenti dichiara di aver accettato o di essere alla ricerca di un secondo lavoro, a fronte di una media globale del 40% ogni anno.
- Considerazioni sull'Intelligenza Artificiale:
 - Produttività: Il 63% dei talenti ritiene che l'IA aiuti a migliorare la propria produttività (media globale: 62%), così come il 63% dei datori di lavoro (media globale: 54%).
 - Competenze: Il 73% dei talenti si sente sicuro di saper utilizzare le ultime tecnologie (media globale: 69%).
 - Impatto sulle mansioni: Il 65% dei datori di lavoro stima che l'IA influenzerà un'elevata percentuale di compiti (tra il 50% e il 100%), opinione condivisa dal 52% dei talenti (media globale: 58% contro 52%).
 - Benefici: Il 44% dei talenti ritiene che l'adozione dell'IA nel mondo del lavoro porterà benefici soprattutto alle aziende e non a loro stessi (media globale: 47%).

I talenti argentini stanno ricalibrando le aspettative lavorative in un contesto di volatilità, mostrando meno ottimismo sulla futura crescita aziendale rispetto ai loro datori di lavoro e ai colleghi di tutto il mondo. Sono più propensi a essere positivi sull'impatto dell'intelligenza artificiale sul posto di lavoro e sul valore della collaborazione, ma sono meno propensi dei colleghi di tutto il mondo a prendere l'iniziativa di fronte a limitazioni della flessibilità e dell'autonomia.

io e il mio team: il ruolo dei manager come pilastri di stabilità.

- Il luogo di lavoro è sotto pressione, ma rimane una forza equilibratrice in un ambiente economico sempre più imprevedibile.
- Il 66% dei talenti ha fiducia nella leadership della propria azienda (media globale: 72%).
- Il 73% dichiara di fidarsi dei propri colleghi (media globale: 76%).
- Il 65% dei talenti afferma di avere un forte rapporto con il proprio manager, rispetto al 72% dei colleghi a livello globale.
- Il 62% crede che il proprio manager abbia a cuore i loro interessi (media globale: 71%).
- La collaborazione tra generazioni aumenta la produttività:
 - L'81% dei talenti ritiene di essere più produttivo quando collabora e tiene conto delle opinioni altrui (media globale: 78%).
 - L'88% dei datori di lavoro afferma che il lavoro remoto o ibrido ha reso la collaborazione più impegnativa (media globale: 81%).
 - Il 79% dei talenti dichiara di fare affidamento su persone di generazioni diverse per ampliare le proprie prospettive (media globale: 74%).
 - Tutti i datori di lavoro (100%) intervistati evidenziano la diversità generazionale come una leva di produttività (media globale: 95%). Il 98% desidera che il management dedichi più tempo al miglioramento della collaborazione del team (media globale: 90%).

io: l'affermazione di una visione soggettiva del successo.

I lavoratori sono diventati più cauti nella gestione della propria carriera, ma vogliono comunque tracciare il proprio percorso senza rinunciare a ciò che conta per loro.

- I talenti sono diventati più cauti nel gestire le proprie carriere, ma desiderano comunque tracciare il proprio percorso senza rinunciare a ciò che conta per loro.
- Il 43% dei talenti afferma di voler seguire un percorso di carriera tradizionale e lineare (media globale: 41%), ma il 38% dichiara di volere una "portfolio career", cambiando settori e lavori nel corso della propria carriera (media globale: 38%).
- Sebbene la retribuzione sia un fattore di attrazione (87% contro l'81% globale), l'equilibrio tra lavoro e vita privata (44% contro il 46% globale) è il motivo principale per restare nel ruolo attuale, superando la sicurezza del posto di lavoro (25%; globale: 23%) e lo stipendio/benefit (22%; globale: 23%).
- Il 78% dei datori di lavoro concorda sul fatto che una maggiore autonomia porti a un livello superiore di coinvolgimento, produttività e fidelizzazione nella propria organizzazione (rispetto al 72% a livello globale).
- Il 36% dei talenti dichiara di aver comunque lasciato lavori che non si adattavano alla propria vita personale (media globale: 39%).
- Il 20% ha lasciato perché non gli è stata concessa sufficiente indipendenza per lavorare alle proprie condizioni (media globale: 25%):
 - Il 36% dei talenti non prenderebbe in considerazione l'idea di accettare un nuovo lavoro in assenza di flessibilità sulla sede di lavoro.. Il 40% non accetterebbe un ruolo senza flessibilità nell'orario lavorativo, rispetto al 43% per ciascuna voce a livello globale.



panoramica del mercato:

australia.

io e il mondo: dal rischio di sostituzione all'empowerment professionale.

Un ambiente esterno più teso e l'impatto dell'intelligenza artificiale impongono sia ai talenti che ai datori di lavoro di adattare i formati e i ruoli di lavoro tradizionali.

- Il 100% dei datori di lavoro è fiducioso di crescere l'anno prossimo, rispetto al 95% a livello mondiale.
- Il 53% dei talenti intervistati esprime ottimismo, una percentuale leggermente superiore alla media globale (51%).
- Per far fronte all'aumento del costo della vita, il 36% dei talenti afferma di aver trovato o di voler trovare un secondo lavoro, rispetto alla media globale del 40%.
- Quando si considera l'intelligenza artificiale:
 - Il 58% dei talenti ritiene che l'intelligenza artificiale li aiuti a migliorare la produttività (globale: 62%), così come il 60% dei datori di lavoro (globale: 54%).
 - Il 63% dei talenti è sicuro di poter utilizzare le tecnologie più recenti (a livello mondiale: 69%).
 - Il 68% dei datori di lavoro stima che l'intelligenza artificiale avrà un impatto su una percentuale elevata di attività (50-100%), con il 45% dei talenti che concorda (a livello globale: 58% contro 52%).
 - Il 47% dei talenti ritiene che l'adozione dell'intelligenza artificiale sul posto di lavoro porterà benefici soprattutto alle aziende, non a loro stessi (a livello globale: 47%).

I talenti in Australia sono leggermente più ottimisti rispetto ai loro colleghi a livello globale quando considerano le prospettive di business della loro organizzazione nel 2026. Sebbene nutrano una fiducia leggermente inferiore nelle loro capacità di utilizzare l'intelligenza artificiale rispetto ai colleghi a livello globale, godono anche di solide relazioni sul posto di lavoro, ma sono meno propensi rispetto alla media globale a percorsi di carriera lineari.

io e il mio team: il ruolo dei manager come pilastri di stabilità.

Il mondo del lavoro è sotto pressione, ma continua a svolgere un ruolo di equilibrio in un contesto economico sempre più imprevedibile.

- Il 76% dei talenti ha fiducia nella leadership della propria azienda (a livello mondiale: 72%).
- L'82% afferma di fidarsi dei propri colleghi (a livello mondiale: 76%).
- Il 78% dei talenti afferma di avere un rapporto forte con il proprio manager, rispetto al 72% dei colleghi a livello globale.
- Il 75% ritiene che il proprio manager abbia a cuore i loro interessi (globale: 71%).
- La collaborazione tra generazioni aumenta la produttività:
 - L'82% dei talenti ritiene di essere più produttivo quando collabora e tiene conto delle opinioni degli altri (a livello globale: 78%).
 - L'86% dei datori di lavoro afferma che il lavoro da remoto o ibrido ha reso la collaborazione più difficile (a livello globale: 81%).
 - Il 75% dei talenti afferma di fare affidamento su persone di generazioni diverse per ampliare le proprie prospettive (a livello globale: 74%).
 - Quasi tutti i datori di lavoro intervistati (98%) sottolineano la diversità generazionale come leva di produttività (globale: 95%) e il 90% vorrebbe che il management dedicasse più tempo al miglioramento della collaborazione di squadra (globale: 90%).

io: l'affermazione di una visione soggettiva di successo.

I talenti sono diventati più cauti nel gestire la propria carriera, ma vogliono comunque tracciare la propria strada e non abbandonare ciò che conta per loro.

- Il 33% dei talenti afferma di voler seguire un percorso di carriera tradizionale e lineare (a livello globale: 41%), ma il 34% afferma di voler intraprendere una carriera a portafoglio, cambiando settore e lavoro nel corso della propria carriera (a livello globale: 38%).
- Mentre la retribuzione attrae i talenti (82% contro 81% a livello globale), l'equilibrio tra lavoro e vita privata (50% contro 46% a livello globale) è il motivo principale per cui si rimane nel ruolo attuale, superando la sicurezza del posto di lavoro (24%; a livello globale: 23%) e la retribuzione/benefici (20%; a livello globale: 23%).
- Il 66% dei datori di lavoro concorda sul fatto che una maggiore autonomia porta a un maggiore coinvolgimento, produttività e fidelizzazione all'interno della propria organizzazione (rispetto al 72% a livello globale).
- Il 36% dei talenti afferma ancora di aver lasciato lavori che non si adattavano alla propria vita personale (a livello globale: 39%).
- Il 22% se n'è andato perché non gli è stata data sufficiente indipendenza per lavorare secondo le proprie condizioni (globale: 25%):
 - Il 43% dei talenti non prenderebbe in considerazione l'idea di accettare un nuovo lavoro se non ci fosse flessibilità riguardo al luogo di lavoro e il 45% non accetterebbe un ruolo senza flessibilità nell'orario di lavoro, rispetto al 43% di entrambi a livello globale.



panoramica del mercato:

austria.

io e il mondo: dal rischio di sostituzione all'empowerment professionale.

Un ambiente esterno più teso e l'impatto dell'intelligenza artificiale impongono sia ai talenti che ai datori di lavoro di adattare i formati e i ruoli di lavoro tradizionali.

- Il 100% dei datori di lavoro è fiducioso di crescere l'anno prossimo, rispetto al 95% a livello mondiale.
- Il 42% dei talenti intervistati esprime ottimismo, una percentuale inferiore alla media globale (51%).
- Per far fronte all'aumento del costo della vita, il 30% dei talenti afferma di aver trovato o di voler trovare un secondo lavoro, rispetto alla media globale del 40%.
- Quando si considera l'intelligenza artificiale:
 - Il 53% dei talenti ritiene che l'AI li aiuti a migliorare la produttività (globale: 62%), così come il 50% dei datori di lavoro (globale: 54%).
 - Il 65% dei talenti è sicuro di poter utilizzare le tecnologie più recenti (a livello mondiale: 69%).
 - Il 60% dei datori di lavoro stima che l'intelligenza artificiale avrà un impatto su una percentuale elevata di attività (50-100%), con il 50% dei talenti che concorda (a livello globale: 58% contro 52%).
 - Il 43% dei talenti ritiene che l'adozione dell'intelligenza artificiale sul posto di lavoro porterà benefici soprattutto alle aziende, non a loro (a livello globale: 47%).

io e il mio team: il ruolo dei manager come pilastri di stabilità.

Il mondo del lavoro è sotto pressione, ma continua a svolgere un ruolo di equilibrio in un contesto economico sempre più imprevedibile.

- Il 67% dei talenti ha fiducia nella leadership della propria azienda (a livello mondiale: 72%).
- Il 75% afferma di fidarsi dei propri colleghi (a livello mondiale: 76%).
- Il 76% dei talenti afferma di avere un rapporto forte con il proprio manager, rispetto al 72% dei colleghi a livello globale.
- Il 70% ritiene che il proprio manager abbia a cuore i loro interessi (globale: 71%).
- La collaborazione tra generazioni aumenta la produttività:
 - Il 70% dei talenti ritiene di essere più produttivo quando collabora e tiene conto delle opinioni degli altri (a livello globale: 78%).
 - Il 95% dei datori di lavoro afferma che il lavoro da remoto o ibrido ha reso la collaborazione più difficile (a livello globale: 81%).
 - Il 68% dei talenti afferma di fare affidamento su persone di generazioni diverse per ampliare le proprie prospettive (a livello globale: 74%).
 - Quasi tutti i datori di lavoro intervistati (95%) sottolineano la diversità generazionale come leva di produttività (globale: 95%) e il 95% vorrebbe che il management dedicasse più tempo al miglioramento della collaborazione di squadra (globale: 90%).

io: l'affermazione di una visione soggettiva di successo.

I talenti sono diventati più cauti nel gestire la propria carriera, ma vogliono comunque tracciare la propria strada e non abbandonare ciò che conta per loro.

Il 33% dei talenti afferma di voler seguire un percorso di carriera tradizionale e lineare (a livello globale: 41%), ma il 31% afferma di voler intraprendere una carriera a portafoglio, cambiando settore e lavoro nel corso della propria carriera (a livello globale: 38%).

Mentre la retribuzione attrae i talenti (78% contro l'81% a livello globale), la sicurezza del posto di lavoro (37% contro il 23% a livello globale) è il motivo principale per cui si rimane nel ruolo attuale, superando l'equilibrio tra lavoro e vita privata (36%; a livello globale: 46%) e la retribuzione/benefici (20%; a livello globale: 23%).

Il 70% dei datori di lavoro concorda sul fatto che una maggiore autonomia porta a un maggiore coinvolgimento, produttività e fidelizzazione all'interno della propria organizzazione (rispetto al 72% a livello globale).

Il 40% dei talenti afferma ancora di aver lasciato lavori che non si adattavano alla propria vita personale (a livello globale: 39%).

Il 26% se n'è andato perché non gli è stata data sufficiente indipendenza per lavorare secondo le proprie condizioni (globale: 25%):

- Il 39% dei talenti non prenderebbe in considerazione l'idea di accettare un nuovo lavoro se non ci fosse flessibilità riguardo al luogo di lavoro e il 43% non accetterebbe un ruolo senza flessibilità nell'orario di lavoro, rispetto al 43% di entrambi a livello globale.

panoramica del mercato:

belgio.

Io e il mondo: dal rischio di sostituzione all'empowerment professionale.

Un ambiente esterno più teso e l'impatto dell'intelligenza artificiale impongono sia ai talenti che ai datori di lavoro di adattare i formati e i ruoli di lavoro tradizionali.

- Il 68% dei datori di lavoro è fiducioso di crescere l'anno prossimo, rispetto al 95% a livello mondiale.
- Il 41% dei talenti intervistati esprime ottimismo, una percentuale inferiore alla media globale (51%).
- Per far fronte all'aumento del costo della vita, il 29% dei talenti afferma di aver trovato o di voler trovare un secondo lavoro, rispetto alla media globale del 40%.
- Quando si considera l'intelligenza artificiale:
 - Il 52% dei talenti ritiene che l'intelligenza artificiale li aiuti a migliorare la produttività (globale: 62%), così come il 38% dei datori di lavoro (globale: 54%).
 - Il 66% dei talenti è sicuro di poter utilizzare le tecnologie più recenti (a livello mondiale: 69%).
 - Il 24% dei datori di lavoro stima che l'intelligenza artificiale avrà un impatto su una percentuale elevata di attività (50-100%), con il 48% dei talenti che concorda (a livello globale: 58% contro 52%).
 - Il 45% dei talenti ritiene che l'adozione dell'intelligenza artificiale sul posto di lavoro porterà benefici soprattutto alle aziende, non a loro (a livello globale: 47%).

I talenti in Belgio sono meno ottimisti rispetto ai loro colleghi a livello globale quando considerano le prospettive di business della loro organizzazione nel 2026. Sono meno propensi ad avere opinioni positive sull'intelligenza artificiale e nutrono meno fiducia nei colleghi a tutti i livelli della loro organizzazione. Sono leggermente meno propensi a seguire percorsi di carriera lineari rispetto alla media globale.

Io e il mio team: il ruolo dei manager come pilastri di stabilità.

Il mondo del lavoro è sotto pressione, ma continua a svolgere un ruolo di equilibrio in un contesto economico sempre più imprevedibile.

- Il 66% dei talenti ha fiducia nella leadership della propria azienda (a livello mondiale: 72%).
- Il 71% afferma di fidarsi dei propri colleghi (a livello mondiale: 76%).
- Il 66% dei talenti afferma di avere un rapporto forte con il proprio manager, rispetto al 72% dei colleghi a livello globale.
- Il 69% ritiene che il proprio manager abbia a cuore i loro interessi (a livello globale: 71%).
- La collaborazione tra generazioni aumenta la produttività:
 - Il 74% dei talenti ritiene di essere più produttivo quando collabora e tiene conto delle opinioni degli altri (a livello globale: 78%).
 - Il 66% dei datori di lavoro afferma che il lavoro da remoto o ibrido ha reso la collaborazione più difficile (a livello globale: 81%).
 - Il 73% dei talenti afferma di fare affidamento su persone di generazioni diverse per ampliare le proprie prospettive (a livello globale: 74%).
 - L'82% dei datori di lavoro intervistati sottolinea la diversità generazionale come leva di produttività (globale: 95%) e il 68% vorrebbe che il management dedicasse più tempo al miglioramento della collaborazione di squadra (globale: 90%).

Io: l'affermazione di una visione soggettiva di successo.

I talenti sono diventati più cauti nel gestire la propria carriera, ma vogliono comunque tracciare la propria strada e non abbandonare ciò che conta per loro.

- Il 37% dei talenti afferma di voler seguire un percorso di carriera tradizionale e lineare (a livello globale: 41%), ma il 34% afferma di voler intraprendere una carriera a portafoglio, cambiando settore e lavoro nel corso della propria carriera (a livello globale: 38%).
- Mentre la retribuzione attrae i talenti (78% contro 81% a livello globale), l'equilibrio tra lavoro e vita privata (45% contro 46% a livello globale) è il motivo principale per cui si rimane nel ruolo attuale, superando la sicurezza del posto di lavoro (28%; a livello globale: 23%) e la retribuzione/benefici (21%; a livello globale: 23%).
- L'80% dei datori di lavoro concorda sul fatto che una maggiore autonomia porta a un maggiore coinvolgimento, produttività e fidelizzazione all'interno della propria organizzazione (rispetto al 72% a livello globale).
- Il 37% dei talenti afferma ancora di aver lasciato lavori che non si adattavano alla propria vita personale (a livello globale: 39%).
- Il 26% se n'è andato perché non gli è stata data sufficiente indipendenza per lavorare secondo le proprie condizioni (globale: 25%):
 - Il 45% dei talenti non prenderebbe in considerazione l'idea di accettare un nuovo lavoro se non ci fosse flessibilità riguardo al luogo di lavoro e il 43% non accetterebbe un ruolo senza flessibilità nell'orario di lavoro, rispetto al 43% di entrambi a livello globale.

panoramica del mercato:

brasil.

io e il mondo: dal rischio di sostituzione all'empowerment professionale.

Un ambiente esterno più teso e l'impatto dell'intelligenza artificiale impongono sia ai talenti che ai datori di lavoro di adattare i formati e i ruoli di lavoro tradizionali.

- Il 100% dei datori di lavoro è fiducioso di crescere l'anno prossimo, rispetto al 95% a livello mondiale.
- Il 68% dei talenti intervistati esprime ottimismo, una percentuale superiore alla media globale (51%).
- Per far fronte all'aumento del costo della vita, il 48% dei talenti afferma di aver trovato o di voler trovare un secondo lavoro, rispetto alla media globale del 40%.
- Quando si considera l'intelligenza artificiale:
 - L'81% dei talenti ritiene che l'intelligenza artificiale contribuisca a migliorare la propria produttività (globale: 62%), così come il 50% dei datori di lavoro (globale: 54%).
 - L'85% dei talenti è sicuro di poter utilizzare le tecnologie più recenti (a livello mondiale: 69%).
 - Il 68% dei datori di lavoro stima che l'intelligenza artificiale avrà un impatto su una percentuale elevata di attività (50-100%), con il 68% dei talenti che concorda (a livello globale: 58% contro 52%).
 - Il 53% dei talenti ritiene che l'adozione dell'intelligenza artificiale sul posto di lavoro porterà benefici principalmente alle aziende, non a loro (a livello globale: 47%).

I talenti brasiliani sono molto più ottimisti rispetto ai loro colleghi di tutto il mondo quando considerano il mondo del lavoro nel 2026. Hanno maggiori probabilità di avere una visione positiva dell'intelligenza artificiale e nutrono maggiore fiducia nei colleghi a tutti i livelli della loro organizzazione. Sono più propensi a seguire percorsi di carriera lineari rispetto alla media globale.

io e il mio team: il ruolo dei manager come pilastri di stabilità.

Il mondo del lavoro è sotto pressione, ma continua a svolgere un ruolo di equilibrio in un contesto economico sempre più imprevedibile.

- Il 78% dei talenti ha fiducia nella leadership della propria azienda (a livello mondiale: 72%).
- Il 77% afferma di fidarsi dei propri colleghi (a livello mondiale: 76%).
- Il 78% dei talenti afferma di avere un rapporto forte con il proprio manager, rispetto al 72% dei colleghi a livello globale.
- Il 75% ritiene che il proprio manager abbia a cuore i loro interessi (globale: 71%).
- La collaborazione tra generazioni aumenta la produttività:
 - L'86% dei talenti ritiene di essere più produttivo quando collabora e tiene conto delle opinioni degli altri (a livello globale: 78%).
 - L'85% dei datori di lavoro afferma che il lavoro da remoto o ibrido ha reso la collaborazione più difficile (a livello globale: 81%).
 - L'84% dei talenti afferma di fare affidamento su persone di generazioni diverse per ampliare le proprie prospettive (a livello globale: 74%).
 - Tutti i datori di lavoro intervistati (100%) sottolineano la diversità generazionale come leva di produttività (globale: 95%) e il 90% vorrebbe che il management dedicasse più tempo al miglioramento della collaborazione di squadra (globale: 90%).

io: l'affermazione di una visione soggettiva di successo.

I talenti sono diventati più cauti nel gestire la propria carriera, ma vogliono comunque tracciare la propria strada e non abbandonare ciò che conta per loro.

- Il 55% dei talenti afferma di voler seguire un percorso di carriera tradizionale e lineare (a livello globale: 41%), ma il 32% afferma di voler intraprendere una carriera a portafoglio, cambiando settore e lavoro nel corso della propria carriera (a livello globale: 38%).
- Mentre la retribuzione attrae i talenti (89% contro l'81% a livello globale), l'equilibrio tra lavoro e vita privata (45% contro il 46% a livello globale) è il motivo principale per cui si rimane nel ruolo attuale, superando retribuzione/benefici (26%; a livello globale: 23%) e sicurezza del posto di lavoro (18%; a livello globale: 23%).
- Il 53% dei datori di lavoro concorda sul fatto che una maggiore autonomia porta a un maggiore coinvolgimento, produttività e fidelizzazione all'interno della propria organizzazione (rispetto al 72% a livello globale).
- Il 42% dei talenti afferma ancora di aver lasciato lavori che non si adattavano alla propria vita personale (a livello globale: 39%).
- Il 19% se n'è andato perché non gli è stata data sufficiente indipendenza per lavorare secondo le proprie condizioni (globale: 25%):
 - Il 43% dei talenti non prenderebbe in considerazione l'idea di accettare un nuovo lavoro se non ci fosse flessibilità riguardo al luogo di lavoro e il 44% non accetterebbe un ruolo senza flessibilità nell'orario di lavoro, rispetto al 43% di entrambi a livello globale.

panoramica del mercato:

canada.

io e il mondo: dal rischio di sostituzione all'empowerment professionale.

Un ambiente esterno più teso e l'impatto dell'intelligenza artificiale impongono sia ai talenti che ai datori di lavoro di adattare i formati e i ruoli di lavoro tradizionali.

- Il 98% dei datori di lavoro è fiducioso di crescere l'anno prossimo, rispetto al 95% a livello mondiale.
- Solo il 49% dei talenti intervistati condivide il proprio ottimismo, una percentuale leggermente inferiore alla media globale (51%).
- Per far fronte all'aumento del costo della vita, il 36% dei talenti afferma di aver trovato o di voler trovare un secondo lavoro, rispetto alla media globale del 40%.
- Quando si considera l'intelligenza artificiale:
 - Il 57% dei talenti ritiene che l'intelligenza artificiale li aiuti a migliorare la produttività (globale: 62%), così come il 44% dei datori di lavoro (globale: 54%).
 - Il 62% dei talenti si sente sicuro di poter utilizzare le tecnologie più recenti (a livello mondiale: 69%).
 - Il 62% dei datori di lavoro stima che l'intelligenza artificiale avrà un impatto su una percentuale elevata di attività (50-100%), con il 45% dei talenti che concorda (a livello globale: 58% contro 52%).
 - Il 46% dei talenti ritiene che l'adozione dell'intelligenza artificiale sul posto di lavoro porterà benefici principalmente alle aziende, non a loro (a livello globale: 47%).

io e il mio team: il ruolo dei manager come pilastri di stabilità.

Il mondo del lavoro è sotto pressione, ma continua a svolgere un ruolo di equilibrio in un contesto economico sempre più imprevedibile.

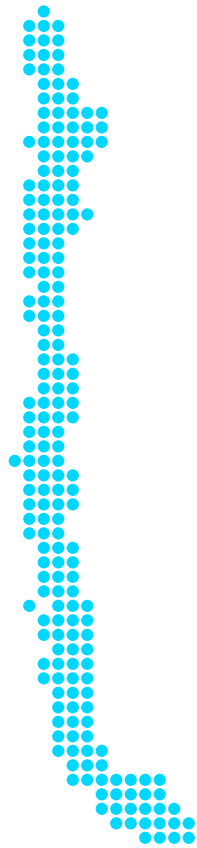
- Il 72% dei talenti ha fiducia nella leadership della propria azienda (a livello mondiale: 72%).
- Il 78% afferma di fidarsi dei propri colleghi (a livello mondiale: 76%).
- Il 74% dei talenti afferma di avere un rapporto forte con il proprio manager, rispetto al 72% dei colleghi a livello globale.
- Il 75% ritiene che il proprio manager abbia a cuore i loro interessi (globale: 71%).
- La collaborazione tra generazioni aumenta la produttività:
 - Il 78% dei talenti ritiene di essere più produttivo quando collabora e tiene conto delle opinioni degli altri (a livello globale: 78%).
 - Il 78% dei datori di lavoro afferma che il lavoro da remoto o ibrido ha reso la collaborazione più difficile (a livello globale: 81%).
 - Il 73% dei talenti afferma di fare affidamento su persone di generazioni diverse per ampliare le proprie prospettive (a livello globale: 74%).
 - Tutti i datori di lavoro intervistati (100%) sottolineano la diversità generazionale come leva di produttività (globale: 95%) e il 90% vorrebbe che il management dedicasse più tempo al miglioramento della collaborazione di squadra (globale: 90%).

io: l'affermazione di una visione soggettiva di successo.

I talenti sono diventati più cauti nel gestire la propria carriera, ma vogliono comunque tracciare la propria strada e non abbandonare ciò che conta per loro.

- Il 42% dei talenti afferma di voler seguire un percorso di carriera tradizionale e lineare (a livello globale: 41%), ma il 35% afferma di voler intraprendere una carriera a portafoglio, cambiando settore e lavoro nel corso della propria carriera (a livello globale: 38%).
- Mentre la retribuzione attrae i talenti (82% contro 81% a livello globale), l'equilibrio tra lavoro e vita privata (43% contro 46% a livello globale) è il motivo principale per cui si rimane nel ruolo attuale, superando retribuzione/benefici (26%; a livello globale: 23%) e sicurezza del posto di lavoro (25%; a livello globale: 23%).
- Il 70% dei datori di lavoro concorda sul fatto che una maggiore autonomia porta a un maggiore coinvolgimento, produttività e fidelizzazione all'interno della propria organizzazione (rispetto al 72% a livello globale).
- Il 32% dei talenti afferma ancora di aver lasciato lavori che non si adattavano alla propria vita personale (a livello globale: 39%).
- Il 22% se n'è andato perché non gli è stata data sufficiente indipendenza per lavorare secondo le proprie condizioni (globale: 25%).
 - Il 43% dei talenti non prenderebbe in considerazione l'idea di accettare un nuovo lavoro se non ci fosse flessibilità riguardo al luogo di lavoro e il 44% non accetterebbe un ruolo senza flessibilità nell'orario di lavoro, rispetto al 43% di entrambi a livello globale.

I talenti in Canada sono sostanzialmente in linea con le medie globali se si considera il mondo del lavoro nel 2026. Sono leggermente meno propensi ad avere opinioni positive sull'intelligenza artificiale e nutrono una fiducia leggermente maggiore nei colleghi a tutti i livelli della loro organizzazione. Sono meno propensi ad abbandonare ruoli che non si adattano alla loro vita personale.



panoramica del mercato:

cile.

Io e il mondo: dal rischio di sostituzione all'empowerment professionale.

Un ambiente esterno più teso e l'impatto dell'intelligenza artificiale impongono sia ai talenti che ai datori di lavoro di adattare i formati e i ruoli di lavoro tradizionali.

- Il 100% dei datori di lavoro è fiducioso di crescere l'anno prossimo, rispetto al 95% a livello mondiale.
- Il 56% dei talenti intervistati esprime ottimismo, una percentuale leggermente superiore alla media globale (51%).
- Per far fronte all'aumento del costo della vita, il 41% dei talenti afferma di aver trovato o di voler trovare un secondo lavoro, rispetto alla media globale del 40%.

Quando si considera l'intelligenza artificiale:

- Il 63% dei talenti ritiene che l'intelligenza artificiale li aiuti a migliorare la produttività (globale: 62%), così come il 35% dei datori di lavoro (globale: 54%).
- Il 74% dei talenti si sente sicuro di poter utilizzare le tecnologie più recenti (a livello mondiale: 69%).
- Il 75% dei datori di lavoro stima che l'intelligenza artificiale avrà un impatto su una percentuale elevata di attività (50-100%), con il 55% dei talenti che concorda (a livello globale: 58% contro 52%).
- Il 50% dei talenti ritiene che l'adozione dell'intelligenza artificiale sul posto di lavoro porterà benefici soprattutto alle aziende, non a loro (a livello globale: 47%).

I talenti in Cile sono leggermente più ottimisti rispetto ai loro colleghi a livello globale quando considerano le prospettive aziendali della loro organizzazione nel 2026. Sono più propensi a sentirsi sicuri della loro capacità di utilizzare le tecnologie più recenti e di essere più produttivi quando collaborano con gli altri, e sono leggermente più propensi ad aver lasciato ruoli che non si adattavano alla loro vita personale.

Io e il mio team: il ruolo dei manager come pilastri di stabilità.

Il mondo del lavoro è sotto pressione, ma continua a svolgere un ruolo di equilibrio in un contesto economico sempre più imprevedibile.

- Il 70% dei talenti ha fiducia nella leadership della propria azienda (a livello mondiale: 72%).
- Il 74% afferma di fidarsi dei propri colleghi (a livello mondiale: 76%).
- Il 63% dei talenti afferma di avere un rapporto forte con il proprio manager, rispetto al 72% dei colleghi a livello globale.
- Il 66% ritiene che il proprio manager abbia a cuore i loro interessi (a livello globale: 71%).
- La collaborazione tra generazioni aumenta la produttività:
 - L'83% dei talenti ritiene di essere più produttivo quando collabora e tiene conto delle opinioni degli altri (a livello globale: 78%).
 - L'80% dei datori di lavoro afferma che il lavoro da remoto o ibrido ha reso la collaborazione più difficile (a livello globale: 81%).
 - Il 79% dei talenti afferma di fare affidamento su persone di generazioni diverse per ampliare le proprie prospettive (a livello globale: 74%).
 - Quasi tutti i datori di lavoro intervistati (95%) sottolineano la diversità generazionale come leva di produttività (globale: 95%) e il 95% vorrebbe che il management dedicasse più tempo al miglioramento della collaborazione di squadra (globale: 90%).

Io: l'affermazione di una visione soggettiva di successo.

I talenti sono diventati più cauti nel gestire la propria carriera, ma vogliono comunque tracciare la propria strada e non abbandonare ciò che conta per loro.

- Il 48% dei talenti afferma di voler seguire un percorso di carriera tradizionale e lineare (a livello globale: 41%), ma il 41% afferma di voler intraprendere una carriera a portafoglio, cambiando settore e lavoro nel corso della propria carriera (a livello globale: 38%).
- Mentre la retribuzione attrae i talenti (88% contro l'81% a livello globale), l'equilibrio tra lavoro e vita privata (47% contro il 46% a livello globale) è il motivo principale per cui si rimane nel ruolo attuale, superando retribuzione/benefici (24%; a livello globale: 23%) e sicurezza del posto di lavoro (20%; a livello globale: 23%).
- Il 70% dei datori di lavoro concorda sul fatto che una maggiore autonomia porta a un maggiore coinvolgimento, produttività e fidelizzazione all'interno della propria organizzazione (rispetto al 72% a livello globale).
- Il 42% dei talenti afferma ancora di aver lasciato lavori che non si adattavano alla propria vita personale (a livello globale: 39%).
- Il 25% se n'è andato perché non gli è stata data sufficiente indipendenza per lavorare secondo le proprie condizioni (globale: 25%):
 - Il 39% dei talenti non prenderebbe in considerazione l'idea di accettare un nuovo lavoro se non ci fosse flessibilità riguardo al luogo di lavoro e il 41% non accetterebbe un ruolo senza flessibilità nell'orario di lavoro, rispetto al 43% di entrambi a livello globale.



panoramica del mercato:

cina.

io e il mondo: dal rischio di sostituzione all'empowerment professionale.

Un ambiente esterno più teso e l'impatto dell'intelligenza artificiale impongono sia ai talenti che ai datori di lavoro di adattare i formati e i ruoli di lavoro tradizionali.

- Il 100% dei datori di lavoro è fiducioso di crescere l'anno prossimo, rispetto al 95% a livello mondiale.
- Il 65% dei talenti intervistati esprime ottimismo, una percentuale superiore alla media globale (51%).
- Per far fronte all'aumento del costo della vita, il 48% dei talenti afferma di aver trovato o di voler trovare un secondo lavoro, rispetto alla media globale del 40%.
- Quando si considera l'intelligenza artificiale:
 - L'84% dei talenti ritiene che l'intelligenza artificiale li aiuti a migliorare la produttività (globale: 62%), così come il 50% dei datori di lavoro (globale: 54%).
 - L'81% dei talenti è sicuro di poter utilizzare le tecnologie più recenti (a livello mondiale: 69%).
 - Il 66% dei datori di lavoro stima che l'intelligenza artificiale avrà un impatto su una percentuale elevata di attività (50-100%), con il 65% dei talenti che concorda (a livello globale: 58% contro 52%).
 - Il 46% dei talenti ritiene che l'adozione dell'intelligenza artificiale sul posto di lavoro porterà benefici principalmente alle aziende, non a loro (a livello globale: 47%).

I talenti in Cina sono molto più ottimisti rispetto ai loro colleghi di tutto il mondo riguardo al mondo del lavoro nel 2026, mostrando una visione positiva dell'intelligenza artificiale e una maggiore fiducia nei colleghi a tutti i livelli della loro organizzazione. Di conseguenza, sono più propensi ad abbandonare ruoli che non si adattano alla loro vita personale o che non offrono indipendenza.

io e il mio team: il ruolo dei manager come pilastri di stabilità.

Il mondo del lavoro è sotto pressione, ma continua a svolgere un ruolo di equilibrio in un contesto economico sempre più imprevedibile.

- L'83% dei talenti ha fiducia nella leadership della propria azienda (a livello mondiale: 72%).
- L'83% afferma di fidarsi dei propri colleghi (a livello mondiale: 76%).
- Il 74% dei talenti afferma di avere un rapporto forte con il proprio manager, rispetto al 72% dei colleghi a livello globale.
- Il 69% ritiene che il proprio manager abbia a cuore i loro interessi (a livello globale: 71%).
- La collaborazione tra generazioni aumenta la produttività:
- L'81% dei talenti ritiene di essere più produttivo quando collabora e tiene conto delle opinioni degli altri (a livello globale: 78%).
 - Il 100% dei datori di lavoro afferma che il lavoro da remoto o ibrido ha reso la collaborazione più difficile (a livello globale: 81%).
 - Il 78% dei talenti afferma di fare affidamento su persone di generazioni diverse per ampliare le proprie prospettive (a livello globale: 74%).
 - Quasi tutti i datori di lavoro intervistati (98%) sottolineano la diversità generazionale come leva di produttività (globale: 95%) e il 96% vorrebbe che il management dedicasse più tempo al miglioramento della collaborazione di squadra (globale: 90%).

io: l'affermazione di una visione soggettiva di successo.

I talenti sono diventati più cauti nel gestire la propria carriera, ma vogliono comunque tracciare la propria strada e non abbandonare ciò che conta per loro.

- Il 61% dei talenti afferma di voler seguire un percorso di carriera tradizionale e lineare (a livello globale: 41%), ma il 61% afferma di voler intraprendere una carriera a portafoglio, cambiando settore e lavoro nel corso della propria carriera (a livello globale: 38%).
- Mentre la retribuzione attrae i talenti (80% contro 81% a livello globale), l'equilibrio tra lavoro e vita privata (44% contro 46% a livello globale) è il motivo principale per cui si rimane nel ruolo attuale, superando retribuzione/benefici (27%; a livello globale: 23%) e sicurezza del posto di lavoro (17%; a livello globale: 23%).
- Il 40% dei datori di lavoro concorda sul fatto che una maggiore autonomia porta a un maggiore coinvolgimento, produttività e fidelizzazione all'interno della propria organizzazione (rispetto al 72% a livello globale).
- Il 45% dei talenti afferma ancora di aver lasciato lavori che non si adattavano alla propria vita personale (a livello globale: 39%).
- Il 34% se n'è andato perché non gli è stata data sufficiente indipendenza per lavorare secondo le proprie condizioni (globale: 25%).
 - Il 53% dei talenti non prenderebbe in considerazione l'idea di accettare un nuovo lavoro se non ci fosse flessibilità riguardo al luogo di lavoro e il 52% non accetterebbe un ruolo senza flessibilità nell'orario di lavoro, rispetto al 43% di entrambi a livello globale.

panoramica del mercato:

repubblica ceca.

Io e il mondo: dal rischio di sostituzione all'empowerment professionale.

Un ambiente esterno più teso e l'impatto dell'intelligenza artificiale impongono sia ai talenti che ai datori di lavoro di adattare i formati e i ruoli di lavoro tradizionali.

- Il 100% dei datori di lavoro è fiducioso di crescere l'anno prossimo, rispetto al 95% a livello mondiale.
- Solo il 35% dei talenti intervistati condivide il proprio ottimismo, una percentuale notevolmente inferiore alla media globale (51%).
- Per far fronte all'aumento del costo della vita, il 39% dei talenti afferma di aver trovato o di voler trovare un secondo lavoro, rispetto alla media globale del 40%.
- Quando si considera l'intelligenza artificiale:
 - Il 46% dei talenti ritiene che l'intelligenza artificiale li aiuti a migliorare la produttività (globale: 62%), così come il 50% dei datori di lavoro (globale: 54%).
 - Il 59% dei talenti è sicuro di poter utilizzare le tecnologie più recenti (a livello mondiale: 69%).
 - Il 70% dei datori di lavoro stima che l'intelligenza artificiale avrà un impatto su una percentuale elevata di attività (50-100%), con il 47% dei talenti che concorda (a livello globale: 58% contro 52%).
 - Il 29% dei talenti ritiene che l'adozione dell'intelligenza artificiale sul posto di lavoro porterà benefici principalmente alle aziende, non a loro (a livello globale: 47%).

Io e il mio team: il ruolo dei manager come pilastri di stabilità.

Il mondo del lavoro è sotto pressione, ma continua a svolgere un ruolo di equilibrio in un contesto economico sempre più imprevedibile.

- Il 62% dei talenti ha fiducia nella leadership della propria azienda (a livello mondiale: 72%).
- Il 69% afferma di fidarsi dei propri colleghi (a livello mondiale: 76%).
- Il 52% dei talenti afferma di avere un rapporto forte con il proprio manager, rispetto al 72% dei colleghi a livello globale.
- Il 59% ritiene che il proprio manager abbia a cuore i loro interessi (a livello globale: 71%).
- La collaborazione tra generazioni aumenta la produttività:
 - Il 74% dei talenti ritiene di essere più produttivo quando collabora e tiene conto delle opinioni degli altri (a livello globale: 78%).
 - Il 90% dei datori di lavoro afferma che il lavoro da remoto o ibrido ha reso la collaborazione più difficile (a livello globale: 81%).
 - Il 68% dei talenti afferma di fare affidamento su persone di generazioni diverse per ampliare le proprie prospettive (a livello globale: 74%).
 - Tutti i datori di lavoro intervistati (100%) sottolineano la diversità generazionale come leva di produttività (globale: 95%) e il 100% desidera che il management dedichi più tempo al miglioramento della collaborazione di squadra (globale: 90%).

Io: l'affermazione di una visione soggettiva di successo.

I talenti sono diventati più cauti nel gestire la propria carriera, ma vogliono comunque tracciare la propria strada e non abbandonare ciò che conta per loro.

- Il 30% dei talenti afferma di voler seguire un percorso di carriera tradizionale e lineare (a livello globale: 41%), ma il 25% afferma di voler intraprendere una carriera a portafoglio, cambiando settore e lavoro nel corso della propria carriera (a livello globale: 38%).
- Mentre la retribuzione attrae i talenti (72% contro 81% a livello globale), l'equilibrio tra lavoro e vita privata (40% contro 46% a livello globale) è il motivo principale per cui si rimane nel ruolo attuale, superando la sicurezza del posto di lavoro (36%; globale: 23%) e la retribuzione/benefici (16%; globale: 23%).
- Il 75% dei datori di lavoro concorda sul fatto che una maggiore autonomia porta a un maggiore coinvolgimento, produttività e fidelizzazione all'interno della propria organizzazione (rispetto al 72% a livello globale).
- Il 43% dei talenti afferma ancora di aver lasciato lavori che non si adattavano alla propria vita personale (a livello globale: 39%).
- Il 25% se n'è andato perché non gli è stata data sufficiente indipendenza per lavorare secondo le proprie condizioni (globale: 25%):
 - Il 29% dei talenti non prenderebbe in considerazione l'idea di accettare un nuovo lavoro se non ci fosse flessibilità riguardo al luogo di lavoro e il 27% non accetterebbe un ruolo senza flessibilità nell'orario di lavoro, rispetto al 43% di entrambi a livello globale.

I talenti nella Repubblica Ceca sono notevolmente meno ottimisti rispetto ai loro colleghi a livello globale quando considerano le prospettive di business della loro organizzazione nel 2026. Sono molto meno propensi ad avere opinioni positive sull'intelligenza artificiale, hanno meno fiducia nei colleghi a tutti i livelli della loro organizzazione e sono meno disposti a seguire percorsi di carriera lineari rispetto alle medie globali.

panoramica del mercato:

danimarca.

Io e il mondo: dal rischio di sostituzione all'empowerment professionale.

Un ambiente esterno più teso e l'impatto dell'intelligenza artificiale impongono sia ai talenti che ai datori di lavoro di adattare i formati e i ruoli di lavoro tradizionali.

- Il 100% dei datori di lavoro è fiducioso di crescere l'anno prossimo, rispetto al 95% a livello mondiale.
- Il 50% dei talenti intervistati esprime ottimismo, una percentuale leggermente inferiore alla media globale (51%).
- Per far fronte all'aumento del costo della vita, il 39% dei talenti afferma di aver trovato o di voler trovare un secondo lavoro, rispetto alla media globale del 40%.
- Quando si considera l'intelligenza artificiale:
 - Il 59% dei talenti ritiene che l'intelligenza artificiale li aiuti a migliorare la produttività (globale: 62%), così come il 71% dei datori di lavoro (globale: 54%).
 - Il 70% dei talenti è sicuro di poter utilizzare le tecnologie più recenti (a livello mondiale: 69%).
 - Il 54% dei datori di lavoro stima che l'intelligenza artificiale avrà un impatto su una percentuale elevata di attività (50-100%), con il 44% dei talenti che concorda (a livello globale: 58% contro 52%).
 - Il 45% dei talenti ritiene che l'adozione dell'intelligenza artificiale sul posto di lavoro porterà benefici soprattutto alle aziende, non a loro (a livello globale: 47%).

Io e il mio team: il ruolo dei manager come pilastri di stabilità.

Il mondo del lavoro è sotto pressione, ma continua a svolgere un ruolo di equilibrio in un contesto economico sempre più imprevedibile.

- Il 79% dei talenti ha fiducia nella leadership della propria azienda (a livello mondiale: 72%).
- L'81% afferma di fidarsi dei propri colleghi (a livello mondiale: 76%).
- Il 79% dei talenti afferma di avere un rapporto forte con il proprio manager, rispetto al 72% dei colleghi a livello globale.
- L'80% ritiene che il proprio manager abbia a cuore i loro interessi (a livello globale: 71%).
- La collaborazione tra generazioni aumenta la produttività:
 - Il 77% dei talenti ritiene di essere più produttivo quando collabora e tiene conto delle opinioni degli altri (a livello globale: 78%).
 - L'80% dei datori di lavoro afferma che il lavoro da remoto o ibrido ha reso la collaborazione più difficile (a livello globale: 81%).
 - Il 73% dei talenti afferma di fare affidamento su persone di generazioni diverse per ampliare le proprie prospettive (a livello globale: 74%).
 - Il 91% dei datori di lavoro intervistati sottolinea la diversità generazionale come leva di produttività (globale: 95%) e il 100% desidera che il management dedichi più tempo al miglioramento della collaborazione di squadra (globale: 90%).

Io: l'affermazione di una nuova definizione di successo.

I talenti sono diventati più cauti nel gestire la propria carriera, ma vogliono comunque tracciare la propria strada e non abbandonare ciò che conta per loro.

- Il 32% dei talenti afferma di voler seguire un percorso di carriera tradizionale e lineare (a livello globale: 41%), ma il 40% afferma di voler intraprendere una carriera a portafoglio, cambiando settore e lavoro nel corso della propria carriera (a livello globale: 38%).
- Mentre la retribuzione attrae i talenti (76% contro 81% a livello globale), l'equilibrio tra lavoro e vita privata (51% contro 46% a livello globale) è il motivo principale per cui si rimane nel ruolo attuale, superando retribuzione/benefici (23%; globale: 23%) e sicurezza del posto di lavoro (20%; globale: 23%).
- L'80% dei datori di lavoro concorda sul fatto che una maggiore autonomia porta a un maggiore coinvolgimento, produttività e fidelizzazione all'interno della propria organizzazione (rispetto al 72% a livello globale).
- Il 47% dei talenti afferma ancora di aver lasciato lavori che non si adattavano alla propria vita personale (a livello globale: 39%).
- Il 31% se n'è andato perché non gli è stata data sufficiente indipendenza per lavorare secondo le proprie condizioni (globale: 25%):
 - Il 46% dei talenti non prenderebbe in considerazione l'idea di accettare un nuovo lavoro se non ci fosse flessibilità riguardo al luogo di lavoro e il 47% non accetterebbe un ruolo senza flessibilità nell'orario di lavoro, rispetto al 43% di entrambi a livello globale.

I talenti in Danimarca sono sostanzialmente in linea con le medie globali se si considera il mondo del lavoro nel 2026, in particolare per quanto riguarda la loro fiducia nell'utilizzo delle tecnologie più recenti. Tuttavia, nutrono maggiore fiducia nei colleghi a tutti i livelli della loro organizzazione e sono più propensi ad abbandonare ruoli che non si adattano alla loro vita personale o non offrono indipendenza.



panoramica del mercato:

francia.

Io e il mondo: dal rischio di sostituzione all'empowerment professionale.

Un ambiente esterno più teso e l'impatto dell'intelligenza artificiale impongono sia ai talenti che ai datori di lavoro di adattare i formati e i ruoli di lavoro tradizionali.

- Il 100% dei datori di lavoro è fiducioso di crescere l'anno prossimo, rispetto al 95% a livello mondiale.
- Solo il 37% dei talenti intervistati condivide il proprio ottimismo, una percentuale inferiore alla media globale (51%).
- Per far fronte all'aumento del costo della vita, il 31% dei talenti afferma di aver trovato o di voler trovare un secondo lavoro, rispetto alla media globale del 40%.
- Quando si considera l'intelligenza artificiale:
 - Il 48% dei talenti ritiene che l'intelligenza artificiale li aiuti a migliorare la produttività (globale: 62%), così come il 65% dei datori di lavoro (globale: 54%).
 - Il 64% dei talenti si sente sicuro di poter utilizzare le tecnologie più recenti (a livello mondiale: 69%).
 - Il 58% dei datori di lavoro stima che l'intelligenza artificiale avrà un impatto su una percentuale elevata di attività (50-100%), con il 43% dei talenti che concorda (a livello globale: 58% contro 52%).
 - Il 38% dei talenti ritiene che l'adozione dell'intelligenza artificiale sul posto di lavoro porterà benefici soprattutto alle aziende, non a loro (a livello globale: 47%).

I talenti in Francia sono meno ottimisti rispetto ai loro colleghi a livello globale quando considerano le prospettive di business della loro organizzazione nel 2026, così come quando valutano l'impatto dell'intelligenza artificiale sulla produttività. Tuttavia, nutrono livelli simili di fiducia nei colleghi e nei loro manager e sono più propensi ad abbandonare ruoli che non si adattano alla loro vita personale.

Io e il mio team: il ruolo dei manager come pilastri di stabilità.

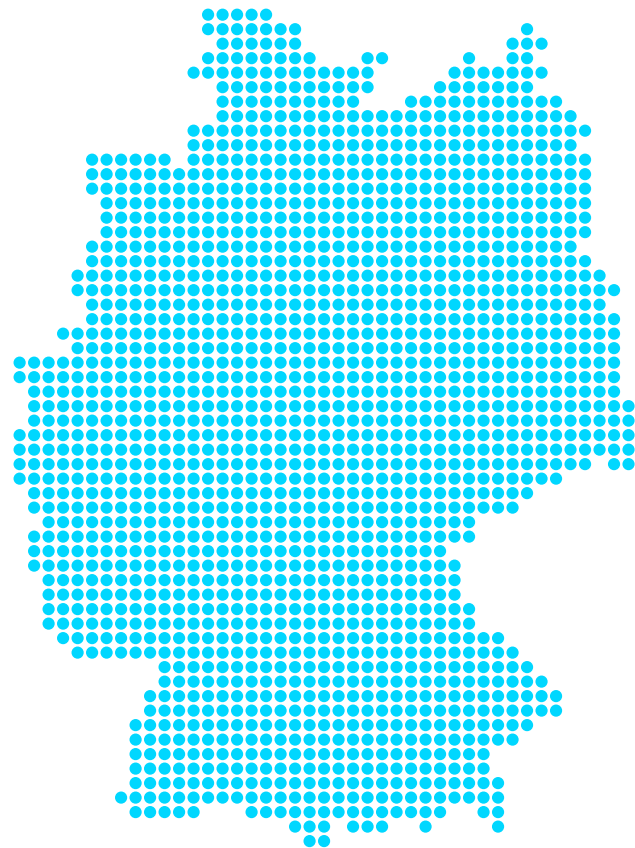
Il mondo del lavoro è sotto pressione, ma continua a svolgere un ruolo di equilibrio in un contesto economico sempre più imprevedibile.

- Il 64% dei talenti ha fiducia nella leadership della propria azienda (a livello mondiale: 72%).
- Il 72% afferma di fidarsi dei propri colleghi (a livello mondiale: 76%).
- Il 67% dei talenti afferma di avere un rapporto forte con il proprio manager, rispetto al 72% dei colleghi a livello globale.
- Il 66% ritiene che il proprio manager abbia a cuore i loro interessi (a livello globale: 71%).
- La collaborazione tra generazioni aumenta la produttività:
 - Il 71% dei talenti ritiene di essere più produttivo quando collabora e tiene conto delle opinioni degli altri (a livello globale: 78%).
 - L'80% dei datori di lavoro afferma che il lavoro da remoto o ibrido ha reso la collaborazione più difficile (a livello globale: 81%).
 - Il 72% dei talenti afferma di fare affidamento su persone di generazioni diverse per ampliare le proprie prospettive (a livello globale: 74%).
 - Quasi tutti i datori di lavoro intervistati (98%) sottolineano la diversità generazionale come leva di produttività (globale: 95%) e il 93% vorrebbe che il management dedicasse più tempo al miglioramento della collaborazione di squadra (globale: 90%).

Io: l'affermazione di una nuova definizione di successo.

I talenti sono diventati più cauti nel gestire la propria carriera, ma vogliono comunque tracciare la propria strada e non abbandonare ciò che conta per loro.

- Il 35% dei talenti afferma di voler seguire un percorso di carriera tradizionale e lineare (a livello globale: 41%), ma il 34% afferma di voler intraprendere una carriera a portafoglio, cambiando settore e lavoro nel corso della propria carriera (a livello globale: 38%).
- Mentre la retribuzione attrae i talenti (81% contro l'81% a livello globale), l'equilibrio tra lavoro e vita privata (42% contro il 46% a livello globale) è il motivo principale per cui si rimane nel ruolo attuale, superando retribuzione/benefici (30%; a livello globale: 23%) e sicurezza del posto di lavoro (23%; a livello globale: 23%).
- L'80% dei datori di lavoro concorda sul fatto che una maggiore autonomia porta a un maggiore coinvolgimento, produttività e fidelizzazione all'interno della propria organizzazione (rispetto al 72% a livello globale).
- Il 40% dei talenti afferma ancora di aver lasciato lavori che non si adattavano alla propria vita personale (a livello globale: 39%).
- Il 23% se n'è andato perché non gli è stata data sufficiente indipendenza per lavorare secondo le proprie condizioni (globale: 25%):
 - Il 34% dei talenti non prenderebbe in considerazione l'idea di accettare un nuovo lavoro se non ci fosse flessibilità riguardo al luogo di lavoro e il 35% non accetterebbe un ruolo senza flessibilità nell'orario di lavoro, rispetto al 43% di entrambi a livello globale.



panoramica del mercato:

germania.

Io e il mondo: dal rischio di sostituzione all'empowerment professionale.

Un ambiente esterno più teso e l'impatto dell'intelligenza artificiale impongono sia ai talenti che ai datori di lavoro di adattare i formati e i ruoli di lavoro tradizionali.

- Il 98% dei datori di lavoro è fiducioso di crescere l'anno prossimo, rispetto al 95% a livello mondiale.
- Il 41% dei talenti intervistati esprime ottimismo, una percentuale inferiore alla media globale (51%).
- Per far fronte all'aumento del costo della vita, il 27% dei talenti afferma di aver trovato o di voler trovare un secondo lavoro, rispetto alla media globale del 40%.
- Quando si considera l'intelligenza artificiale:
 - Il 50% dei talenti ritiene che l'intelligenza artificiale li aiuti a migliorare la produttività (globale: 62%), così come il 58% dei datori di lavoro (globale: 54%).
 - Il 65% dei talenti è sicuro di poter utilizzare le tecnologie più recenti (a livello mondiale: 69%).
 - Il 75% dei datori di lavoro stima che l'intelligenza artificiale avrà un impatto su una percentuale elevata di attività (50-100%), con il 49% dei talenti che concorda (a livello globale: 58% contro 52%).
 - Il 38% dei talenti ritiene che l'adozione dell'intelligenza artificiale sul posto di lavoro porterà benefici soprattutto alle aziende, non a loro (a livello globale: 47%).

I talenti in Germania sono meno ottimisti rispetto ai loro colleghi a livello globale quando considerano le prospettive di business della loro organizzazione nel 2026, così come quando valutano l'impatto dell'intelligenza artificiale sulla produttività. Hanno livelli simili di fiducia nella leadership, nei colleghi e nei loro manager, ma sono più concentrati sulla sicurezza del posto di lavoro rispetto alla media globale.

Io e il mio team: il ruolo dei manager come pilastri di stabilità.

Il mondo del lavoro è sotto pressione, ma continua a svolgere un ruolo di equilibrio in un contesto economico sempre più imprevedibile.

- Il 70% dei talenti ha fiducia nella leadership della propria azienda (a livello mondiale: 72%).
- Il 74% afferma di fidarsi dei propri colleghi (a livello mondiale: 76%).
- Il 78% dei talenti afferma di avere un rapporto forte con il proprio manager, rispetto al 72% dei colleghi a livello globale.
- Il 76% ritiene che il proprio manager abbia a cuore i loro interessi (globale: 71%).
- La collaborazione tra generazioni aumenta la produttività:
 - Il 71% dei talenti ritiene di essere più produttivo quando collabora e tiene conto delle opinioni degli altri (a livello globale: 78%).
 - L'85% dei datori di lavoro afferma che il lavoro da remoto o ibrido ha reso la collaborazione più difficile (a livello globale: 81%).
 - Il 72% dei talenti afferma di fare affidamento su persone di generazioni diverse per ampliare le proprie prospettive (a livello globale: 74%).
 - Tutti i datori di lavoro intervistati (100%) sottolineano la diversità generazionale come leva di produttività (globale: 95%) e il 98% vorrebbe che il management dedicasse più tempo al miglioramento della collaborazione di squadra (globale: 90%).

Io: l'affermazione di una nuova definizione di successo.

I talenti sono diventati più cauti nel gestire la propria carriera, ma vogliono comunque tracciare la propria strada e non abbandonare ciò che conta per loro.

- Il 32% dei talenti afferma di voler seguire un percorso di carriera tradizionale e lineare (a livello globale: 41%), ma il 27% afferma di voler intraprendere una carriera a portafoglio, cambiando settore e lavoro nel corso della propria carriera (a livello globale: 38%).
- Mentre la retribuzione attrae i talenti (74% contro l'81% a livello globale), la sicurezza del posto di lavoro (39% contro il 23% a livello globale) è il motivo principale per cui si rimane nel ruolo attuale, superando l'equilibrio tra lavoro e vita privata (38%; a livello globale: 46%) e la retribuzione/benefici (16%; a livello globale: 23%).
- L'80% dei datori di lavoro concorda sul fatto che una maggiore autonomia porta a un maggiore coinvolgimento, produttività e fidelizzazione all'interno della propria organizzazione (rispetto al 72% a livello globale).
- Il 33% dei talenti afferma ancora di aver lasciato lavori che non si adattavano alla propria vita personale (a livello globale: 39%).
- Il 24% se n'è andato perché non gli è stata data sufficiente indipendenza per lavorare secondo le proprie condizioni (globale: 25%):
 - Il 39% dei talenti non prenderebbe in considerazione l'idea di accettare un nuovo lavoro se non ci fosse flessibilità riguardo al luogo di lavoro e il 40% non accetterebbe un ruolo senza flessibilità nell'orario di lavoro, rispetto al 43% di entrambi a livello globale.



panoramica del mercato:

grezia.

Io e il mondo: dal rischio di sostituzione all'empowerment professionale.

Un ambiente esterno più teso e l'impatto dell'intelligenza artificiale impongono sia ai talenti che ai datori di lavoro di adattare i formati e i ruoli di lavoro tradizionali.

- Il 100% dei datori di lavoro è fiducioso di crescere l'anno prossimo, rispetto al 95% a livello mondiale.
- Solo il 38% dei talenti intervistati condivide il proprio ottimismo, una percentuale inferiore alla media globale (51%).
- Per far fronte all'aumento del costo della vita, il 51% dei talenti afferma di aver trovato o di voler trovare un secondo lavoro, rispetto alla media globale del 40%.
- Quando si considera l'intelligenza artificiale:
 - Il 57% dei talenti ritiene che l'intelligenza artificiale li aiuti a migliorare la produttività (globale: 62%), così come il 60% dei datori di lavoro (globale: 54%).
 - Il 75% dei talenti è sicuro di poter utilizzare le tecnologie più recenti (a livello mondiale: 69%).
 - Il 60% dei datori di lavoro stima che l'intelligenza artificiale avrà un impatto su una percentuale elevata di attività (50-100%), con il 62% dei talenti che concorda (a livello globale: 58% contro 52%).
 - Il 50% dei talenti ritiene che l'adozione dell'intelligenza artificiale sul posto di lavoro porterà benefici soprattutto alle aziende, non a loro (a livello globale: 47%).

I talenti in Grecia sono meno ottimisti rispetto ai loro colleghi a livello globale quando considerano le prospettive di business della loro organizzazione nel 2026, ma hanno maggiore fiducia nella loro capacità di utilizzare le tecnologie più recenti. Hanno meno fiducia nella leadership, nei colleghi e nei loro manager, ma sono leggermente più inclini ad abbandonare ruoli che non si adattano alla loro vita personale.

Io e il mio team: il ruolo dei manager come pilastri di stabilità.

Il mondo del lavoro è sotto pressione, ma continua a svolgere un ruolo di equilibrio in un contesto economico sempre più imprevedibile.

- Il 63% dei talenti ha fiducia nella leadership della propria azienda (a livello mondiale: 72%).
- Il 69% afferma di fidarsi dei propri colleghi (a livello mondiale: 76%).
- Il 65% dei talenti afferma di avere un rapporto forte con il proprio manager, rispetto al 72% dei colleghi a livello globale.
- Il 62% ritiene che il proprio manager abbia a cuore i loro interessi (a livello globale: 71%).
- La collaborazione tra generazioni aumenta la produttività:
 - Il 77% dei talenti ritiene di essere più produttivo quando collabora e tiene conto delle opinioni degli altri (a livello globale: 78%).
 - L'85% dei datori di lavoro afferma che il lavoro da remoto o ibrido ha reso la collaborazione più difficile (a livello globale: 81%).
 - Il 68% dei talenti afferma di fare affidamento su persone di generazioni diverse per ampliare le proprie prospettive (a livello globale: 74%).
 - Tutti i datori di lavoro intervistati (100%) sottolineano la diversità generazionale come leva di produttività (globale: 95%) e il 90% vorrebbe che il management dedicasse più tempo al miglioramento della collaborazione di squadra (globale: 90%).

Io: l'affermazione di una nuova definizione di successo.

I talenti sono diventati più cauti nel gestire la propria carriera, ma vogliono comunque tracciare la propria strada e non abbandonare ciò che conta per loro.

- Il 39% dei talenti afferma di voler seguire un percorso di carriera tradizionale e lineare (a livello globale: 41%), ma il 34% afferma di voler intraprendere una carriera a portafoglio, cambiando settore e lavoro nel corso della propria carriera (a livello globale: 38%).
- Mentre la retribuzione attrae i talenti (81% contro l'81% a livello globale), l'equilibrio tra lavoro e vita privata (44% contro il 46% a livello globale) è il motivo principale per cui si rimane nel ruolo attuale, superando la sicurezza del posto di lavoro (27%; a livello globale: 23%) e la retribuzione/benefici (23%; a livello globale: 23%).
- L'80% dei datori di lavoro concorda sul fatto che una maggiore autonomia porta a un maggiore coinvolgimento, produttività e fidelizzazione all'interno della propria organizzazione (rispetto al 72% a livello globale).
- Il 41% dei talenti afferma ancora di aver lasciato lavori che non si adattavano alla propria vita personale (a livello globale: 39%).
- Il 27% se n'è andato perché non gli è stata data sufficiente indipendenza per lavorare secondo le proprie condizioni (globale: 25%):
 - Il 37% dei talenti non prenderebbe in considerazione l'idea di accettare un nuovo lavoro se non ci fosse flessibilità riguardo al luogo di lavoro e il 38% non accetterebbe un ruolo senza flessibilità nell'orario di lavoro, rispetto al 43% di entrambi a livello globale.

panoramica del mercato:

Regione Amministrativa Speciale di Hong Kong.

Io e il mondo: dal rischio di sostituzione all'empowerment professionale.

Un ambiente esterno più teso e l'impatto dell'intelligenza artificiale impongono sia ai talenti che ai datori di lavoro di adattare i formati e i ruoli di lavoro tradizionali.

- Il 100% dei datori di lavoro è fiducioso di crescere l'anno prossimo, rispetto al 95% a livello mondiale.
- Il 52% dei talenti intervistati esprime ottimismo, una percentuale leggermente superiore alla media globale (51%).
- Per far fronte all'aumento del costo della vita, il 41% dei talenti afferma di aver trovato o di voler trovare un secondo lavoro, rispetto alla media globale del 40%.
- Quando si considera l'intelligenza artificiale:
 - Il 77% dei talenti ritiene che l'intelligenza artificiale li aiuti a migliorare la produttività (globale: 62%), così come il 50% dei datori di lavoro (globale: 54%).
 - Il 72% dei talenti è sicuro di poter utilizzare le tecnologie più recenti (a livello mondiale: 69%).
 - Il 60% dei datori di lavoro stima che l'intelligenza artificiale avrà un impatto su una percentuale elevata di attività (50-100%), con il 47% dei talenti che concorda (a livello globale: 58% contro 52%).
 - Il 43% dei talenti ritiene che l'adozione dell'intelligenza artificiale sul posto di lavoro porterà benefici soprattutto alle aziende, non a loro (a livello globale: 47%).

Io e il mio team: il ruolo dei manager come pilastri di stabilità.

Il mondo del lavoro è sotto pressione, ma continua a svolgere un ruolo di equilibrio in un contesto economico sempre più imprevedibile.

- Il 74% dei talenti ha fiducia nella leadership della propria azienda (a livello mondiale: 72%).
- L'80% afferma di fidarsi dei propri colleghi (a livello mondiale: 76%).
- Il 69% dei talenti afferma di avere un rapporto forte con il proprio manager, rispetto al 72% dei colleghi a livello globale.
- Il 64% ritiene che il proprio manager abbia a cuore i loro interessi (a livello globale: 71%).
- La collaborazione tra generazioni aumenta la produttività:
 - Il 77% dei talenti ritiene di essere più produttivo quando collabora e tiene conto delle opinioni degli altri (a livello globale: 78%).
 - Il 90% dei datori di lavoro afferma che il lavoro da remoto o ibrido ha reso la collaborazione più difficile (a livello globale: 81%).
 - Il 71% dei talenti afferma di fare affidamento su persone di generazioni diverse per ampliare le proprie prospettive (a livello globale: 74%).
 - Tutti i datori di lavoro intervistati (100%) sottolineano la diversità generazionale come leva di produttività (globale: 95%) e il 95% vorrebbe che il management dedicasse più tempo al miglioramento della collaborazione di squadra (globale: 90%).

Io: l'affermazione di una nuova definizione di successo.

I talenti sono diventati più cauti nel gestire la propria carriera, ma vogliono comunque tracciare la propria strada e non abbandonare ciò che conta per loro.

- Il 54% dei talenti afferma di voler seguire un percorso di carriera tradizionale e lineare (a livello globale: 41%), ma il 51% afferma di voler intraprendere una carriera a portafoglio, cambiando settore e lavoro nel corso della propria carriera (a livello globale: 38%).
- Mentre la retribuzione attrae i talenti (87% contro l'81% a livello globale), l'equilibrio tra lavoro e vita privata (45% contro il 46% a livello globale) è il motivo principale per cui si rimane nel ruolo attuale, superando la sicurezza del posto di lavoro (27%; a livello globale: 23%) e la retribuzione/benefici (22%; a livello globale: 23%).
- Il 60% dei datori di lavoro concorda sul fatto che una maggiore autonomia porta a un maggiore coinvolgimento, produttività e fidelizzazione all'interno della propria organizzazione (rispetto al 72% a livello globale).
- Il 42% dei talenti afferma ancora di aver lasciato lavori che non si adattavano alla propria vita personale (a livello globale: 39%).
- Il 32% se n'è andato perché non gli è stata data sufficiente indipendenza per lavorare secondo le proprie condizioni (globale: 25%):
 - Il 54% dei talenti non prenderebbe in considerazione l'idea di accettare un nuovo lavoro se non ci fosse flessibilità riguardo al luogo di lavoro e il 51% non accetterebbe un ruolo senza flessibilità nell'orario di lavoro, rispetto al 43% di entrambi a livello globale.

I talenti della Regione Amministrativa Speciale di Hong Kong sono più ottimisti rispetto ai loro colleghi di tutto il mondo quando considerano l'impatto dell'IA sulla produttività e la loro fiducia nell'utilizzo delle nuove tecnologie. Hanno maggiore fiducia nei colleghi e nella leadership delle loro organizzazioni, ma sono leggermente più inclini ad abbandonare ruoli che non si adattano alla loro vita personale o non offrono indipendenza.

panoramica del mercato:

ungheria.

Io e il mondo: dal rischio di sostituzione all'empowerment professionale.

Un ambiente esterno più teso e l'impatto dell'intelligenza artificiale impongono sia ai talenti che ai datori di lavoro di adattare i formati e i ruoli di lavoro tradizionali.

- Il 100% dei datori di lavoro è fiducioso di crescere l'anno prossimo, rispetto al 95% a livello mondiale.
- Il 42% dei talenti intervistati esprime ottimismo, una percentuale inferiore alla media globale (51%).
- Per far fronte all'aumento del costo della vita, il 48% dei talenti afferma di aver trovato o di voler trovare un secondo lavoro, rispetto alla media globale del 40%.
- Quando si considera l'intelligenza artificiale:
 - Il 48% dei talenti ritiene che l'intelligenza artificiale li aiuti a migliorare la produttività (globale: 62%), così come il 63% dei datori di lavoro (globale: 54%).
 - Il 66% dei talenti è sicuro di poter utilizzare le tecnologie più recenti (a livello mondiale: 69%).
 - Il 58% dei datori di lavoro stima che l'intelligenza artificiale avrà un impatto su una percentuale elevata di attività (50-100%), con il 50% dei talenti che concorda (a livello globale: 58% contro 52%).
 - Il 42% dei talenti ritiene che l'adozione dell'intelligenza artificiale sul posto di lavoro porterà benefici principalmente alle aziende, non a loro (a livello globale: 47%).

I talenti in Ungheria sono meno ottimisti rispetto ai loro colleghi a livello globale quando considerano le prospettive di business della loro organizzazione nel 2026, così come quando valutano l'impatto dell'intelligenza artificiale sulla produttività. Hanno livelli di fiducia inferiori nella leadership, nei colleghi e nei loro manager, ma sono più concentrati su retribuzione e benefit quando valutano di mantenere il loro ruolo attuale rispetto alla media globale.

Io e il mio team: il ruolo dei manager come pilastri di stabilità.

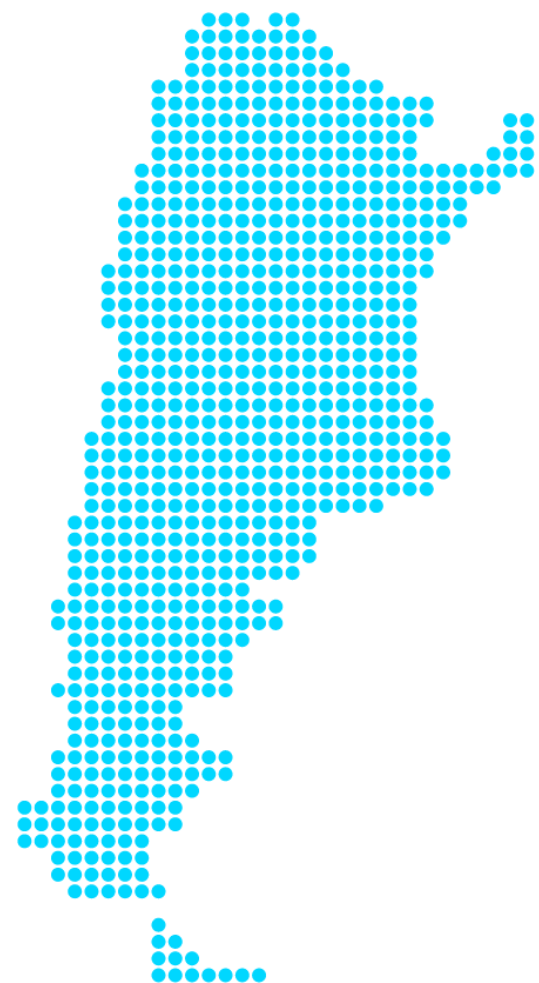
Il mondo del lavoro è sotto pressione, ma continua a svolgere un ruolo di equilibrio in un contesto economico sempre più imprevedibile.

- Il 61% dei talenti ha fiducia nella leadership della propria azienda (a livello mondiale: 72%).
- Il 67% afferma di fidarsi dei propri colleghi (a livello mondiale: 76%).
- Il 70% dei talenti afferma di avere un rapporto forte con il proprio manager, rispetto al 72% dei colleghi a livello globale.
- Il 64% ritiene che il proprio manager abbia a cuore i loro interessi (a livello globale: 71%).
- La collaborazione tra generazioni aumenta la produttività:
 - Il 73% dei talenti ritiene di essere più produttivo quando collabora e tiene conto delle opinioni degli altri (a livello globale: 78%).
 - Il 93% dei datori di lavoro afferma che il lavoro da remoto o ibrido ha reso la collaborazione più difficile (a livello globale: 81%).
 - Il 65% dei talenti afferma di fare affidamento su persone di generazioni diverse per ampliare le proprie prospettive (a livello globale: 74%).
 - Tutti i datori di lavoro intervistati (100%) sottolineano la diversità generazionale come leva di produttività (globale: 95%) e il 93% vorrebbe che il management dedicasse più tempo al miglioramento della collaborazione di squadra (globale: 90%).

Io: l'affermazione di una nuova definizione di successo.

I talenti sono diventati più cauti nel gestire la propria carriera, ma vogliono comunque tracciare la propria strada e non abbandonare ciò che conta per loro.

- Il 31% dei talenti afferma di voler seguire un percorso di carriera tradizionale e lineare (a livello globale: 41%), ma il 32% afferma di voler intraprendere una carriera a portafoglio, cambiando settore e lavoro nel corso della propria carriera (a livello globale: 38%).
- Mentre la retribuzione attrae i talenti (77% contro 81% a livello globale), la retribuzione/benefit (41% contro 23% a livello globale) è il motivo principale per cui si rimane nel ruolo attuale, superando l'equilibrio tra lavoro e vita privata (31%; a livello globale: 46%) e la sicurezza del posto di lavoro (25%; a livello globale: 23%).
- L'80% dei datori di lavoro concorda sul fatto che una maggiore autonomia porta a un maggiore coinvolgimento, produttività e fidelizzazione all'interno della propria organizzazione (rispetto al 72% a livello globale).
- Il 39% dei talenti afferma ancora di aver lasciato lavori che non si adattavano alla propria vita personale (a livello globale: 39%).
- Il 26% se n'è andato perché non gli è stata data sufficiente indipendenza per lavorare secondo le proprie condizioni (globale: 25%):
 - Il 31% dei talenti non prenderebbe in considerazione l'idea di accettare un nuovo lavoro se non ci fosse flessibilità riguardo al luogo di lavoro e il 32% non accetterebbe un ruolo senza flessibilità nell'orario di lavoro, rispetto al 43% di entrambi a livello globale.



I talenti in India sono molto più ottimisti rispetto ai loro colleghi a livello globale quando considerano le prospettive di business della loro organizzazione nel 2026, così come quando valutano l'impatto dell'intelligenza artificiale sulla produttività. Hanno un alto livello di fiducia nella leadership, nei colleghi e nei loro manager e sono molto più propensi a rimanere in ruoli che offrono un buon equilibrio tra lavoro e vita privata rispetto alla media globale.

panoramica del mercato:

india.

Io e il mondo: dal rischio di sostituzione all'empowerment professionale.

Un ambiente esterno più teso e l'impatto dell'intelligenza artificiale impongono sia ai talenti che ai datori di lavoro di adattare i formati e i ruoli di lavoro tradizionali.

- Il 100% dei datori di lavoro è fiducioso di crescere l'anno prossimo, rispetto al 95% a livello mondiale.
- Il 79% dei talenti intervistati esprime ottimismo, una percentuale notevolmente superiore alla media globale (51%).
- Per far fronte all'aumento del costo della vita, il 58% dei talenti afferma di aver trovato o di voler trovare un secondo lavoro, rispetto alla media globale del 40%.
- Quando si considera l'intelligenza artificiale:
 - L'89% dei talenti ritiene che l'intelligenza artificiale contribuisca a migliorare la propria produttività (globale: 62%), così come il 60% dei datori di lavoro (globale: 54%).
 - L'86% dei talenti è sicuro di poter utilizzare le tecnologie più recenti (a livello mondiale: 69%).
 - Il 55% dei datori di lavoro stima che l'intelligenza artificiale avrà un impatto su una percentuale elevata di attività (50-100%), con l'84% dei talenti che concorda (a livello globale: 58% contro 52%).
 - Il 59% dei talenti ritiene che l'adozione dell'intelligenza artificiale sul posto di lavoro porterà benefici soprattutto alle aziende, non a loro (a livello globale: 47%).

Io e il mio team: il ruolo dei manager come pilastri di stabilità.

Il mondo del lavoro è sotto pressione, ma continua a svolgere un ruolo di equilibrio in un contesto economico sempre più imprevedibile.

- L'89% dei talenti ha fiducia nella leadership della propria azienda (a livello mondiale: 72%).
- L'88% afferma di fidarsi dei propri colleghi (a livello mondiale: 76%).
- L'87% dei talenti afferma di avere un rapporto forte con il proprio manager, rispetto al 72% dei colleghi a livello globale.
- L'87% ritiene che il proprio manager abbia a cuore i loro interessi (a livello globale: 71%).
- La collaborazione tra generazioni aumenta la produttività:
 - L'87% dei talenti ritiene di essere più produttivo quando collabora e tiene conto delle opinioni degli altri (a livello globale: 78%).
 - L'85% dei datori di lavoro afferma che il lavoro da remoto o ibrido ha reso la collaborazione più difficile (a livello globale: 81%).
 - L'85% dei talenti afferma di fare affidamento su persone di generazioni diverse per ampliare le proprie prospettive (a livello globale: 74%).
 - Quasi tutti i datori di lavoro intervistati (98%) sottolineano la diversità generazionale come leva di produttività (globale: 95%) e il 90% vorrebbe che il management dedicasse più tempo al miglioramento della collaborazione di squadra (globale: 90%).

Io: l'affermazione di una nuova definizione di successo.

I talenti sono diventati più cauti nel gestire la propria carriera, ma vogliono comunque tracciare la propria strada e non abbandonare ciò che conta per loro.

- Il 67% dei talenti afferma di voler seguire un percorso di carriera tradizionale e lineare (a livello globale: 41%), ma il 55% afferma di voler intraprendere una carriera a portafoglio, cambiando settore e lavoro nel corso della propria carriera (a livello globale: 38%).
- Mentre la retribuzione attrae i talenti (81% contro l'81% a livello globale), l'equilibrio tra lavoro e vita privata (57% contro il 46% a livello globale) è il motivo principale per cui si rimane nel ruolo attuale, superando retribuzione/benefici (15%; a livello globale: 23%) e sicurezza del posto di lavoro (14%; a livello globale: 23%).
- Il 63% dei datori di lavoro concorda sul fatto che una maggiore autonomia porta a un maggiore coinvolgimento, produttività e fidelizzazione all'interno della propria organizzazione (rispetto al 72% a livello globale).
- Il 52% dei talenti afferma ancora di aver lasciato lavori che non si adattavano alla propria vita personale (a livello globale: 39%).
- Il 43% se n'è andato perché non gli è stata data sufficiente indipendenza per lavorare secondo le proprie condizioni (globale: 25%):
 - Il 58% dei talenti non prenderebbe in considerazione l'idea di accettare un nuovo lavoro se non ci fosse flessibilità per quanto riguarda il luogo di lavoro e il 58% non accetterebbe un ruolo senza flessibilità nell'orario di lavoro, rispetto al 43% di entrambi a livello globale.



panoramica del mercato:

italia.

io e il mondo: dal rischio di sostituzione all'empowerment professionale.

Un ambiente esterno più teso e l'impatto dell'AI impongono sia ai talenti che ai datori di lavoro di adattare i formati e i ruoli di lavoro tradizionali.

- Il 100% dei datori di lavoro è fiducioso di crescere l'anno prossimo, rispetto al 95% a livello mondiale.
- Il 43% dei talenti intervistati esprime ottimismo, una percentuale notevolmente inferiore alla media globale (51%).
- Per far fronte all'aumento del costo della vita, il 35% dei talenti afferma di aver trovato o di voler trovare un secondo lavoro, rispetto alla media globale del 40%.
- Quando si considera l'intelligenza artificiale:
 - Il 58% dei talenti ritiene che l'intelligenza artificiale li aiuti a migliorare la produttività (globale: 62%), così come il 66% dei datori di lavoro (globale: 54%).
 - Il 70% dei talenti è sicuro di poter utilizzare le tecnologie più recenti (a livello mondiale: 69%).
 - Il 46% dei datori di lavoro stima che l'intelligenza artificiale avrà un impatto su una percentuale elevata di attività (50-100%), con il 52% dei talenti che concorda (a livello globale: 58% contro 52%).
 - Il 44% dei talenti ritiene che l'adozione dell'intelligenza artificiale sul posto di lavoro porterà benefici soprattutto alle aziende, non a loro (a livello globale: 47%).

I talenti in Italia sono meno ottimisti rispetto ai loro colleghi a livello globale quando considerano le prospettive di business della propria organizzazione nel 2026, così come quando valutano l'impatto dell'intelligenza artificiale sulla produttività. Hanno livelli di fiducia inferiori nei leader e nei colleghi e sono molto più concentrati sull'equilibrio tra lavoro e vita privata quando valutano di mantenere il loro ruolo attuale rispetto alla media globale.

io e il mio team: il ruolo dei manager come pilastri di stabilità.

Il mondo del lavoro è sotto pressione, ma continua a svolgere un ruolo di equilibrio in un contesto economico sempre più imprevedibile.

- Il 68% dei talenti ha fiducia nella leadership della propria azienda (a livello mondiale: 72%).
- Il 71% afferma di fidarsi dei propri colleghi (a livello mondiale: 76%).
- Il 74% dei talenti afferma di avere un rapporto forte con il proprio manager, rispetto al 72% dei colleghi a livello globale.
- Il 69% ritiene che il proprio manager abbia a cuore i loro interessi (a livello globale: 71%).
- La collaborazione tra generazioni aumenta la produttività:
 - Il 75% dei talenti ritiene di essere più produttivo quando collabora e tiene conto delle opinioni degli altri (a livello globale: 78%).
 - L'86% dei datori di lavoro afferma che il lavoro da remoto o ibrido ha reso la collaborazione più difficile (a livello globale: 81%).
 - Il 72% dei talenti afferma di fare affidamento su persone di generazioni diverse per ampliare le proprie prospettive (a livello globale: 74%).
 - Tutti i datori di lavoro intervistati (100%) sottolineano la diversità generazionale come leva di produttività (globale: 95%) e il 94% vorrebbe che il management dedicasse più tempo al miglioramento della collaborazione di squadra (globale: 90%).

io: l'affermazione di una visione soggettiva del successo.

I talenti sono diventati più cauti nel gestire la propria carriera, ma vogliono comunque tracciare la propria strada e non abbandonare ciò che conta per loro.

- Il 39% dei talenti afferma di voler seguire un percorso di carriera tradizionale e lineare (a livello globale: 41%), ma il 31% afferma di voler intraprendere una carriera a portafoglio, cambiando settore e lavoro nel corso della propria carriera (a livello globale: 38%).
- Mentre la retribuzione attrae i talenti (77% contro 81% a livello globale), l'equilibrio tra lavoro e vita privata (52% contro 46% a livello globale) è il motivo principale per cui si rimane nel ruolo attuale, superando retribuzione/benefici (21%; globale: 23%) e sicurezza del posto di lavoro (19%; globale: 23%).
- Il 74% dei datori di lavoro concorda sul fatto che una maggiore autonomia porta a un maggiore coinvolgimento, produttività e fidelizzazione all'interno della propria organizzazione (rispetto al 72% a livello globale).
- Il 38% dei talenti afferma ancora di aver lasciato lavori che non si adattavano alla propria vita personale (a livello globale: 39%).
- Il 21% se n'è andato perché non gli è stata data sufficiente indipendenza per lavorare secondo le proprie condizioni (globale: 25%):
 - Il 39% dei talenti non prenderebbe in considerazione l'idea di accettare un nuovo lavoro se non ci fosse flessibilità riguardo al luogo di lavoro e il 40% non accetterebbe un ruolo senza flessibilità nell'orario di lavoro, rispetto al 43% di entrambi a livello globale.



panoramica del mercato:

giappone.

io e il mondo: dal rischio di sostituzione all'empowerment professionale.

Un ambiente esterno più teso e l'impatto dell'intelligenza artificiale impongono sia ai talenti che ai datori di lavoro di adattare i formati e i ruoli di lavoro tradizionali.

- Il 100% dei datori di lavoro è fiducioso di crescere l'anno prossimo, rispetto al 95% a livello mondiale.
- Il 21% dei talenti intervistati esprime ottimismo, una percentuale notevolmente inferiore alla media globale (51%).
- Per far fronte all'aumento del costo della vita, il 20% dei talenti afferma di aver trovato o di voler trovare un secondo lavoro, rispetto alla media globale del 40%.
- Quando si considera l'intelligenza artificiale:
 - Il 46% dei talenti ritiene che l'intelligenza artificiale li aiuti a migliorare la produttività (globale: 62%), così come il 63% dei datori di lavoro (globale: 54%).
 - Il 41% dei talenti si sente sicuro di poter utilizzare le tecnologie più recenti (a livello mondiale: 69%).
 - Il 58% dei datori di lavoro stima che l'intelligenza artificiale avrà un impatto su una percentuale elevata di attività (50-100%), con il 36% dei talenti che concorda (a livello globale: 58% contro 52%).
 - Il 22% dei talenti ritiene che l'adozione dell'intelligenza artificiale sul posto di lavoro porterà benefici principalmente alle aziende, non a loro (a livello globale: 47%).

I talenti in Giappone sono molto meno ottimisti rispetto ai loro colleghi a livello globale riguardo alle prospettive aziendali per il 2026 e alla loro predisposizione a utilizzare le tecnologie più recenti. Hanno meno fiducia nella leadership, nei manager e nei colleghi e sono più concentrati sull'equilibrio tra lavoro e vita privata rispetto alla media globale quando valutano la possibilità di mantenere il loro ruolo attuale.

io e il mio team: il ruolo dei manager come pilastri di stabilità.

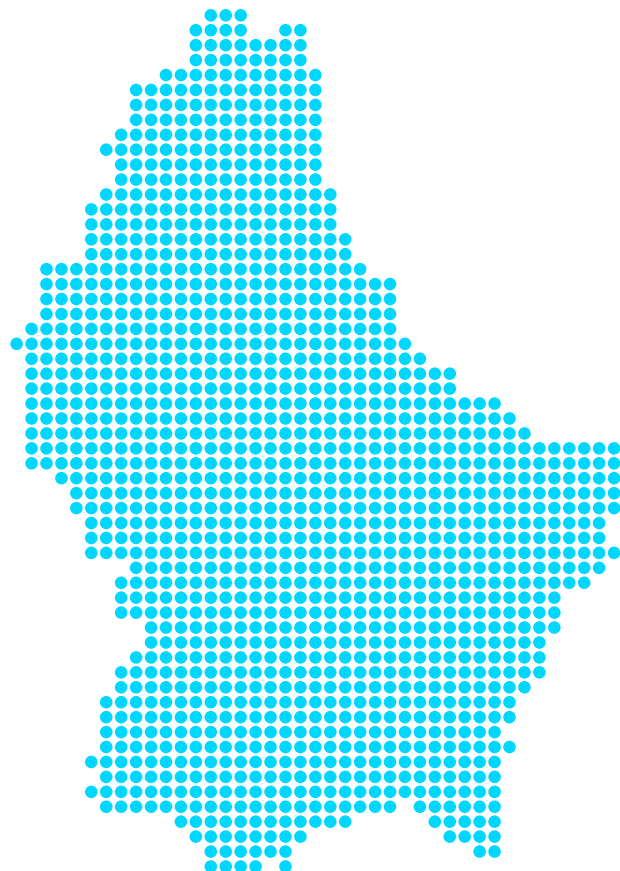
Il mondo del lavoro è sotto pressione, ma continua a svolgere un ruolo di equilibrio in un contesto economico sempre più imprevedibile.

- Il 54% dei talenti ha fiducia nella leadership della propria azienda (a livello mondiale: 72%).
- Il 66% afferma di fidarsi dei propri colleghi (globale: 76%).
- Il 42% dei talenti afferma di avere un rapporto forte con il proprio manager, rispetto al 72% dei colleghi a livello globale.
- Il 45% ritiene che il proprio manager abbia a cuore i loro interessi (globale: 71%).
- La collaborazione tra generazioni aumenta la produttività:
 - Il 62% dei talenti ritiene di essere più produttivo quando collabora e tiene conto delle opinioni degli altri (a livello globale: 78%).
 - L'88% dei datori di lavoro afferma che il lavoro da remoto o ibrido ha reso la collaborazione più difficile (a livello globale: 81%).
 - Il 52% dei talenti afferma di fare affidamento su persone di generazioni diverse per ampliare le proprie prospettive (a livello globale: 74%).
 - Il 98% dei datori di lavoro intervistati sottolinea la diversità generazionale come leva di produttività (globale: 95%) e il 93% desidera che il management dedichi più tempo al miglioramento della collaborazione di squadra (globale: 90%).

io: l'affermazione di una visione soggettiva del successo.

I talenti sono diventati più cauti nel gestire la propria carriera, ma vogliono comunque tracciare la propria strada e non abbandonare ciò che conta per loro.

- Il 18% dei talenti afferma di voler seguire un percorso di carriera tradizionale e lineare (a livello globale: 41%), ma il 22% afferma di voler intraprendere una carriera a portafoglio, cambiando settore e lavoro nel corso della propria carriera (a livello globale: 38%).
- Mentre la retribuzione attrae i talenti (72% contro l'81% a livello globale), l'equilibrio tra lavoro e vita privata (51% contro il 46% a livello globale) è il motivo principale per cui si rimane nel ruolo attuale, superando la sicurezza del posto di lavoro (36%; a livello globale: 23%) e la retribuzione/benefici (7%; a livello globale: 23%).
- Il 73% dei datori di lavoro concorda sul fatto che una maggiore autonomia porta a un maggiore coinvolgimento, produttività e fidelizzazione all'interno della propria organizzazione (rispetto al 72% a livello globale).
- Il 22% dei talenti afferma ancora di aver lasciato lavori che non si adattavano alla propria vita personale (a livello globale: 39%).
- Il 12% se n'è andato perché non gli è stata data sufficiente indipendenza per lavorare secondo le proprie condizioni (globale: 25%).
- Il 25% dei talenti non prenderebbe in considerazione l'idea di accettare un nuovo lavoro se non ci fosse flessibilità riguardo al luogo di lavoro e il 23% non accetterebbe un ruolo senza flessibilità nell'orario di lavoro, rispetto al 43% di entrambi a livello globale.



panoramica del mercato:

Lussemburgo.

io e il mondo: dal rischio di sostituzione all'empowerment professionale.

Un ambiente esterno più teso e l'impatto dell'intelligenza artificiale impongono sia ai talenti che ai datori di lavoro di adattare i formati e i ruoli di lavoro tradizionali.

- Il 90% dei datori di lavoro è fiducioso di crescere l'anno prossimo, rispetto al 95% a livello mondiale.
- Il 65% dei talenti intervistati esprime ottimismo, una percentuale superiore alla media globale (51%).
- Per far fronte all'aumento del costo della vita, il 44% dei talenti afferma di aver trovato o di voler trovare un secondo lavoro, rispetto alla media globale del 40%.
- Quando si considera l'intelligenza artificiale:
 - Il 76% dei talenti ritiene che l'intelligenza artificiale li aiuti a migliorare la produttività (globale: 62%), così come il 35% dei datori di lavoro (globale: 54%).
 - L'84% dei talenti è sicuro di poter utilizzare le tecnologie più recenti (a livello mondiale: 69%).
 - Il 50% dei datori di lavoro stima che l'intelligenza artificiale avrà un impatto su una percentuale elevata di attività (50-100%), con il 55% dei talenti che concorda (a livello globale: 58% contro 52%).
 - Il 52% dei talenti ritiene che l'adozione dell'intelligenza artificiale sul posto di lavoro porterà benefici soprattutto alle aziende, non a loro (a livello globale: 47%).

I talenti in Lussemburgo sono molto più ottimisti rispetto ai loro colleghi a livello globale quando considerano le prospettive di business della loro organizzazione nel 2026, così come quando valutano l'impatto dell'intelligenza artificiale sulla produttività. Hanno un alto livello di fiducia nella leadership, nei manager e nei colleghi e, rispetto alle medie globali, sono più attenti all'equilibrio tra lavoro e vita privata quando considerano cosa li mantiene nel loro ruolo attuale.

io e il mio team: il ruolo dei manager come pilastri di stabilità.

Il mondo del lavoro è sotto pressione, ma continua a svolgere un ruolo di equilibrio in un contesto economico sempre più imprevedibile.

- L'83% dei talenti ha fiducia nella leadership della propria azienda (a livello mondiale: 72%).
- L'88% afferma di fidarsi dei propri colleghi (a livello mondiale: 76%).
- L'83% dei talenti afferma di avere un rapporto forte con il proprio manager, rispetto al 72% dei colleghi a livello globale.
- L'83% ritiene che il proprio manager abbia a cuore i loro interessi (a livello globale: 71%).
- La collaborazione tra generazioni aumenta la produttività:
 - L'83% dei talenti ritiene di essere più produttivo quando collabora e tiene conto delle opinioni degli altri (a livello globale: 78%).
 - L'85% dei datori di lavoro afferma che il lavoro da remoto o ibrido ha reso la collaborazione più difficile (a livello globale: 81%).
 - L'84% dei talenti afferma di fare affidamento su persone di generazioni diverse per ampliare le proprie prospettive (a livello globale: 74%).
 - Tutti i datori di lavoro intervistati (100%) sottolineano la diversità generazionale come leva di produttività (globale: 95%) e il 100% desidera che il management dedichi più tempo al miglioramento della collaborazione di squadra (globale: 90%).

io: l'affermazione di una visione soggettiva del successo.

I talenti sono diventati più cauti nel gestire la propria carriera, ma vogliono comunque tracciare la propria strada e non abbandonare ciò che conta per loro.

- Il 54% dei talenti afferma di voler seguire un percorso di carriera tradizionale e lineare (a livello globale: 41%), ma il 57% afferma di voler intraprendere una carriera a portafoglio, cambiando settore e lavoro nel corso della propria carriera (a livello globale: 38%).
- Mentre l'equilibrio tra lavoro e vita privata attrae i talenti (87% contro il 78% a livello globale), la stessa considerazione è il motivo principale per cui si rimane nel ruolo attuale (47% contro il 46% a livello globale), più importante di retribuzione/benefici (24%; globale: 23%) e sicurezza del posto di lavoro (22%; globale: 23%).
- Il 55% dei datori di lavoro concorda sul fatto che una maggiore autonomia porta a un maggiore coinvolgimento, produttività e fidelizzazione all'interno della propria organizzazione (rispetto al 72% a livello globale).
- Il 49% dei talenti afferma ancora di aver lasciato lavori che non si adattavano alla propria vita personale (a livello globale: 39%).
- Il 38% se n'è andato perché non gli è stata data sufficiente indipendenza per lavorare secondo le proprie condizioni (globale: 25%):
 - Il 61% dei talenti non prenderebbe in considerazione l'idea di accettare un nuovo lavoro se non ci fosse flessibilità riguardo al luogo di lavoro e il 57% non accetterebbe un ruolo senza flessibilità nell'orario di lavoro, rispetto al 43% di entrambi a livello globale.

panoramica del mercato:

malaysia.

io e il mondo: dal rischio di sostituzione all'empowerment professionale.

Un ambiente esterno più teso e l'impatto dell'intelligenza artificiale impongono sia ai talenti che ai datori di lavoro di adattare i formati e i ruoli di lavoro tradizionali.

- Il 95% dei datori di lavoro è fiducioso di crescere l'anno prossimo, rispetto al 95% a livello mondiale.
- Il 68% dei talenti intervistati esprime ottimismo, una percentuale superiore alla media globale (51%).
- Per far fronte all'aumento del costo della vita, il 52% dei talenti afferma di aver trovato o di voler trovare un secondo lavoro, rispetto alla media globale del 40%.
- Quando si considera l'intelligenza artificiale:
 - L'82% dei talenti ritiene che l'intelligenza artificiale contribuisca a migliorare la propria produttività (globale: 62%), così come il 40% dei datori di lavoro (globale: 54%).
 - L'84% dei talenti è sicuro di poter utilizzare le tecnologie più recenti (a livello mondiale: 69%).
 - Il 55% dei datori di lavoro stima che l'intelligenza artificiale avrà un impatto su una percentuale elevata di attività (50-100%), con il 68% dei talenti che concorda (a livello globale: 58% contro 52%).
 - Il 54% dei talenti ritiene che l'adozione dell'intelligenza artificiale sul posto di lavoro porterà benefici principalmente alle aziende, non a loro (a livello globale: 47%).

I talenti in Malesia sono molto più ottimisti rispetto ai loro colleghi a livello globale quando considerano le prospettive di business della loro organizzazione nel 2026, così come quando valutano l'impatto dell'intelligenza artificiale sulla produttività. Hanno un alto livello di fiducia nella leadership, nei manager e nei colleghi e, rispetto alle medie globali, sono più attenti all'equilibrio tra lavoro e vita privata quando considerano cosa li mantiene nel loro ruolo attuale.

io e il mio team: il ruolo dei manager come pilastri di stabilità.

Il mondo del lavoro è sotto pressione, ma continua a svolgere un ruolo di equilibrio in un contesto economico sempre più imprevedibile.

- L'84% dei talenti ha fiducia nella leadership della propria azienda (a livello mondiale: 72%).
- L'85% afferma di fidarsi dei propri colleghi (a livello mondiale: 76%).
- Il 79% dei talenti afferma di avere un rapporto forte con il proprio manager, rispetto al 72% dei colleghi a livello globale.
- L'80% ritiene che il proprio manager abbia a cuore i loro interessi (a livello globale: 71%).
- La collaborazione tra generazioni aumenta la produttività:
 - L'89% dei talenti ritiene di essere più produttivo quando collabora e tiene conto delle opinioni degli altri (a livello globale: 78%).
 - Il 70% dei datori di lavoro afferma che il lavoro da remoto o ibrido ha reso la collaborazione più difficile (a livello globale: 81%).
 - Il 75% dei talenti afferma di fare affidamento su persone di generazioni diverse per ampliare le proprie prospettive (a livello globale: 74%).
 - Il 95% dei datori di lavoro intervistati sottolinea la diversità generazionale come leva di produttività (globale: 95%) e il 100% desidera che il management dedichi più tempo al miglioramento della collaborazione di squadra (globale: 90%).

io: l'affermazione di una visione soggettiva del successo.

I talenti sono diventati più cauti nel gestire la propria carriera, ma vogliono comunque tracciare la propria strada e non abbandonare ciò che conta per loro.

- Il 48% dei talenti afferma di voler seguire un percorso di carriera tradizionale e lineare (a livello globale: 41%), ma il 44% afferma di voler intraprendere una carriera a portafoglio, cambiando settore e lavoro nel corso della propria carriera (a livello globale: 38%).
- Mentre la retribuzione attrae i talenti (89% contro l'81% a livello globale), l'equilibrio tra lavoro e vita privata (49% contro il 46% a livello globale) è il motivo principale per cui si rimane nel ruolo attuale, superando retribuzione/benefici (29%; a livello globale: 23%) e sicurezza del posto di lavoro (12%; a livello globale: 23%).
- Il 75% dei datori di lavoro concorda sul fatto che una maggiore autonomia porta a un maggiore coinvolgimento, produttività e fidelizzazione all'interno della propria organizzazione (rispetto al 72% a livello globale).
- Il 47% dei talenti afferma ancora di aver lasciato lavori che non si adattavano alla propria vita personale (a livello globale: 39%).
- Il 25% se n'è andato perché non gli è stata data sufficiente indipendenza per lavorare secondo le proprie condizioni (globale: 25%):
 - Il 47% dei talenti non prenderebbe in considerazione l'idea di accettare un nuovo lavoro se non ci fosse flessibilità riguardo al luogo di lavoro e il 45% non accetterebbe un ruolo senza flessibilità nell'orario di lavoro, rispetto al 43% di entrambi a livello globale.

panoramica del mercato:

messico.

io e il mondo: dal rischio di sostituzione all'empowerment professionale.

Un ambiente esterno più teso e l'impatto dell'intelligenza artificiale impongono sia ai talenti che ai datori di lavoro di adattare i formati e i ruoli di lavoro tradizionali.

- Il 78% dei datori di lavoro è fiducioso di crescere l'anno prossimo, rispetto al 95% a livello mondiale.
- Il 61% dei talenti intervistati esprime ottimismo, una percentuale superiore alla media globale (51%).
- Per far fronte all'aumento del costo della vita, il 40% dei talenti afferma di aver trovato o di voler trovare un secondo lavoro, rispetto alla media globale del 40%.
- Quando si considera l'intelligenza artificiale:
 - Il 70% dei talenti ritiene che l'intelligenza artificiale li aiuti a migliorare la produttività (a livello globale: 62%), così come il 35% dei datori di lavoro (a livello globale: 54%).
 - Il 74% dei talenti si sente sicuro di poter utilizzare le tecnologie più recenti (a livello mondiale: 69%).
 - Il 38% dei datori di lavoro stima che l'intelligenza artificiale avrà un impatto su una percentuale elevata di attività (50-100%), con il 63% dei talenti che concorda (a livello globale: 58% contro 52%).
 - Il 51% dei talenti ritiene che l'adozione dell'intelligenza artificiale sul posto di lavoro porterà benefici principalmente alle aziende, non a loro (a livello globale: 47%).

io e il mio team: il ruolo dei manager come pilastri di stabilità.

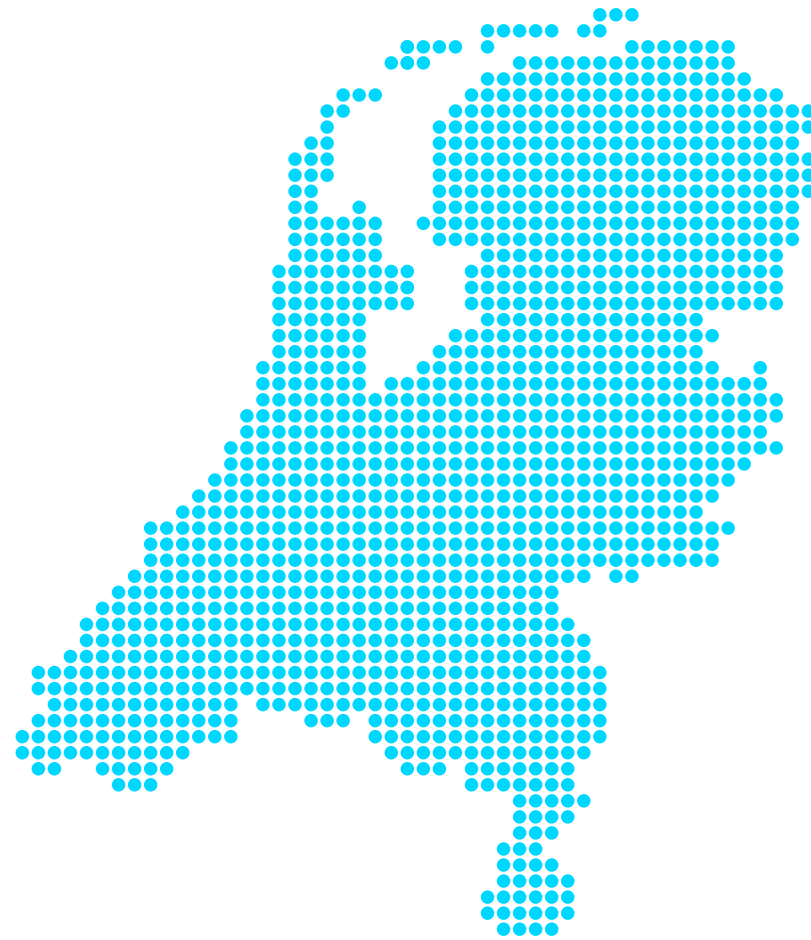
Il mondo del lavoro è sotto pressione, ma continua a svolgere un ruolo di equilibrio in un contesto economico sempre più imprevedibile.

- Il 71% dei talenti ha fiducia nella leadership della propria azienda (a livello mondiale: 72%).
- Il 72% afferma di fidarsi dei propri colleghi (a livello mondiale: 76%).
- Il 72% dei talenti afferma di avere un rapporto forte con il proprio manager, rispetto al 72% dei colleghi a livello globale.
- Il 72% ritiene che il proprio manager abbia a cuore i loro interessi (globale: 71%).
- La collaborazione tra generazioni aumenta la produttività:
 - L'81% dei talenti ritiene di essere più produttivo quando collabora e tiene conto delle opinioni degli altri (a livello globale: 78%).
 - Il 73% dei datori di lavoro afferma che il lavoro da remoto o ibrido ha reso la collaborazione più difficile (a livello globale: 81%).
 - L'80% dei talenti afferma di fare affidamento su persone di generazioni diverse per ampliare le proprie prospettive (a livello globale: 74%).
 - Il 90% dei datori di lavoro intervistati sottolinea la diversità generazionale come leva di produttività (globale: 95%) e il 90% desidera che il management dedichi più tempo al miglioramento della collaborazione di squadra (globale: 90%).

io: l'affermazione di una visione soggettiva del successo.

- I talenti sono diventati più cauti nel gestire la propria carriera, ma vogliono comunque tracciare la propria strada e non abbandonare ciò che conta per loro.
- Il 50% dei talenti afferma di voler seguire un percorso di carriera tradizionale e lineare (a livello globale: 41%), ma il 41% afferma di voler intraprendere una carriera a portafoglio, cambiando settore e lavoro nel corso della propria carriera (a livello globale: 38%).
- Mentre la retribuzione attrae i talenti (88% contro l'81% a livello globale), l'equilibrio tra lavoro e vita privata (45% contro il 46% a livello globale) è il motivo principale per cui si rimane nel ruolo attuale, superando retribuzione/benefici (31%; globale: 23%) e sicurezza del posto di lavoro (12%; globale: 23%).
- L'83% dei datori di lavoro concorda sul fatto che una maggiore autonomia porta a un maggiore coinvolgimento, produttività e fidelizzazione all'interno della propria organizzazione (rispetto al 72% a livello globale).
- Il 41% dei talenti afferma ancora di aver lasciato lavori che non si adattavano alla propria vita personale (a livello globale: 39%).
- Il 24% se n'è andato perché non gli è stata data sufficiente indipendenza per lavorare secondo le proprie condizioni (globale: 25%):
 - Il 41% dei talenti non prenderebbe in considerazione l'idea di accettare un nuovo lavoro se non ci fosse flessibilità riguardo al luogo di lavoro e il 43% non accetterebbe un ruolo senza flessibilità nell'orario di lavoro, rispetto al 43% di entrambi a livello globale.

I talenti in Messico sono molto più ottimisti rispetto ai loro colleghi a livello globale quando considerano le prospettive di business della loro organizzazione nel 2026, così come quando analizzano l'impatto dell'intelligenza artificiale sulla produttività. I loro livelli di fiducia nella leadership, nei manager e nei colleghi sono sostanzialmente in linea con le medie globali, ma sono più propensi a seguire percorsi di carriera lineari.



panoramica del mercato:

paesi bassi.

io e il mondo: dal rischio di sostituzione all'empowerment professionale.

Un ambiente esterno più teso e l'impatto dell'intelligenza artificiale impongono sia ai talenti che ai datori di lavoro di adattare i formati e i ruoli di lavoro tradizionali.

- Il 96% dei datori di lavoro è fiducioso di crescere l'anno prossimo, rispetto al 95% a livello mondiale.
- Il 47% dei talenti intervistati esprime ottimismo, una percentuale inferiore alla media globale (51%).
- Per far fronte all'aumento del costo della vita, il 26% dei talenti afferma di aver trovato o di voler trovare un secondo lavoro, rispetto alla media globale del 40%.
- Quando si considera l'intelligenza artificiale:
 - Il 53% dei talenti ritiene che l'intelligenza artificiale li aiuti a migliorare la produttività (globale: 62%), così come il 70% dei datori di lavoro (globale: 54%).
 - Il 63% dei talenti è sicuro di poter utilizzare le tecnologie più recenti (a livello mondiale: 69%).
 - Il 70% dei datori di lavoro stima che l'intelligenza artificiale avrà un impatto su una percentuale elevata di attività (50-100%), con il 39% dei talenti che concorda (a livello globale: 58% contro 52%).
 - Il 38% dei talenti ritiene che l'adozione dell'intelligenza artificiale sul posto di lavoro porterà benefici soprattutto alle aziende, non a loro (a livello globale: 47%).

I talenti nei Paesi Bassi sono meno ottimisti rispetto ai loro colleghi a livello globale quando considerano le prospettive di business della loro organizzazione nel 2026, così come quando valutano l'impatto dell'intelligenza artificiale sulla produttività. Hanno maggiore fiducia nei leader e nei colleghi e sono più attenti all'equilibrio tra lavoro e vita privata quando valutano di mantenere il loro ruolo attuale.

io e il mio team: i manager sono fondamentali per la stabilità.

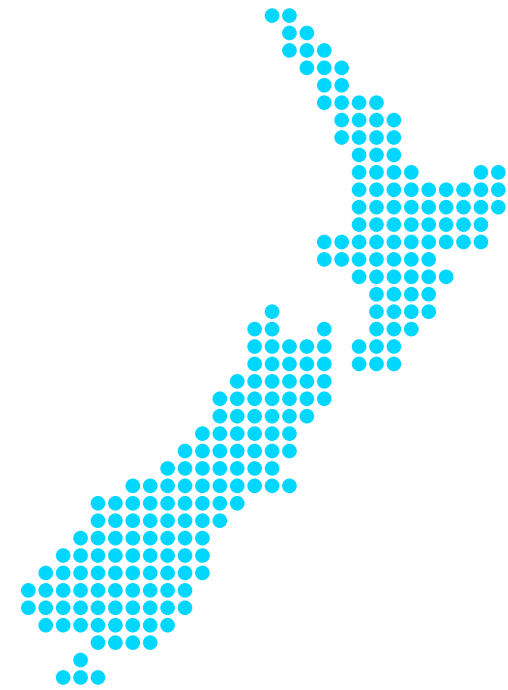
Il mondo del lavoro è sotto pressione, ma continua a svolgere un ruolo di equilibrio in un contesto economico sempre più imprevedibile.

- Il 73% dei talenti ha fiducia nella leadership della propria azienda (a livello mondiale: 72%).
- L'80% afferma di fidarsi dei propri colleghi (a livello mondiale: 76%).
- Il 67% dei talenti afferma di avere un rapporto forte con il proprio manager, rispetto al 72% dei colleghi a livello globale.
- Il 75% ritiene che il proprio manager abbia a cuore i loro interessi (globale: 71%).
- La collaborazione tra generazioni aumenta la produttività:
 - Il 77% dei talenti ritiene di essere più produttivo quando collabora e tiene conto delle opinioni degli altri (a livello globale: 78%).
 - L'84% dei datori di lavoro afferma che il lavoro da remoto o ibrido ha reso la collaborazione più difficile (a livello globale: 81%).
 - Il 79% dei talenti afferma di fare affidamento su persone di generazioni diverse per ampliare le proprie prospettive (a livello globale: 74%).
 - Tutti i datori di lavoro intervistati (100%) sottolineano la diversità generazionale come leva di produttività (globale: 95%) e l'88% vorrebbe che il management dedicasse più tempo al miglioramento della collaborazione di squadra (globale: 90%).

io: l'affermazione di una visione soggettiva del successo.

I talenti sono diventati più cauti nel gestire la propria carriera, ma vogliono comunque tracciare la propria strada e non abbandonare ciò che conta per loro.

- Il 30% dei talenti afferma di voler seguire un percorso di carriera tradizionale e lineare (a livello globale: 41%), ma il 34% afferma di voler intraprendere una carriera a portafoglio, cambiando settore e lavoro nel corso della propria carriera (a livello globale: 38%).
- Mentre l'equilibrio tra lavoro e vita privata attrae i talenti (76% contro il 78% a livello globale), la stessa considerazione è la ragione principale per cui si rimane nel ruolo attuale (52% contro il 46% a livello globale), superando la sicurezza del posto di lavoro (27%; globale: 23%) e la retribuzione/benefici (14%; globale: 23%).
- Il 68% dei datori di lavoro concorda sul fatto che una maggiore autonomia porta a un maggiore coinvolgimento, produttività e fidelizzazione all'interno della propria organizzazione (rispetto al 72% a livello globale).
- Il 37% dei talenti afferma ancora di aver lasciato lavori che non si adattavano alla propria vita personale (a livello globale: 39%).
- Il 19% se n'è andato perché non gli è stata data sufficiente indipendenza per lavorare secondo le proprie condizioni (globale: 25%):
 - Il 43% dei talenti non prenderebbe in considerazione l'idea di accettare un nuovo lavoro se non ci fosse flessibilità riguardo al luogo di lavoro e il 44% non accetterebbe un ruolo senza flessibilità nell'orario di lavoro, rispetto al 43% di entrambi a livello globale.



panoramica del mercato:

nuova zeland.a.

io e il mondo: dal rischio di sostituzione all'empowerment professionale.

Un ambiente esterno più teso e l'impatto dell'intelligenza artificiale impongono sia ai talenti che ai datori di lavoro di adattare i formati e i ruoli di lavoro tradizionali.

- Il 100% dei datori di lavoro è fiducioso di crescere l'anno prossimo, rispetto al 95% a livello mondiale.
- Il 53% dei talenti intervistati esprime ottimismo, una percentuale superiore alla media globale (51%).
- Per far fronte all'aumento del costo della vita, il 43% dei talenti afferma di aver trovato o di voler trovare un secondo lavoro, rispetto alla media globale del 40%.
- Quando si considera l'intelligenza artificiale:
 - Il 59% dei talenti ritiene che l'intelligenza artificiale li aiuti a migliorare la produttività (globale: 62%), così come il 55% dei datori di lavoro (globale: 54%).
 - Il 68% dei talenti si sente sicuro di poter utilizzare le tecnologie più recenti (a livello mondiale: 69%).
 - Il 60% dei datori di lavoro stima che l'intelligenza artificiale avrà un impatto su una percentuale elevata di attività (50-100%), con il 48% dei talenti che concorda (a livello globale: 58% contro 52%).
 - Il 59% dei talenti ritiene che l'adozione dell'intelligenza artificiale sul posto di lavoro porterà benefici soprattutto alle aziende, non a loro (a livello globale: 47%).

I talenti neozelandesi sono sostanzialmente allineati ai loro colleghi globali quando si considerano le prospettive di business della loro organizzazione nel 2026, così come quando si analizza l'impatto dell'intelligenza artificiale sulla produttività. Hanno livelli di fiducia più elevati nella leadership, nei manager e nei colleghi rispetto alla media globale, ma sono più propensi a intraprendere carriere di portafoglio.

io e il mio team: il ruolo dei manager come pilastri di stabilità.

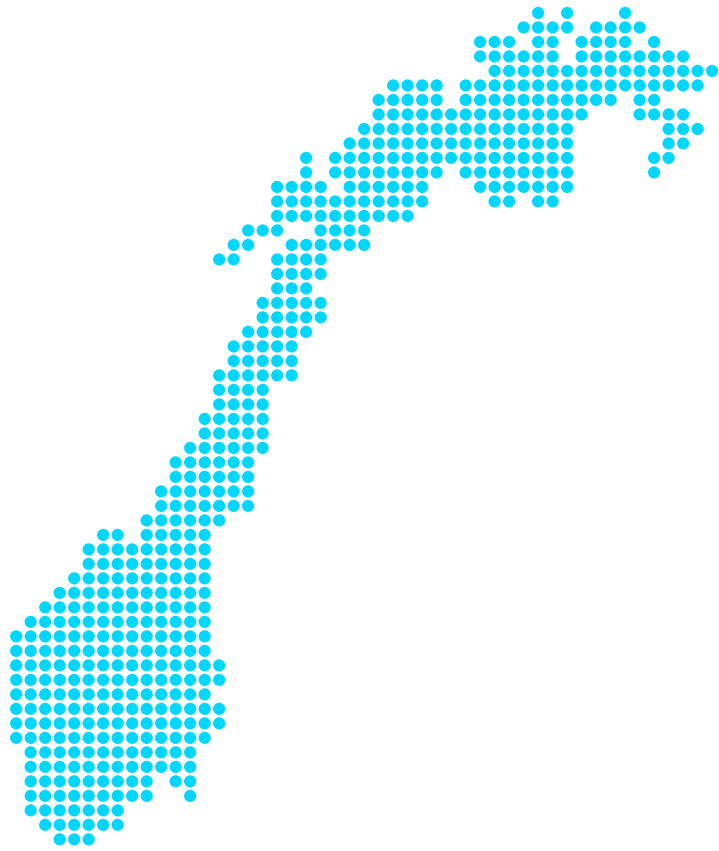
Il mondo del lavoro è sotto pressione, ma continua a svolgere un ruolo di equilibrio in un contesto economico sempre più imprevedibile.

- Il 78% dei talenti ha fiducia nella leadership della propria azienda (a livello mondiale: 72%).
- L'83% afferma di fidarsi dei propri colleghi (a livello mondiale: 76%).
- L'82% dei talenti afferma di avere un rapporto forte con il proprio manager, rispetto al 72% dei colleghi a livello globale.
- L'80% ritiene che il proprio manager abbia a cuore i loro interessi (a livello globale: 71%).
- La collaborazione tra generazioni aumenta la produttività:
 - L'81% dei talenti ritiene di essere più produttivo quando collabora e tiene conto delle opinioni degli altri (a livello globale: 78%).
 - L'80% dei datori di lavoro afferma che il lavoro da remoto o ibrido ha reso la collaborazione più difficile (a livello globale: 81%).
 - Il 78% dei talenti afferma di fare affidamento su persone di generazioni diverse per ampliare le proprie prospettive (a livello globale: 74%).
 - Tutti i datori di lavoro intervistati (100%) sottolineano la diversità generazionale come leva di produttività (globale: 95%) e il 100% desidera che il management dedichi più tempo al miglioramento della collaborazione di squadra (globale: 90%).

io: l'affermazione di una visione soggettiva del successo.

I talenti sono diventati più cauti nel gestire la propria carriera, ma vogliono comunque tracciare la propria strada e non abbandonare ciò che conta per loro.

- Il 41% dei talenti afferma di voler seguire un percorso di carriera tradizionale e lineare (a livello globale: 41%), ma il 44% afferma di voler intraprendere una carriera a portafoglio, cambiando settore e lavoro nel corso della propria carriera (a livello globale: 38%).
- Mentre la retribuzione attrae i talenti (87% contro l'81% a livello globale), l'equilibrio tra lavoro e vita privata (47% contro il 46% a livello globale) è il motivo principale per cui si rimane nel ruolo attuale, superando la sicurezza del posto di lavoro (22%; a livello globale: 23%) e la retribuzione/benefici (22%; a livello globale: 23%).
- Il 50% dei datori di lavoro concorda sul fatto che una maggiore autonomia porta a un maggiore coinvolgimento, produttività e fidelizzazione all'interno della propria organizzazione (rispetto al 72% a livello globale).
- Il 32% dei talenti afferma ancora di aver lasciato lavori che non si adattavano alla propria vita personale (a livello globale: 39%).
- Il 19% se n'è andato perché non gli è stata data sufficiente indipendenza per lavorare secondo le proprie condizioni (globale: 25%):
 - Il 44% dei talenti non prenderebbe in considerazione l'idea di accettare un nuovo lavoro se non ci fosse flessibilità riguardo al luogo di lavoro e il 48% non accetterebbe un ruolo senza flessibilità nell'orario di lavoro, rispetto al 43% di entrambi a livello globale.



panoramica del mercato:

norvegia.

io e il mondo: dal rischio di sostituzione all'empowerment professionale.

Un ambiente esterno più teso e l'impatto dell'intelligenza artificiale impongono sia ai talenti che ai datori di lavoro di adattare i formati e i ruoli di lavoro tradizionali.

- Il 91% dei datori di lavoro è fiducioso di crescere l'anno prossimo, rispetto al 95% a livello mondiale.
- Il 58% dei talenti intervistati esprime ottimismo, una percentuale superiore alla media globale (51%).
- Per far fronte all'aumento del costo della vita, il 41% dei talenti afferma di aver trovato o di voler trovare un secondo lavoro, rispetto alla media globale del 40%.
- Quando si considera l'intelligenza artificiale:
 - Il 67% dei talenti ritiene che l'intelligenza artificiale li aiuti a migliorare la produttività (globale: 62%), così come il 51% dei datori di lavoro (globale: 54%).
 - Il 74% dei talenti si sente sicuro di poter utilizzare le tecnologie più recenti (a livello mondiale: 69%).
 - Il 40% dei datori di lavoro stima che l'intelligenza artificiale avrà un impatto su una percentuale elevata di attività (50-100%), con il 48% dei talenti che concorda (a livello globale: 58% contro 52%).
 - Il 55% dei talenti ritiene che l'adozione dell'intelligenza artificiale sul posto di lavoro porterà benefici soprattutto alle aziende, non a loro (a livello globale: 47%).

I talenti norvegesi sono più ottimisti rispetto ai loro colleghi a livello globale quando considerano le prospettive di business della propria organizzazione nel 2026, così come quando valutano l'impatto dell'intelligenza artificiale sulla produttività. Hanno maggiore fiducia nella leadership, nei manager e nei colleghi e sono più propensi a intraprendere carriere di portafoglio.

io e il mio team: il ruolo dei manager come pilastri di stabilità.

Il mondo del lavoro è sotto pressione, ma continua a svolgere un ruolo di equilibrio in un contesto economico sempre più imprevedibile.

- L'80% dei talenti ha fiducia nella leadership della propria azienda (a livello mondiale: 72%).
- L'85% afferma di fidarsi dei propri colleghi (a livello mondiale: 76%).
- Il 76% dei talenti afferma di avere un rapporto forte con il proprio manager, rispetto al 72% dei colleghi a livello globale.
- Il 79% ritiene che il proprio manager abbia a cuore i loro interessi (a livello globale: 71%).
- La collaborazione tra generazioni aumenta la produttività:
 - L'82% dei talenti ritiene di essere più produttivo quando collabora e tiene conto delle opinioni degli altri (a livello globale: 78%).
 - Il 69% dei datori di lavoro afferma che il lavoro da remoto o ibrido ha reso la collaborazione più difficile (a livello globale: 81%).
 - Il 77% dei talenti afferma di fare affidamento su persone di generazioni diverse per ampliare le proprie prospettive (a livello globale: 74%).
 - L'86% dei datori di lavoro intervistati sottolinea la diversità generazionale come leva di produttività (globale: 95%) e il 77% vorrebbe che il management dedicasse più tempo al miglioramento della collaborazione di squadra (globale: 90%).

io: l'affermazione di una visione soggettiva del successo.

I talenti sono diventati più cauti nel gestire la propria carriera, ma vogliono comunque tracciare la propria strada e non abbandonare ciò che conta per loro.

- Il 40% dei talenti afferma di voler seguire un percorso di carriera tradizionale e lineare (a livello globale: 41%), ma il 45% afferma di voler intraprendere una carriera a portafoglio, cambiando settore e lavoro nel corso della propria carriera (a livello globale: 38%).
- Mentre la retribuzione attrae i talenti (85% contro 81% a livello globale), l'equilibrio tra lavoro e vita privata (45% contro 46% a livello globale) è il motivo principale per cui si rimane nel ruolo attuale, superando la sicurezza del posto di lavoro (24%; globale: 23%) e la retribuzione/benefici (21%; globale: 23%).
- Il 94% dei datori di lavoro concorda sul fatto che una maggiore autonomia porta a un maggiore coinvolgimento, produttività e fidelizzazione all'interno della propria organizzazione (rispetto al 72% a livello globale).
- Il 43% dei talenti afferma ancora di aver lasciato lavori che non si adattavano alla propria vita personale (a livello globale: 39%).
- Il 27% se n'è andato perché non gli è stata data sufficiente indipendenza per lavorare secondo le proprie condizioni (globale: 25%):
 - Il 50% dei talenti non prenderebbe in considerazione l'idea di accettare un nuovo lavoro se non ci fosse flessibilità riguardo al luogo di lavoro e il 52% non accetterebbe un ruolo senza flessibilità nell'orario di lavoro, rispetto al 43% di entrambi a livello globale.

panoramica del mercato:

polonia.

io e il mondo: dal rischio di sostituzione all'empowerment professionale.

Un ambiente esterno più teso e l'impatto dell'intelligenza artificiale impongono sia ai talenti che ai datori di lavoro di adattare i formati e i ruoli di lavoro tradizionali.

- Il 70% dei datori di lavoro è fiducioso di crescere l'anno prossimo, rispetto al 95% a livello mondiale.
- Il 58% dei talenti intervistati esprime ottimismo, una percentuale superiore alla media globale (51%).
- Per far fronte all'aumento del costo della vita, il 47% dei talenti afferma di aver assunto o di essere alla ricerca di un impiego
- di intraprendere un secondo lavoro, rispetto alla media globale del 40%.
- Quando si considera l'intelligenza artificiale:
 - Il 64% dei talenti ritiene che l'intelligenza artificiale li aiuti a migliorare la produttività (globale: 62%), così come il 32% dei datori di lavoro (globale: 54%).
 - Il 76% dei talenti è sicuro di poter utilizzare le tecnologie più recenti (a livello mondiale: 69%).
 - Il 30% dei datori di lavoro stima che l'intelligenza artificiale avrà un impatto su una percentuale elevata di attività (50-100%), con il 60% dei talenti che concorda (a livello globale: 58% contro 52%).
 - Il 52% dei talenti ritiene che l'adozione dell'intelligenza artificiale sul posto di lavoro porterà benefici soprattutto alle aziende, non a loro (a livello globale: 47%).

io e il mio team: il ruolo dei manager come pilastri di stabilità.

Il mondo del lavoro è sotto pressione, ma continua a svolgere un ruolo di equilibrio in un contesto economico sempre più imprevedibile.

- Il 73% dei talenti ha fiducia nella leadership della propria azienda (a livello mondiale: 72%).
- Il 75% afferma di fidarsi dei propri colleghi (a livello mondiale: 76%).
- Il 69% dei talenti afferma di avere un rapporto forte con il proprio manager, rispetto al 72% dei colleghi a livello globale.
- Il 72% ritiene che il proprio manager abbia a cuore i loro interessi (globale: 71%).
- La collaborazione tra generazioni aumenta la produttività:
 - L'81% dei talenti ritiene di essere più produttivo quando collabora e tiene conto delle opinioni degli altri (a livello globale: 78%).
 - Il 62% dei datori di lavoro afferma che il lavoro da remoto o ibrido ha reso la collaborazione più difficile (a livello globale: 81%).
 - Il 77% dei talenti afferma di fare affidamento su persone di generazioni diverse per ampliare le proprie prospettive (a livello globale: 74%).
 - Il 72% dei datori di lavoro intervistati sottolinea la diversità generazionale come leva di produttività (globale: 95%) e il 68% vorrebbe che il management dedicasse più tempo al miglioramento della collaborazione di squadra (globale: 90%).

io: l'affermazione di una visione soggettiva del successo.

I talenti sono diventati più cauti nel gestire la propria carriera, ma vogliono comunque tracciare la propria strada e non abbandonare ciò che conta per loro.

- Il 45% dei talenti afferma di voler seguire un percorso di carriera tradizionale e lineare (a livello globale: 41%), ma il 47% afferma di voler intraprendere una carriera a portafoglio, cambiando settore e lavoro nel corso della propria carriera (a livello globale: 38%).
- Mentre la retribuzione attrae i talenti (85% contro l'81% a livello globale), l'equilibrio tra lavoro e vita privata (51% contro il 46% a livello globale) è il motivo principale per cui si rimane nel ruolo attuale, superando retribuzione/benefici (21%; a livello globale: 23%) e sicurezza del posto di lavoro (19%; a livello globale: 23%).
- L'82% dei datori di lavoro concorda sul fatto che una maggiore autonomia porta a un maggiore coinvolgimento, produttività e fidelizzazione all'interno della propria organizzazione (rispetto al 72% a livello globale).
- Il 39% dei talenti afferma ancora di aver lasciato lavori che non si adattavano alla propria vita personale (a livello globale: 39%).
- Il 34% se n'è andato perché non gli è stata data sufficiente indipendenza per lavorare secondo le proprie condizioni (globale: 25%).
 - Il 49% dei talenti non prenderebbe in considerazione l'idea di accettare un nuovo lavoro se non ci fosse flessibilità riguardo al luogo di lavoro e il 49% non accetterebbe un ruolo senza flessibilità nell'orario di lavoro, rispetto al 43% di entrambi a livello globale.

I talenti in Polonia sono più ottimisti rispetto ai loro colleghi a livello globale quando considerano le prospettive di business della loro organizzazione nel 2026 e hanno maggiore fiducia nella loro capacità di utilizzare le tecnologie più recenti. Hanno livelli di fiducia leggermente inferiori nei manager e nei colleghi e sono più propensi a intraprendere carriere di portafoglio.

panoramica del mercato:

portogallo.

io e il mondo: dal rischio di sostituzione all'empowerment professionale.

Un ambiente esterno più teso e l'impatto dell'intelligenza artificiale impongono sia ai talenti che ai datori di lavoro di adattare i formati e i ruoli di lavoro tradizionali.

- Il 100% dei datori di lavoro è fiducioso di crescere l'anno prossimo, rispetto al 95% a livello mondiale.
- Il 46% dei talenti intervistati esprime ottimismo, una percentuale inferiore alla media globale (51%).
- Per far fronte all'aumento del costo della vita, il 51% dei talenti afferma di aver trovato o di voler trovare un secondo lavoro, rispetto alla media globale del 40%.
- Quando si considera l'intelligenza artificiale:
 - Il 60% dei talenti ritiene che l'intelligenza artificiale contribuisca a migliorare la propria produttività (globale: 62%), così come il 70% dei datori di lavoro (globale: 54%).
 - Il 72% dei talenti è sicuro di poter utilizzare le tecnologie più recenti (a livello mondiale: 69%).
 - Il 65% dei datori di lavoro stima che l'intelligenza artificiale avrà un impatto su una percentuale elevata di attività (50-100%), con il 48% dei talenti che concorda (a livello globale: 58% contro 52%).
 - Il 44% dei talenti ritiene che l'adozione dell'intelligenza artificiale sul posto di lavoro porterà benefici soprattutto alle aziende, non a loro (a livello globale: 47%).

io e il mio team: il ruolo dei manager come pilastri di stabilità.

Il mondo del lavoro è sotto pressione, ma continua a svolgere un ruolo di equilibrio in un contesto economico sempre più imprevedibile.

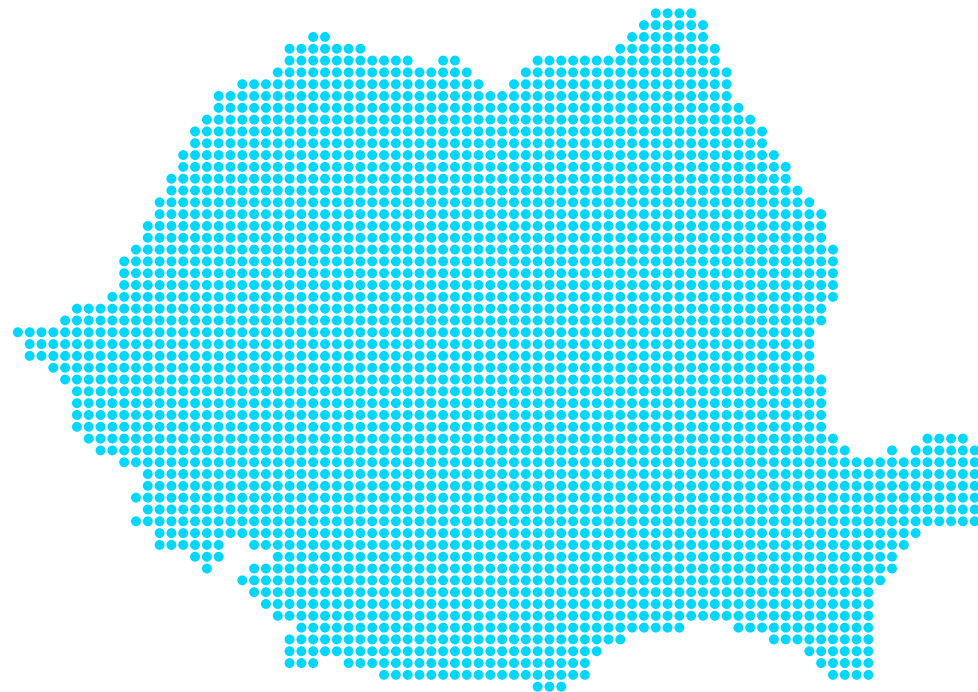
- Il 67% dei talenti ha fiducia nella leadership della propria azienda (a livello mondiale: 72%).
- Il 73% afferma di fidarsi dei propri colleghi (a livello mondiale: 76%).
- Il 65% dei talenti afferma di avere un rapporto forte con il proprio manager, rispetto al 72% dei colleghi a livello globale.
- Il 60% ritiene che il proprio manager abbia a cuore i loro interessi (a livello globale: 71%).
- La collaborazione tra generazioni aumenta la produttività:
 - L'84% dei talenti ritiene di essere più produttivo quando collabora e tiene conto delle opinioni degli altri (a livello globale: 78%).
 - Il 90% dei datori di lavoro afferma che il lavoro da remoto o ibrido ha reso la collaborazione più difficile (a livello globale: 81%).
 - Il 78% dei talenti afferma di fare affidamento su persone di generazioni diverse per ampliare le proprie prospettive (a livello globale: 74%).
 - Il 100% dei datori di lavoro intervistati sottolinea la diversità generazionale come leva di produttività (globale: 95%) e l'80% desidera che il management dedichi più tempo al miglioramento della collaborazione di squadra (globale: 90%).

io: l'affermazione di una visione soggettiva del successo.

I talenti sono diventati più cauti nel gestire la propria carriera, ma vogliono comunque tracciare la propria strada e non abbandonare ciò che conta per loro.

- Il 39% dei talenti afferma di voler seguire un percorso di carriera tradizionale e lineare (a livello globale: 41%), ma il 27% afferma di voler intraprendere una carriera a portafoglio, cambiando settore e lavoro nel corso della propria carriera (a livello globale: 38%).
- Mentre la retribuzione attrae i talenti (87% contro l'81% a livello globale), l'equilibrio tra lavoro e vita privata (51% contro il 46% a livello globale) è il motivo principale per cui si rimane nel ruolo attuale, superando retribuzione/benefici (23%; globale: 23%) e sicurezza del posto di lavoro (22%; globale: 23%).
- L'80% dei datori di lavoro concorda sul fatto che una maggiore autonomia porta a un maggiore coinvolgimento, produttività e fidelizzazione all'interno della propria organizzazione (rispetto al 72% a livello globale).
- Il 38% dei talenti afferma ancora di aver lasciato lavori che non si adattavano alla propria vita personale (a livello globale: 39%).
- Il 22% se n'è andato perché non gli è stata data sufficiente indipendenza per lavorare secondo le proprie condizioni (globale: 25%):
 - Il 42% dei talenti non prenderebbe in considerazione l'idea di accettare un nuovo lavoro se non ci fosse flessibilità riguardo al luogo di lavoro e il 41% non accetterebbe un ruolo senza flessibilità nell'orario di lavoro, rispetto al 43% di entrambi a livello globale.

I talenti portoghesi sono leggermente meno ottimisti rispetto ai loro colleghi a livello globale riguardo alle prospettive di business della loro organizzazione nel 2026, ma sono più fiduciosi nell'utilizzo delle tecnologie più recenti. Hanno una fiducia leggermente inferiore nella leadership, nei manager e nei colleghi e sono più concentrati sull'equilibrio tra lavoro e vita privata rispetto alla media globale quando considerano cosa li trattiene dal loro ruolo attuale.



panoramica del mercato:

romania.

Io e il mondo: dal rischio di sostituzione all'empowerment professionale.

Un ambiente esterno più teso e l'impatto dell'intelligenza artificiale impongono sia ai talenti che ai datori di lavoro di adattare i formati e i ruoli di lavoro tradizionali.

Il 100% dei datori di lavoro è fiducioso di crescere l'anno prossimo, rispetto al 95% a livello mondiale.

- Il 47% dei talenti intervistati esprime ottimismo, una percentuale inferiore alla media globale (51%).
- Per far fronte all'aumento del costo della vita, il 47% dei talenti afferma di aver trovato o di voler trovare un secondo lavoro, rispetto alla media globale del 40%.

Quando si considera l'intelligenza artificiale:

- Il 60% dei talenti ritiene che l'intelligenza artificiale contribuisca a migliorare la propria produttività (globale: 62%), così come il 70% dei datori di lavoro (globale: 54%).
- Il 72% dei talenti è sicuro di poter utilizzare le tecnologie più recenti (a livello mondiale: 69%).
 - Il 70% dei datori di lavoro stima che l'intelligenza artificiale avrà un impatto su una percentuale elevata di attività (50-100%), con il 48% dei talenti che concorda (a livello globale: 58% contro 52%).
 - Il 44% dei talenti ritiene che l'adozione dell'intelligenza artificiale sul posto di lavoro porterà benefici soprattutto alle aziende, non a loro (a livello globale: 47%).

Io e il mio team: il ruolo dei manager come pilastri di stabilità.

Il mondo del lavoro è sotto pressione, ma continua a svolgere un ruolo di equilibrio in un contesto economico sempre più imprevedibile.

Il 71% dei talenti ha fiducia nella leadership della propria azienda (a livello mondiale: 72%).

Il 74% afferma di fidarsi dei propri colleghi (a livello mondiale: 76%).

Il 68% dei talenti afferma di avere un rapporto forte con il proprio manager, rispetto al 72% dei colleghi a livello globale.

- Il 66% ritiene che il proprio manager abbia a cuore i loro interessi (a livello globale: 71%).

La collaborazione tra generazioni aumenta la produttività:

L'84% dei talenti ritiene di essere più produttivo quando collabora e tiene conto delle opinioni degli altri (a livello globale: 78%).

- L'80% dei datori di lavoro afferma che il lavoro da remoto o ibrido ha reso la collaborazione più difficile (a livello globale: 81%).
- Il 77% dei talenti afferma di fare affidamento su persone di generazioni diverse per ampliare le proprie prospettive (a livello globale: 74%).
 - Tutti i datori di lavoro intervistati (100%) sottolineano la diversità generazionale come leva di produttività (globale: 95%) e il 100% desidera che il management dedichi più tempo al miglioramento della collaborazione di squadra (globale: 90%).

Io: l'affermazione di una visione soggettiva del successo.

I talenti sono diventati più cauti nel gestire la propria carriera, ma vogliono comunque tracciare la propria strada e non abbandonare ciò che conta per loro.

Il 42% dei talenti afferma di voler seguire un percorso di carriera tradizionale e lineare (a livello globale: 41%), ma il 37% afferma di voler intraprendere una carriera a portafoglio, cambiando settore e lavoro nel corso della propria carriera (a livello globale: 38%).

Mentre la retribuzione attrae i talenti (82% contro 81% a livello globale), l'equilibrio tra lavoro e vita privata (48% contro 46% a livello globale) è il motivo principale per cui si rimane nel ruolo attuale, superando retribuzione/benefici (30%; globale: 23%) e sicurezza del posto di lavoro (17%; globale: 23%).

- Il 75% dei datori di lavoro concorda sul fatto che una maggiore autonomia porta a un maggiore coinvolgimento, produttività e fidelizzazione all'interno della propria organizzazione (rispetto al 72% a livello globale).
- Il 43% dei talenti afferma ancora di aver lasciato lavori che non si adattavano alla propria vita personale (a livello globale: 39%).
- Il 30% se n'è andato perché non gli è stata data sufficiente indipendenza per lavorare secondo le proprie condizioni (globale: 25%):

Il 40% dei talenti non prenderebbe in considerazione l'idea di accettare un nuovo lavoro se non ci fosse flessibilità riguardo al luogo di lavoro e il 42% non accetterebbe un ruolo senza flessibilità nell'orario di lavoro, rispetto al 43% di entrambi a livello globale.

panoramica del mercato:

singapore.

io e il mondo: dal rischio di sostituzione all'empowerment professionale.

Un ambiente esterno più teso e l'impatto dell'intelligenza artificiale impongono sia ai talenti che ai datori di lavoro di adattare i formati e i ruoli di lavoro tradizionali.

- Il 98% dei datori di lavoro è fiducioso di crescere l'anno prossimo, rispetto al 95% a livello mondiale.
- Il 53% dei talenti intervistati esprime ottimismo, una percentuale superiore alla media globale (51%).
- Per far fronte all'aumento del costo della vita, il 37% dei talenti afferma di aver trovato o di voler trovare un secondo lavoro, rispetto alla media globale del 40%.
- Quando si considera l'intelligenza artificiale:
 - L'81% dei talenti ritiene che l'intelligenza artificiale contribuisca a migliorare la propria produttività (globale: 62%), così come il 46% dei datori di lavoro (globale: 54%).
 - Il 74% dei talenti si sente sicuro di poter utilizzare le tecnologie più recenti (a livello mondiale: 69%).
 - Il 56% dei datori di lavoro stima che l'intelligenza artificiale avrà un impatto su una percentuale elevata di attività (50-100%), con il 61% dei talenti che concorda (a livello globale: 58% contro 52%).
 - Il 51% dei talenti ritiene che l'adozione dell'intelligenza artificiale sul posto di lavoro porterà benefici principalmente alle aziende, non a loro (a livello globale: 47%).

io e il mio team: il ruolo dei manager come pilastri di stabilità.

Il mondo del lavoro è sotto pressione, ma continua a svolgere un ruolo di equilibrio in un contesto economico sempre più imprevedibile.

- Il 76% dei talenti ha fiducia nella leadership della propria azienda (a livello mondiale: 72%).
 - L'82% afferma di fidarsi dei propri colleghi (a livello mondiale: 76%).
 - Il 74% dei talenti afferma di avere un rapporto forte con il proprio manager, rispetto al 72% dei colleghi a livello globale.
 - Il 75% ritiene che il proprio manager abbia a cuore i loro interessi (globale: 71%).
- La collaborazione tra generazioni aumenta la produttività:
 - L'83% dei talenti ritiene di essere più produttivo quando collabora e tiene conto delle opinioni degli altri (a livello globale: 78%).
 - L'88% dei datori di lavoro afferma che il lavoro da remoto o ibrido ha reso la collaborazione più difficile (a livello globale: 81%).
 - Il 79% dei talenti afferma di fare affidamento su persone di generazioni diverse per ampliare le proprie prospettive (a livello globale: 74%).
 - Quasi tutti i datori di lavoro intervistati (98%) sottolineano la diversità generazionale come leva di produttività (globale: 95%) e il 94% vorrebbe che il management dedicasse più tempo al miglioramento della collaborazione di squadra (globale: 90%).

io: l'affermazione di una visione soggettiva del successo.

I talenti sono diventati più cauti nel gestire la propria carriera, ma vogliono comunque tracciare la propria strada e non abbandonare ciò che conta per loro.

- Il 44% dei talenti afferma di voler seguire un percorso di carriera tradizionale e lineare (a livello globale: 41%), ma il 42% afferma di voler intraprendere una carriera a portafoglio, cambiando settore e lavoro nel corso della propria carriera (a livello globale: 38%).
- Mentre la retribuzione attrae i talenti (87% contro l'81% a livello globale), l'equilibrio tra lavoro e vita privata (46% contro il 46% a livello globale) è il motivo principale per cui si rimane nel ruolo attuale, superando retribuzione/benefici (26%; a livello globale: 23%) e sicurezza del posto di lavoro (21%; a livello globale: 23%).
- Il 92% dei datori di lavoro concorda sul fatto che una maggiore autonomia porta a un maggiore coinvolgimento, produttività e fidelizzazione all'interno della propria organizzazione (rispetto al 72% a livello globale).
- Il 39% dei talenti afferma ancora di aver lasciato lavori che non si adattavano alla propria vita personale (a livello globale: 39%).
- Il 23% se n'è andato perché non gli è stata data sufficiente indipendenza per lavorare secondo le proprie condizioni (globale: 25%):
 - Il 46% dei talenti non prenderebbe in considerazione l'idea di accettare un nuovo lavoro se non ci fosse flessibilità riguardo al luogo di lavoro e il 45% non accetterebbe un ruolo senza flessibilità nell'orario di lavoro, rispetto al 43% di entrambi a livello globale.

I talenti di Singapore sono leggermente più ottimisti rispetto ai loro colleghi a livello globale quando considerano le prospettive di business della propria organizzazione nel 2026, così come quando valutano l'impatto dell'intelligenza artificiale sulla produttività. Hanno livelli di fiducia leggermente più elevati nei leader, nei manager e nei colleghi e sono leggermente meno propensi a considerare ruoli che non offrono flessibilità di orario o di sede.

panoramica del mercato:

Spagna.

io e il mondo: dal rischio di sostituzione all'empowerment professionale.

Un ambiente esterno più teso e l'impatto dell'intelligenza artificiale impongono sia ai talenti che ai datori di lavoro di adattare i formati e i ruoli di lavoro tradizionali.

- Il 100% dei datori di lavoro è fiducioso di crescere l'anno prossimo, rispetto al 95% a livello mondiale.
- Il 48% dei talenti intervistati esprime ottimismo, una percentuale inferiore alla media globale (51%).
- Per far fronte all'aumento del costo della vita, il 33% dei talenti afferma di aver trovato o di voler trovare un secondo lavoro, rispetto alla media globale del 40%.
- Quando si considera l'intelligenza artificiale:
 - Il 67% dei talenti ritiene che l'intelligenza artificiale li aiuti a migliorare la produttività (globale: 62%), così come il 63% dei datori di lavoro (globale: 54%).
 - Il 73% dei talenti è sicuro di poter utilizzare le tecnologie più recenti (a livello mondiale: 69%).
 - Il 60% dei datori di lavoro stima che l'intelligenza artificiale avrà un impatto su una percentuale elevata di attività (50-100%), con il 53% dei talenti che concorda (a livello globale: 58% contro 52%).
 - Il 52% dei talenti ritiene che l'adozione dell'intelligenza artificiale sul posto di lavoro porterà benefici soprattutto alle aziende, non a loro (a livello globale: 47%).

io e il mio team: il ruolo dei manager come pilastri di stabilità.

Il mondo del lavoro è sotto pressione, ma continua a svolgere un ruolo di equilibrio in un contesto economico sempre più imprevedibile.

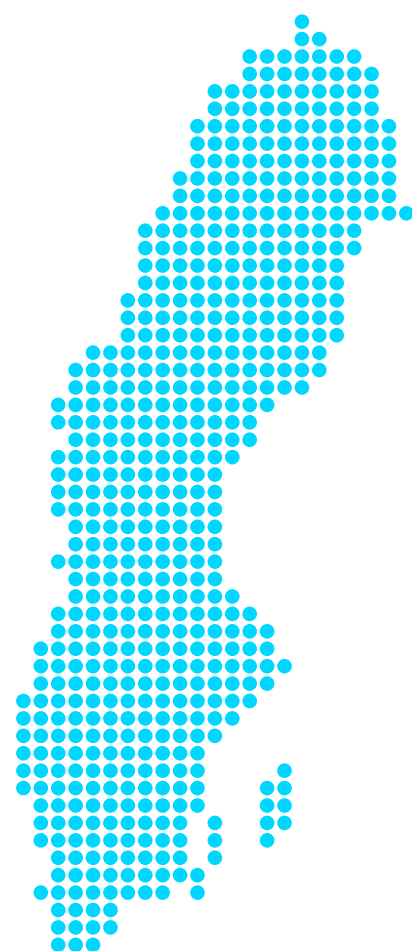
- Il 70% dei talenti ha fiducia nella leadership della propria azienda (a livello mondiale: 72%).
- Il 75% afferma di fidarsi dei propri colleghi (a livello mondiale: 76%).
- Il 62% dei talenti afferma di avere un rapporto forte con il proprio manager, rispetto al 72% dei colleghi a livello globale.
- Il 64% ritiene che il proprio manager abbia a cuore i loro interessi (a livello globale: 71%).
- La collaborazione tra generazioni aumenta la produttività:
 - L'80% dei talenti ritiene di essere più produttivo quando collabora e tiene conto delle opinioni degli altri (a livello globale: 78%).
 - L'83% dei datori di lavoro afferma che il lavoro da remoto o ibrido ha reso la collaborazione più difficile (a livello globale: 81%).
 - Il 78% dei talenti afferma di fare affidamento su persone di generazioni diverse per ampliare le proprie prospettive (a livello globale: 74%).
 - Tutti i datori di lavoro intervistati (100%) sottolineano la diversità generazionale come leva di produttività (globale: 95%) e l'83% vorrebbe che il management dedicasse più tempo al miglioramento della collaborazione di squadra (globale: 90%).

io: l'affermazione di una visione soggettiva del successo.

I talenti sono diventati più cauti nel gestire la propria carriera, ma vogliono comunque tracciare la propria strada e non abbandonare ciò che conta per loro.

- Il 45% dei talenti afferma di voler seguire un percorso di carriera tradizionale e lineare (a livello globale: 41%), ma il 35% afferma di voler intraprendere una carriera a portafoglio, cambiando settore e lavoro nel corso della propria carriera (a livello globale: 38%).
- Mentre la retribuzione attrae i talenti (83% contro 81% a livello globale), l'equilibrio tra lavoro e vita privata (48% contro 46% a livello globale) è il motivo principale per cui si rimane nel ruolo attuale, superando retribuzione/benefici (27%; a livello globale: 23%) e sicurezza del posto di lavoro (19%; a livello globale: 23%).
- Il 74% dei datori di lavoro concorda sul fatto che una maggiore autonomia porta a un maggiore coinvolgimento, produttività e fidelizzazione all'interno della propria organizzazione (rispetto al 72% a livello globale).
- Il 42% dei talenti afferma ancora di aver lasciato lavori che non si adattavano alla propria vita personale (a livello globale: 39%).
- Il 24% se n'è andato perché non gli è stata data sufficiente indipendenza per lavorare secondo le proprie condizioni (globale: 25%):
 - Il 43% dei talenti non prenderebbe in considerazione l'idea di accettare un nuovo lavoro se non ci fosse flessibilità riguardo al luogo di lavoro e il 43% non accetterebbe un ruolo senza flessibilità nell'orario di lavoro, rispetto al 43% di entrambi i sessi a livello globale.

I talenti in Spagna sono leggermente meno ottimisti rispetto ai loro colleghi a livello globale quando considerano le prospettive di business della loro organizzazione nel 2026, ma sono più fiduciosi nella loro capacità di utilizzare le tecnologie più recenti. Hanno livelli di fiducia inferiori nella leadership, nei manager e nei colleghi e sono leggermente più propensi ad abbandonare ruoli non consoni alla loro vita personale.



panoramica del mercato:

svezia.

io e il mondo: dal rischio di sostituzione all'empowerment professionale.

Un ambiente esterno più teso e l'impatto dell'intelligenza artificiale impongono sia ai talenti che ai datori di lavoro di adattare i formati e i ruoli di lavoro tradizionali.

- Il 97% dei datori di lavoro è fiducioso di crescere l'anno prossimo, rispetto al 95% a livello mondiale.
- Il 43% dei talenti intervistati esprime ottimismo, una percentuale inferiore alla media globale (51%).
- Per far fronte all'aumento del costo della vita, il 32% dei talenti afferma di aver trovato o di voler trovare un secondo lavoro, rispetto alla media globale del 40%.
- Quando si considera l'intelligenza artificiale:
 - Il 47% dei talenti ritiene che l'intelligenza artificiale li aiuti a migliorare la produttività (globale: 62%), così come il 57% dei datori di lavoro (globale: 54%).
 - Il 58% dei talenti si sente sicuro di poter utilizzare le tecnologie più recenti (a livello mondiale: 69%).
 - Il 57% dei datori di lavoro stima che l'intelligenza artificiale avrà un impatto su una percentuale elevata di attività (50-100%), con il 42% dei talenti che concorda (a livello globale: 58% contro 52%).
 - Il 43% dei talenti ritiene che l'adozione dell'intelligenza artificiale sul posto di lavoro porterà benefici soprattutto alle aziende, non a loro (a livello globale: 47%).

I talenti svedesi sono meno ottimisti rispetto ai loro colleghi a livello globale quando considerano le prospettive di business della loro organizzazione nel 2026, così come quando valutano l'impatto dell'intelligenza artificiale sulla produttività. Hanno livelli di fiducia inferiori nella leadership, nei manager e nei colleghi e sono meno propensi a intraprendere percorsi di carriera lineari.

io e il mio team: il ruolo dei manager come pilastri di stabilità.

Il mondo del lavoro è sotto pressione, ma continua a svolgere un ruolo di equilibrio in un contesto economico sempre più imprevedibile.

- Il 65% dei talenti ha fiducia nella leadership della propria azienda (a livello mondiale: 72%).
- Il 73% afferma di fidarsi dei propri colleghi (a livello mondiale: 76%).
- Il 64% dei talenti afferma di avere un rapporto forte con il proprio manager, rispetto al 72% dei colleghi a livello globale.
- Il 69% ritiene che il proprio manager abbia a cuore i loro interessi (a livello globale: 71%).
- La collaborazione tra generazioni aumenta la produttività:
 - Il 76% dei talenti ritiene di essere più produttivo quando collabora e tiene conto delle opinioni degli altri (a livello globale: 78%).
 - L'80% dei datori di lavoro afferma che il lavoro da remoto o ibrido ha reso la collaborazione più difficile (a livello globale: 81%).
 - Il 70% dei talenti afferma di fare affidamento su persone di generazioni diverse per ampliare le proprie prospettive (a livello globale: 74%).
 - Il 97% dei datori di lavoro intervistati sottolinea la diversità generazionale come leva di produttività (globale: 95%) e il 91% desidera che il management dedichi più tempo al miglioramento della collaborazione di squadra (globale: 90%).

io: l'affermazione di una visione soggettiva del successo.

I talenti sono diventati più cauti nel gestire la propria carriera, ma vogliono comunque tracciare la propria strada e non abbandonare ciò che conta per loro.

- Il 31% dei talenti afferma di voler seguire un percorso di carriera tradizionale e lineare (a livello globale: 41%), ma il 38% afferma di voler intraprendere una carriera a portafoglio, cambiando settore e lavoro nel corso della propria carriera (a livello globale: 38%).
- Mentre la retribuzione attrae i talenti (77% contro 81% a livello globale), l'equilibrio tra lavoro e vita privata (51% contro 46% a livello globale) è il motivo principale per cui si rimane nel ruolo attuale, superando la sicurezza del posto di lavoro (30%; a livello globale: 23%) e la retribuzione/benefici (17%; a livello globale: 23%).
- Il 77% dei datori di lavoro concorda sul fatto che una maggiore autonomia porta a un maggiore coinvolgimento, produttività e fidelizzazione all'interno della propria organizzazione (rispetto al 72% a livello globale).
- Il 35% dei talenti afferma ancora di aver lasciato lavori che non si adattavano alla propria vita personale (a livello globale: 39%).
- Il 23% se n'è andato perché non gli è stata data sufficiente indipendenza per lavorare secondo le proprie condizioni (globale: 25%):
 - Il 39% dei talenti non prenderebbe in considerazione l'idea di accettare un nuovo lavoro se non ci fosse flessibilità riguardo al luogo di lavoro e il 40% non accetterebbe un ruolo senza flessibilità nell'orario di lavoro, rispetto al 43% di entrambi a livello globale.

panoramica del mercato:

svizzera.

io e il mondo: dal rischio di sostituzione all'empowerment professionale.

Un ambiente esterno più teso e l'impatto dell'intelligenza artificiale impongono sia ai talenti che ai datori di lavoro di adattare i formati e i ruoli di lavoro tradizionali.

- Il 100% dei datori di lavoro è fiducioso di crescere l'anno prossimo, rispetto al 95% a livello mondiale.
- Il 64% dei talenti intervistati esprime ottimismo, una percentuale superiore alla media globale (51%).
- Per far fronte all'aumento del costo della vita, il 43% dei talenti afferma di aver trovato o di voler trovare un secondo lavoro, rispetto alla media globale del 40%.

1. Quando si considera l'intelligenza artificiale:
 - Il 76% dei talenti ritiene che l'intelligenza artificiale li aiuti a migliorare la produttività (globale: 62%), così come il 66% dei datori di lavoro (globale: 54%).
 - L'81% dei talenti è sicuro di poter utilizzare le tecnologie più recenti (a livello mondiale: 69%).
 - L'80% dei datori di lavoro stima che l'intelligenza artificiale avrà un impatto su una percentuale elevata di attività (50-100%), con il 62% dei talenti che concorda (a livello globale: 58% contro 52%).
 - Il 63% dei talenti ritiene che l'adozione dell'intelligenza artificiale sul posto di lavoro porterà benefici principalmente alle aziende, non a loro (a livello globale: 47%).

io e il mio team: il ruolo dei manager come pilastri di stabilità.

Il mondo del lavoro è sotto pressione, ma continua a svolgere un ruolo di equilibrio in un contesto economico sempre più imprevedibile.

- Il 78% dei talenti ha fiducia nella leadership della propria azienda (a livello mondiale: 72%).
- L'83% afferma di fidarsi dei propri colleghi (a livello mondiale: 76%).
- L'83% dei talenti afferma di avere un rapporto forte con il proprio manager, rispetto al 72% dei colleghi a livello globale.
- Il 76% ritiene che il proprio manager abbia a cuore i loro interessi (globale: 71%).
- La collaborazione tra generazioni aumenta la produttività:
 - L'83% dei talenti ritiene di essere più produttivo quando collabora e tiene conto delle opinioni degli altri (a livello globale: 78%).
 - Il 69% dei datori di lavoro afferma che il lavoro da remoto o ibrido ha reso la collaborazione più difficile (a livello globale: 81%).
 - L'81% dei talenti afferma di fare affidamento su persone di generazioni diverse per ampliare le proprie prospettive (a livello globale: 74%).
 - Il 94% dei datori di lavoro intervistati sottolinea la diversità generazionale come leva di produttività (globale: 95%) e l'83% vorrebbe che il management dedicasse più tempo al miglioramento della collaborazione di squadra (globale: 90%).

io: l'affermazione di una visione soggettiva del successo.

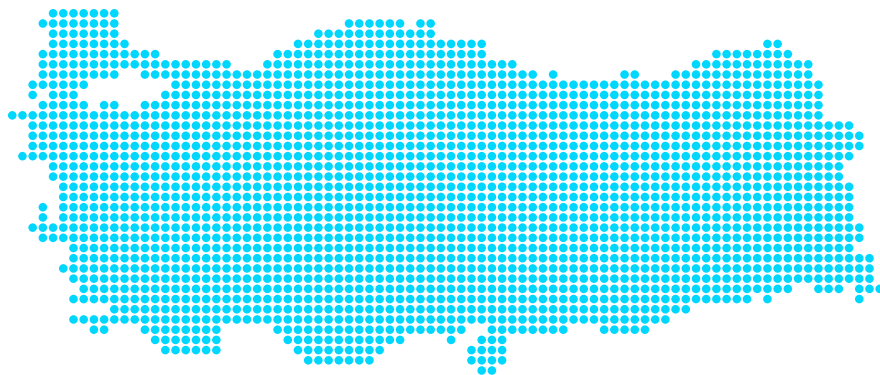
I talenti sono diventati più cauti nel gestire la propria carriera, ma vogliono comunque tracciare la propria strada e non abbandonare ciò che conta per loro.

- Il 48% dei talenti afferma di voler seguire un percorso di carriera tradizionale e lineare (a livello globale: 41%), ma il 55% afferma di voler intraprendere una carriera a portafoglio, cambiando settore e lavoro nel corso della propria carriera (a livello globale: 38%).
- Mentre la retribuzione attrae i talenti (82% contro 81% a livello globale), l'equilibrio tra lavoro e vita privata (46% contro 46% a livello globale) è il motivo principale per cui si rimane nel ruolo attuale, superando la sicurezza del posto di lavoro (20%; a livello globale: 23%) e la retribuzione/benefici (20%; a livello globale: 23%).
- Il 60% dei datori di lavoro concorda sul fatto che una maggiore autonomia porta a un maggiore coinvolgimento, produttività e fidelizzazione all'interno della propria organizzazione (rispetto al 72% a livello globale).
- Il 47% dei talenti afferma ancora di aver lasciato lavori che non si adattavano alla propria vita personale (a livello globale: 39%).
- Il 37% se n'è andato perché non gli è stata data sufficiente indipendenza per lavorare secondo le proprie condizioni (globale: 25%):
 - Il 55% dei talenti non prenderebbe in considerazione l'idea di accettare un nuovo lavoro se non ci fosse flessibilità riguardo al luogo di lavoro e il 54% non accetterebbe un ruolo senza flessibilità nell'orario di lavoro, rispetto al 43% di entrambi a livello globale.

I talenti in Svizzera sono notevolmente più ottimisti rispetto ai loro colleghi a livello globale riguardo alle prospettive di business della loro organizzazione nel 2026 e all'impatto dell'intelligenza artificiale sulla produttività. Hanno maggiore fiducia nella leadership, nei manager e nei colleghi, e i loro datori di lavoro ritengono che il lavoro da remoto sia significativamente meno impegnativo per la collaborazione rispetto alla media globale.

panoramica del mercato:

turchia.



I talenti in Turchia sono notevolmente più ottimisti rispetto ai loro colleghi a livello globale quando considerano le prospettive di business della loro organizzazione nel 2026, così come quando valutano l'impatto dell'intelligenza artificiale sulla produttività. Hanno livelli di fiducia inferiori nei leader e nei colleghi e hanno maggiori probabilità di aver lasciato ruoli non adatti alla loro vita personale.

Io e il mondo: dal rischio di sostituzione all'empowerment professionale.

Un ambiente esterno più teso e l'impatto dell'intelligenza artificiale impongono sia ai talenti che ai datori di lavoro di adattare i formati e i ruoli di lavoro tradizionali.

- Il 100% dei datori di lavoro è fiducioso di crescere l'anno prossimo, rispetto al 95% a livello mondiale.
- Il 62% dei talenti intervistati esprime ottimismo, una percentuale superiore alla media globale (51%).
- Per far fronte all'aumento del costo della vita, il 41% dei talenti afferma di aver trovato o di voler trovare un secondo lavoro, rispetto alla media globale del 40%.
- Quando si considera l'intelligenza artificiale:
 - Il 72% dei talenti ritiene che l'intelligenza artificiale li aiuti a migliorare la produttività (globale: 62%), così come il 65% dei datori di lavoro (globale: 54%).
 - Il 65% dei talenti è sicuro di poter utilizzare le tecnologie più recenti (a livello mondiale: 69%).
 - Il 60% dei datori di lavoro stima che l'intelligenza artificiale avrà un impatto su una percentuale elevata di attività (50-100%), con il 64% dei talenti che concorda (a livello globale: 58% contro 52%).
 - Il 56% dei talenti ritiene che l'adozione dell'intelligenza artificiale sul posto di lavoro porterà benefici principalmente alle aziende, non a loro (a livello globale: 47%).

Io e il mio team: il ruolo dei manager come pilastri di stabilità.

Il mondo del lavoro è sotto pressione, ma continua a svolgere un ruolo di equilibrio in un contesto economico sempre più imprevedibile.

- Il 65% dei talenti ha fiducia nella leadership della propria azienda (a livello mondiale: 72%).
- Il 70% afferma di fidarsi dei propri colleghi (a livello mondiale: 76%).
- Il 72% dei talenti afferma di avere un rapporto forte con il proprio manager, rispetto al 72% dei colleghi a livello globale.
- Il 69% ritiene che il proprio manager abbia a cuore i loro interessi (a livello globale: 71%).
- La collaborazione tra generazioni aumenta la produttività:
 - Il 76% dei talenti ritiene di essere più produttivo quando collabora e tiene conto delle opinioni degli altri (a livello globale: 78%).
 - Il 70% dei datori di lavoro afferma che il lavoro da remoto o ibrido ha reso la collaborazione più difficile (a livello globale: 81%).
 - Il 76% dei talenti afferma di fare affidamento su persone di generazioni diverse per ampliare le proprie prospettive (a livello globale: 74%).
 - Il 95% dei datori di lavoro intervistati sottolinea la diversità generazionale come leva di produttività (globale: 95%) e il 95% desidera che il management dedichi più tempo al miglioramento della collaborazione di squadra (globale: 90%).

Io: l'affermazione di una visione soggettiva del successo.

I talenti sono diventati più cauti nel gestire la propria carriera, ma vogliono comunque tracciare la propria strada e non abbandonare ciò che conta per loro.

- Il 49% dei talenti afferma di voler seguire un percorso di carriera tradizionale e lineare (a livello globale: 41%), ma il 43% afferma di voler intraprendere una carriera a portafoglio, cambiando settore e lavoro nel corso della propria carriera (a livello globale: 38%).
- Mentre l'equilibrio tra lavoro e vita privata attrae i talenti (77% contro 78% a livello globale), la stessa considerazione è la ragione principale per cui si rimane nel ruolo attuale (48% contro 46% a livello globale), superando la sicurezza del posto di lavoro (17%; globale: 23%) e la retribuzione/benefici (15%; globale: 23%).
- Il 55% dei datori di lavoro concorda sul fatto che una maggiore autonomia porta a un maggiore coinvolgimento, produttività e fidelizzazione all'interno della propria organizzazione (rispetto al 72% a livello globale).
- Il 43% dei talenti afferma ancora di aver lasciato lavori che non si adattavano alla propria vita personale (a livello globale: 39%).
- Il 37% se n'è andato perché non gli è stata data sufficiente indipendenza per lavorare secondo le proprie condizioni (globale: 25%):
 - Il 49% dei talenti non prenderebbe in considerazione l'idea di accettare un nuovo lavoro se non ci fosse flessibilità riguardo al luogo di lavoro e il 47% non accetterebbe un ruolo senza flessibilità nell'orario di lavoro, rispetto al 43% di entrambi a livello globale.



panoramica del mercato:

regno unito.

io e il mondo: dal rischio di sostituzione all'empowerment professionale.

Un ambiente esterno più teso e l'impatto dell'intelligenza artificiale impongono sia ai talenti che ai datori di lavoro di adattare i formati e i ruoli di lavoro tradizionali.

- Il 100% dei datori di lavoro è fiducioso di crescere l'anno prossimo, rispetto al 95% a livello mondiale.
- Il 52% dei talenti intervistati esprime ottimismo, una percentuale superiore alla media globale (51%).
- Per far fronte all'aumento del costo della vita, il 33% dei talenti afferma di aver trovato o di voler trovare un secondo lavoro, rispetto alla media globale del 40%.
- Quando si considera l'intelligenza artificiale:
 - Il 55% dei talenti ritiene che l'intelligenza artificiale li aiuti a migliorare la produttività (globale: 62%), così come il 58% dei datori di lavoro (globale: 54%).
 - Il 64% dei talenti si sente sicuro di poter utilizzare le tecnologie più recenti (a livello mondiale: 69%).
 - Il 64% dei datori di lavoro stima che l'intelligenza artificiale avrà un impatto su una percentuale elevata di attività (50-100%), con il 49% dei talenti che concorda (a livello globale: 58% contro 52%).
 - Il 45% dei talenti ritiene che l'adozione dell'intelligenza artificiale sul posto di lavoro porterà benefici soprattutto alle aziende, non a loro (a livello globale: 47%).

I talenti nel Regno Unito sono allineati ai loro colleghi globali quando considerano le prospettive di business della loro organizzazione nel 2026, ma sono meno propensi ad affermare che l'IA abbia avuto un impatto sulla produttività. Hanno livelli leggermente più elevati di fiducia nei colleghi e nei manager e sono più concentrati sull'equilibrio tra lavoro e vita privata quando valutano di mantenere il loro ruolo attuale.

io e il mio team: il ruolo dei manager come pilastri di stabilità.

Il mondo del lavoro è sotto pressione, ma continua a svolgere un ruolo di equilibrio in un contesto economico sempre più imprevedibile.

- Il 72% dei talenti ha fiducia nella leadership della propria azienda (a livello mondiale: 72%).
- Il 78% afferma di fidarsi dei propri colleghi (a livello mondiale: 76%).
- Il 76% dei talenti afferma di avere un rapporto forte con il proprio manager, rispetto al 72% dei colleghi a livello globale.
- Il 74% ritiene che il proprio manager abbia a cuore i loro interessi (globale: 71%).
- La collaborazione tra generazioni aumenta la produttività:
 - Il 77% dei talenti ritiene di essere più produttivo quando collabora e tiene conto delle opinioni degli altri (a livello globale: 78%).
 - Il 76% dei datori di lavoro afferma che il lavoro da remoto o ibrido ha reso la collaborazione più difficile (a livello globale: 81%).
 - Il 71% dei talenti afferma di fare affidamento su persone di generazioni diverse per ampliare le proprie prospettive (a livello globale: 74%).
 - Il 94% dei datori di lavoro intervistati sottolinea la diversità generazionale come leva di produttività (globale: 95%) e l'84% vorrebbe che il management dedicasse più tempo al miglioramento della collaborazione di squadra (globale: 90%).

io: l'affermazione di una visione soggettiva del successo.

I talenti sono diventati più cauti nel gestire la propria carriera, ma vogliono comunque tracciare la propria strada e non abbandonare ciò che conta per loro.

- Il 34% dei talenti afferma di voler seguire un percorso di carriera tradizionale e lineare (a livello globale: 41%), ma il 33% afferma di voler intraprendere una carriera a portafoglio, cambiando settore e lavoro nel corso della propria carriera (a livello globale: 38%).
- Mentre la retribuzione attrae i talenti (83% contro 81% a livello globale), l'equilibrio tra lavoro e vita privata (51% contro 46% a livello globale) è il motivo principale per cui si rimane nel ruolo attuale, superando retribuzione/benefici (22%; a livello globale: 23%) e sicurezza del posto di lavoro (21%; a livello globale: 23%).
- Il 76% dei datori di lavoro concorda sul fatto che una maggiore autonomia porta a un maggiore coinvolgimento, produttività e fidelizzazione all'interno della propria organizzazione (rispetto al 72% a livello globale).
- Il 34% dei talenti afferma ancora di aver lasciato lavori che non si adattavano alla propria vita personale (a livello globale: 39%).
- Il 19% se n'è andato perché non gli è stata data sufficiente indipendenza per lavorare secondo le proprie condizioni (globale: 25%):
 - Il 43% dei talenti non prenderebbe in considerazione l'idea di accettare un nuovo lavoro se non ci fosse flessibilità riguardo al luogo di lavoro e il 44% non accetterebbe un ruolo senza flessibilità nell'orario di lavoro, rispetto al 43% di entrambi a livello globale.

panoramica del mercato:

stati uniti.

Io e il mondo: dal rischio di sostituzione all'empowerment professionale.

Un ambiente esterno più teso e l'impatto dell'intelligenza artificiale impongono sia ai talenti che ai datori di lavoro di adattare i formati e i ruoli di lavoro tradizionali.

- Il 98% dei datori di lavoro è fiducioso di crescere l'anno prossimo, rispetto al 95% a livello mondiale.
- Il 55% dei talenti intervistati esprime ottimismo, una percentuale superiore alla media globale (51%).
- Per far fronte all'aumento del costo della vita, il 42% dei talenti afferma di aver trovato o di voler trovare un secondo lavoro, rispetto alla media globale del 40%.
- Quando si considera l'intelligenza artificiale:
 - Il 53% dei talenti ritiene che l'intelligenza artificiale li aiuti a migliorare la produttività (globale: 62%), così come il 56% dei datori di lavoro (globale: 54%).
 - Il 64% dei talenti si sente sicuro di poter utilizzare le tecnologie più recenti (a livello mondiale: 69%).
 - Il 58% dei datori di lavoro stima che l'intelligenza artificiale avrà un impatto su una percentuale elevata di attività (50-100%), con il 55% dei talenti che concorda (a livello globale: 58% contro 52%).
 - Il 48% dei talenti ritiene che l'adozione dell'intelligenza artificiale sul posto di lavoro porterà benefici principalmente alle aziende, non a loro stessi (a livello globale: 47%).

Io e il mio team: il ruolo dei manager come pilastri di stabilità.

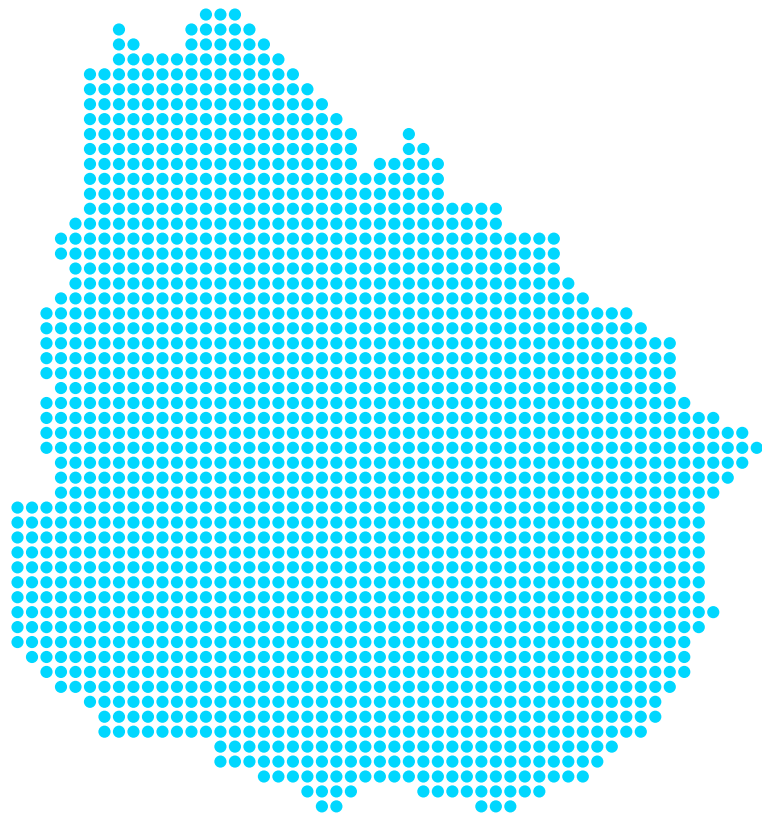
Il mondo del lavoro è sotto pressione, ma continua a svolgere un ruolo di equilibrio in un contesto economico sempre più imprevedibile.

- Il 73% dei talenti ha fiducia nella leadership della propria azienda (a livello mondiale: 72%).
- Il 76% afferma di fidarsi dei propri colleghi (globale: 76%).
- Il 77% dei talenti afferma di avere un rapporto forte con il proprio manager, rispetto al 72% dei colleghi a livello globale.
- Il 75% ritiene che il proprio manager abbia a cuore i loro interessi (globale: 71%).
- La collaborazione tra generazioni aumenta la produttività:
 - Il 75% dei talenti ritiene di essere più produttivo quando collabora e tiene conto delle opinioni degli altri (a livello globale: 78%).
 - Il 78% dei datori di lavoro afferma che il lavoro da remoto o ibrido ha reso la collaborazione più difficile (a livello globale: 81%).
 - Il 71% dei talenti afferma di fare affidamento su persone di generazioni diverse per ampliare le proprie prospettive (a livello globale: 74%).
 - Tutti i datori di lavoro intervistati (100%) sottolineano la diversità generazionale come leva di produttività (globale: 95%) e il 96% vorrebbe che il management dedicasse più tempo al miglioramento della collaborazione di squadra (globale: 90%).

Io: l'affermazione di una visione soggettiva del successo.

I talenti sono diventati più cauti nel gestire la propria carriera, ma vogliono comunque tracciare la propria strada e non abbandonare ciò che conta per loro.

- Il 44% dei talenti afferma di voler seguire un percorso di carriera tradizionale e lineare (a livello globale: 41%), ma il 38% afferma di voler intraprendere una carriera a portafoglio, cambiando settore e lavoro nel corso della propria carriera (a livello globale: 38%).
- Mentre la retribuzione attrae i talenti (77% contro 81% a livello globale), l'equilibrio tra lavoro e vita privata (48% contro 46% a livello globale) è il motivo principale per cui si rimane nel ruolo attuale, superando retribuzione/benefici (24%; globale: 23%) e sicurezza del posto di lavoro (21%; globale: 23%).
- Il 56% dei datori di lavoro concorda sul fatto che una maggiore autonomia porta a un maggiore coinvolgimento, produttività e fidelizzazione all'interno della propria organizzazione (rispetto al 72% a livello globale).
- Il 38% dei talenti afferma ancora di aver lasciato lavori che non si adattavano alla propria vita personale (a livello globale: 39%).
- Il 27% se n'è andato perché non gli è stata data sufficiente indipendenza per lavorare secondo le proprie condizioni (globale: 25%):
 - Il 42% dei talenti non prenderebbe in considerazione l'idea di accettare un nuovo lavoro se non ci fosse flessibilità riguardo al luogo di lavoro e il 42% non accetterebbe un ruolo senza flessibilità nell'orario di lavoro, rispetto al 43% di entrambi a livello globale.



panoramica del mercato:

uruguay.

Io e il mondo: dal rischio di sostituzione all'empowerment professionale.

Un ambiente esterno più teso e l'impatto dell'intelligenza artificiale impongono sia ai talenti che ai datori di lavoro di adattare i formati e i ruoli di lavoro tradizionali.

- Il 75% dei datori di lavoro è fiducioso di crescere l'anno prossimo, rispetto al 95% a livello mondiale.
- Il 41% dei talenti intervistati esprime ottimismo, una percentuale inferiore alla media globale (51%).
- Per far fronte all'aumento del costo della vita, il 48% dei talenti afferma di aver trovato o di voler trovare un secondo lavoro, rispetto alla media globale del 40%.
- Quando si considera l'intelligenza artificiale:
 - Il 54% dei talenti ritiene che l'intelligenza artificiale li aiuti a migliorare la produttività (globale: 62%), così come il 20% dei datori di lavoro (globale: 54%).
 - Il 69% dei talenti è sicuro di poter utilizzare le tecnologie più recenti (a livello mondiale: 69%).
 - Il 60% dei datori di lavoro stima che l'intelligenza artificiale avrà un impatto su una percentuale elevata di attività (50-100%), con il 51% dei talenti che concorda (a livello globale: 58% contro 52%).
 - Il 56% dei talenti ritiene che l'adozione dell'intelligenza artificiale sul posto di lavoro porterà benefici principalmente alle aziende, non a loro (a livello globale: 47%).

I talenti in Uruguay sono meno ottimisti rispetto ai loro colleghi a livello globale quando considerano le prospettive di business della loro organizzazione nel 2026 e sono meno propensi ad affermare che l'intelligenza artificiale abbia avuto un impatto sulla produttività. Hanno livelli di fiducia inferiori nella leadership, nei colleghi e nei manager e hanno meno probabilità di aver lasciato ruoli incompatibili con la loro vita personale.

Io e il mio team: il ruolo dei manager come pilastri di stabilità.

Il mondo del lavoro è sotto pressione, ma continua a svolgere un ruolo di equilibrio in un contesto economico sempre più imprevedibile.

- Il 64% dei talenti ha fiducia nella leadership della propria azienda (a livello mondiale: 72%).
 - Il 69% afferma di fidarsi dei propri colleghi (a livello mondiale: 76%).
 - Il 61% dei talenti afferma di avere un rapporto forte con il proprio manager, rispetto al 72% dei colleghi a livello globale.
 - Il 53% ritiene che il proprio manager abbia a cuore i loro interessi (globale: 71%).
- La collaborazione tra generazioni aumenta la produttività:
 - Il 78% dei talenti ritiene di essere più produttivo quando collabora e tiene conto delle opinioni degli altri (a livello globale: 78%).
 - Il 65% dei datori di lavoro afferma che il lavoro da remoto o ibrido ha reso la collaborazione più difficile (a livello globale: 81%).
 - Il 73% dei talenti afferma di fare affidamento su persone di generazioni diverse per ampliare le proprie prospettive (a livello globale: 74%).
 - Il 65% dei datori di lavoro intervistati sottolinea la diversità generazionale come leva di produttività (globale: 95%) e l'85% vorrebbe che il management dedicasse più tempo al miglioramento della collaborazione di squadra (globale: 90%).

Io: l'affermazione di una nuova definizione di successo.

I talenti sono diventati più cauti nel gestire la propria carriera, ma vogliono comunque tracciare la propria strada e non abbandonare ciò che conta per loro.

- Il 38% dei talenti afferma di voler seguire un percorso di carriera tradizionale e lineare (a livello globale: 41%), ma il 28% afferma di voler intraprendere una carriera a portafoglio, cambiando settore e lavoro nel corso della propria carriera (a livello globale: 38%).
- Mentre la retribuzione attrae i talenti (88% contro l'81% a livello globale), l'equilibrio tra lavoro e vita privata (42% contro il 46% a livello globale) è il motivo principale per cui si rimane nel ruolo attuale, superando la sicurezza del posto di lavoro (28%; a livello globale: 23%) e la retribuzione/benefici (21%; a livello globale: 23%).
- Il 75% dei datori di lavoro concorda sul fatto che una maggiore autonomia porta a un maggiore coinvolgimento, produttività e fidelizzazione all'interno della propria organizzazione (rispetto al 72% a livello globale).
- Il 37% dei talenti afferma ancora di aver lasciato lavori che non si adattavano alla propria vita personale (a livello globale: 39%).
- Il 21% se n'è andato perché non gli è stata data sufficiente indipendenza per lavorare secondo le proprie condizioni (globale: 25%):
 - Il 30% dei talenti non prenderebbe in considerazione l'idea di accettare un nuovo lavoro se non ci fosse flessibilità riguardo al luogo di lavoro e il 36% non accetterebbe un ruolo senza flessibilità nell'orario di lavoro, rispetto al 43% di entrambi a livello globale.

