

## **LinkedIn Recruiter Sentiment Italia 2019: Assunzioni in crescita nell'ultimo anno ma è necessario promuovere lo sviluppo delle competenze digitali tra i professionisti, soprattutto tra le donne, per affrontare le sfide del lavoro del domani**

- *Il 50% dei recruiter italiani sottolinea un aumento di assunzioni in Italia durante l'ultimo anno (con un tasso di crescita medio del 22%)*
- *Quasi il 50% degli intervistati ha indicato il manifatturiero come il settore nel quale si è registrato il più alto tasso di assunzioni nel nostro paese. Mentre nel finance & banking risulta difficoltoso trovare candidati preparati in maniera adeguata*
- *Le competenze digitali sono le più richieste dalle aziende (soprattutto nei settori del finance, dell'amministrazione, del turismo e della sanità), ma sono le abilità che sono più carenti tra i professionisti italiani; a queste seguono soft skill quali la capacità di problem solving, la creatività e la gestione del tempo*
- *Le meno preparate in ambito digitale sono le donne, che rischiano di perdere sempre di più importanti opportunità di lavoro*

**Milano, 28 febbraio 2018** - [LinkedIn](#), la più grande rete professionale al mondo, rivela oggi i dati del **Recruiter Sentiment Italia 2019**, una nuova ricerca, la prima nel suo genere a livello globale e locale, che delinea le **principali tendenze del mercato del lavoro in Italia**, e il **livello di fiducia dei recruiter in Italia nella selezione dei profili più idonei per le posizioni professionali oggi disponibili nel nostro paese**.

La ricerca, a cura della società **Coleman Parkes\***, è stata svolta su un campione di **oltre 300 responsabili delle Risorse Umane in aziende e agenzie di lavoro** provenienti da diverse parti d'Italia e attivi in **otto settori industriali**.

***Il livello di assunzioni nel nostro paese è in crescita e i responsabili HR italiani sono fiduciosi di poter trovare i candidati più corretti per i diversi settori professionali disponibili***

Tra i principali dati della ricerca, emerge che, esattamente **il 50% dei recruiter italiani sottolinea un aumento di assunzioni in Italia durante l'ultimo anno**, il **40% considera il nostro mercato del lavoro stabile**, e **solo il 10% dei rispondenti ha sottolineato una decrescita del mercato del lavoro in Italia**. Più nello specifico, per coloro che hanno notato un aumento delle assunzioni dall'inizio del 2018, il 37% ha visto un aumento dell'1-10%, il 25% un aumento dell'11-20% (**con una crescita media complessiva dei posti di lavoro pari al 22%**).

Per i responsabili HR italiani, i **principali motivi** per i quali si è assistito ad un aumento dei tassi di assunzione sono stati legati ad una **crescita generale del business in Italia (57%)**, la **disponibilità sul mercato di candidati con il giusto livello di competenze (48%)** e le **necessità specifiche dei singoli settori industriali (39%)**, e una **effettiva maggiore disponibilità di posti di lavoro non ancora ricoperti negli anni precedenti (35%)**. D'altro canto, dall'inizio del 2018, il **52% degli HR intervistati hanno percepito una quantità maggiore di aspiranti lavoratori rispetto ai posti di lavoro effettivamente disponibili**.

Per il residuo 10% dei recruiter che, invece, hanno notato una diminuzione dei tassi di assunzione dall'inizio del 2018, i principali motivi erano: **mancanza di talenti disponibili sul mercato e adeguatamente preparati (40%)**, **rallentamento della crescita del business (37%)**, **assenza di strumenti e processi di selezione adeguati (30%)** e **processi di selezione troppo lunghi e complessi (30%)**.

Nonostante ciò in linea generale, il **58% dei professionisti italiani del settore HR si sentono molto o estremamente fiduciosi nella propria capacità di reclutare i candidati più idonei per i propri clienti o la propria azienda**.

## **Settori industriali e livelli professionali: l'Italia è ancora il paese della manifattura e c'è una forte richiesta di apprendisti e profili junior**

Per quanto riguarda i settori industriali, la ricerca di LinkedIn ribadisce la tradizione artigianale e manifatturiera dell'Italia, infatti, è proprio il **manifatturiero a far registrare il più alto tasso di assunzioni** (con il 49% delle risposte) secondo l'opinione dei recruiter italiani; seguito dal **settore tecnologico legato alla produzione di software** con il 45%, poi sempre il **Tech ma relativo ai servizi** (44%) e il **food & beverage** con il 37% delle preferenze.

I settori nei quali i professionisti del lavoro hanno trovato **maggiore difficoltà a trovare i giusti candidati**, durante il 2018, sono stati il **finance & banking** (32%), l'**IT legato alla produzione di hardware** (30%), l'**istruzione** (29%), **media e comunicazione** (29%) e la **sanità** (29%).

Per quanto concerne i livelli professionali, nell'ultimo anno in Italia la maggior parte di disponibilità sul mercato sono relative alle **posizioni di stage e apprendistato** (47%), **seguiti dai profili entry level** (46%), **junior manager** (43%) e **middle management** (39%).

## **Le digital skill sono sempre più fondamentali nel mercato del lavoro contemporaneo, e in questo campo gli aspiranti lavoratori italiani risultano ancora impreparati, soprattutto le donne**

Ma, nonostante una crescita del mercato e dei posti di lavoro disponibili, **i lavoratori italiani denunciano ancora diverse carenze in termini di soft skill e digital skill**, competenze sempre più fondamentali per trovare lavoro e crescere professionalmente in un mondo sempre più fluido e dinamico, connesso e legato all'evoluzione delle tecnologie e delle intelligenze artificiali. Le regioni italiane dove si registra maggiore richiesta di candidati con adeguate competenze digitali sono la Lombardia (51%), il Lazio (30%) e l'Emilia Romagna (25%).

La ricerca Recruiter Sentiment di LinkedIn conferma ancora di più queste considerazioni. Infatti, secondo i responsabili HR italiani tra le competenze professionali fondamentali oggi per entrare e crescere nel mercato del lavoro vi sono: le **competenze in ambito tecnologico e di coding** (15%), la **capacità di gestire in maniera adeguata le funzioni del pacchetto Microsoft Office** (14%), le **competenze nell'ambito dei social media** (12%), il **web design** (11%) e l'**analisi dei dati** (data analytics) al 10%.

E i settori industriali nei quali queste competenze risultano ancora più importanti sono il **finance** (93%), l'**amministrazione** (90%), il settore **travel** (85%) e la **sanità** (83%).

Pensando all'odierna forza lavoro disponibile in Italia, i recruiter italiani affermano che le **competenze che mancano maggiormente ai professionisti italiani** sono proprio le **competenze in ambito tecnologico e di coding** (36%), le capacità di **problem solving** (31%), la **creatività** (30%), l'**abilità di gestire i tempi di lavoro in maniera corretta** (28%), le **competenze nell'ambito del web design** (28%), la **capacità di collaborazione** (27%) e il **senso di leadership** (26%).

L'importanza di questo mix di hard e soft skill è confermata anche da una recente ricerca di LinkedIn dedicata alle [competenze maggiormente richieste dalle aziende per il 2019](#) nella quale, nello specifico, emerge che la creatività, la collaborazione e il time management sono tra le 5 soft skill maggiormente richieste oggi in ambito business.

A carattere generale, il **40% dei recruiter italiani pensa che non vi siano abbastanza candidati con le giuste competenze digitali rispetto ai posti di lavoro disponibili**. Questo elemento, considerando anche [le prospettive dettate dalla Commissione Europea nell'ambito delle competenze digitali fin dal 2016](#), conferma ancora di più che in Italia, ancora oggi, ci sia ancora molto da fare per raggiungere il traguardo di una corretta formazione in ambito digitale fin dagli anni della formazione primaria e secondaria, per preparare al meglio le nuove generazioni a cogliere le migliori opportunità di lavoro del prossimo futuro.

E nello specifico, per quanto riguarda le digital skill, il **45% dei responsabili HR italiani dichiara che vi siano più candidati uomini dotati di competenze digitali rispetto alle donne** (contro appena il 25% che al contrario pensa che vi siano più donne “digitalmente preparate”). Ancora di più oggi, questa è una difficoltà da mitigare quanto prima, considerando anche la persistente disparità di genere presente nel nostro paese, come evidenziato anche dal recente [Global Gender Gap Report del World Economic Forum](#) (che posiziona l'Italia al 70esimo posto su 149 Paesi), con solo il **28% delle donne impiegate in Italia negli ambiti lavorativi legati alle intelligenze artificiali (AI)**, settore di business indicato come tra quelli a più alto potenziale di crescita da qui ai prossimi anni.

In ultima analisi, ai responsabili HR italiani è stato chiesto di indicare quali siano **le principali barriere quando si tratta di costruire team di lavoro o assumere singoli talenti dotati di competenze digitali**. A tal proposito gli intervistati hanno indicato come maggiore difficoltà il trovare il **corretto equilibrio tra l'esperienza richiesta dalle aziende e lo stipendio desiderato dai candidati** (49%); dato seguito dallo squilibrio esistente tra la velocità alla quale si muove oggi l'innovazione tecnologica rispetto al reale livello di preparazione dei candidati (43%); seguito in terza battuta dall'impossibilità di trovare candidati con le giuste competenze giuste (41%); e, in ultima istanza, la difficoltà a formare gli attuali candidati per le nuove competenze richieste dal mercato del lavoro (38%).

*“Dalla nostra analisi risulta evidente che, nonostante uno scenario economico assolutamente fluido, il mercato del lavoro in Italia è comunque in salute. Le opportunità di lavoro esistono, ma nel tempo sono cambiate le esigenze delle aziende in termini di competenze e profili ricercati. Il lavoro oggi cambia al passo delle innovazioni tecnologiche introdotte nei vari settori industriali, e le competenze digitali, ormai al centro del dibattito pubblico da anni, non sono più un elemento formativo procrastinabile per le nuove generazioni. E pensando alla persistente disparità di genere che sussiste nell'ambito delle digital skill, diviene sempre più prioritario estendere la conoscenza del digitale tra le giovani donne in modo da permettere loro di non perdere in futuro importanti occasioni di lavoro. In questo contesto, si rende sempre più necessario un clima di collaborazione tra istituzioni pubbliche e private per la creazione di un sistema educativo che possa realmente preparare le nuove generazioni alle sfide dell'odierno mercato del lavoro. Come LinkedIn, cerchiamo di contribuire impegnandoci ogni giorno a promuovere la cultura digitale tra i nostri utenti, la connessione e la condivisione di conoscenze tra i talenti più promettenti. Cerchiamo, inoltre, di collaborare con le istituzioni fornendo loro strumenti utili a creare nuove opportunità, come facciamo ad esempio con l'Economic Graph, e forniamo soluzioni utili ai recruiter e alle aziende in tutto il mondo che sono alla ricerca dei candidati più idonei per i nuovi profili professionali.”* ha commentato **Marcello Albergoni, Country Manager di LinkedIn Italia**.

### **Le soluzioni di LinkedIn utili per gli utenti della piattaforma, i recruiter e le aziende**

In un mercato del lavoro dove è sempre più complesso riuscire a far combaciare la ricerca del lavoratore “perfetto” rispetto alle aspettative, in termini di carriera e tipologia di impiego, da parte dei candidati, diventa sempre più necessario per i responsabili delle Risorse Umane, in azienda come nelle agenzie specializzate nella somministrazione di lavoro, avere a disposizione contenuti, dati e piattaforme, utili a migliorare e velocizzare i processi di selezione. Per rispondere a questa esigenza, di recente LinkedIn ha lanciato [LinkedIn Talent Insights](#), uno strumento che comprende al suo interno **oltre 610 milioni di professionisti, 30 milioni di aziende e 20 milioni di offerte di lavoro**, creato con lo scopo di aiutare gli HR manager e le aziende a pianificare le attuali e future esigenze per l'attività di selezione del personale, trovare reali talenti digitali anche nei luoghi più inattesi, e creare team di lavoro diversificati grazie agli strumenti incorporati nella piattaforma dedicati proprio alla diversity. Per i membri del network alla ricerca di un nuovo lavoro, LinkedIn offre anche strumenti utili ad incrementare le proprie conoscenze relative alle hard e soft skill (come ad esempio il Cloud Computing, il Machine Learning, la Collaboration, etc.).

### **\* Cos'è la ricerca Recruiter Sentiment di LinkedIn?**

La ricerca Recruiter Sentiment è un sondaggio svolto dalla società third-party Coleman Parkes, ed analizza nel dettaglio le esigenze espresse dai decision maker dei dipartimenti HR delle aziende e delle agenzie di lavoro ogni trimestre. Lo studio mette in luce gli elementi maggiormente ricercati nel mercato dalla cosiddetta "industria del talento", con un focus sui trend legati alle assunzioni, quanto i professionisti di questo settore si sentono *confident* nelle proprie attività, i settori industriali maggiormente richiesti e tutte le tematiche in generale legate ai processi di assunzione. La ricerca permette di ricavare diversi spunti da ciò che sta avvenendo nel mercato del lavoro.

### **Metodologia**

La ricerca Recruiter Sentiment è stata svolta su un campione di **oltre 300 responsabili delle Risorse Umane in aziende e agenzie di lavoro** provenienti da sei regioni d'Italia (Lombardia, Lazio, Piemonte, Sicilia, Campania e Toscana) e attivi in **otto settori industriali** (automotive, banking & finance, accoglienza, software & IT, manifattura, sanità ed educazione). La ricerca mette in risalto i recenti trend relativi ai livelli di assunzione in Italia e la sicurezza percepita dai responsabili nel trovare i candidati giusti per i posti di lavoro disponibili sul mercato italiano.

### **LinkedIn**

LinkedIn connette i professionisti di tutto il mondo per aumentare la loro produttività e il loro successo, e per trasformare le modalità in cui le aziende assumono, si promuovono e vendono. La nostra vision è di creare opportunità economiche per ogni membro della forza lavoro globale attraverso uno sviluppo continuo del primo Economic Graph. LinkedIn ha più di 610 milioni di utenti e uffici in tutto il mondo.