

OSSERVATORIO GURU JOBS

DATI PER ATTRARRE
COLLABORATORI DI SUCCESSO



2025 EDITION

*Trend di mercato e numeri esatti per
leggere il nuovo mercato del lavoro*

Bologna (BO), 24 Gennaio 2025

*“Nell’ultimo decennio il mondo del lavoro e delle assunzioni ha subito forti cambiamenti, riflesso di una continua evoluzione del contesto socio-economico nazionale. Questo report ha dunque l’obiettivo di **fornire uno strumento di analisi chiaro ed efficace per chiunque intenda assumere persone durante l’anno 2025**. Inoltre, tramite l’analisi dei dati raccolti sul portale guru.jobs negli ultimi due anni, **è stato possibile fornire un ampio spettro** di quelli che sono i trend emergenti e i punti di forza e debolezza dei candidati - fornendo chiare specifiche per ciascuna generazione di riferimento”.*

COPYRIGHT STANDARD

Il seguente documento contiene una ricerca proprietaria, sul quale vige la legge del copyright.

I dati contenuti in questo documento sono stati raccolti in ottemperanza delle leggi privacy e dell’art, 13 del Regolamento UE 679/16.

I materiali possono essere scaricati e diffusi mantenendo le note relative copyright e proprietà e citando la fonte. Non è possibile in alcun modo apportare modifiche al documento senza autorizzazione di Guru Jobs.

Tavolo dei contenuti

Metodologia utilizzata	01
Analisi demografica	02
Analisi settoriale	07
Analisi di ruolo	10
Identikit del candidato 2025	12
Analisi motivazionale	14
Valutazione dei tratti: generazioni a confronto	16

Le valutazioni contenute all'interno di questo studio derivano da stime trimestrali e infine annuali su dati raccolti in modo continuativo all'interno del portale di ricerca lavoro guru.jobs.

Il confronto è stato realizzato comparando i dati relativi alle candidature del del **2024 (campione X)** con quelle del corrispettivo **2023 (campione Y)**.

 Campione X = 176805  Campione Y = 123544

INCREMENTO PERCENTUALE

Rappresenta la percentuale di incremento del valore misurato nel 2023 rispetto al corrispettivo del 2024.

Ad esempio, presa in considerazione la variazione di uno stesso fenomeno in percentuale dal 10% del 2023 al 20% del 2024, l'incremento percentuale sarà pari al 100%.

es. **2023**=10% **2024**=20% **I.P.**= $(-1+0,02/0,01)*100=100\%$

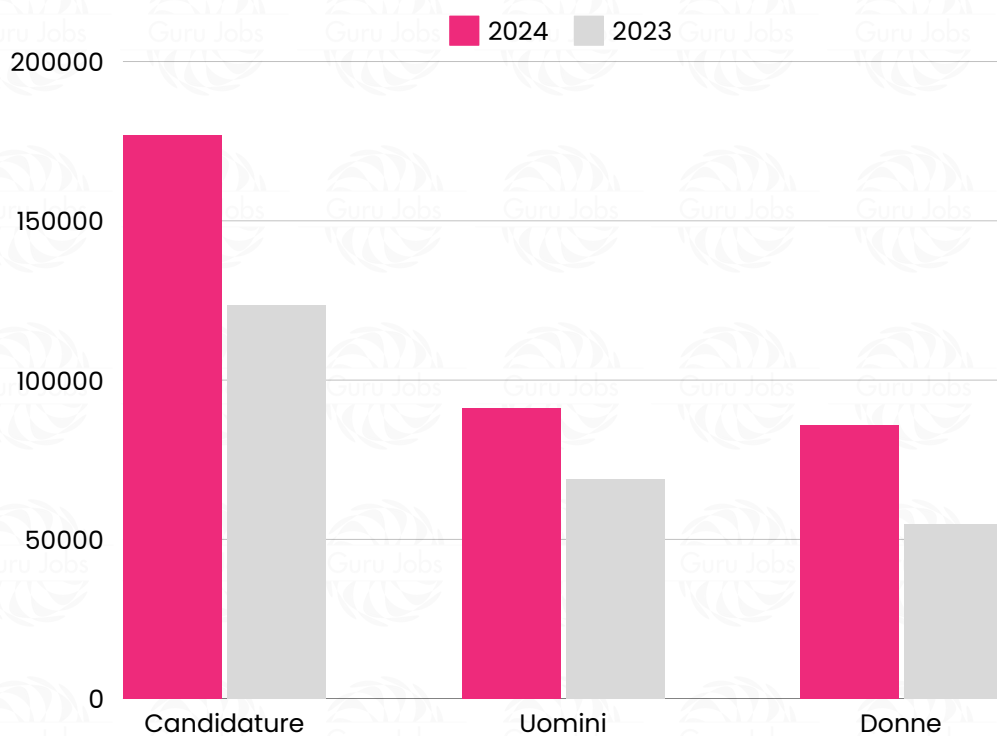
DIPARTIMENTO VS SETTORE

Eventuali divergenze tra dipartimenti e settori "simili" sono da ricercare nella modalità di registrazione del dato.

es. Il candidato nel dipartimento amministrazione dell'azienda operante nel settore healthcare è registrato nel dipartimento amministrazione (e non nel medicale/healthcare) e nell'industria healthcare.

Abbiamo valutato dati relativi al sesso e all'età del campione osservato nel periodo oggetto di studio, comprensivo della variazione percentuale rispetto al medesimo periodo dell'anno precedente.

01 Aumenta la domanda e l'interesse verso un mercato del lavoro sempre più dinamico.

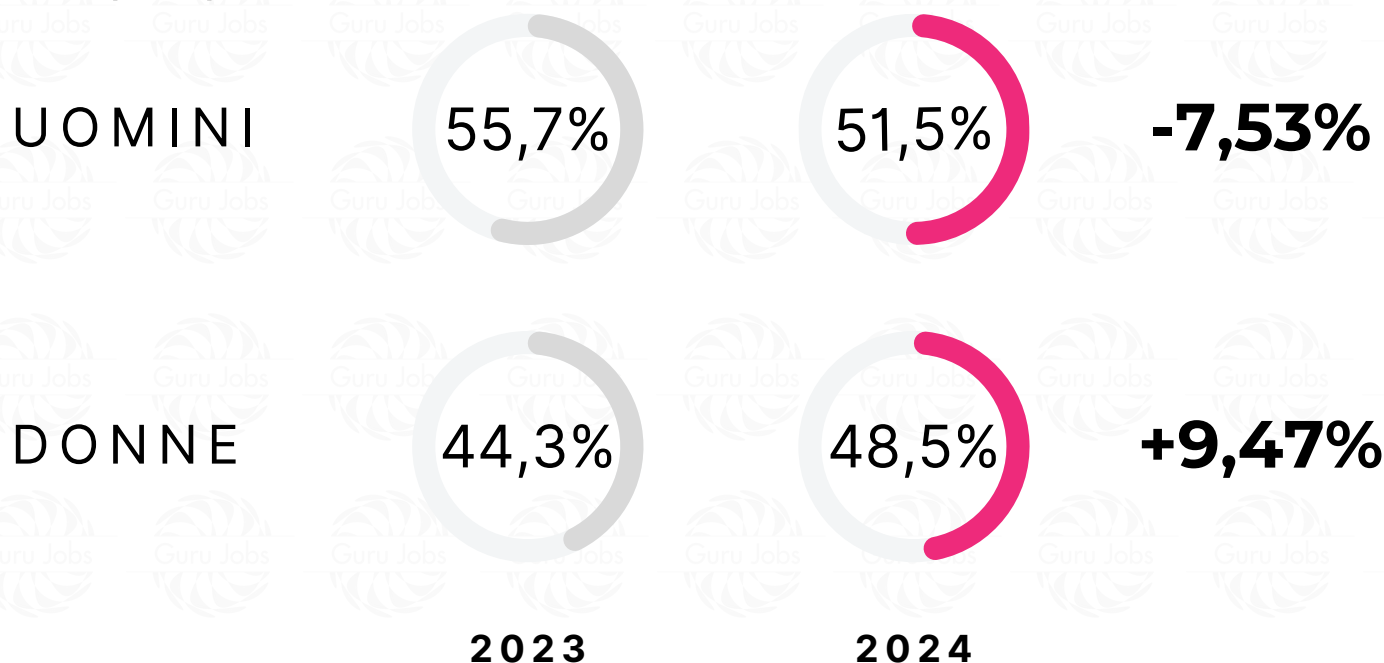


Preso in esame l'intero anno 2024, si può osservare un'importante variazione nella composizione demografica dei candidati rispetto all'anno precedente del 2023.

Il primo dato è l'**aumento del numero totale di candidature**, passato dalle 123.544 del 2023 alle 176.805 del 2024: un significativo **incremento del 43,11% (53.261 candidati in più)** simbolo di un maggiore interesse e dinamismo nel mercato del lavoro, nonché una maggiore visibilità e impiego del portale Guru.Jobs.

SESSO DEI CANDIDATI

La **percentuale di candidate donne è aumentata dal 44.29% al 48.49%** (31005 candidature in più). Per quanto concerne gli uomini, le **candidature maschili sono passate dal 55.71% al 51.51%**: la maggior presenza femminile infatti ha rappresentato un trend stabile in tutte le analisi dal 2023 in avanti nonché un'evoluzione del mondo del lavoro - sempre più inclusivo.



Nelle prossime pagine analizzeremo questo dato nel dettaglio, mettendolo in relazione con l'età dei candidati.

Di seguito una legenda delle generazioni oggetto di studio.

LEGENDA DELLE GENERAZIONI

Generazione Z - Da 15 a 27 anni di età;

Millennials - Da 28 a 43 anni di età;

Generazione X - Da 44 a 59 anni di età;

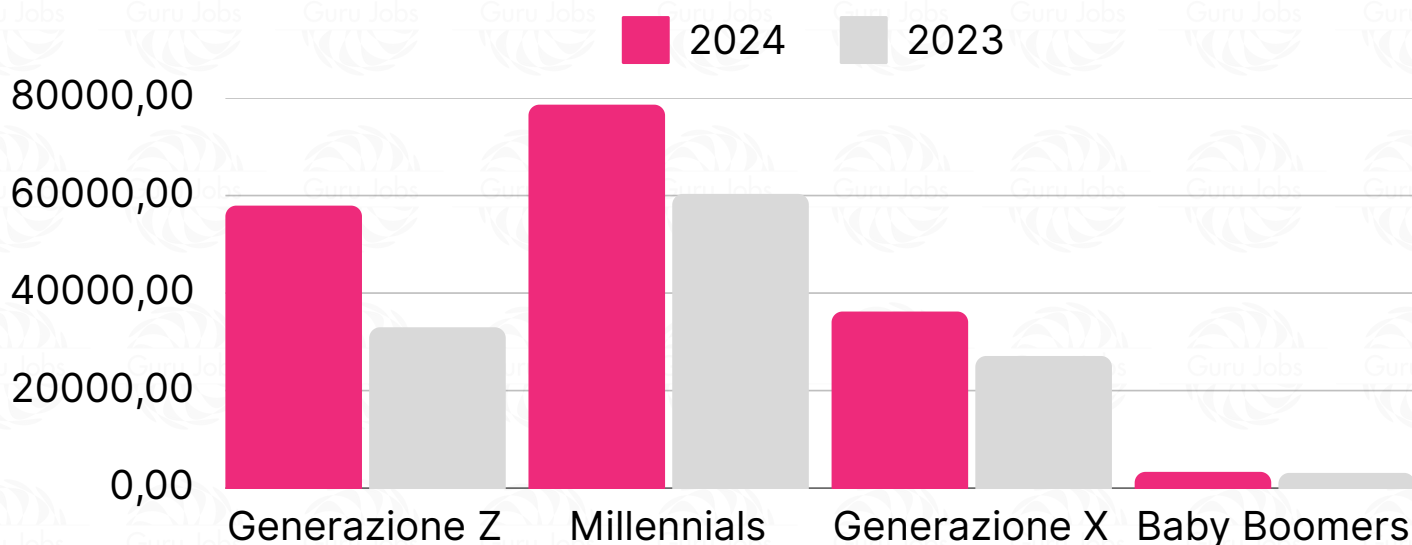
Baby Boomers - Da 60 anni in poi.

02

ETÀ DEI CANDIDATI

Analizzando le fasce di età, si può notare un **aumento significativo della partecipazione della Generazione Z**, passando dal 26,7% nel 2023 al 32,9% nel 2024.

La generazione Z traina l'aumento della domanda: simbolo del primo ingresso sul mercato o riflesso del job hopping?



Al netto dei dati raccolti, l'incremento percentuale delle candidature per generazione registrato dal 2024 rispetto al 2023 è:

Generazione Z = +23.21%

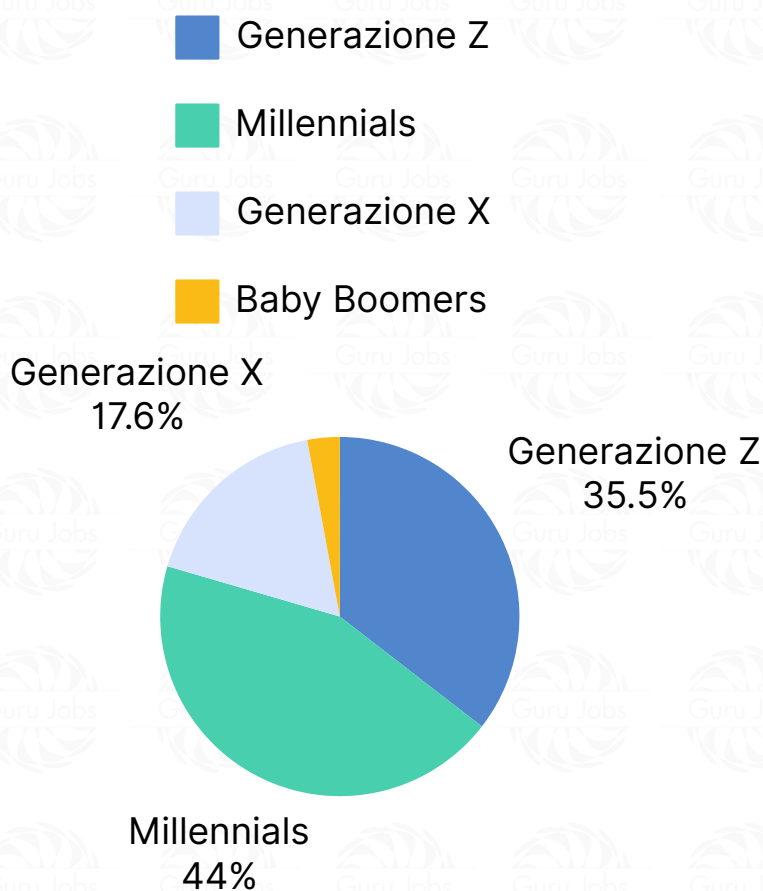
Millennials = -8,58%

Generazione X = -6,26%

Baby Boomers = -25,09%

ETÀ DEI CANDIDATI (UOMINI)

A conferma del dato precedente, **la Generazione Z passa dal 29,46% nel 2023 al 35,48% nel 2024**. La percentuale di Millennials è diminuita dal 49.84% al 44.04%, mentre la Generazione X è rimasta quasi invariata, con una leggera diminuzione dal 19.30% al 17.57%. La percentuale di Baby Boomers è leggermente aumentata passando dal 1.40% al 2.91%.

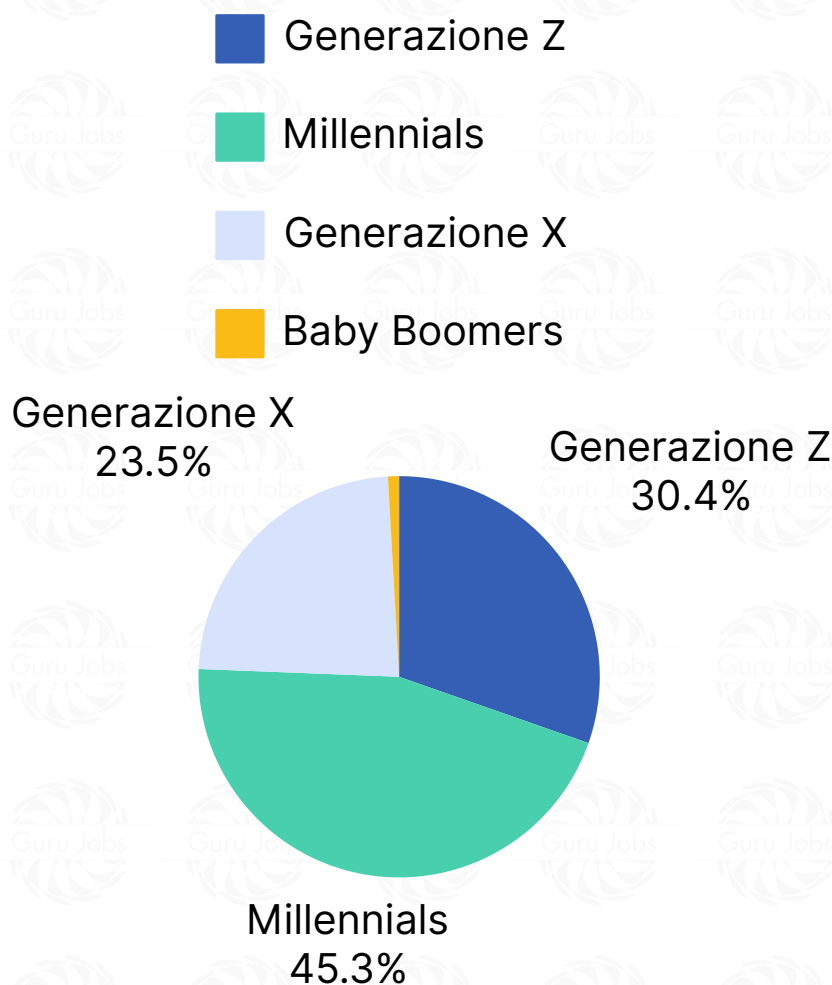


Al netto dei dati raccolti, l'incremento percentuale delle candidature maschili per generazione registrato nei tre trimestri del 2024 rispetto ai precedenti del 2023 è:

Generazione Z = +20.41% **Millennials = -11.65%**
Generazione X = -8.94% **Baby Boomers = +108,67%**

ETÀ DEI CANDIDATI (DONNE)

La Generazione Z spinge la crescita del numero di candidature femminili, passando dal 24,50% nel 2023 al 30,36% nel 2024. La percentuale di Millennials è diminuita dal 48,05% al 45,26%, mentre la Generazione X è scesa dal 24,03% al 23,49%. La percentuale di Baby Boomers anch'essa è diminuita notevolmente, passando dall'3,42% all'0,89%.



Al netto dei dati raccolti, l'incremento percentuale delle candidature femminili divise per generazione registrato nel 2024 rispetto al precedente 2023 è:

Generazione Z = +23,92%

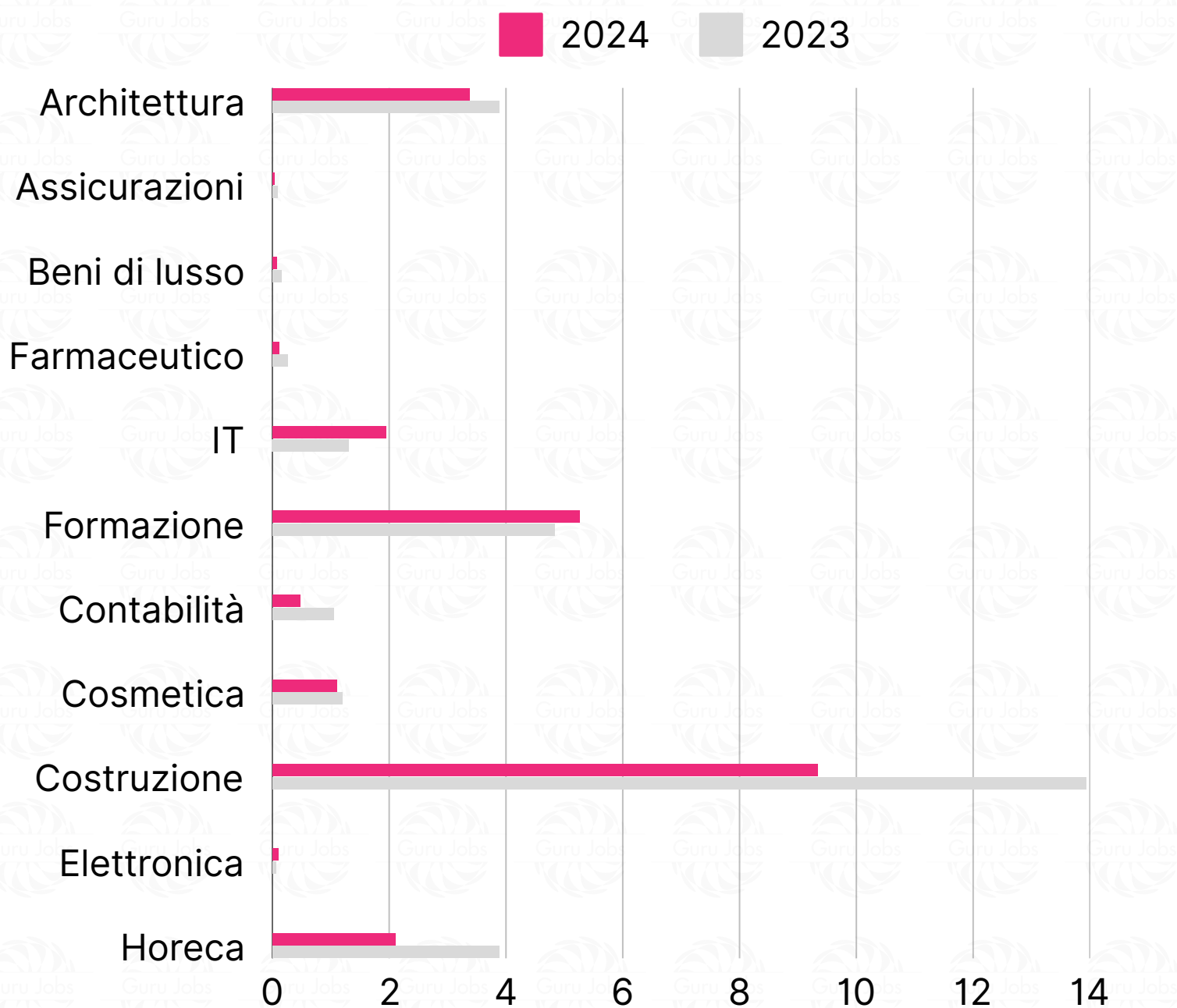
Millennials = -5.81%

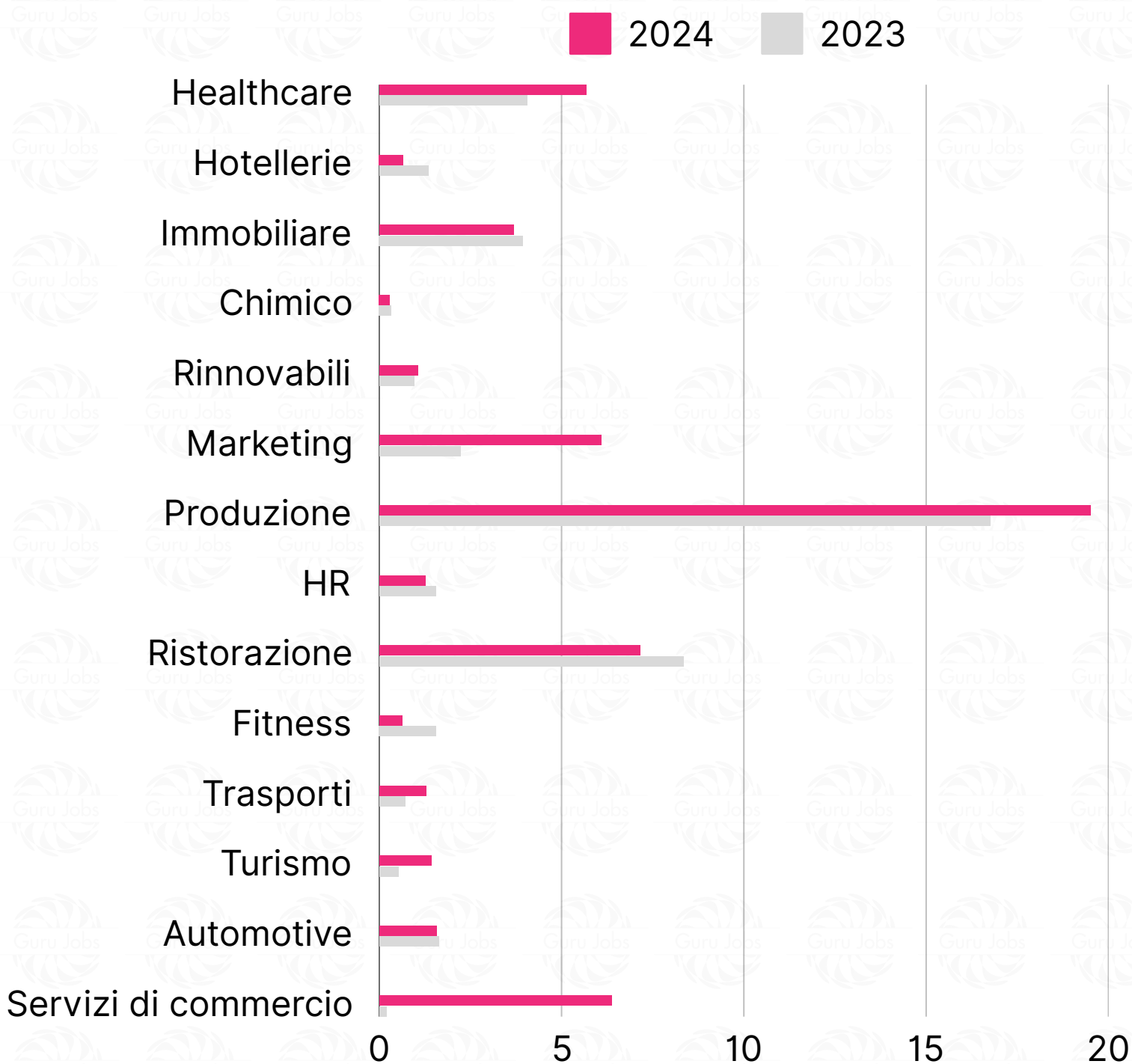
Generazione X = -2,23%

Baby Boomers = -74,03%

EVOLUZIONE SETTORIALE

I dati sui settori 'tradizionali' denotano un **calo dell'offerta** (es. **architettura; ristorazione; edilizia**) a vantaggio di **produzione, marketing** e **healthcare** in **forte crescita**. **Protagonisti del mercato** i settori più 'moderni', con un significativo aumento dell'offerta da parte di **aziende operanti in** servizi di commercio (+216,39%), **marketing** (+174,34%) ed **ambito IT** (+215,06%).





03 Commercio, Marketing e IT: l'offerta di lavoro è sempre più "tech"

Al netto dei dati raccolti, l'incremento percentuale dei settori oggetto di candidatura del 2024 rispetto al 2023 è:

Architettura = -13.24%

Assicurazioni = -51.45%

Beni di lusso = -51.30%

Farmaceutico = -56.46%

Information Technologies = +215,06%

Consulenza gestionale = +8.72%

Contabilità = -55.57%

Cosmetica = -8.26%

Costruzione = -33.05%

Elettronica = +61.16%

Horeca = -45.88%

Healthcare = +39.83%

Hotellerie = -50.71%

Immobiliare = -6.13%

Servizi di commercio = 216.39%

Settore Chimico = -12.15%

Energie Rinnovabili = +12.14%

Marketing = +174.34%

Produzione = +16.34%

Risorse Umane = -18.25%

Ristorazione = -14.34%

Fitness = -60.46%

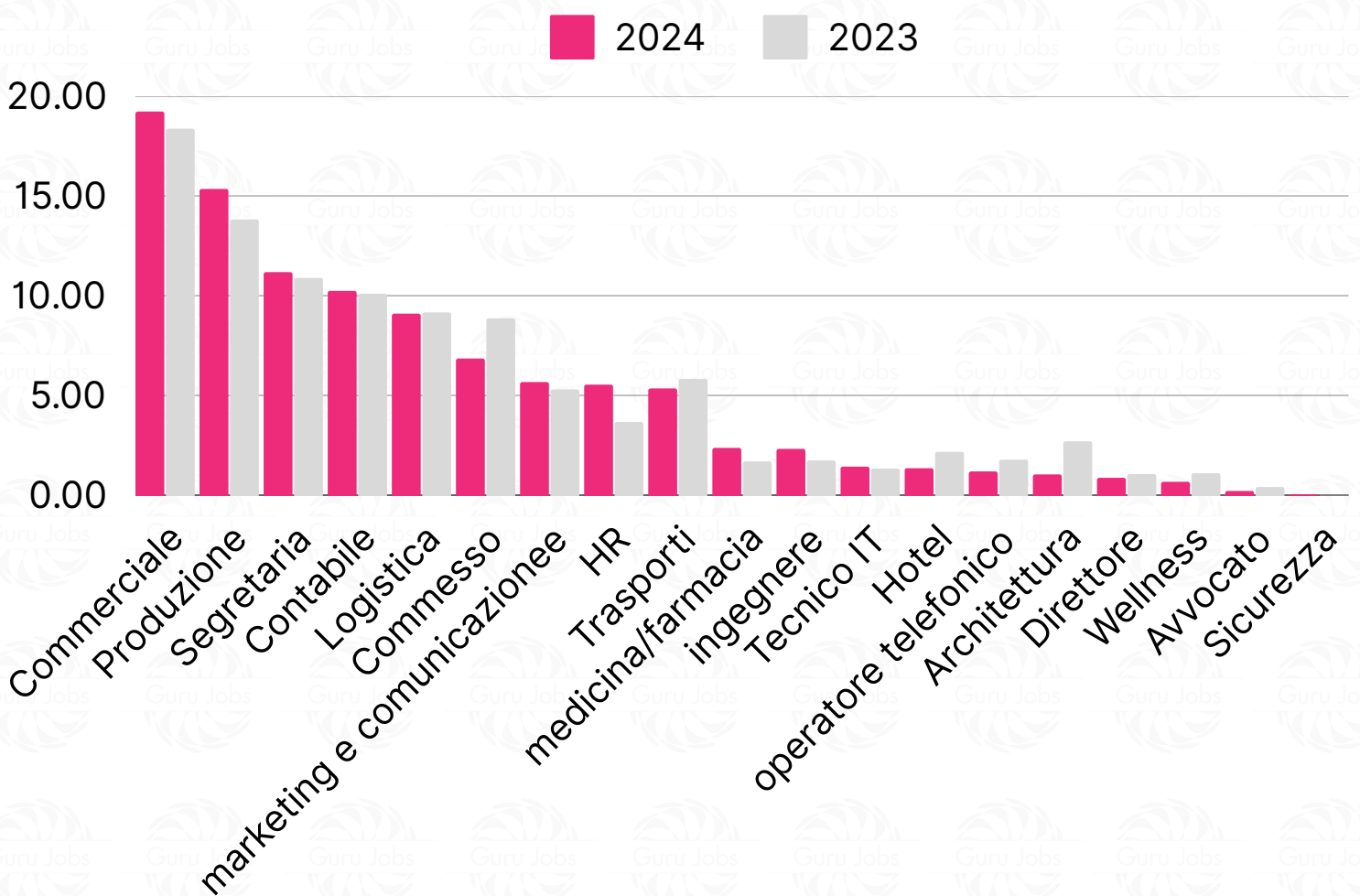
Trasporti = +81.00%

Turismo = +168.66%

Automotive = -12.97%

RUOLI RICERCATI

La **moderata crescita** per la ricerca di **ruoli tradizionali** in ambito privato (commerciale, produzione, segreteria, amministrazione) è affiancata da una maggiore interesse per le attività legate alle **risorse umane** (+51%), all'**ingegneristico** (+33,53%) e al settore **medicale** (+40,32%).



04

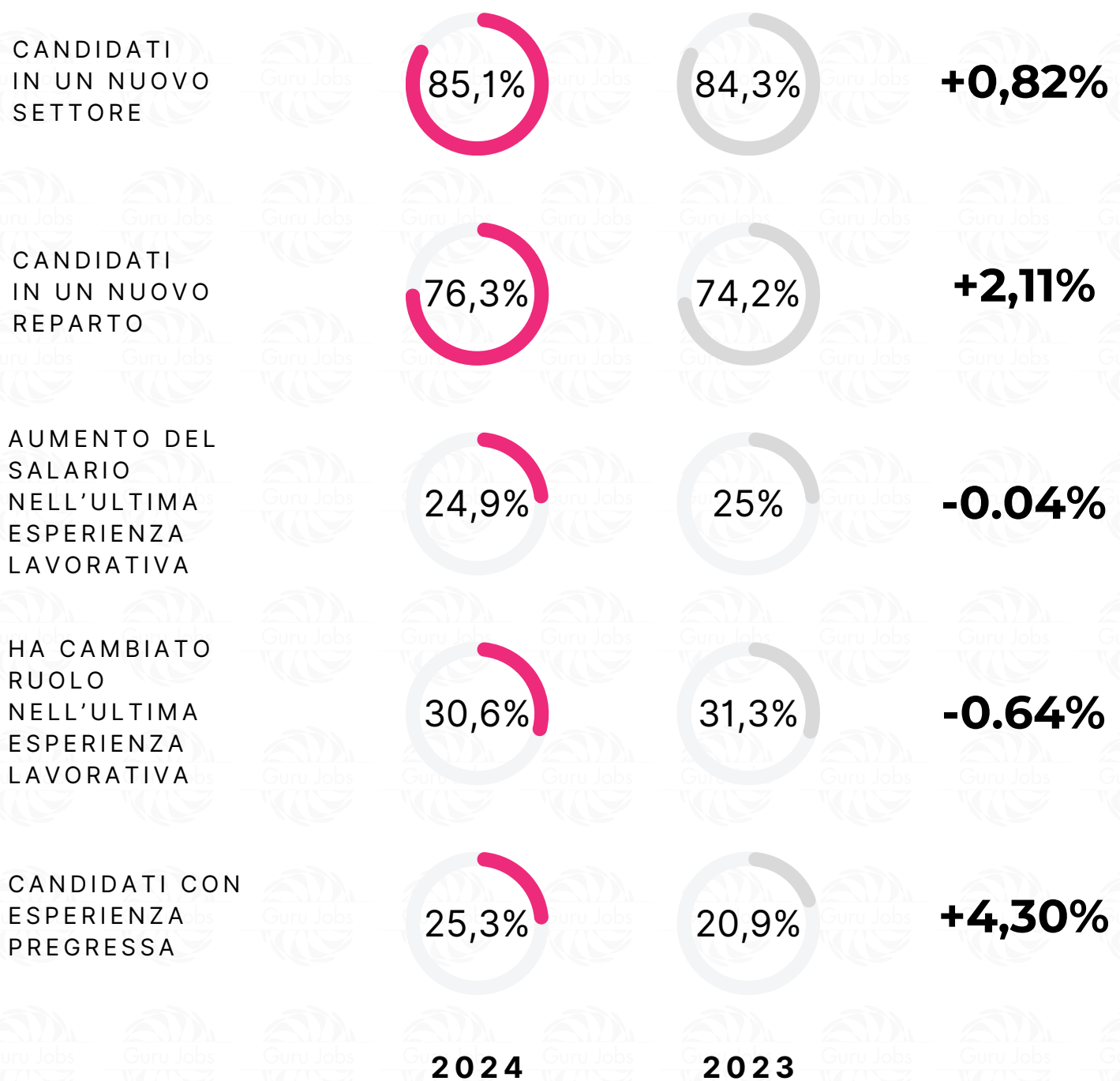
In declino invece la ricerca per i ruoli di **commesso** (-22.67%), **architettura** (-61.58%) e **hotel** (-37,55%)

Al netto dei dati raccolti, l'incremento percentuale dei ruoli oggetto di candidatura del 2024 rispetto al 2023 è il seguente :

Commerciale = +4,69%
Produzione = +11,02%
Segreteria = +2,65%
Amministrazione = +1,37%
Logistica = -0,64%
Risorse Umane = +51%
Commesso = -22,67%
Marketing = +6,97%
Ingegnere = +33,53%
Medicina / Farmacia = +40,32%
Informatico = +7,4%
Turismo / Hotellerie = -37,55%
Operatore Telefonico = -32,98%
Acquisti = -8,24%
Direttore / Responsabile = -18,27%
Architettura = -61,58%
Legale = -48,76%

IDENTIKIT DEL CANDIDATO 2025

Il candidato è sempre più disposto a esplorare nuovi settori e reparti, simbolo di una forza lavoro più flessibile e diversificata. Al tempo stesso, **la riduzione del senso di progressione economica e professionale rappresenta un incentivo** alla creazione di piani di carriera per attrarre e trattenere talenti.



05 Nel 2025 il candidato tipo vuole **sentirsi realizzato** facendo ciò che gli piace, guadagnando molto e costruendo relazioni di successo con i colleghi.

SESSO ED ETÀ



Prevalentemente donne provenienti dalla generazione Z (dal 1995 al 2012).

FORMAZIONE



La crescita professionale passa attraverso l'esperienza in nuovi ruoli o settori.

INTERESSI



Possiede una vasta gamma di competenze e interessi, riflesso della diversificazione del mercato del lavoro e della crescente domanda in settori emergenti.

OBIETTIVI DI CARRIERA



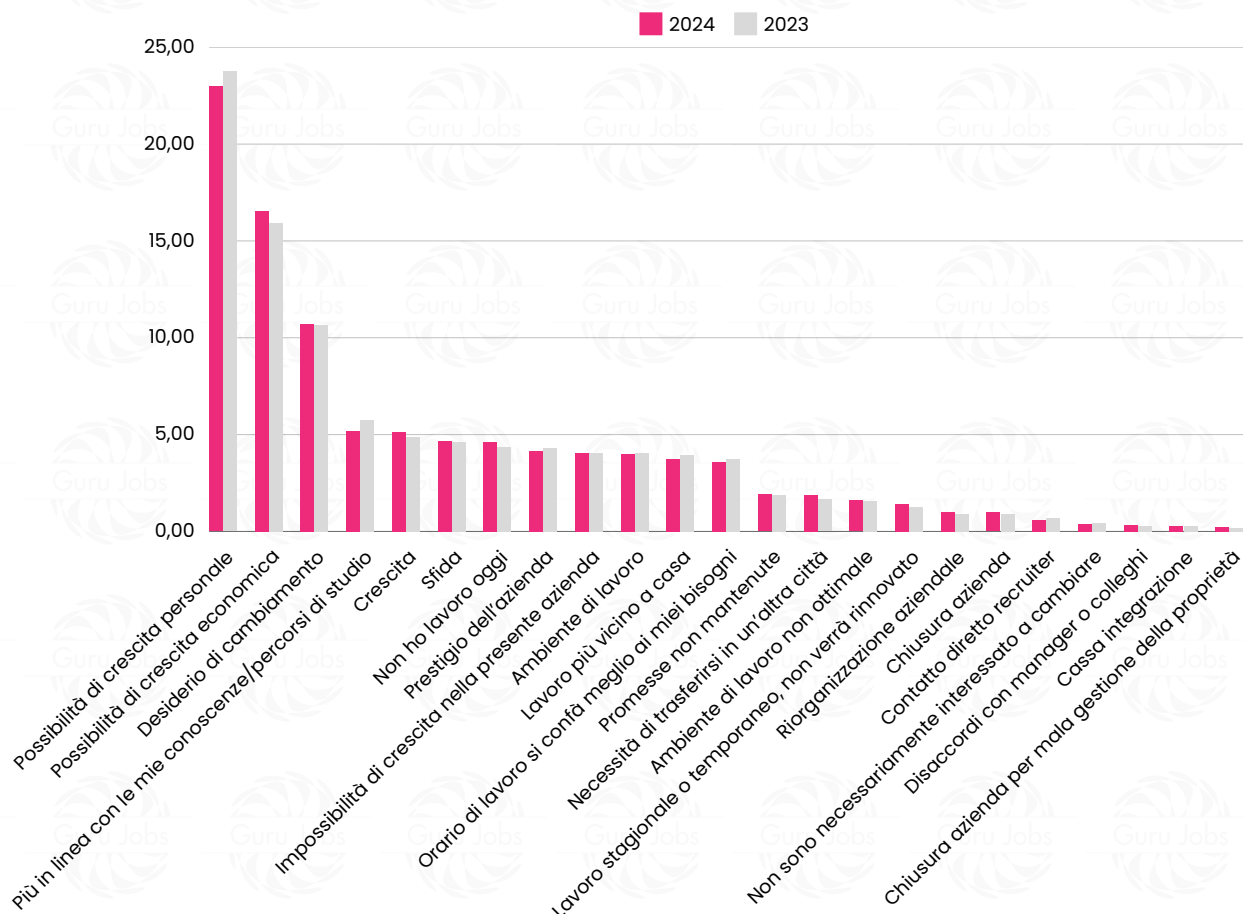
Preferisce la crescita economica a quella personale, il senso di sfida e infine un percorso in linea con i propri studi ed interessi.

RAGIONI CHE SPINGONO ALLA RICERCA DI UNA NUOVA OCCUPAZIONE

I candidati del 2025 cambiano lavoro **per la presenza di disaccordi fra colleghi (+8,30%), per crescere economicamente (+4,02%), per la possibilità di avviare un percorso in linea con i propri studi ed interessi (+5,95%).**

Calano invece le motivazioni standard degli ultimi anni: **flessibilità negli orari (-11,61%) e l'impossibilità di crescita nella propria azienda (-6,73%).**

Dati che si allineano con le più recenti ricerche sul mercato del lavoro, canalizzando l'attenzione sugli interessi e sulla crescita della domanda da parte della generazione Z.



Al netto dei dati raccolti, l'incremento percentuale delle ragioni che spingono alla ricerca di una nuova occupazione del 2024 rispetto al 2023 sono:

Possibilità di crescita personale = -3,27%

Possibilità di crescita economica = +4,02%

Desiderio di cambiamento = +0,59%

Ambiente di lavoro = +2,25%

Lavoro più in linea con gli studi = +5,95%

Orario Flessibile = -11,61%

Non ha lavoro = +5,7%

Lavoro più vicino casa = +0,10%

Impossibilità di crescita = -10,83%

Sfida = +1,16%

Prestigio dell'azienda = +3,07%

Lavoro stagionale = +14,5%

Chiusura dell'azienda = +6,66%

Promesse non mantenute = 0,77%

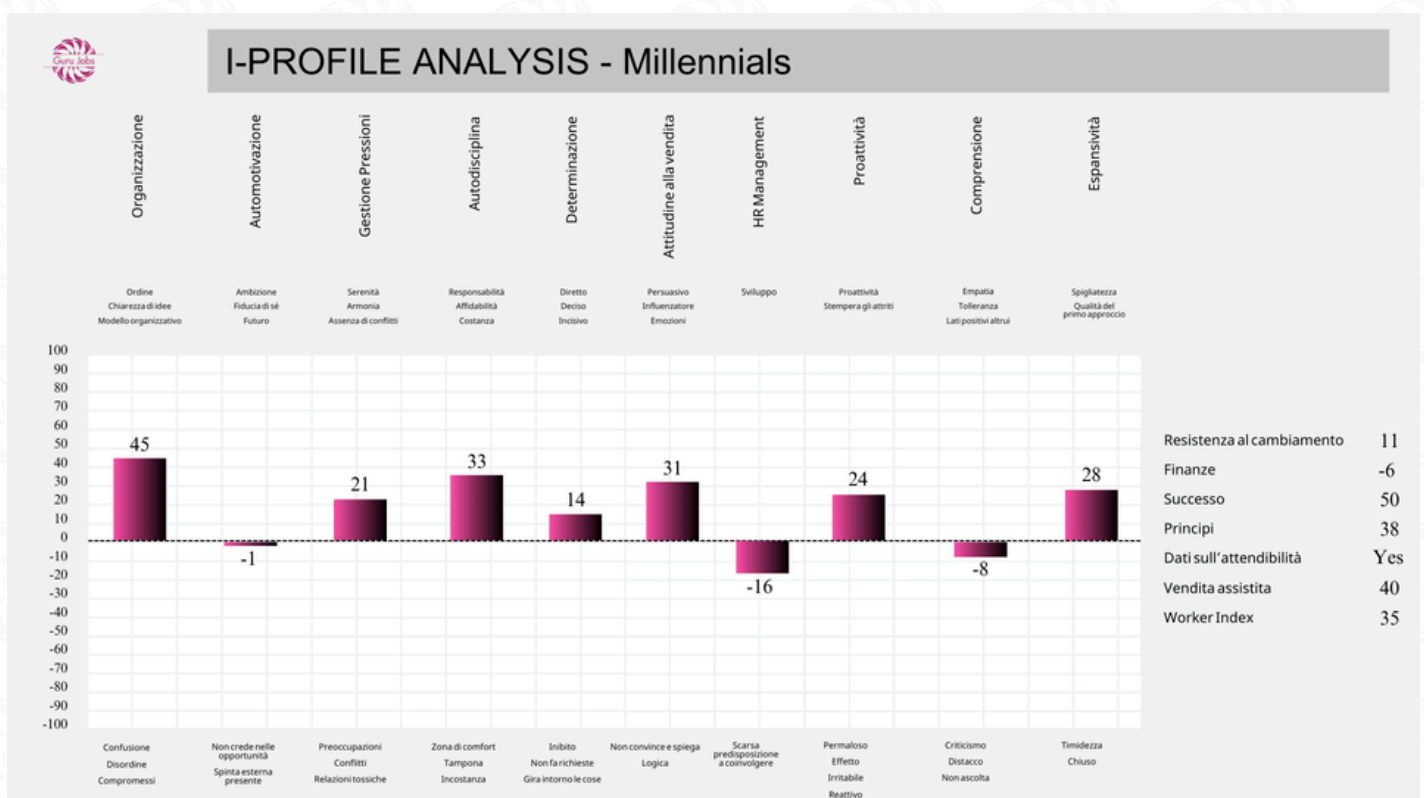
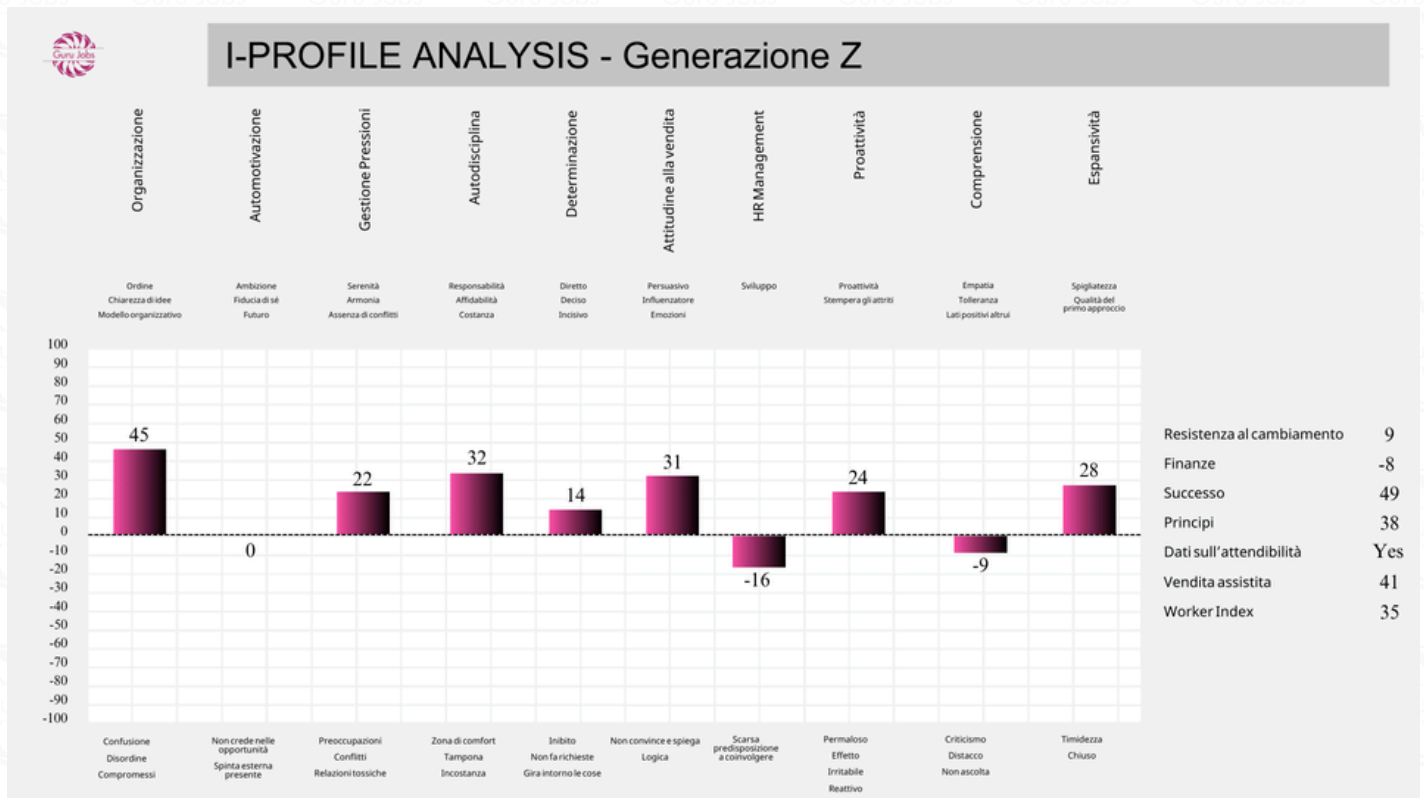
Disaccordi con colleghi = +8,3%

Cassa integrazione = +13,03%

06

In linea con le ultime tendenze del mondo del lavoro, il benessere di un candidato va di pari passo con il buon rapporto con i propri colleghi, la possibilità di crescita economica e con l'inseguire le proprie passioni.

I dati aggregati del 2024 sono stati raccolti per poter realizzare una simulazione di quattro I-Profile generazionali, di cui le rappresentazioni di seguito.





I-PROFILE ANALYSIS - Generazione X



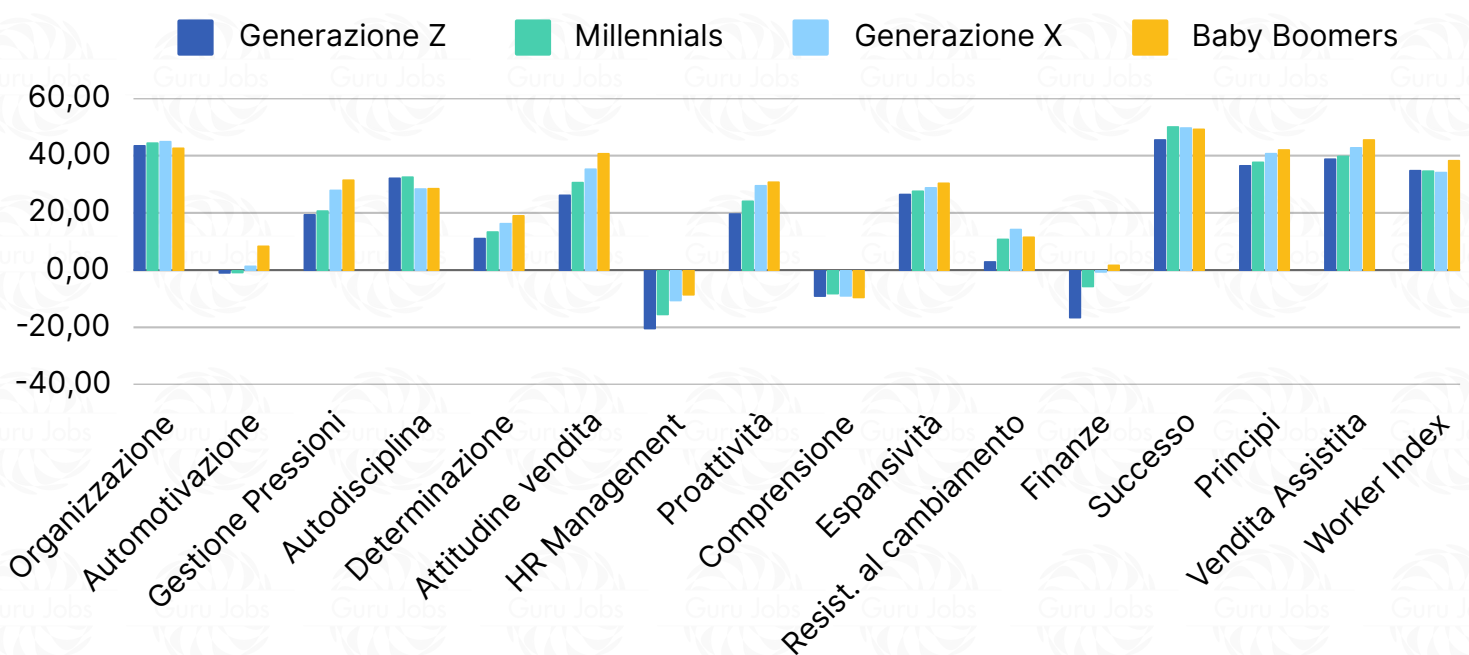
I-PROFILE ANALYSIS - Baby Boomers



TRATTI GENERAZIONALI A CONFRONTO

Mentre **Baby Boomers** e **Generazione X** spiccano per esperienza e **capacità di gestione delle relazioni** e dello **stress**, le **generazioni più giovani** portano avanti una maggiore **autodisciplina** e **capacità organizzativa**, pur necessitando di iniziative di sviluppo mirate per crescere nelle aree legate alla gestione delle risorse e alla finanza.

Queste differenze offrono un'**opportunità per creare percorsi di crescita personalizzati** che rispondano alle esigenze di ciascun gruppo generazionale, valorizzando i punti di forza e colmando eventuali gap per rendere ogni generazione più competitiva e integrata nel contesto aziendale.



07

Si può concludere dicendo che ciascuna generazione ha il potenziale per crescere e migliorare in aree specifiche, contribuendo in modo unico al successo dell'azienda - **se si sentirà realizzato.**



GURU JOBS SRL

Via Don Francesco Pasti 48, Funo di Argelato (BO)

tel +390516291406

mail info@gurujobs.it

www.gurujobs.it