Report globale di Indeed

Come una forza lavoro flessibile ottimizza i risultati di business



indeed

Informazioni su Indeed

Indeed è il sito numero uno al mondo per la ricerca di lavoro[1] grazie a oltre 635 milioni di profili di utenti in cerca di lavoro[2] e a 350 milioni di profili consultabili.[3] Indeed mette al primo posto chi cerca lavoro e, al contempo, offre alle aziende profili in linea con la loro ricerca per soddisfare rapidamente le loro esigenze di recruiting. Ogni giorno mettiamo in contatto milioni di persone con opportunità di lavoro migliori per creare vite migliori, coniugando le più recenti tecnologie basate sull'IA con il potere del giudizio umano e delle relazioni.

[1]Comscore, visite totali, marzo 2025
[2]Dati di Indeed (globali), account Candidati con indirizzo email univoco e verificato.
[3]Dati di Indeed (globali), utenti in cerca di lavoro con account pubblico e un indirizzo email univoco e verificato.

Sommario

Introduzione: Ripensare la definizione di lavoro 3

L'ascesa della forza lavoro flessibile 5

Utilizzare il lavoro flessibile per colmare le lacune di competenze 7

Case study: Una storia di successo nel lavoro frazionale 8

Panoramica globale: Come l'IA alimenta l'flessibilità della forza lavoro 9

La roadmap dell'India verso il successo flessibile 10

Il dilemma di chi cerca lavoro: flessibilità o stabilità? 11

Il legame tra flessibilità della dorza lavoro e benessere 12

Case study: Lavoro flessibile e benessere in pratica 13

Piano d'azione per le aziende 14

Metodologia 15

Riepiloghi per Paese 16

Flessibilità della forza lavoro:

Una strategia per aumentare l'adattabilità della forza lavoro ampliando la combinazione di modalità flessibili o ruoli flessibili, tra cui lavoro occasionale e a contratto, incarichi interinali o frazionali, cambi di carriera, lavori da remoto in modalità "nomade digitale", posizioni supportate dall'IA e rotazione dei ruoli.

[4] AI at Work Report: How GenAI is Rewriting the DNA of Jobs (in inglese)
[5] In questo sondaggio, per "persone in cerca di lavoro" si intendono le persone che hanno dichiarato di essere attivamente alla ricerca di un nuovo ruolo o aperte a nuove opportunità. Il 96% aveva un'occupazione al momento del sondaggio. Tutte le persone in cerca di lavoro che hanno partecipato al sondaggio hanno valutato l'flessibilità della forza lavoro come almeno "leggermente importante" per raggiungere i propri obiettivi di carriera.

Ripensare la definizione di lavoro

"Ciò che l'IA può fare oggi sarà diverso tra 18 mesi", ha dichiarato la futurista Sinead Bovell al pubblico dell'ultima conferenza FutureWorks di Indeed. "Ha senso assumere a tempo pieno quando non so nemmeno quale sarà la descrizione della stessa posizione tra 18 mesi?"

L'Hiring Lab di Indeed ha rilevato che oltre la metà degli annunci di lavoro pubblicati su Indeed è destinata a cambiare almeno moderatamente a causa dell'IA, e il 26% è destinato a una trasformazione radicale[4], anche se è difficile prevedere come evolveranno questi ruoli e cosa ciò significhi per il recruiting.

In risposta, Indeed ha incaricato YouGov di intervistare oltre 10.000 organizzazioni e persone in cerca di lavoro[5] in 12 mercati globali per comprendere le tendenze emergenti, mentre le aziende si adattano a condizioni in rapida evoluzione. I risultati? **La flessibilità della forza lavoro è in crescita.** Tuttavia sfruttarne i vantaggi non significa semplicemente aggiungere ruoli non tradizionali alla strategia di recruiting.

Laken Masterson, Vice President of Operations di Indeed, afferma che aziende devono ripensare il proprio approccio alla pianificazione della forza lavoro dalle fondamenta, scomponendo i ruoli tradizionali e valutando ogni attività e competenza necessaria per raggiungere gli obiettivi aziendali.

"Se comprendiamo il lavoro, possiamo porci delle domande: l'IA può svolgere questa attività? Può essere supportata dall'IA?", afferma Masterson. "Comprendere il lavoro in sé e i fattori che guidano realmente i risultati di business consente di fare scelte su come svolgerlo in modo efficace. È possibile creare una forza lavoro che sia un ecosistema sano di lavoratori assistiti dall'IA, collaboratori a contratto e dipendenti a tempo pieno."

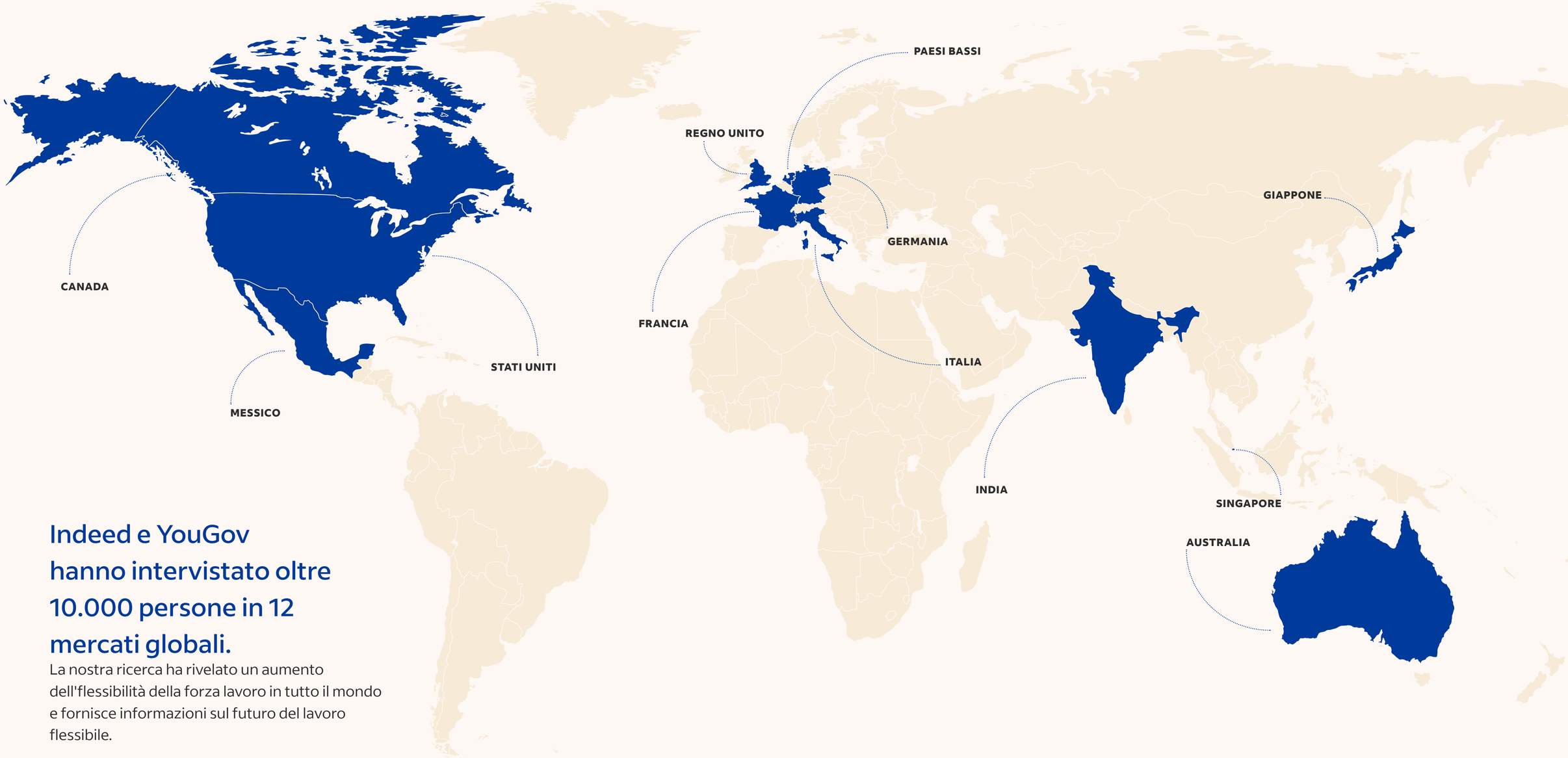
Ripensare la struttura stessa del lavoro può risultare destabilizzante, sia per le aziende sia per i dipendenti, e molte persone in cerca di lavoro continuano a preferire ruoli tradizionali. Tuttavia, **la flessibilità della forza lavoro può offrire un percorso verso maggiore efficienza, produttività e flessibilità in un mondo in rapida evoluzione.**

In questo report presentiamo i punti chiave emersi dai dati del nostro sondaggio, i consigli degli esperti su come prepararsi a un futuro flessibile e le storie di persone che hanno ripensato il proprio percorso professionale e hanno trovato la loro dimensione.



"Comprendere il lavoro in sé e i fattori che guidano realmente i risultati aziendali consente di fare scelte su come lavorare in modo efficace."

Laken Masterson,
Vice President of Operations, Indeed



Indeed e YouGov hanno intervistato oltre 10.000 persone in 12 mercati globali.

La nostra ricerca ha rivelato un aumento dell'flessibilità della forza lavoro in tutto il mondo e fornisce informazioni sul futuro del lavoro flessibile.

Sondaggio di Indeed e YouGov 2025. 7.317 persone in cerca di lavoro e 2.966 aziende in totale. Consulta la metodologia completa a pagina 15.

L'ascesa della forza lavoro flessibile

Dal sondaggio di Indeed sull'flessibilità della forza lavoro del 2025 è emerso che il 25% di chi cerca lavoro ricopre già ruoli flessibili, e questa percentuale è destinata ad aumentare: solo il 21% di chi cerca lavoro afferma di aver ricoperto ruoli flessibili in passato, ma il 45% prevede di farlo in futuro. Allo stesso modo, il 67% delle aziende prevede di assumere lavoratori flessibili in futuro, rispetto al 53% attuale. l'87% delle organizzazioni afferma che la forza lavoro flessibile è "estremamente" o "molto" importante e il 64% di chi cerca lavoro è d'accordo.

Il cambiamento è già visibile su piattaforme come Indeed Flex, la piattaforma di job matching di Indeed per il lavoro temporaneo. Dal 2024 al 2025, il numero di lavoratori verificati su Flex è cresciuto di 10.000 unità[6] e il numero di turni pubblicati sulla piattaforma è aumentato da 4,8 milioni a 5,4 milioni.[7]

Cosa sta determinando questo cambiamento? In una parola: flessibilità.

Secondo i datori di lavoro, i principali fattori che li spingono a introdurre modalità di lavoro flessibili nelle proprie organizzazioni sono la flessibilità e l'autonomia del team (25%) e un'allocazione più efficiente delle risorse (24%). Britney Jo Styer, Client Partner dell'agenzia per il lavoro Mathys+Potestio, sottolinea che nell'attuale contesto economico molte aziende temono di assumere dipendenti a tempo pieno che potrebbero essere costrette a licenziare in seguito. "Molte potrebbero avere budget solo per i prossimi sei mesi", afferma Styer. "Assumeranno qualcuno per coprire quel periodo e poi rivaluteranno la situazione."

[6]Dati di Indeed Flex (globali)
[7]Dati di Indeed Flex (globali)

Quali sono i settori all'avanguardia in termini di flessibilità della forza lavoro?
I cinque settori principali in cui i le aziende affermano che la forza lavoro flessibile è "estremamente" o "molto" importante per raggiungere gli obiettivi della propria organizzazione:



In quali settori si prevede un futuro flessibile?
I cinque settori principali in cui le aziende prevedono di incrementare l'utilizzo di collaboratori flessibili e non tradizionali nel corso del prossimo anno:



Domande ai datori di lavoro: Quanto è importante l'flessibilità della forza lavoro per raggiungere gli obiettivi della tua organizzazione? Nel prossimo anno, l'utilizzo di collaboratori flessibili/non tradizionali nella tua organizzazione è destinato a... aumentare, rimanere invariato, diminuire, non so?

La flessibilità è fondamentale anche per le persone in cerca di lavoro. I motivi più comuni per cui prendono in considerazione il lavoro flessibile sono maggiori libertà e controllo sul proprio tempo e sulle modalità di lavoro (29%) e un migliore equilibrio complessivo tra vita privata e professionale (26%). Questo dato riflette quanto emerso dall'Indeed Smarter Hiring Report globale 2025,[8] secondo cui **più di un terzo di chi cerca lavoro indica la flessibilità come il principale fattore preso in considerazione nella valutazione di un'offerta, persino più della retribuzione.**

Oltre a garantire un maggiore controllo sul proprio tempo, il lavoro flessibile offre a chi cerca lavoro opzioni importanti in un mercato del lavoro complesso, soprattutto nei periodi di transizione tra un ruolo e l'altro o quando si desidera cambiare settore.

"È un ottimo modo per colmare le lacune nel CV, ampliare la propria rete di contatti e fare in modo che le competenze non diventino obsolete", afferma Styer, stimando che Mathys+Potestio abbia collocato la stragrande maggioranza dei candidati in ruoli a contratto nell'ultimo anno, con solo una piccola percentuale destinata a posizioni a tempo pieno.

Conclusione: Nel mercato attuale, il lavoro flessibile può rappresentare un vantaggio per entrambe le parti. "I dipendenti cercano maggiore flessibilità e i datori di lavoro cercano modalità diverse per portare a termine le attività", afferma Masterson di Indeed. "Queste esigenze si sposano perfettamente. Penso che la maggior parte delle aziende arriverà a un punto in cui almeno il 25% delle attività sarà svolto da forze lavoro flessibili."

[8]Indeed per un recruiting più efficace: Come superare i 7 ostacoli che rendono il recruiting più difficile (2025)

Principali motivazioni per adottare il lavoro flessibile

Datori di lavoro
Persone in cerca di lavoro

25% Flessibilità e autonomia dei team

24% Allocazione più efficiente delle risorse

29% Maggiore flessibilità e controllo sul proprio tempo e sulle modalità di lavoro

26% Migliore equilibrio complessivo tra vita privata e professionale

Dati di Indeed del 2025

Utilizzare il lavoro flessibile per colmare le lacune di competenze

La velocità del cambiamento tecnologico rende difficile per le aziende prevedere quali competenze saranno necessarie alla loro forza lavoro nel prossimo anno o addirittura nel prossimo trimestre. Secondo il report Future of Jobs 2025 del World Economic Forum, il 63% delle aziende afferma che la carenza di competenze costituirà un ostacolo significativo alla crescita nei prossimi cinque anni.[9]

I leader del settore HR vedono nella flessibilità della forza lavoro una soluzione per colmare queste lacune. **Quasi un quarto delle aziende afferma che l'accesso a competenze specialistiche è uno dei motivi principali per assumere lavoratori flessibili.**

Conclusione: I talenti flessibili non solo possono colmare le lacune di competenze, ma anche aiutare le organizzazioni a sviluppare nuove capacità.

L'adozione dell'IA ne è un esempio evidente, secondo Matthew Morrissey, Senior Client Engagement Manager di Clarity Technology Partners, società che supporta le aziende nell'assunzione di talenti tecnici e IT. Oggi Morrissey inserisce frequentemente professionisti a contratto che operano come consulenti IA a breve termine. "Le aziende sono consapevoli della necessità di adottare l'IA, ma non hanno ancora una strategia chiara", afferma Morrissey. Non sono pronte ad assumere un intero team, ma traggono grande valore rivolgendosi a un esperto che possa aiutarle a definire le priorità strategiche e creare una roadmap per l'implementazione dell'IA, orientando così le future strategie di recruiting.

Allo stesso modo, i fractional executive, ossia i manager di alto livello che collaborano con le aziende a tempo parziale o a breve termine, non solo possono sostenere la crescita quando le organizzazioni non possono permettersi di assumere dirigenti senior, ma anche formare i leader emergenti affinché assumano il controllo. "Spesso le organizzazioni hanno bisogno di supporto frazionale solo per un periodo limitato: questo consente loro di fare un salto di livello", afferma Styer.

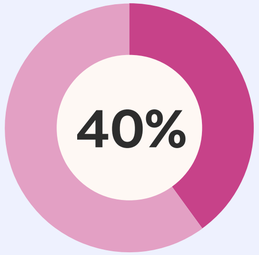
[9] World Economic Forum, Future of Jobs Report, gennaio 2025

Candidati interni

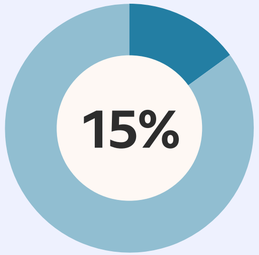
Molte organizzazioni stanno colmando le lacune in termini di competenze attingendo alle capacità della forza lavoro attuale. Unilever e Mastercard, ad esempio, dispongono di marketplace interni in cui pubblicano progetti e incarichi temporanei che i dipendenti possono intraprendere, oltre ai loro ruoli abituali e al di fuori del normale orario di lavoro, per sviluppare nuove competenze e ottenere un reddito aggiuntivo. Molti di questi marketplace utilizzano l'IA per individuare dipendenti con le competenze più adatte ai progetti da realizzare.

Dal nostro sondaggio emerge tuttavia che le assunzioni interne per il lavoro flessibile rappresentano spesso un'opportunità mancata. Il 40% delle aziende afferma che il recruiting interno è la seconda fonte più importante di talenti flessibili. Tuttavia, solo il 15% delle persone in cerca di lavoro si rivolge alla propria azienda per opportunità di lavoro flessibile, rendendola la seconda fonte di opportunità meno citata.

"I datori di lavoro devono riflettere su come promuovere il lavoro flessibile all'interno della propria organizzazione", afferma Masterson. "Credo che le aziende non sfruttino a sufficienza questa leva offrendo incarichi a progetto retribuiti al di fuori delle mansioni abituali dei dipendenti."



Percentuale delle aziende che afferma che il recruting interno rappresenta la seconda principale fonte di talenti flessibili.



Percentuale delle persone in cerca di lavoro che cerca opportunità di lavoro flessibile presso il proprio datore di lavoro.

Case study: Una storia di successo nel lavoro frazionale

All'inizio del 2022 nel Regno Unito, Simon Wakeman ricopriva l'incarico di AD presso una società di servizi professionali cresciuta molto rapidamente attraverso acquisizioni. "È stato un periodo piuttosto folle", racconta Wakeman. "Sentivo che mi stavo allontanando dal lavoro che mi piaceva davvero."

Si è dato 18 mesi per trovare una via d'uscita e ne ha parlato apertamente con i fondatori dell'azienda in modo che potessero prepararsi. Quando finalmente ha fatto il salto, ha trovato un incarico di consulenza presso un'azienda che stava attraversando una complessa fase di ristrutturazione, ricoprendo un ruolo che ha definito come managing director part-time e temporaneo. "In quel periodo ho scoperto l'etichetta 'frazionale', un concetto che non avevo mai realmente incontrato prima", spiega. "Il mercato del lavoro frazionale non è così maturo nel Regno Unito come in altre aree geografiche."

Wakeman aveva due obiettivi principali nel passare da un impiego a tempo pieno al lavoro flessibile: flessibilità e varietà. "Ho capito che il modo per raggiungere entrambi era progettare un ruolo come COO frazionale", afferma. "Posso costruire la vita che desidero e poi trovare clienti disposti a collaborare in base a questo modello."

Aiuta le aziende ad affrontare i cambiamenti: progetta strutture di leadership, seleziona persone per ruoli chiave, crea processi efficaci, di solito per un periodo da sei a otto mesi. Questi incarichi brevi gli offrono la varietà che cerca e, a suo avviso, producono anche risultati migliori. In quanto "semi-estraneo", afferma di avere un'oggettività preziosa. "Riesco a individuare gli schemi molto rapidamente, a rimettere l'organizzazione sulla giusta traiettoria e poi a farmi da parte", spiega. "Prima di andare via, li aiuto a trovare una versione permanente e a tempo pieno di me."

Wakeman accetta un solo incarico frazionale alla volta, dedicando a ciascun cliente due o tre giorni alla settimana. Integra il lavoro frazionale con attività di consulenza e coaching e mantiene in banca una riserva pari a sei mesi di spese personali, in caso di periodi di inattività. Ogni estate si prende sei settimane di pausa.

Il suo sistema richiede un'organizzazione rigorosa e un costante sviluppo del business. "Circa il 50%-70% del mio tempo è fatturato ai clienti", spiega. "Il resto è tutto il lavoro collaterale: networking, marketing, gestione degli adempimenti fiscali."

All'inizio pensava che avrebbe lavorato meno ore rispetto a quando era AD a tempo pieno, ma in realtà il carico è più o meno lo stesso. "La cosa interessante è che per me va bene così, perché è una mia scelta", dice. "In fin dei conti si tratta più di autonomia e controllo che di pura flessibilità."

> "In definitiva, si tratta più di autonomia e controllo che di pura flessibilità."



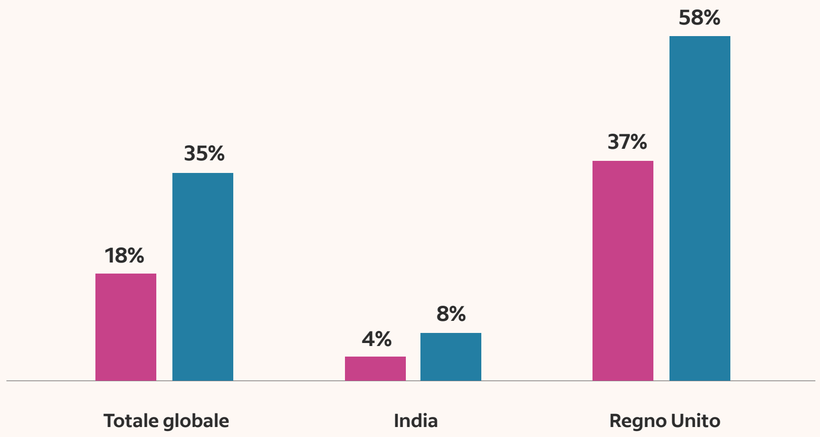
Simon Wakeman, COO frazionale e consulente con sede nel Regno Unito presso Wakeman Advisory Ltd.

Panoramica globale: Come l'IA alimenta l'flessibilità della forza lavoro

Il nostro sondaggio sulla forza lavoro flessibile ha rivelato diverse connessioni significative tra IA e flessibilità della forza lavoro. Il confronto delle tendenze tra l'India, il Paese con il più alto livello di adozione dell'IA per il lavoro flessibile nel nostro studio, e il Regno Unito, il più lento nell'adozione, mette in luce il potenziale dell'IA nel sostenere il lavoro flessibile e offre uno sguardo sul futuro.

Adozione dell'IA per il lavoro flessibile

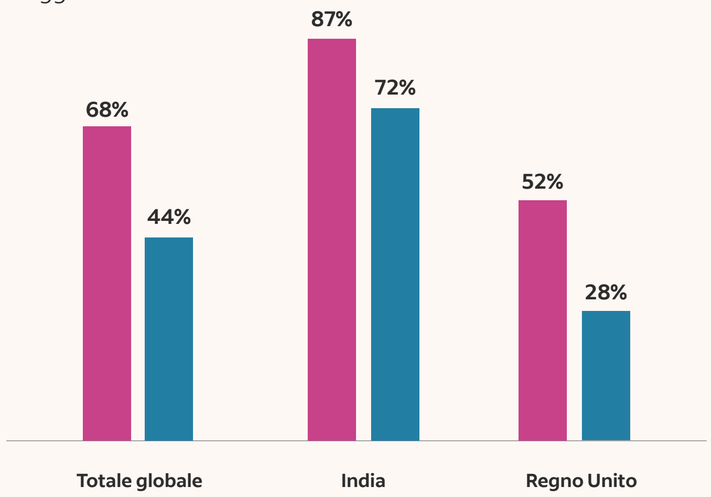
I datori di lavoro e le persone in cerca di lavoro nel Regno Unito sono stati più propensi rispetto a qualsiasi altra area geografica a dichiarare di **NON utilizzare l'IA per la flessibilità della forza lavoro**, a differenza di quanto rilevato in India.



Domanda ai datori di lavoro: Attualmente in che modo l'IA consente alla tua organizzazione di assumere e gestire una forza lavoro flessibile/non tradizionale? Seleziona tutte le risposte pertinenti. Risposta mostrata: Attualmente non utilizziamo l'IA per l'flessibilità della forza lavoro. Domanda alle persone in cerca di lavoro: Attualmente in che modo l'IA ti consente di trovare e gestire il lavoro flessibile/non tradizionale? Seleziona tutte le risposte pertinenti. Risposta mostrata: Non utilizzo l'IA per questo.

IA e opportunità di lavoro flessibili

La maggior parte di chi cerca e offre lavoro in India ritiene che l'ascesa dell'IA stia creando più opportunità di lavoro flessibile con retribuzioni elevate, mentre nel Regno Unito prevale maggiore scetticismo.



Domanda ai datori di lavoro: In che misura sei d'accordo o in disaccordo con la seguente affermazione? L'ascesa dell'IA sta accelerando il passaggio dei lavoratori con retribuzioni più elevate verso ruoli più flessibili e flessibili.
Domanda alle persone in cerca di lavoro: In che miusra sei d'accordo o in disaccordo con la seguente affermazione? L'IA sta creando più opportunità di lavoro flessibile o flessibile ad alta retribuzione.

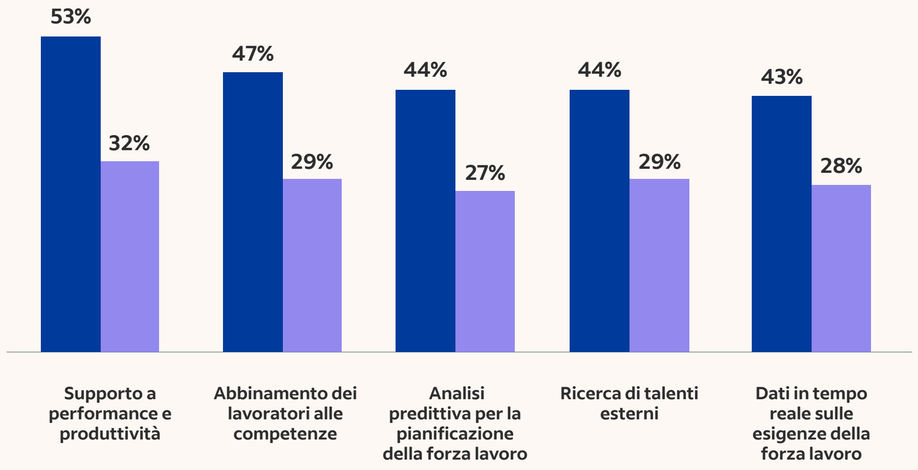
Datori di lavoro Persone in cerca di lavoro



La roadmap dell'India verso il successo flessibile

Procedure consigliate

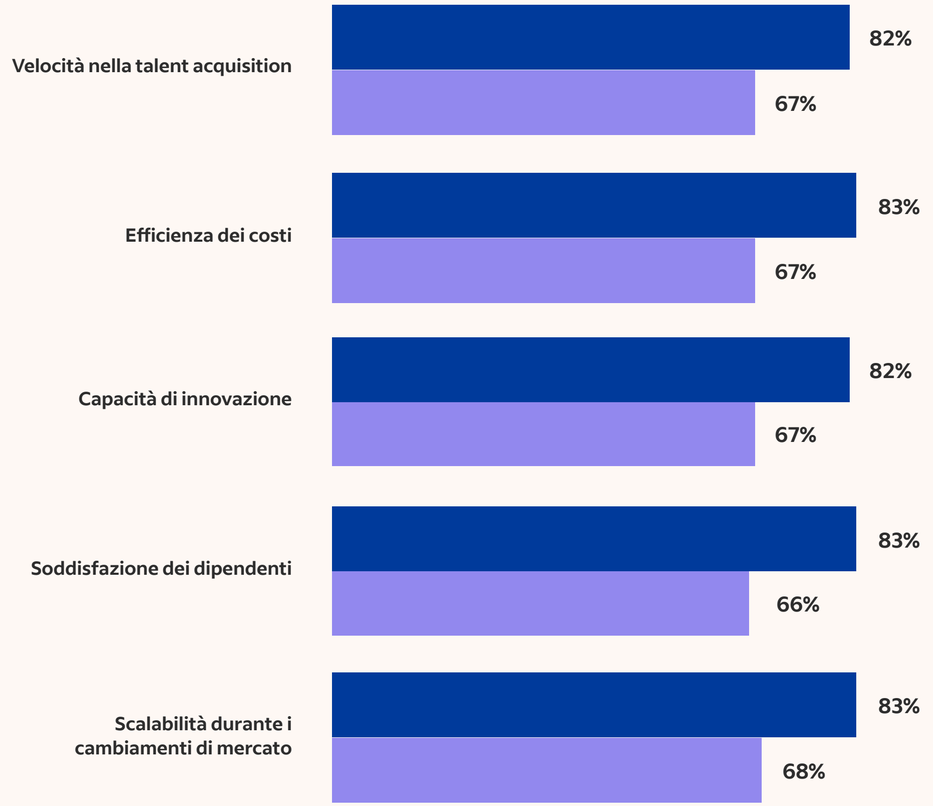
In India, le aziende sono più propensi a utilizzare l'IA per scomporre il lavoro da svolgere e individuare le competenze necessarie per realizzarlo, così da orientare strategie di recruiting mirate. I principali casi d'uso dell'IA sono:



Domanda ai datori di lavoro: Attualmente in che modo l'IA consente alla tua organizzazione di assumere e gestire una forza lavoro flessibile/non tradizionale? Seleziona tutte le risposte pertinenti.

Efficacia della forza lavoro flessibile

La maggior parte delle aziende a livello globale afferma che la propria forza lavoro flessibile è più efficace rispetto alla forza lavoro tradizionale in aree chiave per le performance aziendali, e questo è particolarmente vero in India.



Domanda ai datori di lavoro: Valuta l'efficacia della tua forza lavoro flessibile/non tradizionale rispetto a quella tradizionale in termini di: velocità di talent acquisition, efficienza dei costi, capacità di innovazione, soddisfazione dei dipendenti, scalabilità durante i cambiamenti di mercato.

India Media globale

Il dilemma di chi cerca lavoro: flessibilità o stabilità?

Chi cerca lavoro è sempre più aperto a ruoli flessibili, ma la maggior parte è riluttante a rinunciare alla sicurezza dei lavori tradizionali. Il 63% dei lavoratori ha attualmente un unico impiego a tempo pieno o part-time e indica i ruoli tradizionali come prima scelta nell'attuale clima economico, ben prima delle opzioni flessibili.

Reddito annuale imprevedibile (32%), mancanza di opportunità (26%) e pagamenti irregolari o ritardati (23%) sono le principali preoccupazioni legate al lavoro flessibile. Queste preoccupazioni sono meno diffuse nelle generazioni più giovani: la Generazione Z è la meno preoccupata per le entrate imprevedibili, mentre la Generazione X è la più preoccupata.

Tuttavia, persone di tutte le età sono riluttanti a rinunciare ai benefit associati ai lavori tradizionali. Il 38% afferma che sarebbe più incline a prendere in considerazione ruoli flessibili se potesse usufruire di ferie retribuite. A livello globale, il 28% indica come incentivo l'accesso all'assicurazione sanitaria aziendale (anche nei Paesi con sanità pubblica universale, dove le aziende offrono spesso coperture integrative o premium). Il 26% afferma che l'accesso a un piano di risparmio pensionistico renderebbe il lavoro flessibile più attraente.

Styer sottolinea che le agenzie per il lavoro offrono spesso questo tipo di sicurezza. Ad esempio, Mathys+Potestio prevede congedo retribuito e assicurazione sanitaria. Anche se questi vantaggi potrebbero non essere generosi rispetto a quelli di un dipendente a tempo pieno, le persone in cerca di lavoro sono disposte ad accettare condizioni leggermente meno vantaggiose in cambio della flessibilità del lavoro. Styer afferma che i lavoratori assunti tramite un'agenzia per il lavoro sono in genere dipendenti dell'agenzia, non dell'azienda presso cui svolgono l'attività, quindi ricevono pagamenti regolari indipendentemente da eventuali ritardi dell'azienda cliente. Indeed Flex offre persino la possibilità di ricevere il 50% della retribuzione nello stesso giorno in cui si effettua un turno.

Conclusione: I datori di lavoro che intendono costruire una forza lavoro flessibile possono trarre spunto dalle strategie adottate dalle agenzie per soddisfare le esigenze di stabilità e sicurezza di chi cerca lavoro. Offrire pagamenti regolari e puntuali e benefit di base, anche se inferiori rispetto a quelli dei dipendenti a tempo pieno, può essere un modo economicamente sostenibile per attrarre e fidelizzare collaboratori flessibili.

Ripensare il rischio

Gli approcci stanno cambiando, ma il 55% di chi cerca lavoro ritiene ancora che accettare un ruolo flessibile sia una scelta rischiosa per la propria carriera. Tuttavia, secondo Styer, nell'attuale contesto economico i **lavori tradizionali potrebbero in realtà essere meno sicuri rispetto ai ruoli flessibili.**

"La realtà è che i ruoli a tempo pieno con assunzione diretta non sono necessariamente più stabili, perché si può comunque essere licenziati in qualsiasi momento", afferma. "Con un contratto, invece, l'azienda sa fin dall'inizio di avere un budget per un periodo definito. È piuttosto raro che un contratto venga interrotto prima del previsto."

55%

Le persone in cerca di lavoro che ritengono ancora che accettare un ruolo flessibile sia una scelta rischiosa per la carriera.

Dati di Indeed del 2025

Il legame tra flessibilità della forza lavoro e benessere

La flessibilità della forza lavoro può contribuire a migliorare la situazione. **Il 55% di chi cerca lavoro afferma che lavorare in ruoli flessibili migliora il proprio benessere sul lavoro.** A livello globale, il 70% dei datori di lavoro afferma che i modelli flessibili e non tradizionali migliorano il benessere complessivo della forza lavoro, inclusi sia i dipendenti tradizionali che i lavoratori flessibili. Styer afferma che i suoi clienti ricorrono spesso a collaboratori temporanei per coprire i congedi parentali dei dipendenti ed evitare il burnout tra i dipendenti a tempo indeterminato (che altrimenti dovrebbero farsi carico di lavoro aggiuntivo).

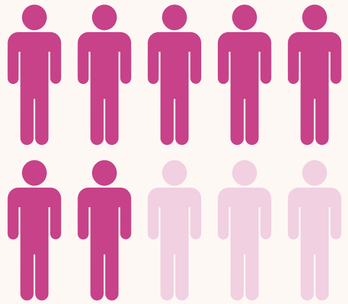
Secondo la ricerca di Indeed, promuovere la flessibilità della forza lavoro spinge le organizzazioni ad affrontare nuove questioni in materia di inclusione e senso di appartenenza, uno dei tre fattori fondamentali del benessere lavorativo.[10]

Il nostro sondaggio sulla flessibilità della forza lavoro lo conferma: il 62% di chi cerca lavoro ritiene essenziale sentirsi incluso quando lavora in team composti da lavoratori flessibili e tradizionali, e tre quarti delle aziende affermano che creare una cultura inclusiva tra i dipendenti tradizionali e non è essenziale per il successo a lungo termine.

Conclusione: alle aziende stabilire come, e in quale misura, includere i dipendenti non tradizionali nei processi e nella cultura aziendali. Secondo Masterson di Indeed, tutto parte da una valutazione accurata di come promuovere successo e benessere tra i lavoratori.

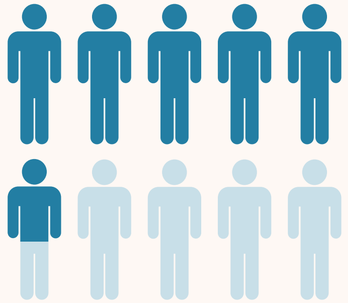
Un aspetto critico, ma spesso trascurato, è la necessità di adattare i protocolli IT per garantire la sicurezza delle informazioni riservate senza escludere i lavoratori non tradizionali da sistemi e riunioni essenziali per il loro lavoro.

D'altra parte, afferma Masterson, eventi sociali come gli happy hour dei team potrebbero non essere prioritari: i lavoratori flessibili potrebbero anzi cercare maggiore libertà dalle pressioni sociali. Molto più importante è riconoscere il contributo dei lavoratori flessibili, indipendentemente dalla durata del loro incarico.



70%

Le aziende che affermano che modelli flessibili e non tradizionali migliorano il benessere complessivo della forza lavoro.



55%

Le persone in cerca di lavoro che affermano che lavorare in ruoli flessibili migliora il proprio benessere sul lavoro.

Dati di Indeed del 2025

Case study: Lavoro flessibile e benessere in pratica

Janeane Tolomeo ha trascorso i suoi vent'anni scalando rapidamente la gerarchia aziendale e approdando, poco più che trentenne, a un ruolo che amava: Corporate Marketing Director presso Indeed, alla guida della Work Wellbeing Initiative. Tuttavia, a causa della sua determinazione e dedizione, si è ritrovata a lavorare fino allo sfinimento. Mentre trascorreva le giornate cercando di aiutare le persone a raggiungere il proprio potenziale sul lavoro, nella sua vita personale stava andando incontro al burnout, desiderando più tempo ed energia per fare sport, cucinare e viaggiare. "Non era sostenibile per me, né fisicamente né mentalmente", racconta.

Successivamente, Tolomeo ha affrontato un grave problema di salute: una diagnosi di cancro che l'ha costretta a concentrarsi sulla guarigione e a rivalutare come stava impiegando il proprio tempo e le proprie energie. "Mi ha colpito profondamente: stavo ricevendo una seconda possibilità nella vita e dovevo coglierla", dice. "È questo che mi ha dato il coraggio di orientarmi verso una vita in cui potessi davvero realizzarmi."

Pur volendo restare in Indeed e continuare a svolgere un lavoro in cui credeva, Tolomeo ha deciso di cambiare. Sapeva che la sua esperienza e la conoscenza approfondita del programma Benessere sul lavoro avevano valore anche senza un impegno a tempo pieno, così ha iniziato a pianificare e risparmiare. "Per alcuni anni ho fatto dei sacrifici per prepararmi a fare qualcosa di meno stabile", racconta. "Potersi permettere di correre un rischio professionale è sicuramente un privilegio."

Inizialmente è passata a un ruolo a contratto, lavorando 20 ore a settimana. Più recentemente ha compiuto un ulteriore passo: si è trasferita a Firenze ed è diventata freelance per Indeed, lavorando 10 ore a settimana costruendo il proprio percorso come marketer indipendente, aiutando le piccole imprese a crescere.

Il passaggio al lavoro flessibile ha richiesto un periodo di adattamento. "Sicuramente non mi sento connessa al team come prima", afferma, ma un'agenda ottimizzata e le responsabilità attuali le consentono di concentrarsi sulle attività più significative per lei e con il maggiore impatto per l'azienda.

Vive con un budget più rigoroso rispetto a quando lavorava a tempo pieno, ma apprezza la possibilità di scegliere quando stare davanti al computer e quando no. "È bello avere più tempo per stare fuori dall'ufficio e godersi la vita", dice.

> "Potersi permettere di correre un rischio professionale è sicuramente un privilegio."



Janeane Tolomeo,
Strategic Initiatives
Marketing Leader, Indeed

Piano d'azione per le aziende

- **Pianificazione strategica della forza lavoro: analizza le attività, non solo i ruoli.**
  I ruoli per i quali hai assunto in passato potrebbero non essere quelli di cui avrai bisogno in futuro. Anziché limitarti a sostituire le posizioni esistenti, analizza le attività da svolgere e le competenze necessarie, e valuta cosa può essere automatizzato dall'IA o svolto da collaboratori.

- **Sfrutta l'IA per potenziare la flessibilità della forza lavoro.**
  Usa l'analisi predittiva, i dati in tempo reale e strumenti di analisi delle competenze presenti tra i tuoi dipendenti.

- **Colma le lacune in termini di competenze: sfrutta le capacità interne e la leadership frazionale.** Crea bacheche interne per attingere alle competenze già presenti nella tua forza lavoro e assicurati che i tuoi dipendenti ne siano a conoscenza. Per introdurre capacità chiave nell'organizzazione, rivolgiti a consulenti temporanei e leader frazionali in grado di definire priorità strategiche e sviluppare nuove capacità.

- **Superare gli ostacoli: rispondi al bisogno di stabilità di chi cerca lavoro.**
  Garantire una retribuzione regolare e offrire benefit come congedi retribuiti, assicurazione sanitaria e piani di previdenza complementare aiuta ad attrarre collaboratori. Chi lavora prenderà in considerazione benefit meno estesi in cambio della flessibilità del lavoro.

- **Migliora il benessere con l'flessibilità della forza lavoro.**
  Strategie ponderate per promuovere l'inclusione, il senso di appartenenza e il riconoscimento all'interno di una forza lavoro flessibile contribuiranno a migliorare il benessere di tutti i dipendenti.





Metodologia

Il report globale di Indeed: Come la flessibilità della forza lavoro guida i risultati aziendali si basa su un sondaggio online condotto dal 18 luglio al 5 agosto 2025.

Hanno partecipato:

• 7.317 utenti in cerca di lavoro, definiti come individui occupati a tempo pieno o part-time oppure alla ricerca di un impiego.

• 2.966 aziende, rappresentate da persone con ruoli manageriali all'interno dell'organizzazione.

Questo sondaggio include 12 dei mercati principali di Indeed. I partecipanti per Paese sono stati distribuiti come segue:

• Persone in cerca di lavoro: Australia (250), Canada (501), Francia (507), Germania (511), India (1.005), **Italia (503)**, Giappone (1.013), Messico (252), Paesi Bassi (253), Singapore (503), Regno Unito (1.009), Stati Uniti (1.010)

• Aziende: Australia (101), Canada (101), Francia (101), Germania (245), India (502), **Italia (100)**, Giappone (501), Messico (102), Paesi Bassi (100), Singapore (100), Regno Unito (513), Stati Uniti (500)

Per fare riferimento a questa ricerca, usa la seguente citazione:

Sondaggio di Indeed e YouGov, 2025
Totale: 7.317 utenti in cerca di lavoro e 2.966 aziende

In sintesi: i punti salienti per Paese

Australia: la flessibilità favorisce l'innovazione e l'efficienza in termini di costi
L'Australia è all'avanguardia rispetto agli altri Paesi per quanto riguarda il benessere, l'inclusione e l'utilizzo dell'IA a supporto della flessibilità della forza lavoro. I datori di lavoro si avvalgono di collaboratori flessibili per ottimizzare le risorse e ridurre il costo del lavoro, registrando notevoli progressi in termini di innovazione.

Canada: i datori di lavoro guidano l'adozione globale del lavoro flessibile
I datori di lavoro canadesi sono leader nell'utilizzo di collaboratori, ma esprimono preoccupazione per la pertinenza dei profili dei candidati. Esiste del margine di miglioramento per l'allineamento tra chi cerca e chi offre lavoro in tema di benefit e valore dell'IA.

Francia: la varietà rende attraente il lavoro flessibili
La Francia si distingue tra i Paesi presi in esame per il valore che persone in cerca di lavoro e aziende attribuiscono alla varietà offerta dal lavoro flessibile. Entrambi i gruppi, tuttavia, sono meno propensi rispetto alle controparti globali a ritenere che il lavoro flessibile migliori il benessere.

Germania: colmare la carenza di talenti
I datori di lavoro in Germania vedono nel lavoro flessibile una soluzione alla carenza di talenti, tuttavia faticano a trovare candidati idonei, mentre le persone in cerca di lavoro incontrano difficoltà nell'individuare ruoli adeguati. Una comunicazione chiara da parte dei datori di lavoro sulle opportunità interne di lavoro flessibile potrebbe offrire soluzioni per entrambi i gruppi.

India: un mercato maturo e flessibile, guidato da velocità e ambizione
L'India è tra i mercati più orientati flessibilità tra quelli presi in esame. Aziende e candidati abbracciano la flessibilità per la crescita professionale, la rapidità nelle assunzioni e i benefit economici. L'adozione dell'IA per il lavoro flessibile è più diffusa in India rispetto a qualsiasi altro Paese esaminato.

Italia: divisi sul benessere, uniti nello scetticismo nei confronti dell'IA
In Italia l'adozione del lavoro flessibile è superiore alla media globale, trainata dalla ricerca di flessibilità ed equilibrio. Tuttavia, una maggiore attenzione a inclusione e benessere potrebbe migliorare l'esperienza sia per chi cerca sia per chi offre lavoro.

Giappone: opportunità mancate nella valorizzazione dei talenti interni
Il Giappone mostra un'adozione cauta del lavoro flessibile, nonostante le preoccupazioni legate alla carenza di talenti. Le aziende potrebbero trarre vantaggio attingendo ai bacini di talenti interni per coprire i ruoli flessibili.

Messico: aspirazioni flessibili
In Messico, le persone in cerca di lavoro e le aziende considerano la flessibilità della forza lavoro estremamente importante, ma l'adozione resta in linea con la media globale. L'ottimismo diffuso e l'ampio utilizzo dell'IA potrebbero favorire un aumento della flessibilità.

Paesi Bassi: opinioni contrastanti sul lavoro flessibile
I Paesi Bassi hanno la percentuale più alta di persone in cerca di lavoro che si identificano come lavoratori flessibili. L'interesse per il lavoro flessibile è forte in entrambi i gruppi, ma atteggiamenti contrastanti e resistenze culturali rappresentano un ostacolo.

Singapore: colmare i disallineamenti per sbloccare talenti flessibili
Le aziende a Singapore riportano un utilizzo superiore alla media di talenti flessibile, ma una quota molto ridotta di persone si identifica come lavoratore flessibile. Entrambi i gruppi hanno una visione positiva del lavoro flessibile, ma mentre le aziende cercano talenti flessibili internamente, solo una piccola parte di chi cerca lavoro esplora opportunità flessibili presso la propria azienda.

Regno Unito: l'IA può migliorare i risultati della flessibilità della forza lavoro
Il Regno Unito è in ritardo rispetto agli altri mercati esaminati sia nell'adozione del lavoro flessibile sia nell'utilizzo dell'IA a supporto della flessibilità della forza lavoro. Tuttavia, le aziende stanno soddisfacendo le richieste di flessibilità e lavoro da remoto, il che suggerisce che il miglioramento dei processi e un maggiore utilizzo dell'IA potrebbero portare a risultati migliori.

Stati Uniti: una visione prudente del lavoro flessibile
Negli Stati Uniti la partecipazione al lavoro flessibile è inferiore alla media globale e chi cerca lavoro esprime forte preoccupazione per l'imprevedibilità del reddito annuale, mentre le aziende temono una scarsa pertinenza dei profili. Nonostante benefit superiori alla media, entrambi i gruppi percepiscono il lavoro flessibile come una scelta rischiosa.

Riepiloghi per Paese

Australia: la flessibilità favorisce l'innovazione e l'efficienza in termini di costi

Panoramica

L'adozione del lavoro flessibile in Australia è in linea con la media globale. Tuttavia, il Paese è all'avanguardia in termini di benessere, inclusività e utilizzo dell'IA a supporto della flessibilità della forza lavoro.

Adozione del lavoro flessibile

Il 59% dei datori di lavoro afferma di utilizzare collaboratori flessibili, una percentuale simile alla media globale (53%). Ciò che distingue l'Australia è la motivazione: il motivo principale per cui le aziende assumono collaboratori flessibiliè un'allocazione più efficiente delle risorse (33%), la percentuale più alta tra tutti i Paesi analizzati e l'unico in cui questa è la motivazione principale. Le aziende in Australia sono inoltre più propense a utilizzare il lavoro flessibile per ridurre i costi del lavoro e le spese salariali (25% rispetto al 16% a livello globale).

Tra chi cerca lavoro, solo il 17% si identifica come lavoratore flessibile, una percentuale leggermente inferiore rispetto alla media globale (21%). Sebbene il 77% delle aziende in Australia preveda di assumere collaboratori in futuro (77% rispetto al 67% a livello globale), solo il 42% di chi cerca lavoro afferma che prenderebbe in considerazione ruoli flessibili in futuro, una percentuale leggermente inferiore alla media globale (45%). La principale difficoltà segnalata da chi cerca lavoro è la mancanza di opportunità flessibili: il 36% ritiene che sia un problema, rispetto al 26% a livello globale. **Le aziende hanno quindi un'opportunità chiara di attrarre collaboratori migliorando la comunicazione sulle opportunità e sui vantaggi del lavoro flessibile.**

Pianificazione e gestione della forza lavoro flessibile

L'81% delle aziende afferma che i modelli flessibili migliorano il benessere della forza lavoro, la percentuale più alta del nostro sondaggio insieme all'India e significativamente superiore alla media dei mercati (70%). La stragrande maggioranza dei datori di lavoro in Australia (92%) afferma che i lavoratori flessibili sono parzialmente o completamente inclusi nell'ambiente di lavoro, ancora una volta la percentuale più alta, insieme all'India. Chi cerca lavoro è più titubante, ma il 61% concorda sul fatto che i ruoli flessibili migliorino il benessere lavorativo, rispetto al 55% a livello globale, e l'83% afferma di sentirsi in parte o pienamente incluso, la percentuale più alta tra tutti i Paesi analizzati.

I risultati sono positivi, secondo i datori di lavoro: l'82% afferma che la capacità di innovazione migliora con il lavoro flessibile, ancora una volta in linea con l'India e ben sopra la media globale (67%).

Utilizzo dell'IA

Quasi due terzi delle persone in cerca di lavoro (65%) e l'84% delle aziende australiane affermano che l'IA è vantaggiosa per entrambi i gruppi, posizionando l'Australia tra i Paesi con il più alto livello di accettazione dell'IA. Le aziende utilizzano l'IA soprattutto per ottenere informazioni in tempo reale e soddisfare le esigenze della flessibilità della forza lavoro (47%, rispetto a una media globale del 28%).



Riepiloghi per Paese

Canada: le aziende guidano l'adozione globale del lavoro flessibile



Panoramica

Le aziende in Canada sono attualmente leader globali nell'adozione di collaboratori flessibili. Tuttavia, sebbene le persone in cerca di lavoro e le aziende concordino sul valore della flessibilità offerta dal lavoro flessibile, sono meno allineate sul ruolo dell'IA nella flessibilità della forza lavoro.

Adozione del lavoro flessibile

Il 65% dei datori di lavoro in Canada dichiara di impiegare attualmente collaboratori flessibili, la percentuale più alta tra tutti i Paesi analizzati. Sia i datori di lavoro che le persone in cerca di lavoro apprezzano la flessibilità offerta da un modello flessibile (29% per entrambi i gruppi). Ancora più importante per chi cerca lavoro è la possibilità di guadagnare di più: il 30% la indica come principale motivazione per cercare lavoro flessibile, la percentuale più alta nel sondaggio.

Pianificazione e gestione della forza lavoro flessibile

Il 42% dei datori di lavoro in Canada indica la pertinenza dei profili come barriera all'utilizzo dei collaboratori, percentuale ben sopra la media globale (31%), la più alta tra tutti i Paesi intervistati. Questo potrebbe essere legato al forte ricorso del Canada a questa tipologia di forza lavoro.

Un migliore allineamento sui benefit potrebbe aiutare le aziende ad attrarre i collaboratori desiderati. Chi cerca lavoro in Canada afferma di essere più propenso a scegliere un lavoro flessibile se fossero offerte modalità di lavoro flessibili (57%) e la possibilità di lavorare da casa (50%). Sebbene il 54% delle aziende offra orari flessibili, meno della metà (45%) propone opzioni di lavoro da remoto.

In Canada, le aziende sono in testa alla classifica globale nell'offrire assicurazione sanitaria aziendale (47%), anche se solo il 35% delle persone in cerca di lavoro afferma che questo rappresenta un incentivo. Inoltre, mentre il 43% dei datori di lavoro sostiene che relazioni solide con i manager aiutino a trovare e trattenere collaboratori, percentuale più alta tra tutti i Paesi esaminati, solo il 26% di chi cerca lavoro considera questo un fattore attrattivo.

Utilizzo dell'IA

I datori di lavoro in Canada sono molto più convinti rispetto a chi cerca lavoro dei vantaggi dell'IA. Oltre tre quarti (78%) ritengono che l'IA crei valore per entrambe le parti, mentre poco più della metà di chi cerca lavoro concorda. Allo stesso modo, il 75% delle aziende ritiene che l'IA stia accelerando il passaggio dei lavoratori ad alta retribuzione verso ruoli più flessibili, ma solo il 43% di chi cerca lavoro è della stessa opinione.

Riepiloghi per Paese

Francia: la varietà rende attraente il lavoro flessibile

Panoramica

La Francia è sostanzialmente in linea con le tendenze globali emerse dal nostro sulla flessibilità della forza lavoro, con un'adozione costante del lavoro flessibile e un utilizzo dell'IA nella media a supporto dell'occupazione non tradizionale. Tuttavia, si distingue per l'importanza attribuita alla varietà offerta dal lavoro flessibile.

Adozione del lavoro flessibile

Il 58% delle aziende utilizza lavoratori flessibili, percentuale leggermente sopra la media globale (53%). Allo stesso modo, il 23% di chi cerca lavoro si identifica come lavoratore flessibile, percentuale appena sopra la media globale (21%). Il 77% dei datori di lavoro in Francia afferma che valuterebbe l'assunzione di ruoli flessibili in futuro, rispetto al 67% della media globale: il dato più elevato insieme ad Australia e Paesi Bassi. Le persone in cerca di lavoro non sono altrettanto entusiaste: il 44% afferma che prenderebbe in considerazione ruoli flessibili in futuro, dato più o meno in linea con la media globale (45%).

L'87% dei datori di lavoro considera la flessibilità della forza lavoro "molto" o "estremamente" importante per la propria organizzazione, ma solo il 54% di chi cerca lavoro la ritiene altrettanto importante per la propria carriera, 10 punti percentuali sotto la media globale.

È interessante notare che chi cerca lavoro in Francia trova i ruoli tradizionali meno interessanti rispetto alle controparti nel resto del mondo: il 52% rispetto al 62% a livello globale. **Inoltre, la Francia è l'unico Paese in cui la principale motivazione per cercare ruoli flessibili è la varietà (25%),** anche se la stessa percentuale cita la flessibilità, che è la motivazione principale a livello globale. **Le aziende sono d'accordo: il 24% afferma di ricorrere a talenti flessibili per ottenere prospettive nuove e diverse, una percentuale superiore alla media globale (20%).**

Pianificazione e gestione della forza lavoro flessibile

In Francia, il 48% delle persone in cerca di lavoro e il 65% dei datori di lavoro considera la flessibilità un fattore che favorisce il benessere sul lavoro, al di sotto della media globale, che è rispettivamente del 55% e del 70%. Inoltre, le aziende francesi sono più del doppio rispetto alla media globale nel dichiararsi in disaccordo sul fatto che i modelli flessibili migliorino il benessere: 14% rispetto al 6% a livello globale.

Quasi la metà (49%) delle organizzazioniin Francia offre permessi retribuiti ai lavoratori flessibili, ben al di sopra della media globale del 35%. Tuttavia, questo benefit non è tra i più attrattivi: il 38% delle persone in cerca di lavoro lo considera interessante, ma sono più incentivati da orari flessibili (51%) e lavoro da remoto (40%).

Utilizzo dell'IA

L'utilizzo dell'IA per il lavoro flessibile da parte di chi cerca e chi offre lavoro è in linea con la media globale, ma i datori di lavoro francesi sono più propensi a usarla per ottimizzare la flessibilità della forza lavoro: il 33% utilizza l'IA per analizzare la composizione del team e ottimizzare il feedback interfunzionale (rispetto al 26% a livello globale) e il 31% utilizza l'analisi predittiva per la pianificazione della forza lavoro e la previsione della domanda (rispetto al 27% a livello globale).



Riepiloghi per Paese

Germania: colmare la carenza di talenti



Panoramica

In Germania, le aziende puntano sulla flessibilità della forza lavoro per far fronte alla carenza di talenti. Tuttavia, le aziende faticano a trovare candidati pertinenti per ruoli flessibili, mentre chi cerca lavoro incontra difficoltà nel trovare opportunità adatte alle proprie esigenze.

Adozione del lavoro flessibile

L'assunzione di collaboratori flessibili è in linea con la media globale, ma le motivazioni differiscono: mentre altrove prevalgono flessibilità e autonomia dei team, **in Germania la principale ragione è compensare la carenza di talenti (37%), più del doppio della media globale (17%).**

Il 34% dei datori di lavoro indica la pertinenza dei candidati come principale ostacolo. Allo stesso tempo, più di un quarto delle persone in cerca di lavoro (26%) afferma che il principale ostacolo nella ricerca di un lavoro flessibile è trovare ruoli adeguati, la percentuale più alta tra tutti i Paesi esaminati e 10 punti percentuali sopra la media globale.

Pianificazione e gestione della forza lavoro flessibile

È evidente che, in Germania, sia i datori di lavoro sia le persone in cerca di lavoro possono migliorare nell'abbinare i candidati più idonei ai ruoli flessibili più adatti. Le aziende cercano i talenti flessibili principalmente su bacheche e piattaforme di lavoro (52%) e attingono ai bacini interni (42%). Inoltre, chi cerca lavoro esplora principalmente ruoli flessibili nelle bacheche di lavoro (44%), ma solo il 15% cerca opportunità all'interno della propria azienda.

Utilizzo dell'IA

Chi cerca lavoro si trova leggermente al di sotto della media globale nell'utilizzo dell'IA per il lavoro flessibile: il 39% non utilizza l'IA, rispetto al 35% negli altri mercati. Solo il 17% la utilizza per migliorare performance e produttività (rispetto al 23% globale). Anche i datori di lavoro sono sotto la media in questo ambito (27% rispetto al 32% globale).

Riepiloghi per Paese

India: un mercato maturo e flessibile, guidato da velocità e ambizione

Panoramica

I datori di lavoro e le persone in cerca di lavoro guardano con ottimismo al potenziale del lavoro flessibile di generare un cambiamento positivo. La stragrande maggioranza delle aziende (96%) considera la flessibilità della forza lavoro "molto" o "estremamente" importante per raggiungere gli obiettivi della propria organizzazione e l'87% di chi cerca lavoro la ritiene altrettanto importante per la propria carriera.

Adozione del lavoro flessibile

Poco più della metà delle aziende in India dichiara di utilizzare collaboratori flessibili, un dato in linea con la media globale (53%). **Tuttavia, sono i più propensi tra le loro controparti globali a prevedere un aumento dell'uso di collaboratori flessibili nel corso del prossimo anno (74% rispetto al 50% a livello globale).**

I dati raccolti tra chi cerca e chi offre lavoro in India mostrano una comprensione più matura del lavoro flessibile e dei suoi potenziali vantaggi rispetto ad altri Paesi. I datori di lavoro indicano come motivo principale per ricorrere a collaboratori flessibili la possibilità di rispondere più rapidamente ai cambiamenti del mercato (30%), l'unico Paese del sondaggio in cui questo rappresenta il principale fattore trainante. Chi cerca lavoro in India è motivato soprattutto dalla possibilità di guadagnare di più con il lavoro flessibile (27%) e solo il 22% indica l'imprevedibilità del reddito annuale come principale criticità, rispetto al 32% a livello globale.

Il sondaggio suggerisce anche che chi cerca lavoro in India guarda anche all'estero per opportunità di lavoro flessibili: il 21% afferma che la sfida principale è la gestione dei fusi orari (rispetto al 12% a livello globale) e il 19% indica come ostacolo maggiore le barriere linguistiche o culturali (rispetto al 10% a livello globale).

Pianificazione e gestione della forza lavoro flessibile

Sia le persone in cerca di lavoro sia i datori di lavoro in India considerano il lavoro flessibile più efficace rispetto al lavoro tradizionale in diverse aree chiave. Il 71% delle persone in cerca di lavoro e l'82% dei datori di lavoro affermano che l'flessibilità della forza lavoro accelera i processi di assunzione. Entrambi i gruppi apprezzano i vantaggi economici dell'flessibilità della forza lavoro: il 74% di chi cerca lavoro sostiene che il lavoro flessibile offra maggiori potenzialità di guadagno rispetto ai lavori tradizionali (rispetto al 56% a livello globale) e l'83% dei datori di lavoro lo considera più efficiente in termini di costi rispetto ai ruoli tradizionali (rispetto al 67% a livello globale).

A livello globale, chi cerca lavoro in India è più propenso ad affermare che il lavoro flessibile offre maggiori opportunità di crescita rispetto ai percorsi tradizionali (67% rispetto al 46% a livello globale), e l'86% dei datori di lavoro concorda. Chi cerca lavoro è anche più propenso rispetto alla media globale ad affermare che il lavoro flessibile migliora il benessere sul lavoro (69% rispetto al 55% a livello globale) e l'81% dei datori di lavoro è d'accordo (rispetto al 70% a livello globale).

Utilizzo dell'IA

La grande maggioranza di chi offre e cerca lavoro afferma che l'IA è vantaggiosa per entrambi i gruppi (89% dei datori di lavoro, 73% delle persone in cerca di lavoro). L'India registra inoltre la percentuale più esigua di in aziende (4%) e candidati (8%) che affermano di non utilizzare l'IA a supporto della flessibilità della forza lavoro. Per ulteriori informazioni su IA e lavoro flessibile in India, consulta le pagine 9-10: Panoramica globale: Come l'IA alimenta l'flessibilità della forza lavoro.



Riepiloghi per Paese

Italia: divisi sul benessere, uniti nello scetticismo nei confronti dell'IA

Panoramica

Chi cerca lavoro in Italia accoglie il lavoro flessibile più facilmente rispetto alla media globale. Tuttavia, esistono discrepanze tra chi cerca e chi offre lavoro per quanto riguarda il benessere e la flessibilità dei dipendenti. I due gruppi condividono invece lo scetticismo nei confronti dell'IA, che potrebbe rivelarsi un ostacolo all'integrazione efficace la flessibilità della forza lavoro.

Adozione del lavoro flessibile

Candidati e aziende in Italia sono leggermente al di sopra della media globale nell'adozione del lavoro flessibile. Il 28% di chi cerca lavoro si identifica principalmente come lavoratore flessibile, rispetto al 21% nei mercati analizzati. Allo stesso tempo, il 56% delle aziende in Italia impiega lavoratori occasionali, rispetto al 53% a livello globale.

Per chi cerca lavoro in Italia, le principali motivazioni per cercare un lavoro flessibile sono la flessibilità (30%) e l'equilibrio tra vita professionale e privata (29%). Le aziende ne sono consapevoli: il 31% afferma che uno dei motivi principali per cui assume collaboratori occasionalii è soddisfare la richiesta di flessibilità e autonomia da parte dei dipendenti. Questo contrasta con la media globale, dove le aziende sono maggiormente motivate dalla flessibilità organizzativa (25%) piuttosto che dalla risposta alle preferenze dei lavoratori (23%).

Pianificazione e gestione della forza lavoro flessibile

Il 73% delle organizzazioni in Italia afferma che il lavoro flessibile migliora il benessere, ma le persone in cerca di lavoro sono meno convinte: solo il 55% è d'accordo. Questo dato rispecchia le tendenze globali, secondo cui le aziende sono generalmente più propense dei lavoratori a ritenere che il lavoro flessibile giovi al benessere (70% rispetto al 55%).

In Italia, tuttavia, entrambi i gruppi potrebbero non cogliere il legame tra inclusione e benessere. L'inclusione è meno importante per chi cerca lavoro in Italia rispetto alle controparti globali. Solo il 6% afferma che un percorso di inserimento nella cultura aziendale aumenterebbe le probabilità di accettare un ruolo flessibile, rispetto al 18% a livello globale. Solo il 14% indica l'accesso a strumenti e sistemi interni come fattore attrattivo (rispetto al 20% a livello globale) e il 16% cita le solide relazioni con i responsabili come fattore di interesse (rispetto al 24% a livello globale). Allo stesso modo,le organizzazioni sono indietro rispetto alle medie globali nell'offerta di onboarding culturali (26% rispetto al 36% a livello globale), nell'accesso a strumenti e sistemi (26% rispetto al 38% a livello globale) e nelle relazioni con i propri manager (24% rispetto al 35% a livello globale).

Utilizzo dell'IA

Tra tutti i Paesi presi in esame, l'Italia è tra quelli più scettici nei confronti dell'IA. Il 70% dei datori di lavoro ritiene che l'IA giovi sia alle aziende sia ai lavoratori, 5 punti percentuali sotto la media globale e ben al di sotto di Paesi particolarmente favorevoli all'IA come India (89%) e Messico (87%). Anche chi cerca lavoro è diffidente: solo il 45% afferma che l'IA è vantaggiosa sia per le aziende che per i lavoratori. Entrambi i gruppi sono inoltre poco convinti della capacità dell'IA di spingere lavoratori ad alta retribuzione verso ruoli flessibili: solo il 37% delle persone in cerca di lavoro (rispetto al 44% a livello globale) e il 60% dei datori di lavoro (rispetto al 68% a livello globale) ritengono che l'IA stia creando opportunità flessibili altamente retribuite.



Riepiloghi per Paese

Giappone: opportunità mancate nella valorizzazione dei talenti interni

Panoramica

In Giappone, datori di lavoro e persone in cerca di lavoro sono meno propensi a vedere il lavoro flessibile come parte del proprio futuro. Anche se la carenza di talenti è motivo di preoccupazione, le aziende giapponesi sono state lente nello sfruttare le risorse interne per coprire ruoli flessibili.

Adozione del lavoro flessibile

Il Giappone è tra i Paesi più lenti ad adottare il lavoro flessibile secondo il nostro sondaggio. Meno del 20% di chi cerca lavoro si identifica principalmente come lavoratore flessibile, un dato più o meno in linea con le tendenze internazionali, ma solo il 40% afferma che prenderebbe in considerazione un ruolo flessibile in futuro, la percentuale più bassa tra tutti i Paesi esaminati. Tra le aziende,, solo il 43% impiega attualmente lavoratori flessibili (il 10% in meno rispetto alla media globale) e il 60% è aperto a farlo in futuro, rispetto al 67% a livello globale.

Pianificazione e gestione della forza lavoro flessibile

Come in Germania, anche in Giappone la principale motivazione per assumere collaboratori è la carenza di competenze. **Nonostante l'esigenza di lavoratori, le aziende giapponesi sono ultime tra tutti i mercati nello sfruttare i talenti interni:** solo il 25% attinge a bacini interni per coprire ruoli flessibili (rispetto al 40% globale) e solo il 10% delle persone in cerca di lavoro esplora opportunità flessibili presso l'azienda dove lavora attualmente.

Utilizzo dell'IA

Il Giappone è tra i Paesi meno entusiasti nei confronti dell'IA. Solo il 51% dei datori di lavoro ritiene che l'IA giovi sia alle aziende sia ai lavoratori, la percentuale più bassa tra tutti i datori di lavoro analizzati, e solo il 47% delle persone in cerca di lavoro è della stessa opinione. Secondo quasi tutti gli indicatori, le aziende giapponesi utilizzano l'IA meno delle loro controparti a livello globale per supportare il lavoro flessibile: dall'automazione delle attività ripetitive (14% rispetto al 29% a livello globale) all'utilizzo dell'analisi predittiva per la pianificazione della forza lavoro (15% rispetto al 27% a livello globale). Il 26% dei datori di lavoro giapponesi e il 41% delle persone in cerca di lavoro affermano di non utilizzare affatto l'IA per il lavoro flessibile.



Riepiloghi per Paese

Messico: aspirazioni flessibili

Panoramica

In Messico, aziende e candidati considerano il lavoro flessibile estremamente importante, ma l'adozione non ha ancora raggiunto lo stesso livello di entusiasmo. Entrambi i gruppi esprimono una visione positiva dell'IA e ritengono che una sua maggiore adozione per il lavoro flessibile potrebbe favorire il superamento delle barriere esistenti.

Adozione del lavoro flessibile

L'flessibilità della forza lavoro è più importante in Messico che in qualsiasi altro Paese preso in esame: il 90% delle persone in cerca di lavoro e il 99% dei datori di lavoro la considerano "molto" o "estremamente" importante per raggiungere i propri obiettivi professionali o organizzativi, ben sopra le medie globali (rispettivamente 64% e 87%). L'adozione della flessibilità della forza lavoro, tuttavia, è in linea con le medie globali: il 20% delle persone in cerca di lavoro si identifica principalmente come lavoratore flessibile e il 60% delle aziende utilizza attualmente collaboratori.

Guardando al futuro, le aziende e i candidati vedono un maggiore potenziale per i ruoli flessibili, sebbene rimangano pressoché in linea con le tendenze globali. Il 45% di chi cerca lavoro afferma che prenderebbe in considerazione un ruolo flessibile in futuro e il 61% di chi offre lavoro prevede di assumere lavoratori flessibili nei prossimi anni.

Pianificazione e gestione della forza lavoro flessibile

Pur riconoscendo il potenziale del lavoro flessibile, i due gruppi in Messico non sono d'accordo sugli ostacoli che ne impediscono la realizzazione. Chi cerca lavoro cita la mancanza di opportunità come sfida principale (30%), mentre organizzazioni sono più preoccupati per la mancanza di candidati disposti ad accettare ruoli flessibili (28%) e, nella stessa misura, dalla difficoltà di integrare lavoratori flessibili nei team tradizionali.

Utilizzo dell'IA

Il Messico è tra i Paesi più ottimisti in materia di IA: il 70% dei candidati e l'87% delle aziende affermano che l'IA apporta benefici a entrambe le parti. L'utilizzo dell'IA in Messico riflette questa percezione positiva: il 93% di chi offre lavoro e l'85% di chi cerca lavoro utilizzano l'IA per il lavoro flessibile. Questo, insieme al riconoscimento dell'importanza dell'flessibilità della forza lavoro, potrebbe contribuire a superare il divario tra i due gruppi per quanto riguarda le opportunità flessibili. Il 34% delle persone in cerca di lavoro utilizza l'IA per abbinare le proprie competenze a progetti, ruoli o incarichi, una percentuale superiore alla media globale (21%). Poco più di un terzo delle aziende utilizza l'IA per abbinare automaticamente i lavoratori alle competenze necessarie, anche se provenienti da altri settori. Si tratta di un dato leggermente superiore alla media globale e rappresenta un'area di opportunità.



Riepiloghi per Paese

Paesi Bassi: opinioni contrastanti sul lavoro flessibile



Panoramica

I Paesi Bassi ospitano più lavoratori flessibili di qualsiasi altro Paese esaminato, ma i dati suggeriscono atteggiamenti contrastanti verso il lavoro flessibile e un frequente disallineamento tra chi cerca e chi offre lavoro.

Adozione del lavoro flessibile

Le persone in cerca di lavoro nei Paesi Bassi sono al primo posto nell'adozione del lavoro flessibile a livello globale: il 36% si identifica come lavoratore flessibile, rispetto a una media globale del 21%. Sono inoltre le più propense a considerare ruoli flessibili in futuro: 56% rispetto al 45% globale.

Le aziende, dal canto loro, sono leggermente sopra la media globale nell'adozione: il 57% afferma di utilizzare lavoratori flessibili, a fronte del 53% di tutti i mercati, ma nettamente avanti nelle aspettative future; il 76% prevede di assumere collaboratori (rispetto al 67% globale).

È interessante notare che l'importanza attribuita al lavoro flessibile è inversamente proporzionale ai livelli di adozione: solo il 49% delle persone in cerca di lavoro afferma che il lavoro flessibile è importante per i propri obiettivi di carriera, mentre l'82% delle aziende ritiene la flessibilità della forza lavoro fondamentale per gli obiettivi organizzativi.

Pianificazione e gestione della forza lavoro flessibile

Diversamente dalla media globale, i datori di lavoro nei Paesi Bassi non sono preoccupati per la pertinenza dei profili: a livello globale è il problema principale del lavoro flessibile per le aziende, ma solo il 17% di esse nei Paesi Bassi afferma che rappresenta un ostacolo. La loro sfida primaria è la gestione dei collaboratori (29%). **Inoltre, quasi un quarto (24%) dei datori di lavoro nei Paesi Bassi indica la resistenza culturale come ostacolo all'adozione, la percentuale più alta tra i Paesi intervistati.** Ciò può fornire informazioni sulle tendenze olandesi, che divergono dalla percezione globale della flessibilità della forza lavoro.

Chi cerca lavoro nei Paesi Bassi è più propenso rispetto alle controparti globali a essere attratto dalla varietà del lavoro flessibile: il 26% cita esperienze nuove e diverse come motivazione principale, la percentuale più alta tra tutti i Paesi esaminati. Al contrario, solo il 10% delle organizzazioni utilizza la flessibilità della forza lavoro per ottenere prospettive nuove e diverse, la percentuale più bassa tra tutti i Paesi esaminati.

Questi obiettivi divergenti possono contribuire a un'esperienza percepita come meno soddisfacente: candidati e aziende nei Paesi Bassi sono significativamente meno propensi rispetto alla media globale ad affermare che il lavoro flessibile favorisce la crescita professionale e migliora il benessere.

Utilizzo dell'IA

I datori di lavoro sono in linea con la media globale nell'utilizzo dell'IA per il lavoro flessibile: un quinto dichiara di non utilizzarla. Le persone in cerca di lavoro sono più distanti dalla media globale: il 42% afferma di non utilizzare l'IA per il lavoro flessibile, a fronte di una media globale pari al 35%.

Entrambi i gruppi sono meno propensi rispetto alla media globale a ritenere che l'IA stia creando opportunità flessibili ad alta retribuzione: concorda il 51% di chi offre lavoro e il 34% di chi cerca lavoro (rispetto al 68% e al 44% globali).

Riepiloghi per Paese

Singapore: colmare i disallineamenti per sbloccare flessibili

Panoramica

Sebbene aziende e candidati abbiano una visione positiva della flessibilitàdella forza lavoro, i due gruppi hanno prospettive diverse sul lavoro flessibile nel contesto attuale di Singapore. Probabilmente, un migliore allineamento tra i due gruppi aiuterà entrambi a raggiungere i rispettivi obiettivi di lavoro flessibile.

Adozione del lavoro flessibile

Attualmente, il 15% delle persone in cerca di lavoro a Singapore si identifica come lavoratore flessibile, la seconda percentuale più bassa del sondaggio (solo il Regno Unito registra un valore inferiore con l'11%). Le aziende riportano un quadro diverso: il 55% afferma di utilizzare collaboratori, leggermente sopra la media globale del 53%.

Entrambi i gruppi mostrano entusiasmo verso il lavoro flessibile. Il 65% dei datori di lavoro prenderebbe in considerazione l'assunzione di collaboratori in futuro e il 43% delle persone in cerca di lavoro valuterebbe un ruolo flessibile, entrambi in linea con le medie globali. Le persone in cerca di lavoro a Singapore si discostano dalle tendenze globali dichiarando di trovare i ruoli flessibili più interessanti (60%) rispetto a quelli tradizionali (52%).

Pianificazione e gestione della forza lavoro flessibile

Le principali motivazioni per cercare lavoro flessibile sono le stesse della media globale, ma a Singapore sono ancora più marcate: flessibilità e controllo sul proprio tempo e sulle modalità di lavoro sono la scelta principale (38% rispetto al 29% a livello globale), seguiti da un migliore equilibrio tra vita privata e professionale (35% rispetto al 26% a livello globale). Il 64% considera gli orari flessibili un elemento decisivo nella scelta di ruoli flessibili (rispetto al 54% a livello globale) e il 60% indica il lavoro da remoto come un fattore determinante (rispetto a una media globale del 48%). Questo indica un'opportunità mancata per le aziende: solo il 40% offre orari flessibili (rispetto a una media globale del 48%) e il 42% offre lavoro da remoto (una percentuale inferiore rispetto al 45% globale). **Allineare le politiche di flessibilità e lavoro remoto alle aspettative di chi cerca lavoro potrebbe fare la differenza nella competizione per l'acquisizione di talenti.**

Inoltre, il 40% dei datori di lavoro cerca collaboratori flessibili internamente, mentre solo il 12% delle persone in cerca di lavoro esplora opportunità all'interno della propria organizzazione, la modalità meno menzionata.

Utilizzo dell'IA

I datori di lavoro a Singapore sono tra quelli che fanno maggior ricorso all'IA: solo il 10% dichiara di non utilizzarla per la flessibilità della forza lavoro. Tra chi cerca lavoro, tuttavia, il 35% non impiega l'IA per il lavoro flessibile, una percentuale in linea con la media globale.

I due gruppi non sono allineati nemmeno sul valore dell'IA per il lavoro flessibile: l'80% dei datori di lavoro ritiene che stia creando più opportunità flessibili ad alta retribuzione, ma solo il 42% delle persone in cerca di lavoro concorda.



Riepiloghi per Paese

Regno Unito: l'IA può migliorare i risultati della flessibilità della forza lavoro



Panoramica

Nel Regno Unito, candidati e aziende sono tra i meno propensi ad adottare il lavoro flessibile tra tutti i Paesi analizzati, e anche tra i meno inclini a utilizzare l'IA a supporto del lavoro flessibile. Sfruttare l'IA potrebbe aiutare entrambi i gruppi a ottenere risultati migliori in termini di flessibilità della forza lavoro.

Adozione del lavoro flessibile

Il Regno Unito registra un livello di adozione dell'flessibilità della forza lavoro inferiore rispetto al resto del mondo. Il Paese presenta **la percentuale più bassa di persone in cerca di lavoro che si definiscono lavoratori flessibili: solo l'11%, rispetto a una media globale del 21%. Allo stesso modo, solo il 39% dei datori di lavoro dichiara di utilizzare lavoratori flessibili, anche questo il dato più basso del sondaggio** rispetto alla media globale (53%).

Sebbene il 43% delle persone in cerca di lavoro e il 62% dei datori di lavoro prenderebbero in considerazione l'adozione di un approccio flessibile in futuro, si tratta ancora di una percentuale inferiore alla media globale (rispettivamente 45% e 67%).

Pianificazione e gestione flessibile della forza lavoro

Guardando al futuro, il Regno Unito potrebbe avere le condizioni per migliorare grazie a un certo allineamento tra i due gruppi. Le persone in cerca di lavoro nel Regno Unito affermano che sarebbero più propense a cercare un lavoro flessibile per la possibilità di lavorare da remoto (55%) e per una maggiore flessibilità (53%). I datori di lavoro offrono questi benefit in misura superiore alla media globale: il 57% consente ai dipendenti flessibili di lavorare da remoto (rispetto al 45% a livello globale) e il 52% offre orari flessibili (rispetto a una media globale pari al 48%).

Tuttavia, oltre a una scarsa adozione, aziende e candidati riportano risultati inferiori alla media in relazione alla flessibilità della forza lavoro in quasi tutte le metriche del sondaggio, tra cui crescita professionale, performance aziendali e benessere sul luogo di lavoro. Le organizzazioni valutano la flessibilità al di sotto della media anche per quanto riguarda velocità di talent acquisition, efficienza dei costi, capacità di innovazione e soddisfazione dei dipendenti.

Utilizzo dell'IA

Nel Regno Unito esiste margine di miglioramento per quanto riguarda il lavoro flessibile e l'IA potrebbe rappresentare una leva strategica. Il Paese è tra i più scettici nei confronti dell'IA nel sondaggio e registra i livelli di adozione più bassi a livello globale: il 37% delle aziende e il 58% delle persone in cerca di lavoro non utilizza l'IA a supporto del lavoro flessibile. In Paesi come l'India, l'utilizzo dell'IA è strettamente associato a un'adozione efficace dei modelli flessibili di forza lavoro, suggerendo possibili percorsi di miglioramento anche per il Regno Unito.

Riepiloghi per Paese

Stati Uniti: una visione prudente del lavoro flessibile



Panoramica

Pur non essendo tra i più lenti nell'adozione del lavoro flessibile nel nostro sondaggio, aziende e candidati negli Stati Uniti risultano complessivamente in ritardo rispetto al resto del mondo. Entrambi i gruppi mostrano maggiore cautela e avversione al rischio rispetto alle controparti internazionali.

Adozione del lavoro flessibile

Negli Stati Uniti, il 40% delle aziende utilizza attualmente il lavoro flessibile, rispetto a una media globale del 53%, mentre il 74% impiega lavoratori tradizionali, ben sopra la media globale del 64%. Solo il 17% delle persone in cerca di lavoro si identifica come lavoratore flessibile, una percentuale inferiore alla media globale (21%).

Guardando al futuro, il 65% delle organizzazioni prevede di assumere lavoratori tradizionali (rispetto alla media globale del 49%) e il 61% prevede di assumere lavoratori flessibili (al di sotto della media globale, pari al 67%). Chi cerca lavoro, tuttavia, è leggermente più propenso rispetto alla media globale a prendere in considerazione ruoli flessibili in futuro: il 48%, rispetto al 45% a livello globale. Per chi cerca lavoro, la principale difficoltà è l'imprevedibilità del reddito annuale. Sebbene costituisca l'ostacolo più comune a livello globale, negli Stati Uniti è citato più frequentemente (42%) da chi cerca lavoro rispetto a qualsiasi altro Paese. Il principale ostacolo per le aziende è la pertinenza dei profili, che rappresenta anche la sfida principale a livello globale, ma che costituisce una preoccupazione maggiore per le organizzazioni statunitensi (37%) rispetto alla media globale (31%).

Il 60% delle persone in cerca di lavoro considera il lavoro flessibile una scelta rischiosa per la carriera, la percentuale più alta al mondo insieme a Regno Unito e Singapore. Allo stesso tempo, il 67% dei datori di lavoro ritiene che la transizione verso una forza lavoro flessibile comporti rischi organizzativi significativi.

Pianificazione e gestione della forza lavoro flessibile

Le persone in cerca di lavoro negli Stati Uniti sono più propense rispetto agli altri Paesi a prendere in considerazione ruoli flessibili per gli orari flessibili (65% rispetto al 54% a livello globale), il lavoro da remoto (58% rispetto al 48% a livello globale) e i permessi retribuiti (50% rispetto al 38% a livello globale). Le aziende risultano in gran parte in linea: il 60% offre orari flessibili, rispetto al 48% a livello globale; il 55% offre lavoro da remoto, rispetto al 45% a livello globale; e il 41% concede permessi retribuiti ai lavoratori flessibili, rispetto al 35% a livello globale.

Utilizzo dell'IA

Il 77% dei datori di lavoro ritiene che l'IA crei valore sia per le aziende sia per i lavoratori, ma solo il 44% delle persone in cerca di lavoro concorda e il 23% esprime disaccordo, più che in qualsiasi altro Paese.

Negli Stati Uniti, la metà delle persone in cerca di lavoro e un terzo delle organizzazioni non utilizzano l'IA per il lavoro flessibile, rispetto al 35% e al 18% globali, rendendo gli Stati Uniti il secondo Paese con il più basso livello di adozione dell'IA a supporto della flessibilità della forza lavoro, dopo il Regno Unito.

Questo documento è protetto da copyright di Indeed, Inc. È espressamente vietato qualsiasi uso, alterazione, riproduzione, ritrasmissione, ripubblicazione, totale o parziale, dela totalità o di parte del presente documento senza il consenso scritto di Indeed. Indeed declina qualsiasi responsabilità in relazione all'uso o all'applicazione delle informazioni contenute nel presente documento o alle relative interpretazioni.

Copyright © 2026 Indeed, Inc. Tutti i diritti riservati.