

VON RUNDSTEDT BAROMETRO DEL MERCATO DEL LAVORO 2022

(BASATO SULLE STATISTICHE DEL OUTPLACEMENT DEL 2021)

Zurigo - Attendevamo con impazienza i risultati della ricerca sul mercato del lavoro Svizzero nel 2021. I dati mostrano chiaramente come, dopo lo shock del COVID-19 nel 2020, l'economia si sia ripresa bene nel 2021. Alcuni dati sono anche migliori degli anni del boom prima del COVID-19. Dopo la stagnazione del 2020, in alcuni settori, il mercato del lavoro mostra forti segni di ripresa. Di conseguenza, la carenza di lavoratori qualificati torna ad essere un problema reale.

Il Barometro 2022 si riferisce all'intera Svizzera e si basa sulle risposte di 1.762 dipendenti, toccati da un provvedimento di licenziamento, e di 185 aziende, di vari settori, che hanno dovuto procedere a dei licenziamenti nell'anno precedente: la ricerca è rappresentativa del mercato del lavoro svizzero nel 2021. Di seguito una panoramica dei risultati più importanti:

1. Molti meno licenziamenti a seguito di ridimensionamento

«Le aziende svizzere sono in una fase di evoluzione. La maggior parte dei licenziamenti (44%) avviene nell'ambito di misure di ristrutturazione e riorganizzazione».

Le motivazioni dei licenziamenti sono cambiate significativamente nel 2021 rispetto all'anno precedente. Solo il 23% dei licenziamenti è imputabile a misure di ridimensionamento, in forte calo rispetto all'anno precedente (43%). Questo dato è probabilmente correlato al fatto che nel 2020, in seguito allo shock del COVID-19, in alcuni settori sono stati effettuati massicci tagli al personale. Nel 2021 invece i valori sono tornati all'incirca al livello del 2018 e del 2019. L'elevato numero di licenziati per le ristrutturazioni (44%) mostra che molte aziende in Svizzera sono "in fase di transizione". Gli assetti organizzativi sono in costante evoluzione e i processi di cambiamento sono significativi. Un altro dato sorprendente è che nel 2021 registriamo un numero relativamente elevato (25%) di licenziamenti per "prestazioni non adeguate".

2. Si trova lavoro molto più velocemente

«Il tempo di ricerca di un nuovo lavoro è fortemente diminuito, in tutte le fasce di età. Questo è un sintomo dalla carenza di manodopera qualificata»

Il tempo medio di ricollocamento è diminuito da 6,9 mesi a 5,3. Questa riduzione è molto significativa e tutte le classi di età ne hanno beneficiato. Per gli under 30 il tempo di ricollocamento è di solo 3,3 mesi (anno precedente 3.9), per i 30-40 anni di 4,7 mesi (anno precedente 6.1) e per i 40-50 anni di 5,2 mesi (anno precedente 6.3). La situazione è particolarmente migliorata per gli ultracinquantenni, per i quali il tempo di ricerca si è ridotto da 8,3 mesi dell'anno precedente a 6,9 mesi. Questo dato è addirittura migliore del 2019.

Possiamo affermare che molte aziende cercano personale e molte posizioni lavorative sono aperte.

Tuttavia, se analizziamo il tempo di ricollocamento in base ai diversi profili professionali, scopriamo che c'è ancora una grande differenza tra i profili facilmente occupabili e profili più difficili (in tutte le fasce d'età). Il tempo di ricerca varia da 3,2 mesi (profili facilmente occupabili) a 9,2 mesi (profili difficili). Ciò dimostra che, nonostante la carenza di lavoratori qualificati, è ancora difficile per alcune persone trovare un nuovo lavoro. In questa epoca di trasformazione digitale, la polarizzazione tra "vincitori e vinti" sul mercato del lavoro sta aumentando.

3. Buone notizie per gli over-50

«La situazione del "presunto gruppo a rischio" degli over-50 è migliorata sotto vari aspetti: sono meno colpiti dai licenziamenti, l'attesa per il ricollocamento si è ridotta significativamente e minore è la pressione salariale sui nuovi impieghi».

La situazione degli over 50 sembra essere leggermente migliorata nel 2021. Il 31% dei licenziati ha più di 50 anni, una percentuale notevolmente inferiore rispetto all'anno precedente (36%), che corrisponde all'incirca alla quota degli ultracinquantenni occupati in Svizzera (31,5%). Pertanto, il rischio di licenziamento per gli over 50 è in linea con le altre fasce di età: non si può parlare di discriminazione. Anche il tempo per la ricerca di un nuovo lavoro si è notevolmente ridotto e ora è di soli 6,9 mesi (anno precedente 8,3 mesi) - vedi punto 2.

Inoltre, nel 2021 i lavoratori over-50 non hanno dovuto accettare riduzioni di stipendio per ricollocarsi: la variazione salariale è in media dello 0%, (negli anni precedenti il dato era molto diverso). Questa situazione è certamente influenzata dalla notevole carenza di lavoratori qualificati.

4. La rete di contatti personali rimane il canale di ricerca più importante

«Sebbene oggi ci sia una grande offerta di posti di lavoro su canali di ricerca pubblici, cercare lavoro tramite il proprio network relazionale (37%) ha più successo che candidarsi ad annunci di lavoro pubblici (34%)».

Negli ultimi anni, abbiamo notato che l'importanza delle posizioni lavorative pubblicizzate è in aumento, anche grazie allo sviluppo della digitalizzazione, da un lato, e all'obbligo di registrazione dei posti di lavoro scoperti, dall'altro. Tuttavia, quest'importanza si è ridotta nel 2021. Il successo delle ricerche di lavoro tramite annunci pubblici è diminuito rispetto allo scorso anno (39%) e al 2019 (41%). Al contrario, è leggermente aumentata l'importanza delle ricerche di lavoro tramite relazioni personali (37%), tramite cacciatori di teste e intermediari di lavoro (9%), tramite applicazioni internet (7%) e tramite i social media (7%). Dietro queste cifre si vede anche la crescente carenza di lavoratori qualificati. Inoltre, nel 2021 più persone licenziate hanno scelto la strada del lavoro autonomo (6%).

5. Maggiore mobilità inter-settoriale

«A causa della carenza di manodopera qualificata, le aziende sono più disposte a considerare candidati esterni al settore»

Nel 2021 la mobilità intersettoriale ha raggiunto il livello record del 52% di persone licenziate, che hanno trovato un nuovo lavoro in un altro settore. Questa tendenza era già emersa negli anni precedenti. La crescente carenza di lavoratori qualificati sta costringendo le aziende ad allargare gli orizzonti e ad aprire le ricerche a diversi settori. Questa è una buona notizia, perché è proprio di questa flessibilità che il mercato del lavoro ha bisogno in questa fase di grande cambiamento a seguito della rivoluzione digitale. Queste cifre mostrano che esiste una relazione causale tra la carenza di lavoratori qualificati, la flessibilità e le opportunità di mobilità. A questa situazione ha sicuramente contribuito anche la difficile situazione di alcuni settori a causa dal COVID-19, poiché molte persone hanno dovuto cambiare carriera e riposizionarsi. Forse questo spiega anche il leggero aumento (26%) della mobilità funzionale (sviluppo in una nuova funzione professionale), che rimane ancora ad un livello basso.

6. Gli stipendi stanno aumentando

«A prima vista, gli stipendi sembrano essere abbastanza stabili. Tuttavia, si nota una certa tendenza verso l'aumento salariale».

La maggior parte di coloro che hanno perso il lavoro mantengono lo stesso stipendio presso il nuovo datore di lavoro (42%) o addirittura lo migliorano (35%). Solo il 23% deve accettare una riduzione di salario. I numeri sono più o meno simili all'anno precedente. Tuttavia, si rileva una tendenza leggermente positiva (+ 1%), dopo un periodo di disoccupazione. L'aumento è trainato principalmente dalle fasce di età più giovani under-30 (+ 8%) e 30-40 anni (+ 4%). Al contrario i 40-50enni, che hanno iniziato un nuovo lavoro dopo essere stati licenziati, registrano uno stipendio leggermente inferiore (-2%), mentre gli over 50 non hanno subito perdite (0%). Queste cifre dimostrano, anche la crescente difficoltà dei datori di lavoro a trovare un numero sufficiente di lavoratori qualificati.

Kontakt

von Rundstedt & Partner Schweiz AG

Dr. Pascal Scheiwiller, CEO, Tel. 058 332 25 03, scheiwiller@rundstedt.ch

Über Outplacement

Outplacement ist eine Dienstleistung, welche ein Unternehmen bei Kündigungen im Sinne der sozialen Verantwortung den Betroffenen anbietet. Es stellt sicher, dass Betroffene bei der Neuorientierung und der Stellensuche professionell und zielgerichtet unterstützt werden. Bietet der Arbeitgeber dem austretenden Mitarbeitenden ein Outplacement an, trägt er aktiv dazu bei, dass der Mitarbeitende schnell eine für ihn passende Stelle findet. Der Arbeitgeber tut aber auch sich selber etwas Gutes, denn diese Art von Trennung kostet ihn weit weniger und verbessert zudem sein Arbeitgeber-Image nachhaltig.

Über von Rundstedt

von Rundstedt wurde 1985 gegründet und ist heute der führende Outplacement Anbieter in Deutschland, Österreich und der Schweiz. von Rundstedt ist an 10 Standorten in der gesamten Schweiz (Basel, Bellinzona, Bern, Genf, Lausanne, Lugano, Luzern, St. Gallen, Zug und Zürich) tätig und beschäftigt rund 80 Mitarbeitende. von Rundstedt arbeitet im Falle von Personalabbau und Kündigungen mit Unternehmen aller Branchen zusammen und unterstützt die von Kündigungen betroffenen Mitarbeitenden bei der beruflichen Neuorientierung. Weitere Informationen finden Sie auf www.rundstedt.ch.

Contatti

von Rundstedt & Partner Schweiz AG

- Pascal Scheiwiller, CEO, Tel. 058 332 25 03, scheiwiller@rundstedt.ch (Tedesco)
- Prof. Andrea Martone, Director Research & Studies, Tel. 058 332 26 80, martone@rundstedt.ch (Italiano e Inglese)
- Anne Donou, Direttore Regionale della Romandia, tel. Tel. 058 332 26 00, donou@rundstedt.ch (Francese)

Informazioni sul outplacement

L'outplacement è un servizio che un'azienda offre ai soggetti colpiti da un provvedimento di licenziamento nell'ottica della responsabilità sociale. Garantisce che le persone licenziate ricevano un supporto professionale e mirato per il loro riorientamento e per la ricerca di lavoro. Se il datore di lavoro offre al lavoratore un servizio di outplacement, contribuisce attivamente a che il lavoratore trovi rapidamente un lavoro adeguato. Ma l'impresa mediante l'outplacement fa qualcosa di utile anche per se stessa, perché questo tipo di "separazione" costa molto meno e migliora nel lungo periodo la sua immagine come datore di lavoro.

Informazioni su von Rundstedt

von Rundstedt è stata fondata nel 1985 ed è oggi leader del outplacement in Germania, Austria e Svizzera. von Rundstedt opera con 10 sedi in tutta la Svizzera (Basilea, Bellinzona, Berna, Ginevra, Losanna, Lugano, Lucerna, San Gallo, Zugo e Zurigo). In caso di ridimensionamento degli organici e di licenziamenti, von Rundstedt collabora con aziende di tutti i settori e supporta i dipendenti colpiti da provvedimenti di esubero nel riorientamento professionale. von Rundstedt si occupa mediamente di oltre 2.000 dipendenti all'anno e attualmente collabora con circa 300 aziende. Per ulteriori informazioni, vedere www.rundstedt.ch.