

## **RICERCA SUL MERCATO DEL LAVORO SVIZZERO 2022: «Carenza di profili qualificati in Svizzera»**

Zurigo, 29 Settembre 2022 – von Rundstedt, in collaborazione con HR Today (principale media svizzero che si occupa di tematiche risorse umane), ha condotto tra aprile e agosto 2022 un'indagine su larga scala sul tema "Carenza di profili qualificati in Svizzera". L'obiettivo dello studio di quest'anno era quello di conoscere meglio la reale portata e le circostanze della carenza di lavoratori qualificati e di evidenziare le differenze tra i vari settori. I risultati dell'indagine tracciano un quadro più dettagliato di come le aziende siano colpite dal fenomeno e mostrano quali strategie e mezzi stiano utilizzando per contrastare questa mancanza. Nell'indagine abbiamo anche verificato quali effetti ha la carenza di lavoratori qualificati sulle pratiche di assunzione e sul lavoro delle risorse umane nelle aziende.

Al sondaggio hanno partecipato 985 responsabili risorse umane di aziende di tutta la Svizzera. I risultati sono differenziati per settore, regione linguistica e dimensione aziendale. Ecco una panoramica dei risultati più salienti:

### **1. Inaspettatamente, il settore sanitario non occupa una delle prime posizioni**

Solo il 31% delle aziende sanitarie ritiene che la carenza di personale qualificato sia molto elevata. I settori più colpiti sono invece l'IT/high tech (47%), i beni di consumo/retail (44%) e la produzione industriale (34%). In coda troviamo il settore finanziario (12%), la pubblica amministrazione (11%), i settori farmaceutico e chimico (10%) e la logistica (2%).

### **2. La carenza di lavoratori qualificati varia notevolmente a seconda del profilo specifico**

In molti settori la carenza di questi profili riguarda solo una parte piuttosto ridotta delle figure professionali. Nei settori della ristorazione, dei beni di consumo/dettaglio, delle costruzioni e della pubblica amministrazione, la copertura del 25%-33% delle posizioni è critica. Nei settori sanitario, bancario/assicurativo e farmaceutico/chimico, si tratta solo del 5-10% delle funzioni. Tra le posizioni trasversali, gli specialisti IT (77%), i consulenti specializzati per tipo di clientela (53%), la ricerca e sviluppo (42%), le funzioni di vendita particolarmente complesse (40%) e gli artigiani (38%) occupano le prime posizioni. La situazione è invece molto più favorevole per le posizioni più classiche nella finanza (32%), negli uffici e nell'amministrazione (24%) e nel marketing (17%).

### **3. Le competenze tecniche sono più carenti delle competenze digitali di base**

Tra le figure critiche, i deficit di competenza non riguardano sorprendentemente l'area digitale. La mancanza di competenze tecniche è relativamente frequente (41%), quella di competenze digitali di base molto meno (13%). Allo stesso tempo, oggi non mancano quasi mai certificati o diplomi di formazione specifici (6%). A causa dello sviluppo inflazionistico del mercato della formazione continua, questi sono disponibili in abbondanza e non sempre testimoniano una reale competenza.

### **4. La carenza di manodopera qualificata rende le aziende più audaci e crea nuove opportunità per nuovi gruppi target**

Se non si trova il candidato giusto, il processo di ricerca si prolunga (93%), si investe denaro in mandati di ricerca esterni (68%) e si ammorbidiscono i criteri di selezione (79%). Per il reclutamento, ciò significa che il comportamento "zero gap" tenuto dalle aziende negli ultimi anni sta necessariamente cedendo il passo a una maggiore flessibilità e a una maggiore tolleranza per le discrepanze. I candidati che due anni fa erano considerati "svantaggiati" vengono ora presi in considerazione. Cresce l'interesse per le madri che lavorano in famiglia da più di 10 anni senza occupazione (63%), aumentano le possibilità per candidati più anziani, oltre i 60 anni (43%), e i cambi di carriera (31%) ottengono più spesso un'opportunità. Anche i programmi speciali di empowerment (58%) stanno acquisendo importanza e le iniziative di reclutamento all'estero (36%) stanno diventando una realtà riconosciuta.

### **5. Nonostante la crescente flessibilità, in Svizzera non esiste una cultura del cambio di carriera**

A causa della forte carenza di profili qualificati, le persone che decidono di cambiare carriera tendono ad avere una possibilità nel 31% delle aziende. L'81% dei responsabili delle risorse umane ritiene che in Svizzera non esista ancora questa cultura nonostante la trasformazione digitale. L'esperienza nel settore è e rimane sacra nelle richieste di lavoro (78%) e i generalisti hanno ancora più difficoltà degli specialisti (61%).

## 6. La forbice dell'età si sposta verso l'alto

L'età critica si è gradualmente abbassata nell'ultimo decennio, passando da +55 a +50 e persino a +45. A causa della carenza di manodopera qualificata, questo dato si sta attualmente spostando nuovamente verso l'alto. L'età critica per molte aziende è ora compresa tra i 58 e i 60 anni. Tuttavia, per gli over 60 è ancora difficile trovare un nuovo lavoro. In settori come la gastronomia/alberghiero e i beni di consumo/dettaglio, tuttavia, è ancora molto più bassa, tra i 50 e i 52 anni (media calcolata).

## 7. Nella competizione per i talenti, le aziende si mettono in bella mostra, ma non con salari elevati

La parola magica è EVP (Employer Value Proposition). La maggior parte delle aziende si concentra su condizioni di lavoro attraenti (55%) e su un employer branding mirato (53%). I fattori di benessere e le formule di lavoro moderne sono in testa. Nella loro opera di valorizzazione, le aziende si concentrano soprattutto sull'autonomia nella pianificazione del lavoro (48%), sui forti valori aziendali (48%), sulla significatività del lavoro (45%), su una forte cultura di squadra (43%), sulla flessibilità dell'orario di lavoro (42%) e sulla libertà di scegliere il luogo di lavoro (31%). Soprattutto nelle attività professionali legate alla sfera della conoscenza, sembra che lo smart working stia finalmente prendendo piede. Con benefit interessanti (19%) e stipendi superiori alla media (12%), è lecito dubitare della effettiva sostenibilità.

## 8. Ancora qualche dettaglio sul mercato del lavoro

- **I candidati senza lavoro** non sono svantaggiati, a meno che non siano disoccupati da molto tempo. La fase critica inizia tra i 10 e i 15 mesi di disoccupazione.
- I datori di lavoro sono disposti ad **umentare lo stipendio** dato in media del 10-12% per attirare un candidato particolarmente desiderato.
- La tanto apprezzata **prosecuzione del rapporto di lavoro oltre l'età pensionabile** è promossa attivamente solo dal 10% delle aziende, è presa in considerazione dal 36% delle aziende.
- La maggior parte dei datori di lavoro contribuisce finanziariamente alla **formazione continua** dei propri dipendenti (77%). Tuttavia, il 60% dei responsabili delle risorse umane ritiene che gli investimenti nella formazione siano ancora troppo scarsi.
- Una leggera maggioranza (51%) dei responsabili delle risorse umane osserva una crescente **tendenza giovanile** nel reclutamento ed è piuttosto critica al riguardo. Il 72% dei responsabili delle risorse umane ritiene che i giovani chiedano molto di più, ma non ottengano risultati migliori dei loro colleghi più anziani.
- Nel frattempo, le aziende svizzere si sono abituate all'obbligo di **notifica del lavoro**. Tuttavia, l'83% dei responsabili delle risorse umane non crede che questo aiuti le aziende a reclutare lavoratori qualificati.

Ulteriori articoli e contributi sul tema sono disponibili sulla pagina web del progetto

> [research.hrtoday.ch](https://research.hrtoday.ch)

I risultati e i dati completi dell'intero studio (comprese 12 interviste di esperti a vari professionisti del settore) saranno pubblicati nel **whitepaper sulla carenza di profili qualificati**. Il white paper può essere preordinato su [info@rundstedt.ch](mailto:info@rundstedt.ch). Sarà disponibile da metà ottobre sui seguenti siti web:

> [rundstedt.ch/marktplatz/?lang=de](https://rundstedt.ch/marktplatz/?lang=de)

> [research.hrtoday.ch](https://research.hrtoday.ch)

Il Dr. Pascal Scheiwiller, CEO di von Rundstedt, sarà lieto di fornirvi informazioni più dettagliate sui dati e sul contesto, nonché sulle possibili interpretazioni e correlazioni.

---

### Contatto

von Rundstedt & Partner Schweiz AG

Dr. Pascal Scheiwiller, CEO, Tel. 058 332 25 03, [scheiwiller@rundstedt.ch](mailto:scheiwiller@rundstedt.ch)

### A proposito di von Rundstedt

Fondata nel 1985, von Rundstedt è oggi il principale fornitore di servizi di outplacement in Germania, Austria e Svizzera. von Rundstedt è presente in 10 sedi in tutta la Svizzera (Basilea, Bellinzona, Berna, Ginevra, Losanna, Lugano, Lucerna, San Gallo, Zugo e Zurigo). von Rundstedt aiuta i dipendenti in esubero a riorientarsi professionalmente e supporta le aziende nello sviluppo dell'occupabilità dei propri dipendenti. von Rundstedt assiste ogni anno più di 2.000 dipendenti in riorientamento professionale e attualmente lavora con circa 300 aziende clienti. Per ulteriori informazioni, consultare il sito [www.rundstedt.ch](https://www.rundstedt.ch).