

BAROMETRO DEL MERCATO DEL LAVORO VON RUNDSTEDT 2023

(IN BASE ALLE NOSTRE STATISTICHE DI OUTPLACEMENT 2022)

Zurigo – Abbiamo valutato i dati in nostro possesso sul mercato del lavoro di tutto lo scorso anno appena trascorso e elaborato le nuove statistiche. Come nel 2021, anche il 2022 è stato dominato dalla crescita economica post Corona; essa ha ulteriormente aggravato la carenza di lavoratori qualificati e l'ha resa più acuta in singoli settori. Quale impatto specifico ha avuto sul mercato del lavoro e sulla situazione di chi cerca lavoro in Svizzera? Il picco di questa crescita è già stato superato o ci sono segnali di raffreddamento?

Il Barometro 2023 si riferisce a tutta la Svizzera e si basa sulle informazioni fornite da 1.866 dipendenti toccati da un licenziamento e da 192 aziende di vari settori che hanno dovuto effettuare licenziamenti in Svizzera nel 2022. Il documento fornisce quindi un quadro rappresentativo del mercato del lavoro svizzero per l'anno appena conclusosi. Di seguito una panoramica dei risultati più importanti:

1. E' imminente un raffreddamento della congiuntura e del mercato del lavoro

"Dalla metà del 2022 è stato annunciato un numero crescente di licenziamenti e sono stati annunciati i primi progetti di ridimensionamento e ristrutturazione. Nel prossimo futuro ci saranno ulteriori licenziamenti".

Dopo che nel 2021 e nella prima metà del 2022 era stato annunciato un numero significativamente inferiore di licenziamenti, a partire dalla metà del 2022 abbiamo assistito a un nuovo aumento. Dato l'elevato numero di posti vacanti, questo dato non risulta però particolarmente significativo. La fluttuazione è di nuovo maggiore e le condizioni del mercato del lavoro sembrano tornare lentamente alla normalità. Soprattutto verso la fine del 2022, sono stati annunciati altri progetti di ridimensionamento e ristrutturazione. Complessivamente, il 76% dei licenziamenti nel 2022 è avvenuto nel contesto di un ridimensionamento o di una ristrutturazione. L'anno precedente la percentuale era solo del 67%. Ciò indica che le aziende stanno di nuovo effettuando maggiori aggiustamenti strutturali e non solo cercano nuovo personale, ma anche dimettono personale e adeguano l'organizzazione allo stesso tempo. Questo non indica ancora una recessione, ma una sorta di normalizzazione del mercato del lavoro.

2. Nessuna protezione per gli over 50

"Attualmente, il tasso di licenziamento degli ultracinquantenni è significativamente più alto rispetto a quello delle altre fasce d'età. I molti posti vacanti apparentemente legittimano le aziende a licenziare sempre più spesso i dipendenti più anziani senza attivare speciali misure di protezione".

Nel 2022, il 39% dei licenziamenti riguardava la fascia di età superiore ai 50 anni. Questo tasso è significativamente più alto rispetto all'anno precedente (31%) e al tasso di occupazione over 50 del 32%. Negli ultimi anni, questa cifra è stata per lo più vicina al tasso di occupazione (30-32%). Quindi, in termini relativi, nel 2022 sono stati licenziati molti più ultracinquantenni. A quanto pare, il buon contesto di mercato per le persone in cerca di lavoro e i numerosi posti vacanti fanno sì che i datori di lavoro non siano più molto preoccupati per le persone interessate, né temano la stampa negativa e i danni alla reputazione allorché vengono licenziati gli over 50. Questo calcolo potrebbe funzionare nella fase attuale di boom economico, ma bisogna augurarsi che questa prassi cambi di nuovo quando l'economia si sarà raffreddata e il mercato si sarà normalizzato.

3. Anche profili difficili trovano rapidamente un nuovo impiego

"La durata della ricerca di lavoro è nuovamente diminuita. Soprattutto per gli over 50 e per i profili difficili, la durata della ricerca si è notevolmente ridotta".

Dopo i 5,3 mesi del 2021, anche la durata media della ricerca di lavoro in tutte le categorie si attesta su un livello basso di 5,2 mesi nel 2022. Tuttavia, la situazione è migliorata in modo significativo, soprattutto nella categoria degli ultracinquantenni. In due anni è sceso da 8,3 mesi (2020) a 6,9 mesi (2021) e ora a 6,1 mesi (2022). In generale, la forbice tra profili presumibilmente facili e difficili si è ridotta; nel 2020, la durata media della ricerca di profili difficili era ancora di 11,8 mesi. Nel 2021, la durata della ricerca per questa categoria si è ridotta a 9,2 mesi e nel 2022 a 7,3 mesi. Pertanto, tutte le categorie stanno attualmente beneficiando della carenza di lavoratori qualificati e trovano un nuovo lavoro molto più rapidamente.

4. Buone possibilità per posti di lavoro pubblicati

"Un numero sempre maggiore di posti di lavoro viene pubblicato e un numero sempre maggiore di nuovi impieghi viene trovato attraverso le candidature a questa tipologia di posti. I reclutatori e i cacciatori di teste stanno diventando relativamente meno importanti nella ricerca di lavoro".

Negli ultimi anni, il mercato del lavoro sommerso e le reti personali sono state a lungo la ricetta segreta per ottenere i lavori più interessanti. Nell'ultimo anno questo tema si è relativizzato. Nel 2022, solo il 27% delle persone in cerca di lavoro ha trovato lavoro attraverso la propria rete personale (2021: 37%). La maggior parte dei nuovi posti di lavoro nel 2022 è stata trovata tramite annunci di lavoro pubblicati (48%). Questo tasso di successo è significativamente più alto rispetto all'anno precedente (34%), ciò è dovuto al fatto che sempre più posti di lavoro vengono appunto pubblicati; la scelta di posti di lavoro pubblicati è attualmente molto ampia. Pur avendo segnato ottimi risultati gli scorsi due anni di attività grazie all'ondata di assunzioni dovuta al boom economico, i reclutatori e i cacciatori di teste stanno diventando sempre meno importanti. La loro importanza relativa è in calo: nel 2022, solo il 3% delle persone in cerca di lavoro ha trovato un nuovo impiego tramite un reclutatore. Si tratta di un forte calo rispetto agli anni precedenti (2021: 9%).

5. La mobilità settoriale rimane elevata

"Grazie alla forte carenza di lavoratori qualificati, le aziende sono sempre più disposte a prendere in considerazione candidati provenienti da altri settori. Tuttavia, la mobilità funzionale rimane fortemente limitata".

Anche se nel reclutamento molte aziende ricercano ancora l'esperienza settoriale, la disponibilità ad assumere candidati esterni al settore è aumentata notevolmente negli ultimi due anni. Nel 2022, il 48% delle persone in cerca di lavoro è riuscito a cambiare settore con successo. Questa è la prova di una crescente flessibilità da parte dei datori di lavoro e sottolinea ancora una volta la pressione della carenza di competenze. Si osserva una mobilità molto minore nella funzione di chi cerca lavoro. Nel 2022, solo il 24% dei candidati è stato in grado di cambiare funzione. Soprattutto in vista della trasformazione digitale e dei prossimi cambiamenti strutturali, sarebbe auspicabile una maggiore mobilità funzionale. Le aziende assumono spesso però solo candidati che hanno già esperienza nella stessa funzione.

6. Sviluppo salariale stabile e positivo

"Grazie alla carenza di lavoratori qualificati e all'inflazione, i salari tendono ad aumentare. Tuttavia, lo sviluppo sembra abbastanza stabile rispetto all'estero".

Nel 2022, il 40% delle persone in cerca di lavoro è riuscito a ottenere un salario più alto nella nuova posizione dopo il licenziamento. Solo il 21% ha dovuto accettare un salario inferiore. Indicizzato, ciò si traduce in un aumento salariale medio del 2% per questa categoria. Pertanto, l'andamento è in linea con l'inflazione e può essere considerato stabile. Tuttavia, abbiamo notato che le aziende offrono buoni stipendi nel caso di profili critici e assunzioni dirette. Lo sviluppo salariale per questa categoria è del 13%. Ciò conferma la tesi secondo cui la carenza di lavoratori qualificati in settori specifici sta chiaramente incentivando lo sviluppo dei salari.

Contatto

von Rundstedt & Partner Svizzera AG

Dr. Pascal Scheiwiller, CEO, Tel. 058 332 25 00, scheiwiller@rundstedt.ch

Informazioni sull'Outplacement

L'outplacement è un servizio offerto da un'azienda alle persone colpite da licenziamenti come parte della sua responsabilità sociale. Garantisce che le persone colpite ricevano un sostegno professionale e mirato per il loro riorientamento e la ricerca di un lavoro. Se il datore di lavoro offre l'outplacement al dipendente che se ne va, contribuisce attivamente a fargli trovare rapidamente un lavoro adeguato. Ma il datore di lavoro fa anche qualcosa di buono per se stesso, perché questo tipo di separazione gli costa molto meno e migliora anche l'immagine della propria organizzazione a lungo termine.

Informazioni su 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) e impiega circa 80 persone. von Rundstedt collabora con aziende di tutti i settori in caso di riduzioni di personale e licenziamenti e supporta i dipendenti colpiti da licenziamenti nel loro riorientamento professionale. Per ulteriori informazioni, visitare il sito www.rundstedt.ch.