

Comunicato stampa - von Rundstedt

---

## **BAROMETRO DEL MERCATO DEL LAVORO VON RUNDSTEDT 2024 (FONTE: NOSTRE STATISTICHE SULL'OUTPLACEMENT 2023)**

**Zurigo – Abbiamo analizzato i nostri dati relativi al mercato del lavoro 2023 e abbiamo il piacere di condividere il nostro barometro annuale. Dopo gli anni 2021 e 2022 dominati dalla crescita economica post coronavirus, il mercato del lavoro è tornato in qualche modo alla normalità nel 2023. Pascal Scheiwiller, CEO di von Rundstedt "Le aziende hanno aumentato il numero di progetti di trasformazione o di riduzione del personale, sia su piccola che su grande scala, si è corretta la sovraccapacità e sono aumentate le ristrutturazioni. La carenza di manodopera qualificata è diminuita nel complesso da un punto di vista ciclico, ma rimane critica da un punto di vista strutturale in alcuni settori". Con questo ritorno alla normalità, stanno tornando i vecchi schemi. Pascal Scheiwiller: "La polarizzazione tra persone di età avanzata e giovani e tra vincitori e vinti sul mercato del lavoro sta aumentando di nuovo. Sia la mobilità settoriale che quella funzionale stanno diminuendo, tornando ai livelli pre-Corona".**

**Le previsioni economiche indicano che le condizioni del mercato del lavoro continueranno ad inasprirsi nel 2024. Le ristrutturazioni e le fluttuazioni legate al mercato aumenteranno ancora.**

**Il Barometro 2024 si riferisce all'intera Svizzera e si basa sulle informazioni fornite da 2.182 lavoratori interessati da licenziamenti e da 223 aziende di vari settori che hanno dovuto effettuare licenziamenti in Svizzera nel 2023. Fornisce quindi un quadro rappresentativo dell'intero mercato del lavoro svizzero nel 2023. I risultati più importanti sono riassunti di seguito:**

### **1. Ulteriori ristrutturazioni e riduzioni del personale**

**"Nel 2023 sono aumentati notevolmente i progetti di ristrutturazione e di licenziamento. Le aziende non solo sono alla ricerca di personale, ma stanno anche facendo più tagli".**

Il mercato del lavoro è più movimentato. La fluttuazione avviene ancora una volta in entrambe le direzioni: le aziende non solo cercano personale, ma effettuano anche più licenziamenti. In un confronto settoriale, il settore farmaceutico e life sciences è stato il più colpito dai licenziamenti. Dopo il 17% (2021) e il 26% (2022) degli anni precedenti, questo settore ha rappresentato il 30% dei licenziamenti nel 2023. L'industria farmaceutica sente la crescente pressione dall'estero e sta riducendo le capacità in Svizzera e adattando le strutture di conseguenza. Il settore finanziario è sorprendentemente meno colpito. Con appena il 15%, nel 2023 sono stati annunciati meno licenziamenti del previsto. Tuttavia, la situazione potrebbe cambiare nei prossimi mesi, soprattutto perché l'entità del ridimensionamento nell'ambito della ristrutturazione di UBS/CS sarà evidente solo nel 2024.

### **2. Le attività di gestione e di supporto sono le più colpite**

**"Il top management, il middle management e le funzioni di supporto sono attualmente i più colpiti dai licenziamenti".**

I dipendenti con funzioni di gestione e supporto sono stati relativamente più colpiti nel 2023. Il 37% dei licenziamenti ha riguardato funzioni non operative. L'anno precedente la percentuale era solo del 29%. Se confrontiamo le gerarchie, è chiaro che i dirigenti sono relativamente più colpiti degli specialisti. I licenziamenti sono aumentati notevolmente tra i dirigenti (dal 12% nel 2022 al 17% nel 2023) e i manager (dal 23% al 34%), mentre sono diminuiti tra gli specialisti (dal 38% al 22%). Ciò indica una tendenza generale in base alla quale le aziende non stanno effettuando adeguamenti strutturali o ridimensionamenti

# VON RUNDSTEDT

principalmente nelle funzioni operative, ma soprattutto nelle funzioni di supporto e di gestione (middle e top).

### 3. I vecchi schemi stanno tornando

**"Nel 2023, la polarizzazione tra giovani e senior e tra vincitori e vinti è aumentata di nuovo. Chi ha bisogno di riorientarsi e vuole cambiare settore o carriera troverà ancora una volta più difficoltà a trovare lavoro."**

A causa della carenza ciclica di manodopera qualificata negli anni di crescita 2021 e 2022, alcuni dei modelli tipici del mercato del lavoro svizzero sono in qualche modo regrediti. Anche i lavoratori più anziani e i profili con minore occupabilità avevano beneficiato della forza del mercato del lavoro negli ultimi anni. Con la normalizzazione della forza lavoro nel 2023, i vecchi schemi stanno tornando. L'80% dei dipendenti aveva un'età pari o superiore ai 40 anni, e per la prima volta la fascia di età compresa tra i 40 e i 50 anni (41%) è stata più colpita rispetto agli ultracinquantenni (39%). D'altra parte, solo il 2% dei licenziamenti ha riguardato dipendenti di età inferiore ai 30 anni. Il fenomeno dell'età è chiaramente visibile anche per quanto riguarda la durata della ricerca. Il tempo che i giovani sotto i 30 anni dedicano alla ricerca di un lavoro è diminuito (3,1 mesi nel 2023 rispetto ai 3,4 mesi del 2022). Per tutte le altre fasce d'età, la durata della ricerca è aumentata, in particolare tra i 30 e i 40 anni (da 4,2 mesi a 5,6 mesi). Nel 2023, il reclutamento di candidati provenienti da altri settori è diminuito. La cultura settoriale, generalmente forte in Svizzera, si fa sentire maggiormente. La mobilità intersettoriale è in calo, tornando al livello pre-Corona del 43% (rispetto al 52% del 2021 e al 48% del 2022). Il ritorno di questi vecchi schemi mostra che, nel 2023, la carenza ciclica di lavoratori qualificati nel settore si è ridotta in modo significativo. Le aziende che sono ancora disposte a essere più aperte e flessibili in termini di reclutamento sono quelle dei settori colpiti da una carenza strutturale.

### 4. I dipendenti più giovani sono i vincitori

**"I lavoratori più giovani sono meno colpiti dai licenziamenti, hanno tempi di ricerca del lavoro record e beneficiano maggiormente degli aumenti di stipendio".**

Diversi parametri mostrano che i dipendenti più giovani sono chiaramente tra i vincitori nel 2023. Non sono stati quasi mai colpiti dai licenziamenti (2%). Quando cercano lavoro, lo trovano rapidamente. In media, hanno bisogno di soli 3,1 mesi (la media generale per tutti i gruppi di età è di 6,1 mesi). E questa è la fascia d'età che beneficia maggiormente degli aumenti di stipendio quando cambia lavoro. Con un aumento medio del 13% (9% l'anno precedente), hanno registrato di gran lunga il maggior incremento salariale dopo un cambio di lavoro. In confronto, l'aumento medio di stipendio per tutte le età quando si cambia lavoro è stato del 3%.

### 5. Tempo di ricerca più lungo, ma non per tutti

**"La durata media della ricerca nel 2023 è stata di 6,1 mesi. Tuttavia, varia molto a seconda dell'età e del livello di impiegabilità".**

Per chi cerca lavoro, il mercato del lavoro è tornato a essere più difficile per la prima volta dalla crisi del Corona. Ecco cosa mostrano i risultati. Il tempo medio trascorso in cerca di lavoro è salito a 6,1 mesi nel 2023 (rispetto ai 5,3 mesi del 2021 e ai 5,2 mesi del 2022). Questo aumento riguarda quasi tutte le fasce d'età. Gli ultracinquantenni cercheranno per 6,6 mesi, i quarantacinquenni per 6 mesi e i trenta-quarantenni per 5,6 mesi. Solo i giovani lavoratori sotto i 30 anni non sono interessati da questo aumento generale. La durata della ricerca è ora di soli 3,1 mesi (rispetto ai 3,4 mesi dell'anno precedente). Se consideriamo la durata della ricerca dal punto di vista del livello di impiegabilità invece che dell'età, la polarizzazione è ancora più evidente. I profili con "bassa" impiegabilità hanno bisogno in media di 9,1 mesi per trovare un nuovo lavoro. I profili "più impiegabili" e più ricercati hanno bisogno di soli 3,1 mesi. Ciò dimostra che le aziende assumono molto più rapidamente i profili più ricercati.

## 6. Il mercato del lavoro nascosto acquista nuovamente importanza

**"Nonostante l'obbligo di registrazione dei posti di lavoro e il numero crescente di annunci di lavoro, anche in questo caso sono stati trovati più posti di lavoro attraverso contatti di rete informali".**

Non solo l'obbligo di registrazione dei posti di lavoro, ma soprattutto la crescente digitalizzazione dei processi di reclutamento delle aziende (piattaforme di lavoro) hanno fatto sì che negli ultimi anni un numero sempre maggiore di persone in cerca di lavoro trovasse un nuovo impiego tramite annunci pubblici. L'anno scorso, il 48% dei posti di lavoro è stato trovato tramite annunci pubblici. Nel 2023, questa percentuale è scesa leggermente al 42% a favore del mercato del lavoro sommerso, che è tornato a essere importante nel 2023. Il 35% (anno precedente: 28%) delle ricerche riuscite è avvenuto grazie a reti informali, contatti e informazioni. Ciò indica chiaramente che nel 2023 si è registrato un aumento delle ristrutturazioni dinamiche, in cui posizioni specifiche sono state occupate in modo rapido e pragmatico senza grandi procedure pubblicitarie, soprattutto nelle PMI.

## 7. Evoluzione salariale positiva

**"I cambiamenti di lavoro hanno avuto un effetto particolarmente positivo sull'andamento dei salari nel 2023. Tranne che per gli over 50".**

Sebbene molte aziende svizzere non abbiano avviato grandi manovre salariali nonostante l'aumento dell'inflazione, la pressione salariale sul mercato del lavoro è stata comunque evidente nel 2023. Per i nuovi assunti, il 57% ha potuto beneficiare di un aumento di stipendio. Solo il 22% ha dovuto accettare un salario inferiore. Mentre l'aumento salariale medio per le assunzioni dirette è stato del 14%, è stato un po' più modesto, pari al 3%, per le persone in cerca di lavoro dopo la disoccupazione. Se analizziamo le variazioni salariali in base all'età, i dipendenti più giovani, sotto i 30 anni, sono quelli che ne hanno beneficiato di più, con un aumento del 13%, seguiti dalla fascia di età compresa tra i 30 e i 40 anni, con il 7%, e dalla fascia di età compresa tra i 40 e i 50 anni, con il 4%. Solo la fascia di età superiore ai 50 anni ha subito una perdita complessiva di -8% nelle nuove assunzioni. Questo dato si spiega anche con il fatto che una buona parte degli over 50 ha dovuto scendere a compromessi dopo aver perso il lavoro. Chi perde il lavoro in età avanzata deve quindi aspettarsi di non poter mantenere il proprio stipendio.

---

### Contatti

von Rundstedt & Partner Lugano Sagl  
Marco Costantini, Direttore, Tel. 058 332 26 80, [costantini@rundstedt.ch](mailto:costantini@rundstedt.ch)

### Informazioni sull'outplacement

L'outplacement è un servizio che un'azienda offre alle persone colpite da licenziamenti come parte della sua responsabilità sociale d'impresa. Garantisce alle persone interessate un supporto professionale per il loro riorientamento e nella ricerca di un lavoro. Quando i datori di lavoro offrono un servizio di outplacement ai dipendenti che stanno per lasciare l'azienda, li aiutano attivamente a trovare più rapidamente un lavoro adeguato. Si tratta inoltre di una situazione vantaggiosa per il datore di lavoro, poiché questo tipo di partenza migliora anche l'immagine del marchio del datore di lavoro 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 90 persone. von Rundstedt collabora con aziende di tutti i settori in caso di esuberi e licenziamenti e supporta i dipendenti colpiti da licenziamenti nel loro riorientamento professionale. Ulteriori informazioni sono disponibili sul sito [www.rundstedt.ch](http://www.rundstedt.ch).