

# Reclutare collaboratori in tempi di carenza di personale specializzato

Uno sguardo al mercato del lavoro svizzero



## **Nel 2022 la carenza di personale specializzato ha raggiunto livelli record in Svizzera.**

Questa situazione obbliga i datori di lavoro a far fronte a una grande sfida. Affinché le imprese possano assumere personale anche in tempi di carenza di personale specializzato, occorrono nuove strategie, soprattutto per le PMI. A questo scopo Baloise, in collaborazione con Statista, ha elaborato questo white paper che illustra i meccanismi di una ricerca d'impiego, il ruolo svolto dai social media nell'assunzione del personale e i fattori che contribuiscono all'acquisizione e alla fidelizzazione del personale specializzato.



# **Contenuto**

---

## **S.3 Tutta la Svizzera**

## **S.4 PMI svizzere**

## **S.5 Employer Branding di successo**

## **S.6 Piattaforme per la ricerca di lavoro**

## **S.7 Reclutamento sui social media**

## **S.8 La forza lavoro di domani**

## **S.9 Conclusione**

# Carenza di personale specializzato in Svizzera

In generale, il mercato del lavoro svizzero è considerato stabile: il tasso di disoccupazione è basso rispetto agli altri paesi e il numero di posti vacanti è in calo. Tuttavia, rispetto a un anno fa, il numero di persone in cerca di lavoro è diminuito di circa 27'000, un calo molto più rapido di quello del numero di posti vacanti, che è sceso di circa 17'000. La carenza di personale specializzato si è intensificata durante la pandemia e ha raggiunto un livello record nel 2022: una carenza di personale specializzato superiore di circa il 21% al livello pre-crisi (2019). Se questo andamento continua, presto ci saranno più posti vacanti che persone in cerca di lavoro.

## Indice di carenza di personale specializzato 2022\*

**155 punti**

La Svizzera orientale è particolarmente colpita: con un **indice di 195 punti**.



\* Numero di posti vacanti pubblicizzati rispetto alle persone in cerca di lavoro, base = 100 nel 2008



Le persone con attività lucrativa e la loro manodopera rappresentano una risorsa importante per l'economia svizzera. Nonostante un tasso di disoccupazione relativamente basso e una popolazione ben istruita, una parte considerevole del potenziale rimane inutilizzata. Quasi 3 persone con attività lucrativa su 20 tra i 15 e i 74 anni contribuiscono al mercato del lavoro meno di quanto potrebbero e/o vorrebbero. I motivi: disoccupazione involontaria, orari ridotti, assenza di posti di lavoro adeguati.

## Potenziale di forza lavoro non sfruttato\*\*

**13,1 %**

delle persone con attività lucrativa

\*\* Persone che hanno un bisogno di occupazione non soddisfatto (disoccupati, sottoccupati, disponibili non in cerca, in cerca non disponibili)



**71 %**

dei disoccupati cercano un lavoro nel settore dei servizi

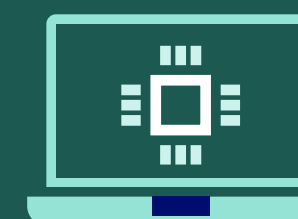
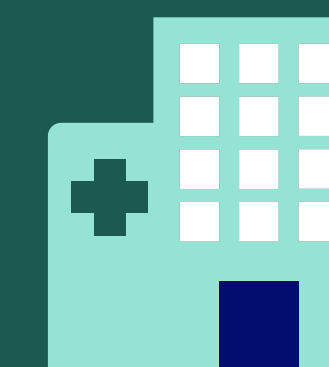
## Quali sono i settori che presentano la maggiore carenza di personale specializzato?

Salute

Ristorazione/  
Settore  
alberghiero

Costruzioni/  
Meccanica

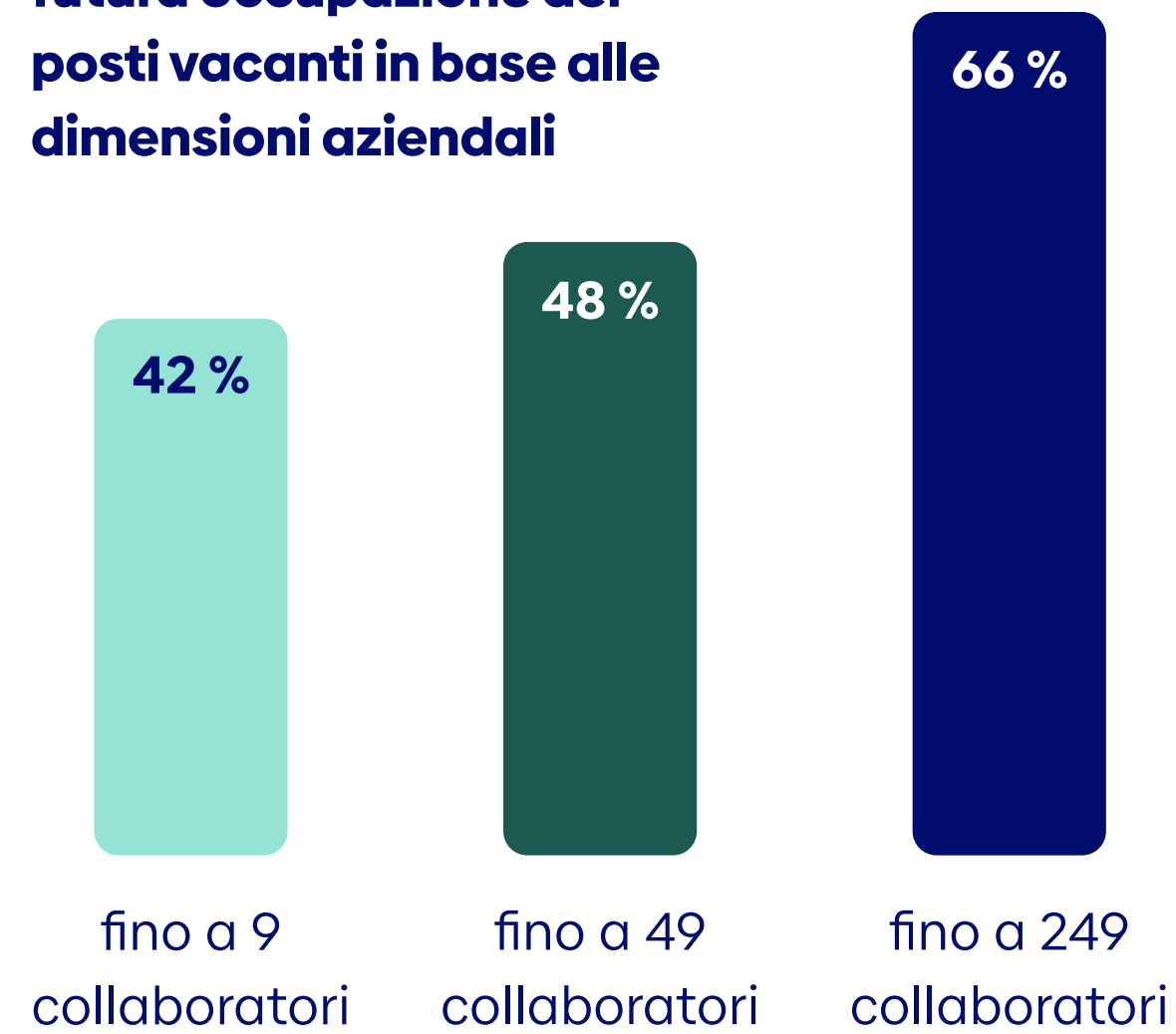
Informatica



# Carenza di personale specializzato nelle PMI svizzere

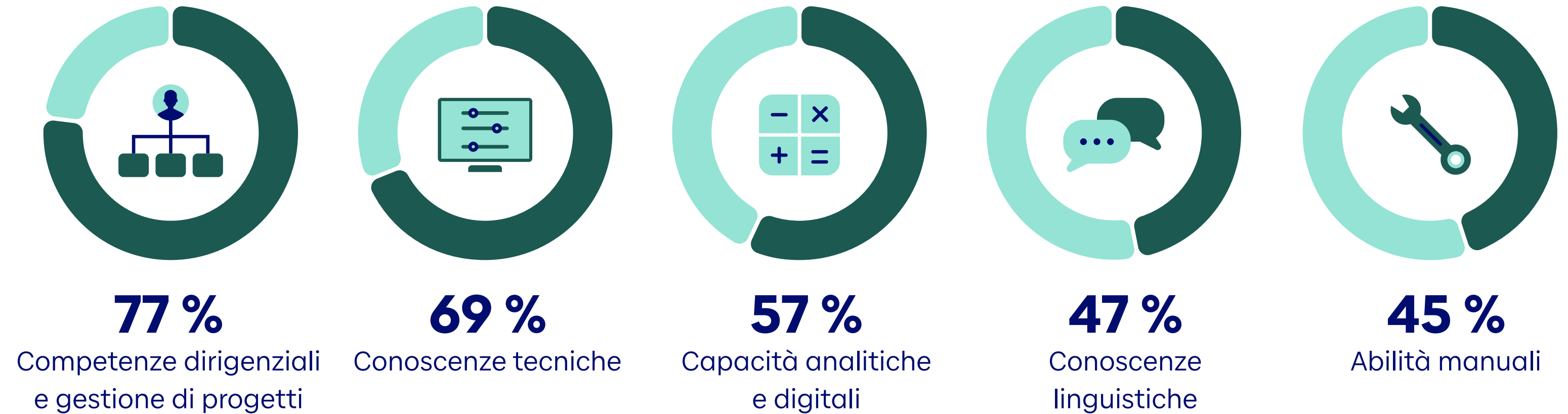
Le piccole e medie imprese hanno sempre più difficoltà a occupare i posti vacanti. Negli ultimi tre anni, il 66 % delle PMI ha dichiarato che il reclutamento è stato molto o piuttosto difficile e il 51 % prevede un ulteriore peggioramento nei prossimi tre anni.

## Condizioni più difficili per la futura occupazione dei posti vacanti in base alle dimensioni aziendali



“piuttosto/molto difficile” nei prossimi tre anni

## Le 5 competenze principali particolarmente difficili da trovare per le PMI



33 %

delle aziende non riesce a soddisfare la **domanda di orari di lavoro flessibili** ed è quindi **meno competitiva**. Un altro ostacolo nella ricerca di personale specializzato adeguato è il **rapido progresso tecnologico** (40 %).

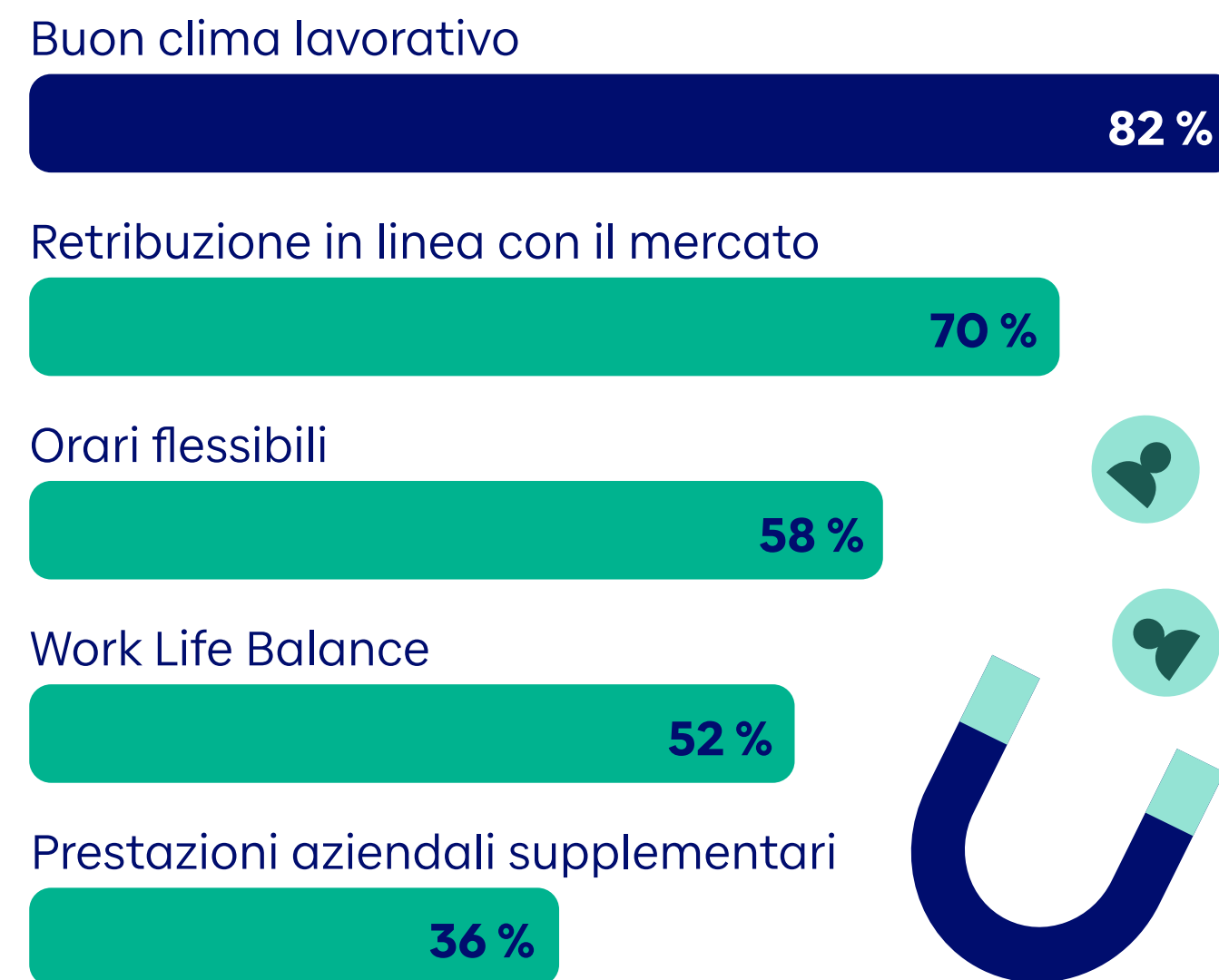
“piuttosto/molto difficile”; solo aziende che hanno effettuato reclutamenti negli ultimi tre anni  
n = 800 PMI in Svizzera, 2021/2022

Allo stesso tempo, viene meno la manodopera esistente: il **pensionamento dei baby boomer** è un problema **per più di un terzo delle PMI** (36 %). Se manca il personale giovane, le conoscenze da trasmettere vanno perse.

# Collaboratori soddisfatti per un'azienda di successo

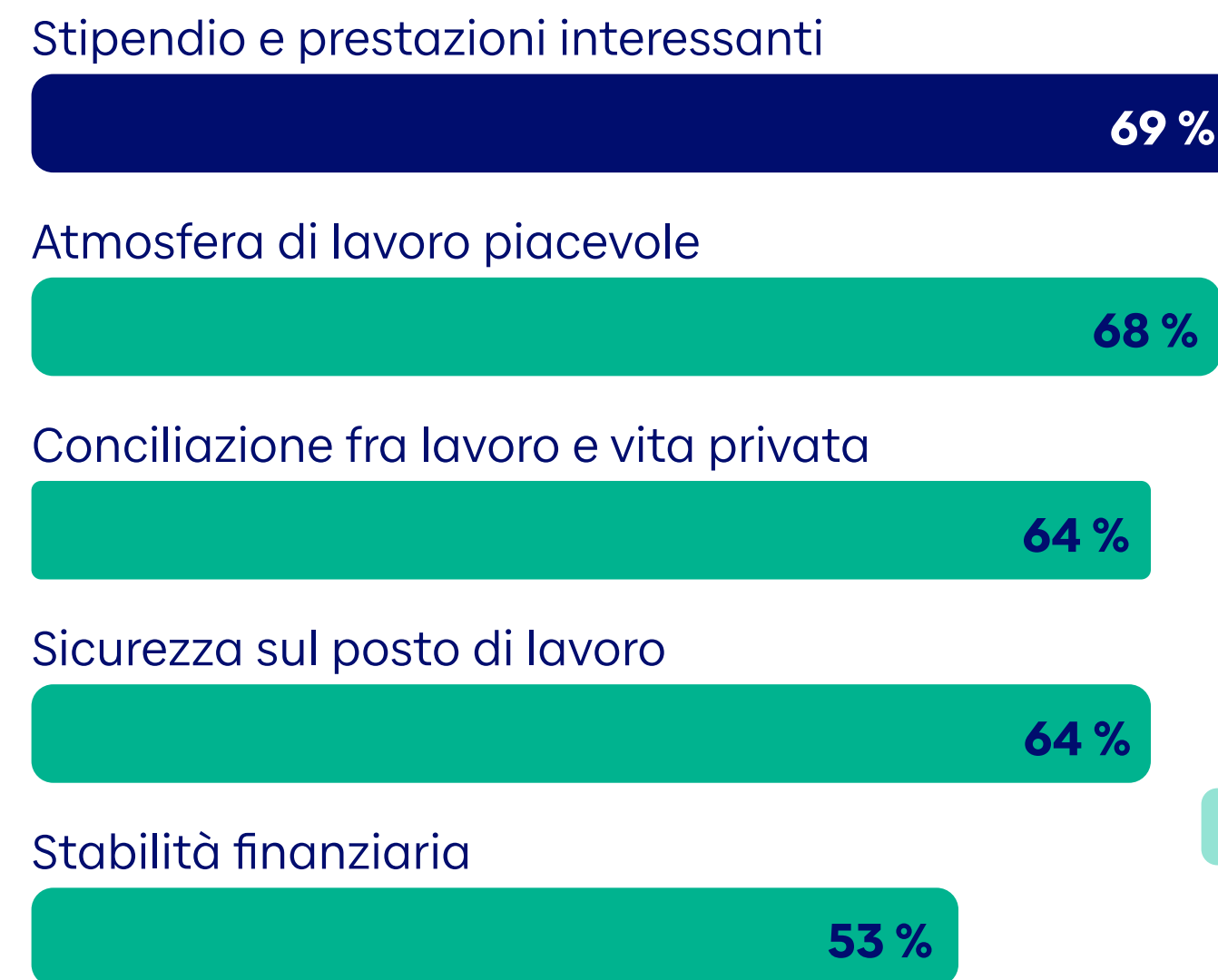
In un mondo imprenditoriale sempre più dinamico e competitivo, le aziende si trovano ad affrontare la sfida sempre più ardua di trattenere a lungo termine collaboratori qualificati e impegnati. Negli ultimi anni, la fidelizzazione dei collaboratori è diventata un tema centrale per i reparti del personale e la gestione d'impresa. Alla luce del cambiamento demografico, della crescente fluttuazione e di una generazione di dipendenti che danno importanza all'utilità e all'equilibrio tra lavoro e vita privata, la fedeltà dei collaboratori all'azienda sta acquisendo sempre maggiore importanza per il successo aziendale.

## I 5 principali strumenti per la fidelizzazione dei collaboratori per importanza



n = 1'001 responsabili decisionali in aziende DACH

## I 5 fattori principali nella scelta di un datore di lavoro



n = 4'341 studenti, lavoratori e disoccupati svizzeri, 18-64 anni

Questi aspetti non vanno sottovalutati quando si parla di fidelizzazione dei collaboratori:



# La ricerca di lavoro si svolge online

Le bacheche di annunci online e i social media sono essenziali per il reclutamento. Nell'era digitale attuale, il reclutamento dei collaboratori attraverso i canali online ha subito una trasformazione rivoluzionaria. Le aziende hanno capito che, grazie a un reclutamento mirato ed efficace, possono immergersi nello spazio virtuale e attrarre candidati di talento da tutto il mondo e da tutte le fasce d'età.

## Popolarità delle piattaforme per la ricerca di lavoro selezionate



**42 %**

Annunci di lavoro su bacheche online



**26 %**

Sito web dell'azienda dedicato alle carriere



**13 %**

Annunci di lavoro in reti aziendali (LinkedIn, XING)

n = 6'720 candidati intervistati (Germania, Austria, Svizzera), giugno 2020

Fonti: Hays, Softgarden

## Le 5 principali piattaforme utilizzate dai datori di lavoro per gli annunci di lavoro

Bacheche di annunci online

**81 %**

Canali aziendali propri

**68 %**

Piattaforme social media

**58 %**

Collaboratori reclutano altri collaboratori

**40 %**

Materiale stampato

**29 %**

n = 767 aziende intervistate in Germania, Austria e Svizzera che pianificano il reclutamento di nuovi collaboratori; 2021 e 2022

## Una barriera linguistica inutile?

Conoscenze linguistiche richieste negli annunci di lavoro in tutta la Svizzera

**32 %**  
Inglese

**87 %**  
Tedesco

**23 %**  
Francese

# Generazioni Y e Z

## In contatto con TikTok e Instagram

Nell'era dei social media, il reclutamento è diventato un processo entusiasmante e innovativo. La Generazione Z costituisce la maggior parte della forza lavoro giovane ed è più presente che mai sui social media.

Le aziende dovrebbero sfruttare la portata e le opportunità delle piattaforme social per scoprire e attrarre i migliori talenti. Utilizzando i social media, le aziende possono presentare le loro offerte di posti di lavoro a un ampio gruppo target in modo economicamente vantaggioso.



**42 %**

si candida presso un'azienda solo se **la valutazione** sulle relative piattaforme di valutazione dei datori di lavoro è di almeno **4 stelle su 5**.

n = 6'720 candidati intervistati (Germania, Austria, Svizzera), giugno 2020

Fonti: Datareportal, softgarden

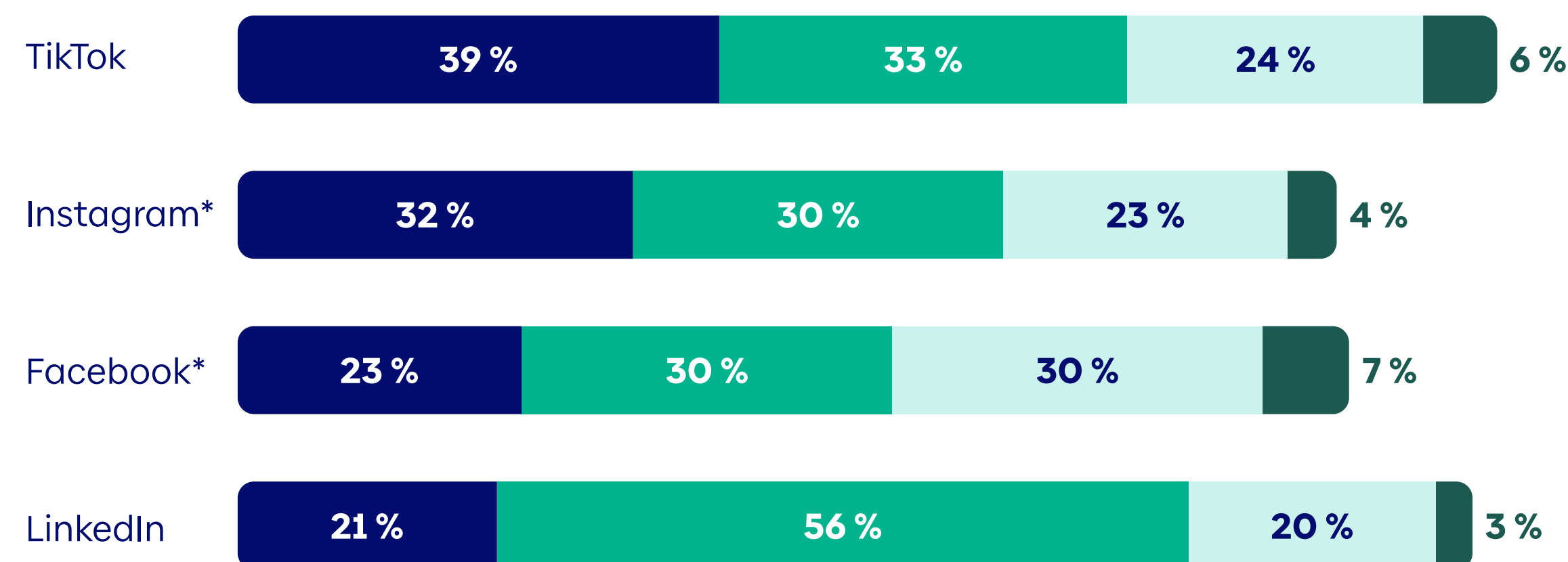


**83 %**

della popolazione svizzera **utilizza i social media**, trascorrendovi in media **1 ora e 43 minuti al giorno**.

### Utenti di piattaforme social media selezionate per età nel mondo 2023

■ 18-24 ■ 25-34 ■ 35-54 ■ oltre 55 anni

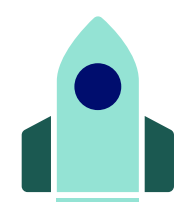


\* Manca il 100 % dei minori di 18 anni; TikTok e LinkedIn non includono gli utenti minori di 18 anni nelle loro statistiche; l'arrotondamento può comportare discrepanze

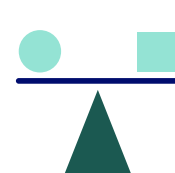
# La forza lavoro di domani cerca l'equilibrio tra lavoro e vita privata

La Generazione Z, nata tra la metà degli anni '90 e la metà degli anni 2000, è una forza emergente nel mercato del lavoro. La maggior parte di loro sta ancora studiando o sta per iniziare la propria carriera. Questa generazione è la forza lavoro di domani. Con la loro nuova mentalità e le loro aspettative sul posto di lavoro, il reclutamento della Gen Z richiede un approccio moderno e mirato. Allo stesso tempo, in quanto "nativi digitali", portano molti vantaggi ai loro futuri datori di lavoro.

## I 3 principali fattori degli under 30 nella ricerca del lavoro



Buone opportunità di carriera e sviluppo

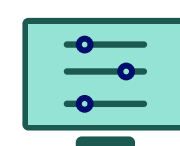


Buon equilibrio tra lavoro e vita privata e spazio alla famiglia



Orari flessibili

## Vantaggi del personale giovane per le aziende



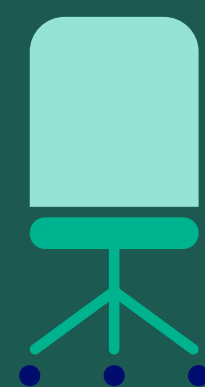
Affinità e comprensione naturale per la/della tecnologia



Accettazione di grandi cambiamenti / trasformazione rapida



Disponibilità a lavorare da qualsiasi luogo

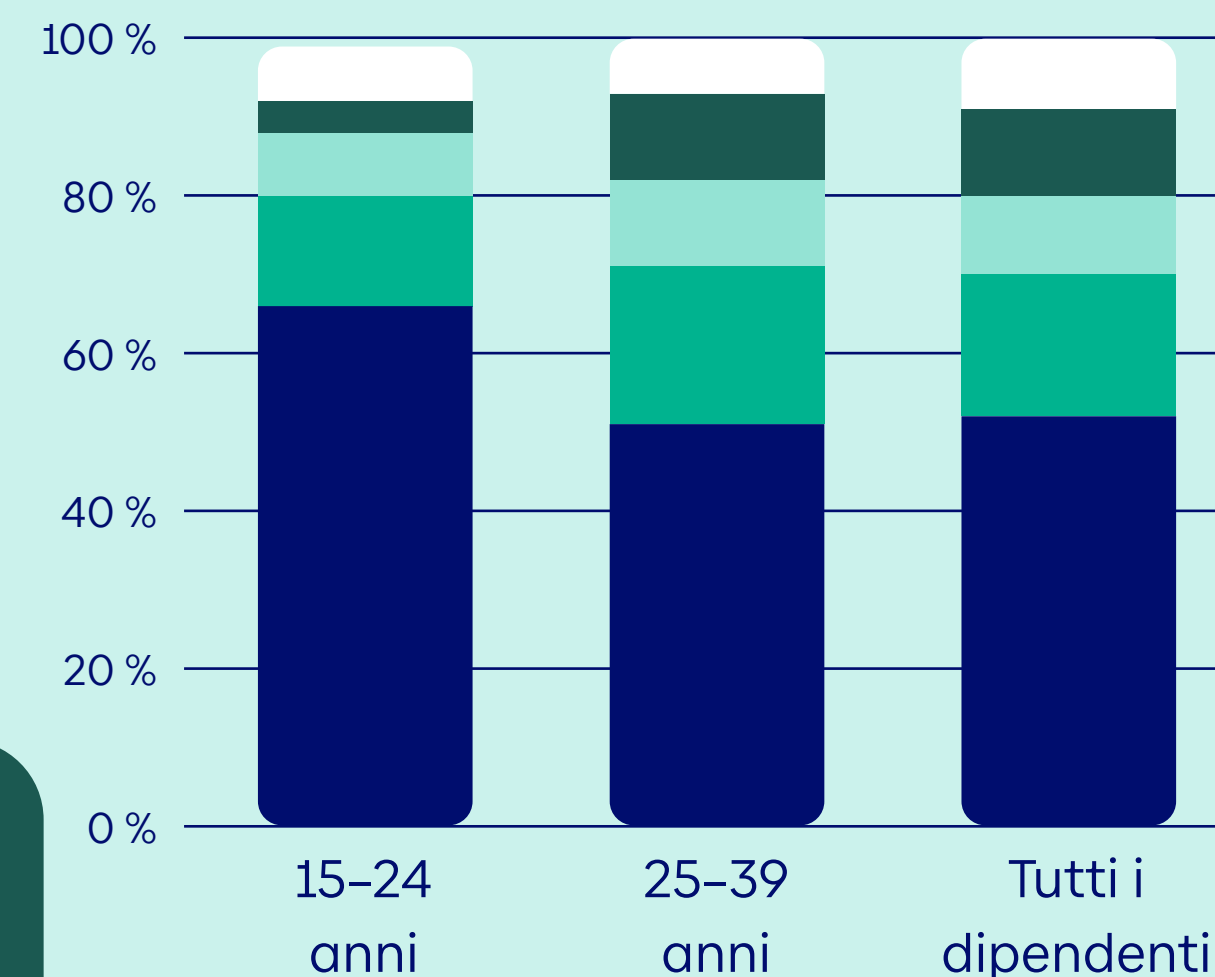


A marzo, erano stati stipulati circa **37'000** contratti di apprendistato, **27'000** posti vacanti erano ancora pubblicizzati per l'inizio degli apprendistati a giugno 2023.

Per attirare gli apprendisti della Generazione Z, i seguenti aspetti non sono negoziabili: **Equilibrio tra vita privata e lavoro, lavoro remoto e prospettive.**

## Modelli di orario di lavoro dei dipendenti in base agli scaglioni d'età

- Orario di lavoro fisso
- Orario di lavoro sett./mensile (orari fissi)
- Orario di lavoro sett./mensile (senza orari fissi)
- Orario di lavoro annuale
- Nessun requisito formale



Nel 2022, senza apprendisti

Il mercato del lavoro non rispecchia i desideri: soprattutto il gruppo più giovane ha orari di lavoro fissi con un inizio e una fine ben definiti.



# Conclusione

Il mercato del lavoro sta subendo una trasformazione: ci sono più posti vacanti che personale disponibile. Spetta quindi alle aziende rispondere alle esigenze dei potenziali collaboratori per attrarli a sé. Le diverse generazioni offrono in questo caso un grande potenziale, che i datori di lavoro possono sfruttare a proprio vantaggio con il giusto approccio.

## Committente

Baloise Assicurazioni  
Team Agile PMI  
Aeschengraben 21  
CH-4002 Basilea

## Contraente

Statista GmbH  
Johannes-Brahms-Platz 1  
20355 Hamburg

## Autori/rici (in ordine alfabetico)

Aline Franklin, Baloise  
Fiona Egli, Baloise  
Manuel Thomas, Baloise  
Melanie Schulz, Statista

In agosto 2023



Una collaborazione di **statista** | **baloise**