



### STUDIO SUL MERCATO DEL LAVORO SVIZZERO NEL 2024: «IL PROCESSO DI RICERCA E SELEZIONE IN UN CONTESTO DI CARENZA DI PROFILI QUALIFICATI E DELL'IA»

Zurigo, 30. Ottobre 2024 – Nell'indagine sul mercato del lavoro di quest'anno, von Rundstedt e HR Today hanno analizzato da vicino le attuali modalità di ricerca e selezione di personale dei datori di lavoro svizzeri. Il recruiting è attualmente in bilico tra la carenza di profili qualificati e l'IA. "Le aziende svizzere sono consapevoli del potenziale e dei vantaggi dell'IA nella ricerca e selezione del personale, ma l'IA è ancora poco utilizzata sistematicamente nelle assunzioni", afferma Pascal Scheiwiller, CEO di von Rundstedt. Lo studio si basa su un'ampia indagine a cui hanno partecipato 936 responsabili delle risorse umane e dirigenti in tutta la Svizzera. I risultati sono suddivisi per settore, regione e dimensione aziendale.

Di seguito i **PRINCIPALI RISULTATI** dello studio:

#### 1 Il processo di selezione del personale in Svizzera è conservativo e convenzionale

Nonostante la carenza di profili qualificati, l'attività di recruiting è poco innovativa. Il processo di ricerca e selezione avviene in modo convenzionale attraverso i siti web delle aziende e i portali di lavoro. Le offerte di lavoro vengono pubblicate sempre più spesso sui social media. Il reverse recruiting o le iniziative informali attraverso reti imprenditoriali o network dei dipendenti dell'azienda sono ancora rare. Le candidature devono essere quasi sempre presentate tramite piattaforme di candidatura (ATS) o e-mail. I social media e i moderni canali di comunicazione sono poco utilizzati. Senza un CV adeguato e formale, di solito non è possibile presentare una candidatura.

#### 2 Future skills: le aziende cercano elementi concreti come l'esperienza e la competenza nel settore

Tutti parlano di competenze del futuro. Le dinamiche del cambiamento, della tecnologia e dell'intelligenza artificiale fanno sì che le conoscenze specialistiche non siano più il requisito principale, ma piuttosto le competenze trasversali, la velocità di apprendimento, l'agilità, la capacità di cambiare, la capacità di risolvere i problemi e le competenze sociali. Nonostante ciò, le aziende svizzere si concentrano quasi esclusivamente, e spesso con tolleranza zero, sulle conoscenze specialistiche e sull'esperienza di settore quando cercano e valutano i candidati. Questo modus operandi non è più sufficiente e aumenta la necessità di sviluppare il personale interno.

#### 3 Il CV come strumento di misura di ogni cosa

Il CV formale è ancora il fulcro di una candidatura. Sebbene le lettere di motivazione dicano spesso cose più personali su un candidato, i selezionatori si concentrano principalmente sui dati concreti e storici di un CV piuttosto che sulle motivazioni e sulle opportunità di sviluppo futuro. Anche se i CV sono spesso adattati, le loro informazioni sono considerate più attendibili delle informazioni pubbliche su LinkedIn/Xing.

#### 4 Impegni secondari ed extraprofessionali spesso ignorati

La forte attenzione al bagaglio di conoscenze e all'esperienza nel settore comporta che gli impegni accessori ed extraprofessionali siano in gran parte trascurati. L'esperienza di leadership militare, le attività part-time e gli anni sabbatici spesso non hanno un'influenza né positiva né negativa sulla valutazione del profilo del candidato.

## 5 Tutti parlano di formazione continua, ma durante il processo di selezione l'interesse è limitato

La formazione continua è considerata un elemento chiave per rimanere competitivi nel mercato del lavoro in un ambiente dinamico e in continua evoluzione come quello attuale. Tuttavia, tra i criteri di selezione, la formazione continua è molto meno importante rispetto ai requisiti di età, alle competenze linguistiche o agli anni di esperienza nel settore. Anche la qualità e la reputazione delle strutture formative sono di poco interesse. È quindi in gran parte irrilevante se una persona ha conseguito un Bachelor o un CAS. Tutto ciò indica che la natura delle attività di formazione di un candidato non è considerata di grande importanza.

## 6 Le candidature spontanee sono più efficaci e vantaggiose di quello che si pensa

Le candidature spontanee sono prese in seria considerazione dalle aziende. Sono valutate sistematicamente e attentamente e sono inoltrate all'interno dell'azienda in modo mirato. Possono avere un seguito se giudicate interessanti per l'azienda. È importante che le candidature spontanee mostrino chiaramente il motivo per cui sono presentate e il loro senso. Il legame sostanziale ed emotivo con l'azienda target deve essere dimostrato in modo plausibile. Con una lettera di motivazione convincente, le candidature spontanee hanno una realistica possibilità di successo.

## 7 Il network al posto delle referenze lavorative: le richieste di referenze informali sono in aumento

Le referenze lavorative sono diventate obsolete per molte aziende. Tuttavia, sono ancora una necessità formale. Referenze errate o negative possono escludere a priori i candidati dal processo, ma in definitiva non contribuiscono affatto al successo della candidatura e del lavoro. Le referenze personali sono molto più importanti in Svizzera. Più della metà dei selezionatori e delle aziende si affida già a referenze informali provenienti da contatti personali, sebbene tali richieste non siano consentite dalla legge.

## 8 Il potenziale dei social media è ancora poco sfruttato

L'employer branding è diligentemente praticato sui social media, dove vengono pubblicate le offerte di lavoro. Tuttavia, gli interessati non possono candidarsi direttamente attraverso le piattaforme social. Sono immediatamente indirizzati ai classici canali di selezione. La ricchezza di informazioni sui social media è inoltre raramente utilizzata per valutare i candidati. Sebbene le informazioni pubbliche sulle piattaforme social siano generalmente più sicure rispetto ai CV, i dati e le valutazioni su LinkedIn/Xing non vengono quasi presi in considerazione.

## 9 È necessario recuperare il gap nell'uso dell'IA

Tutti concordano sul fatto che esiste un grande potenziale per l'utilizzo dell'IA, in particolare per la selezione, la gestione dei candidati e la valutazione dei profili dei candidati. Ciononostante, sono pochissimi i selezionatori e le aziende che attualmente fanno un uso mirato e sistematico degli strumenti supportati dall'IA nel recruiting. Al contrario, i pericoli dell'IA sono fortemente enfatizzati. Sembra esserci ancora molto disagio nell'affrontare l'IA e incertezza riguardo alla protezione dei dati e alla normativa prevista in materia di IA.

## 10 Tendenze pericolose sul mercato del lavoro

Le tendenze già note del mercato del lavoro svizzero sono state chiaramente confermate. Nonostante la carenza di profili qualificati e la crescente consapevolezza, la discriminazione in base all'età continua. L'intolleranza delle aziende verso la carenza di requisiti di competenza, di funzione e di settore rende impossibile creare una cultura dell'ingresso laterale. Ciò rende più difficile un netto cambiamento di carriera. Soprattutto, il culto dell'esperienza nel settore che molte aziende hanno rappresenta un problema per molti candidati.

Ulteriori articoli e contributi sul contenuto dello studio e sul tema del processo di assunzione in Svizzera sono disponibili sul sito web del progetto [research.hrtoday.ch](https://research.hrtoday.ch)

I risultati completi e tutte le cifre dello studio sono pubblicati sul **WHITEPAPER sui processi di selezione in Svizzera in un contesto di carenza di profili qualificati e dell'IA**. Scrivendo a [info@rundstedt.ch](mailto:info@rundstedt.ch) è possibile ordinare il whitepaper. Il whitepaper è disponibile anche sul nostro sito web [Comunicato stampa e whitepaper](#).

# VON RUNDSTEDT

## CONTATTI

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

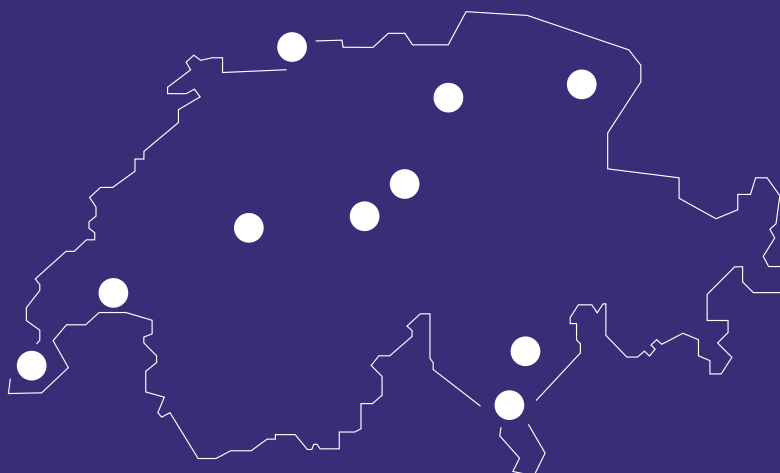


**von Rundstedt & Partner Schweiz AG**  
**Dr. Pascal Scheiwiller, CEO**

Tel. 058 332 25 00  
[scheiwiller@rundstedt.ch](mailto:scheiwiller@rundstedt.ch)

## SU VON RUNDSTEDT

von Rundstedt è stata fondata nel 1985 ed 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 le persone colpite da un licenziamento nel proprio riorientamento professionale e supporta le aziende nello sviluppo dell'impiegabilità dei propri collaboratori. von Rundstedt supporta ogni anno più di 2.000 persone nel loro riorientamento professionale e attualmente lavora con circa 300 clienti aziendali. Ulteriori informazioni sono disponibili sul sito [www.rundstedt.ch](http://www.rundstedt.ch).



- ✓ Basilea
- ✓ Bellinzona
- ✓ Berna
- ✓ Ginevra
- ✓ Losanna
- ✓ Lucerna
- ✓ Lugano
- ✓ San Gallo
- ✓ Zug
- ✓ Zurigo

VON RUNDSTEDT & PARTNER SCHWEIZ AG  
+41 58 332 25 00



Integrità. Successo. Pragmatismo. Innovazione. Assistenza.