



Carenza di personale specializzato: così la vostra PMI guadagna punti tra i dipendenti

Strategie per aumentare l'attrattiva del datore di lavoro in tempi di carenza di personale

Sommario

La carenza di personale specializzato resta la sfida maggiore per le PMI	3
L'attrattiva del datore di lavoro paga	4
Il salario svolge un ruolo centrale nella scelta del datore di lavoro	6
Le PMI elvetiche puntano su modelli di lavoro flessibili	8
I settori fissano proprie priorità in tema di attrattiva del datore di lavoro	9
Quali fattori rendono più attraente la mia PMI?	10



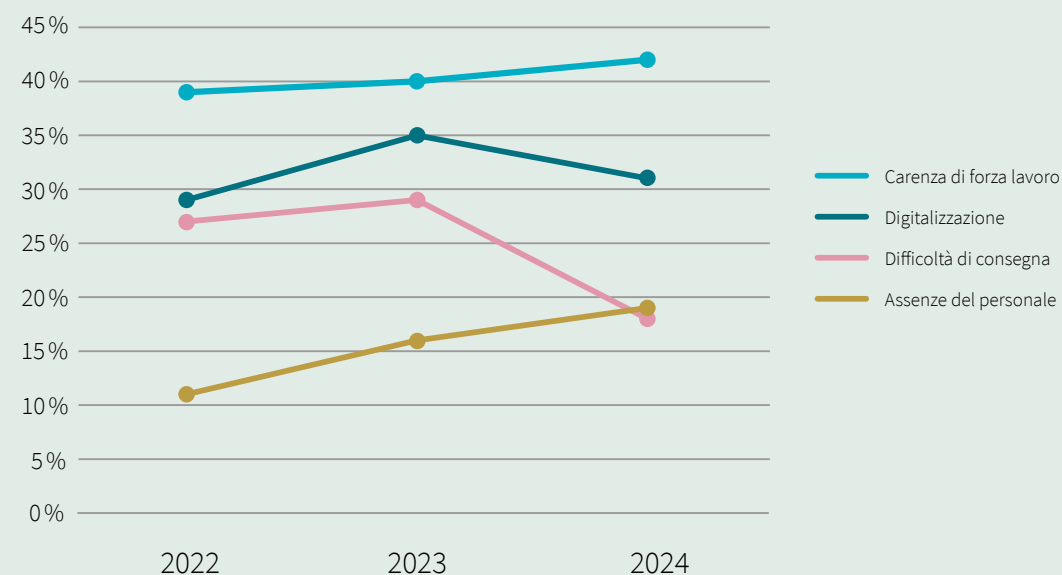
La carenza di personale specializzato resta la sfida maggiore per le PMI

Riuscire a trovare e a mantenere personale impegnato rappresenta una sfida a lungo termine per le PMI.

Dove sono le risorse specializzate di cui c'è urgente bisogno? Per molte piccole e medie imprese in Svizzera, questa domanda è più attuale che mai. Anche nella vostra PMI? Nell'attuale studio di AXA sul mercato del lavoro delle PMI, il **42 per cento degli imprenditori intervistati** hanno definito la carenza di collaboratori specializzati come una delle maggiori sfide per la loro azienda.

A titolo di confronto: la seconda risposta più frequente, la digitalizzazione, è stata menzionata da appena il 31 per cento degli imprenditori. Le assenze del personale e i problemi di approvvigionamento, rispettivamente al terzo e quarto posto tra le sfide più citate, preoccupano addirittura meno di metà PMI.

La sfida maggiore per le PMI



Da tre anni ininterrottamente la carenza di collaboratori specializzati rappresenta la sfida maggiore per le PMI.
Fonte: Studio AXA sul mercato del lavoro delle PMI 2024

Il problema «carenza di collaboratori specializzati» non è nuovo

Già dal 2022 la ricerca di personale impegnato viene ininterrottamente valutata dalle PMI elvetiche come la sfida maggiore che devono affrontare. La difficoltà non è solo attrarre **nuova forza lavoro specializzata**.

Anche **riuscire a mantenere in seno all'azienda l'attuale organico e il relativo know how** è un compito arduo per i datori di lavoro.

Che fare in tempi di carenza di personale specializzato?

Le cause della carenza di personale specializzato sono molteplici, per le PMI non esiste quindi un'unica soluzione. Ma la buona notizia è che esistono misure che consentono di **trovare e mantenere forza lavoro qualificata anche in tempi di carenza di personale**. Un importante fattore in questo senso è rappresentato dalla **vostra attrattiva come datori di lavoro**.

In questo whitepaper troverete maggiori informazioni sulle più recenti scoperte in materia di attrattiva del datore di lavoro in Svizzera. Leggendo queste pagine scoprirete ciò che per i collaboratori è rilevante nella scelta del datore di lavoro e su quale **misure dovrete puntare per entusiasmare nuovi talenti e attuali collaboratori per la vostra azienda**. In questo modo preparerete la vostra PMI per un futuro di successo.

L'attrattiva del datore di lavoro paga

La carenza di personale specializzato provoca uno spostamento di potere sul mercato del lavoro.

I lavoratori tengono le redini saldamente in mano

I lavoratori sono consapevoli della nuova realtà sul mercato del lavoro, e impiegano queste conoscenze a proprio favore. La maggioranza delle PMI intervistate nello studio sul mercato del lavoro hanno avvertito sensibili **cambiamenti nelle aspettative** del proprio organico:

- Oltre un quarto delle aziende riferisce di ulteriori rivendicazioni salariali.
- Più del 20 per cento indica che i collaboratori hanno pretese più elevate in tema di orario di lavoro e sono restii a farsi carico di oneri più elevati.
- Soprattutto le PMI con un'alta percentuale di collaboratori under 30 si accorgono inoltre che il personale resta in media meno a lungo in azienda.

A peggiorare la situazione si aggiunge il fatto che anche la concorrenza si trova nella medesima condizione e non resta certo a guardare. Al contrario: **la lotta per aggiudicarsi talenti è in pieno svolgimento**.

Per la vostra PMI ciò significa che ora più che mai è importante distinguersi dalla concorrenza ed elaborare strategie per posizionarsi tra i (potenziali) collaboratori come datore di lavoro interessante.

L'intervista all'esperta

«Un'azienda deve distinguersi dalla massa».

La dottoressa Valerie Schröder è collaboratrice scientifica e ricercatrice post-dottorato presso l'Istituto di psicologia dell'Università di Zurigo. Studia tra l'altro la procedura di selezione del personale e il modo in cui i candidati reagiscono a simili procedure.

Dottoressa Schröder, quanto è importante l'attrattiva del datore di lavoro in tempi di carenza di personale specializzato?

«La carenza di personale specializzato rende il tema ancora più centrale per le aziende, perché i lavoratori hanno semplicemente più scelta. Questo si evidenzia non solo al momento della candidatura. L'attrattiva di un'azienda come datore di lavoro influenza anche la soddisfazione e le intenzioni di dimissioni dell'attuale organico».

Quali sono gli ostacoli che le PMI devono superare nella ricerca di nuova forza lavoro?

«Spesso le PMI non sono note al grande pubblico. Ciò rappresenta uno svantaggio soprattutto nella ricerca di giovani collaboratori all'inizio della loro carriera. Questi, infatti, non conoscono le diverse aziende del settore e spesso non hanno nemmeno una vasta rete che possa creare i necessari collegamenti».

In che modo un'azienda può contrastare questa situazione?

«Il modo migliore è quello di essere un passo avanti alla diretta concorrenza e di distinguersi dalla massa, sia con precise misure che con una cultura unica. L'azienda può dunque potenziare in modo mirato questo aspetto, che fa della stessa un datore di lavoro interessante.

Naturalmente deve anche comunicare in modo chiaro e coraggioso questa unique selling proposition. Un canale centrale in tal senso è il sito web, ma questi aspetti non dovrebbero assolutamente mancare nemmeno nelle descrizioni delle posizioni».

Cosa contraddistingue l'attrattiva del datore di lavoro?

Esistono diversi fattori che si riflettono sull'attrattiva di un datore di lavoro e che possono trasformarsi nella unique selling proposition della vostra azienda. Secondo le PMI interpellate nello studio sul mercato del lavoro, soprattutto l'**equilibrio tra vita professionale e vita privata e modelli di lavoro flessibili come il tempo parziale mantengono la propria importanza per i lavoratori.**

Tuttavia non per tutti gli occupati valgono i medesimi criteri. Le PMI interpellate percepiscono chiare differenze tra le generazioni: mentre tra i dipendenti più maturi vedono l'apprezzamento, lo spirito di squadra e il salario pagato come fattori centrali per la scelta del datore di lavoro, tra gli under 30 contano piuttosto le possibilità di realizzazione professionale nonché le opportunità di perfezionamento disponibili.



I principali aspetti per la scelta del datore di lavoro divisi per generazione, dal punto di vista delle aziende

Fonte: Studio AXA sul mercato del lavoro delle PMI 2024

È evidente che, a seconda del gruppo di età che desiderate reclutare o mantenere in seno alla vostra azienda, dovete puntare su misure diverse. Perché solo chi **risponde a richieste ed esigenze concrete** è in grado di migliorare in modo efficace la propria attrattiva come datore di lavoro.

Il consiglio dell'esperta Tanja Altenburger, Head Employer Attractiveness presso AXA

«Mostrate il vostro apprezzamento ai collaboratori, meglio se già al momento del reclutamento. Un'accoglienza calorosa al colloquio di candidatura garantisce immediatamente un'impressione positiva. Offrite acqua o qualcosa di dolce oppure consegnate ai candidati un piccolo omaggio. Accogliete inoltre il nuovo personale con un mazzo di fiori e un pranzo in comune.

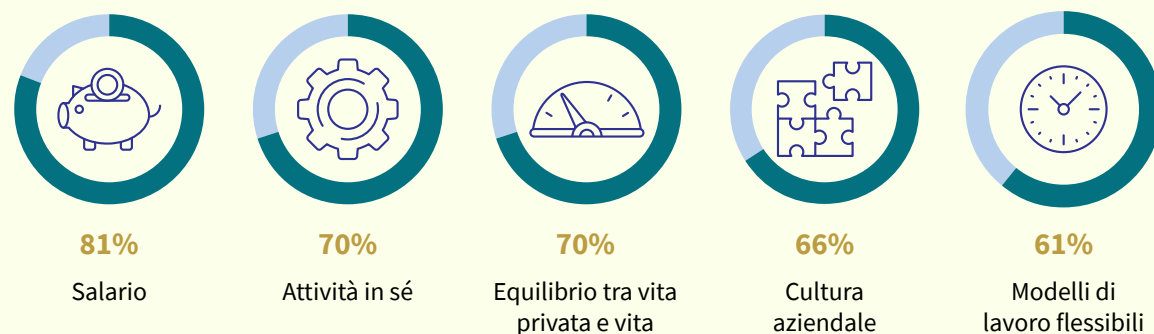
Noi di AXA contattiamo i nuovi collaboratori poco prima della loro entrata in servizio, auguriamo loro un buon inizio nel nuovo lavoro e mostriamo così che siamo pronti e che non vediamo l'ora di accoglierli.

E soprattutto: mantenete alto il vostro apprezzamento, anche nei confronti dei dipendenti più esperti. Questo oggi viene spesso dimenticato. Proprio quelle persone dispongono però di un'esperienza pluriennale e di un vastissimo know-how, il che dovrebbe essere importante nella maggior parte delle aziende».

Il salario svolge un ruolo centrale nella scelta del datore di lavoro

Se si chiede ai lavoratori quali siano gli aspetti più importanti nella scelta del datore di lavoro, il **salario è al primo posto**. Secondo uno studio di AXA sull'employer branding, per il quale a marzo 2024 sono stati intervistati oltre 1000 collaboratori nella Svizzera tedesca e romanda, il salario svolge un ruolo determinante per l'81 per cento dei partecipanti al sondaggio.

I 5 principali fattori per un datore di lavoro interessante (dal punto di vista dei lavoratori)



I 5 principali fattori per un datore di lavoro interessante, dal punto di vista dei lavoratori
Fonte: AXA Employer Branding Report, 2024

Tuttavia solo 13 intervistati su 100 considerano la retribuzione **l'aspetto in assoluto più importante**. Per una percentuale più elevata è **l'attività in sé** ad avere la massima priorità nella scelta del datore di lavoro.

«Quanto il lavoro è in linea con le proprie aspettative è determinante per la soddisfazione sul posto di lavoro».

- Dottoressa Valerie Schröder

Secondo la dottoressa Valerie Schröder, esperta di mercato del lavoro, per i **candidati** vi è un ulteriore punto da non sottovalutare: **la comunicazione con i recruiter**. Questa ha una notevole influenza sull'opinione relativa all'azienda. Soprattutto quando i candidati hanno poche altre informazioni. **Tempi di reazione rapidi e una comunicazione aperta e trasparente sono determinanti in tal senso**, e rappresentano misure a cui voi PMI potete effettivamente lavorare.

Il consiglio dell'esperta Tanja Altenburger, Head Employer Attractiveness presso AXA

«In qualità di recruiter fate attenzione a parlare la stessa lingua del vostro gruppo d'interesse. La vostra comunicazione nel processo di candidatura deve essere sempre coerente, dalla pagina dedicata alle carriere al colloquio di candidatura passando per l'annuncio di lavoro».

Altri fattori per la scelta del datore di lavoro offrono opportunità di differenziazione

Differenze di priorità fra persone di sesso diverso...

Collaboratrici e collaboratori sono concordi quando si tratta di menzionare i **principali criteri per la scelta del datore di lavoro**: l'attività in sé e il salario rappresentano la massima priorità per entrambi i gruppi.

Tuttavia, a seconda del sesso, si evidenziano differenze per ulteriori criteri di scelta:

- gli uomini tendono ad attribuire maggiore importanza a benefit economici, a una moderna dotazione tecnica sul posto di lavoro e a un orientamento internazionale dell'azienda.
- Per le collaboratrici, invece, hanno maggior valore la buona collocazione del posto di lavoro e l'impegno dell'azienda a favore della diversità e di questioni di pubblica utilità.

... e di diverse generazioni

Un fenomeno analogo si osserva nel confronto generazionale: per i collaboratori più maturi la sede, le misure per promuovere la salute e la sicurezza finanziaria – ad esempio attraverso solide prestazioni della cassa pensione – sono più importanti che per le generazioni più giovani.

Tra gli under 25, per contro, l'internazionalità dell'azienda e le possibilità di carriera e di crescita professionale svolgono un ruolo centrale. Si evidenzia inoltre che, nell'autovalutazione, per i collaboratori più giovani il salario è molto più importante che per i più anziani.

Vantaggi per il personale con Swibeco

Swibeco, la piattaforma di benefit aziendali, offre ai vostri dipendenti prestazioni salariali accessorie esentasse e interessanti ribassi per il personale – e può essere utilizzata dai clienti AXA come prestazione inclusa o a prezzi agevolati.

Maggiori informazioni su [AXA.ch/swibeco](https://www.axa.ch/swibeco)



Le PMI elvetiche puntano su modelli di lavoro flessibili

Quando si tratta di reagire alla carenza di personale qualificato, i datori di lavoro lasciano poco di intentato.

Le PMI elvetiche hanno saputo cogliere il segno dei tempi e implementano attivamente un **gran numero di misure volte a incrementare la loro attrattiva come datori di lavoro**. Secondo lo studio sul mercato del lavoro delle PMI, queste mostrano in primo luogo maggiore flessibilità in tema di grado di occupazione e di impostazione del lavoro, ad esempio con maggiori opportunità di ricorso all'home office. Ma si ricorre spesso anche a benefit come un maggior numero di giorni di ferie o possibilità di perfezionamento professionale.

«Le raccomandazioni di amici e conoscenti rappresentano una fonte importante per chi cerca lavoro. Questo potenziale può essere sfruttato proprio dalle PMI, che di solito sono vicine al personale, entusiasmando attivamente i loro dipendenti e mettendoli nella condizione di veicolare all'esterno la percezione positiva dell'azienda».

- Tanja Altenburger, Head Employer Attractiveness presso AXA

Molte aziende, inoltre, si occupano con speciali misure della generazione più giovane di collaboratori. Oltre alla possibilità di lavorare a tempo parziale ciò significa ad es. un allentamento delle regole di condotta in azienda, una particolare attenzione alla diversità e alle pari opportunità, nonché un maggior impegno a favore della sostenibilità.



Assicurazione come vantaggio competitivo – grazie a interessanti servizi aggiuntivi
Con AXA voi e il vostro personale beneficate di un'ampia copertura assicurativa e di interessanti prestazioni complementari. Che si tratti di promozione della salute, di fringe benefit o di prestazioni nella previdenza professionale, con i servizi aggiuntivi di AXA vi distinguate dalla concorrenza.

Maggiori informazioni su [AXA.ch/motivazione-del-personale](https://www.axa.ch/motivazione-del-personale)

Le 3 principali misure adottate dalle PMI per contrastare la carenza di personale specializzato – per nuovi collaboratori



Fonte: AXA Employer Branding Report 2024

I settori fissano proprie priorità in tema di attrattiva del datore di lavoro

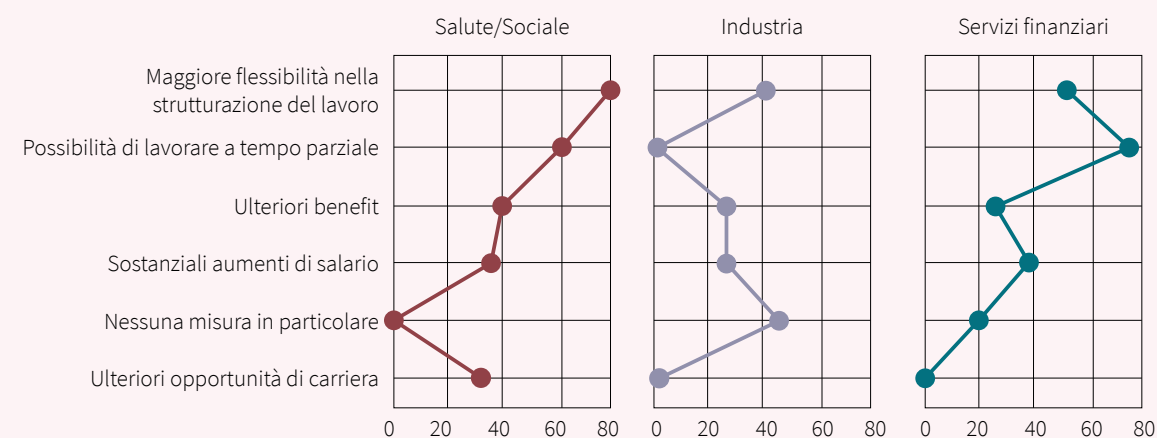
La scelta delle misure adottate da un'azienda per migliorare la propria attrattiva come datore di lavoro dipende in modo determinante dal settore di appartenenza. In fondo **non tutti i settori sono colpiti in egual misura dalla carenza di personale specializzato**. Nell'IT, ad esempio, una notevole flessibilità nell'impostazione del lavoro rientra già nello standard. Le aziende del settore edile e industriale, tuttavia, possono ancora ricorrere a questa misura per distinguersi dalla concorrenza, a condizione che i loro processi operativi lo consentano, e magari ottenere in questo modo un vantaggio nella lotta per aggiudicarsi personale specializzato.

Lavoro a tempo parziale e salari più elevati al centro dell'attenzione

In quasi tutti i settori la maggioranza delle aziende interpellate punta sul lavoro a tempo parziale, con un'eccezione: le aziende industriali; solo in rarissimi casi queste, nella "lotta contro la carenza di forza lavoro", puntano su impieghi a tempo parziale.

Si osservano inoltre differenze nel ricorso a salari sensibilmente più elevati. Mentre il settore finanziario utilizza più frequentemente promesse di carattere salariale per reclutare nuovi collaboratori, le imprese di settori come l'edilizia o l'IT concedono aumenti salariali soprattutto all'organico già presente, per fidelizzarlo anche a lungo termine all'azienda.

Misure adottate dalle PMI per contrastare la carenza di personale specializzato – per collaboratori esistenti in base al settore



Misure di fornitori di servizi finanziari, sanità e settore sociale e dell'industria contro la carenza di personale specializzato – per collaboratori esistenti

Fonte: Studio AXA sul mercato del lavoro delle PMI 2024

I fornitori di servizi finanziari allettano con benefit monetari

Le aziende del settore finanziario implementano misure relativamente a tutto campo per migliorare la loro attrattiva come datori di lavoro. Benefit migliori e salari più elevati sono apprezzati soprattutto al momento del reclutamento. Per fidelizzare l'attuale organico, le aziende puntano meno sull'aspetto finanziario, bensì sempre di più sulle opportunità di lavoro a tempo parziale.

Nella sanità e nel settore sociale si punta sulla flessibilità

Nella sanità e nel settore sociale le aziende avvertono una forte pressione a implementare misure concrete per attrarre nuovi collaboratori e per mantenere il personale esistente. Per farlo si affidano in primo luogo a un'impostazione flessibile del lavoro e a maggiori opportunità di lavorare a tempo parziale. Molto più di rado si ricorre a salari più elevati, soprattutto al momento del reclutamento.

Minore urgenza di intervento nell'industria

Le aziende industriali mostrano nel complesso la minor tendenza a intraprendere azioni contro la carenza di personale specializzato. Oltre il 40 per cento delle aziende interpellate non ha ad oggi adottato alcuna misura concreta – né per il reclutamento né per la fidelizzazione dell'attuale organico.

Le imprese che adottano misure puntano principalmente su migliori benefit e salari più elevati. Colpisce il fatto che le aziende disposte a concedere maggiore flessibilità in termini di strutturazione del lavoro per fidelizzare l'attuale organico sono circa il doppio di quelle che adottano tale misura per reclutare nuovo personale.

«Spesso alle PMI conviene confrontarsi con aziende di analoghe dimensioni del proprio settore, per comprendere in quali misure dovrebbero investire maggiormente. E dovrebbero comunicare assolutamente in modo attivo queste unique selling proposition».

- Dottoressa Valerie Schröder, ricercatrice post-dottorato presso l'Istituto di psicologia dell'Università di Zurigo

Quali fattori rendono più attraente la mia PMI?

Quali misure dovrebbe adottare concretamente la mia PMI per migliorare l'attrattiva come datore di lavoro? Per rispondere a questa domanda conviene ancora una volta assumere il **punto di vista dei dipendenti**.

Nel sondaggio di AXA in tema di employer branding emergono notevoli differenze tra le generazioni e tra gli appartenenti ai due sessi:

- i collaboratori più maturi apprezzano particolarmente prestazioni migliori della cassa pensione. Rispetto alle generazioni più giovani, inoltre, attribuiscono ancora maggiore importanza al fatto che il proprio lavoro sia significativo.
- Gli under 25, per contro, vorrebbero un datore di lavoro che offra loro buone opportunità di perfezionamento professionale e che sostenga per loro i costi dei trasporti pubblici.
- Per le collaboratrici la parità salariale tra uomo e donna e la flessibilità dei modelli di lavoro a tempo parziale sono estremamente importanti.
- Gli uomini, invece, valutano molto positivamente la possibilità di lavorare in home office e un posto di lavoro che sia congeniale ai bisogni delle famiglie. Più delle donne, inoltre, sono interessati a ricevere un salario basato sulla performance.

Di conseguenza è di centrale importanza **orientare al meglio le misure volte a migliorare l'attrattiva del datore di lavoro al gruppo di dipendenti** che voi con la vostra azienda desiderate attrarre e fidelizzare.

Per rendere questo compito più facile, qui di seguito abbiamo riassunto per voi in pratici identikit i principali risultati dell'AXA Employer Branding Report relativi a quattro gruppi di collaboratori (più giovani, più maturi, donne e uomini).

Come lavoro al meglio con gli identikit?

Utilizzate gli identikit come ispirazione per possibili misure volte a migliorare la vostra attrattiva come datore di lavoro. Ma non fatevi guidare esclusivamente da dati demografici, bensì occupatevi anche in modo mirato delle esigenze dei vostri collaboratori:

- Date un'occhiata al **ruolo** che adesso vorrebbero ricoprire o potenziare, e pensate concretamente a ciò che lo rende interessante.
- Chiedete ai collaboratori input su come la **vostra azienda** si distingue già dalla concorrenza e su dove potrebbe esserci ancora spazio per migliorare.
- Non trascurate nemmeno il **vostro settore** di appartenenza: come spiegato a pagina 8, a seconda del settore si evidenziano notevoli differenze per quanto concerne la strutturazione delle misure.

Per avere un quadro il più attendibile possibile delle esigenze nel vostro settore e nella vostra azienda conviene parlare direttamente con il vostro personale. In questo modo scoprirete esattamente i fattori che fanno della **vostra azienda** un luogo di lavoro interessante per **i vostri collaboratori**, che possono anche raccomandarlo.

Il consiglio dell'esperta Tanja Altenburger, Head Employer Attractiveness presso AXA

«Tastate regolarmente il polso nella vostra azienda. A tale scopo chiedete alle vostre collaboratrici e ai vostri collaboratori: ci raccomandereste? Siete fieri di lavorare per noi? Vi sentite adeguatamente supportati? Siete oberati di lavoro?»

Simili sondaggi dovrebbero essere svolti in forma anonima, affinché il personale interpellato possa fornire risposte il più veritiere possibile. Prendete sul serio i risultati e reagite con misure adeguate».



Cosa entusiasma i lavoratori più giovani (16-39 anni)?

Quali misure accrescono l'attrattiva di un datore di lavoro?

Un'azienda riesce a suscitare l'entusiasmo dei giovani collaboratori soprattutto con le tre misure che seguono:

- Salari equi e parità salariale
- Orari di lavoro flessibili e possibilità di lavorare in home office
- Sostegno finanziario in caso di perfezionamento professionale

In settori competitivi le aziende possono distinguersi tra le generazioni più giovani con una **struttura trasparente dei salari, offerte per la salute mentale** e una **cultura del tu**. Inoltre i datori di lavoro guadagnano punti se offrono vantaggi come il **rimborso dell'abbonamento metà-prezzo o generale**, se concedono **un congedo parentale sovraobbligatorio** o se propongono **opportunità di lavoro all'estero**.

5 principali criteri per la scelta del datore di lavoro

1. Attività in sé
2. Salario
3. Buon equilibrio tra lavoro e vita privata
4. Cultura aziendale e clima di lavoro
5. Opportunità di carriera e di perfezionamento professionale

Fonte: AXA Employer Branding Report 2024

Ricerca di un posto di lavoro: dove si informano i collaboratori più giovani?

Per il 50 per cento degli intervistati, le piattaforme di impiego online rappresentano il principale canale di informazione per i giovani lavoratori alla ricerca di un posto. A titolo complementare questi utilizzano soprattutto reti di contatti privati e professionali.

Le aziende che desiderano raggiungere ancora meglio i lavoratori più giovani dovrebbero prestare attenzione soprattutto a una **presenza online di alto profilo**. Soprattutto nella fascia dei 16-25enni sono avvantaggiate quelle aziende che curano la propria presenza nei social media.

«Le collaboratrici e i collaboratori giovani apprezzano inoltre il fatto di avere un interlocutore personale e di poter ricevere uno spaccato autentico della quotidianità lavorativa futura o del loro prossimo team», afferma Daniela Grillo, Young Talent Manager presso AXA. «È però importante ricordare che la comunicazione non deve risultare accattivante, ma deve sempre **restare autentica** e adeguata all'azienda».

Salute sul posto di lavoro con WeCare

Con WeCare, il management della salute per aziende, promuovete il benessere del vostro personale dentro e fuori il posto di lavoro. In esclusiva per la clientela AXA.

Maggiori informazioni su [AXA.ch/wecare](https://www.axa.ch/wecare)

Cosa entusiasma i lavoratori più maturi (40-55 anni)?

Quali misure accrescono l'attrattiva di un datore di lavoro?

I collaboratori più maturi apprezzano soprattutto queste tre misure, quando si trovano a scegliere un datore di lavoro:

- salari equi e parità salariale
- buone prestazioni delle casse pensione
- orari di lavoro flessibili e possibilità di lavorare in home office

Le aziende guadagnano ulteriori punti in questo gruppo di interesse con una **sede facilmente raggiungibile con i mezzi di trasporto**. È altrettanto centrale offrire compiti significativi, nei quali i collaboratori più maturi possano **mettere a frutto il proprio ricco bagaglio di esperienza**. **Modelli flessibili di lavoro a tempo parziale** o la possibilità di **optare per un pensionamento graduale**, nonché un **ambiente congeniale ai bisogni delle famiglie** possono inoltre essere determinanti per mantenere questi specialisti in azienda a lungo termine e per usufruire del loro know-how.

5 principali criteri per la scelta del datore di lavoro

1. Attività in sé
2. Sicurezza finanziaria (sicurezza del posto di lavoro)
3. Equilibrio tra vita privata e vita professionale
4. Cultura aziendale e clima di lavoro
5. Salario

Fonte: AXA Employer Branding Report 2024

Ricerca di un posto di lavoro: dove si informano i collaboratori più maturi?

I lavoratori più maturi utilizzano soprattutto le piattaforme di impiego online per cercare nuove posizioni – vi ricorre oltre il 50 per cento degli interpellati over 40. Anche lo scambio con contatti privati e la rete professionale rappresentano importanti fonti d'informazione.

Le aziende che sono alla ricerca di personale esperto dovrebbero quindi **occuparsi attivamente della propria presenza online**. Un altro aspetto interessante è anche che il 25 per cento degli intervistati utilizzano volentieri inserzioni sui giornali per informarsi sulle posizioni aperte. Un classico annuncio su un giornale può dunque produrre buoni risultati nella generazione più matura.

«Il posizionamento sui diversi canali dovrebbe in ogni caso risultare autentico e credibile», consiglia Tanja Altenburger, Head Employer Attractiveness presso AXA. «Meglio ricorrere a meno canali, ma in compenso usare quelli che risultano più efficaci».

Una previdenza forte. Collaboratori soddisfatti.

Vantaggio competitivo della cassa pensione: con soluzioni allettanti nella previdenza professionale vi distinguate dalla concorrenza e investite nel futuro delle vostre collaboratrici e dei vostri collaboratori.

Maggiori informazioni su [AXA.ch/cassa-pensione](https://www.axa.ch/cassa-pensione)

Cosa entusiasma le lavoratrici?

Quali misure accrescono l'attrattiva di un datore di lavoro?

Il personale di sesso femminile valuta particolarmente efficaci le seguenti misure adottate dalle aziende:

- salari equi e parità salariale
- sede facilmente raggiungibile con i mezzi di trasporto
- impegno in favore della società e dell'ambiente

Offrendo al personale di sesso femminile **sicurezza finanziaria** e un **congedo di maternità sovraobbligatorio**, le PMI possono fare una differenza significativa per acquisire collaboratrici specializzate e fidelizzarle a lungo termine. Un ulteriore plus è **l'impegno attivo per la diversità e l'inclusione** in azienda – un aspetto che per molte donne acquista sempre più importanza.

5 principali criteri per la scelta del datore di lavoro

1. Attività in sé
2. Salario
3. Equilibrio tra vita privata e vita professionale
4. Cultura aziendale e clima di lavoro
5. Modelli di lavoro flessibili, in particolare a tempo parziale

Fonte: AXA Employer Branding Report 2024

Ricerca di un posto di lavoro: come si informano le lavoratrici?

Le donne si informano con particolare frequenza tramite piattaforme di impiego online, che vengono citate come canale preferito da quasi il 60 per cento delle intervistate. Attribuiscono inoltre grande valore allo scambio personale con la loro cerchia di conoscenze.

Se un'azienda desidera attrarre più personale femminile, quindi, dovrebbe **posizionarsi in reti di contatti professionali, incluse le piattaforme come LinkedIn**. La presenza online di un'azienda, inoltre, per molte donne rappresenta un fattore importante per crearsi un quadro completo del potenziale datore di lavoro.

«Nella vostra comunicazione prestate attenzione a utilizzare un linguaggio inclusivo, anche nella denominazione delle funzioni», sottolinea Tanja Altenburger, Head Employer Attractiveness presso AXA. «Quando redigete le inserzioni, inoltre, pensate già al vostro gruppo d'interesse. Se desiderate attrarre collaboratrici specializzate, ad esempio, nei requisiti potete cominciare dalle soft skill, poiché così le donne si sentono maggiormente chiamate in causa».

Successi nel reclutamento grazie alla sostenibilità

Con il calcolatore rapido di CO₂ di AXA calcolate le emissioni di CO₂ della vostra PMI e scoprite come potete migliorare la vostra efficienza operativa e la vostra competitività. In questo modo nel recruiting avete a disposizione un ulteriore argomento a favore della vostra azienda.

Maggiori informazioni su [AXA.ch/green-services](https://www.axa.ch/green-services)

Cosa entusiasma i lavoratori di sesso maschile?

Quali misure accrescono l'attrattiva di un datore di lavoro?

Per il personale di sesso maschile sono soprattutto le tre misure seguenti a rendere interessante un'azienda:

- orari di lavoro flessibili e possibilità di lavorare in home office
- dotazione tecnica e tool moderni
- attenzione alle esigenze delle famiglie

Per quanto riguarda il personale di sesso maschile, inoltre, le aziende possono guadagnare punti con prestazioni vantaggiose come ad esempio **buone condizioni di cassa pensione** o **sistemi di bonus orientati alla performance**. Anche **compiti significativi** e **percorsi di carriera chiaramente definiti** rappresentano criteri determinanti nel processo decisionale. Aziende con una **buona reputazione e con un orientamento internazionale**, inoltre, vantano un netto vantaggio tra i collaboratori specializzati di sesso maschile.

«È un bel segnale che per i collaboratori specializzati sia così importante l'attenzione alle esigenze delle famiglie.

Le PMI dovrebbero assolutamente tenerne conto. Ad esempio pensando se concedere un congedo di paternità sovraobbligatorio oppure valutando quanta flessibilità desiderano offrire in tema di gradi di occupazione e orari di lavoro.

Noi di AXA, ad esempio, facciamo attenzione a organizzare riunioni in orari adatti alle esigenze delle famiglie, vale a dire che non fissiamo mai meeting importanti o regolari prima delle 8:30 o dopo le 17:00».

**- Tanja Altenburger,
Head Employer Attractiveness presso AXA**

Ricerca di un posto di lavoro: come si informano i collaboratori di sesso maschile?

Quasi il 50 per cento di loro cita le piattaforme di impiego online come fonte di informazione preferita. Anche lo scambio con contatti privati svolge un ruolo centrale.

Per attrarre forza lavoro maschile, l'azienda dovrebbe **potenziare la propria presenza sia online che offline**. Per gli uomini, infatti, i contenuti online dell'azienda e le reti di contatti professionali hanno la medesima importanza. Le piattaforme professionali come LinkedIn vengono utilizzate da quasi il 30 per cento degli intervistati di sesso maschile.

«Coinvolgete attivamente le vostre e i vostri dipendenti nella comunicazione verso l'esterno», suggerisce Tanja Altenburger, Head Employer Attractiveness presso AXA. «Attraverso il loro esempio concreto possono rendere tangibili i valori e la cultura della vostra azienda. Presso AXA, ad esempio, le e i dipendenti condividono sui canali online propri contributi provenienti dall'attività lavorativa quotidiana con l'hashtag #proudtobeaxa».

5 principali criteri per la scelta del datore di lavoro

1. Attività in sé
2. Salario
3. Equilibrio tra vita privata e vita professionale
4. Sicurezza finanziaria
5. Cultura aziendale e atmosfera

Fonte: AXA Employer Branding Report 2024

Conquistare personale specializzato con l'attrattiva del datore di lavoro

La carenza di personale specializzato resta una delle sfide maggiori per le PMI elvetiche. Non esiste una soluzione universale per colmare questa lacuna. **Con misure mirate**, tuttavia, le PMI possono **incrementare la propria attrattiva come datori di lavoro**. In questo senso si ravvisano significative differenze tra le generazioni e i sessi, di cui le aziende dovrebbero tenere conto nell'elaborare la strategia volta a migliorare la loro attrattiva sul mercato del lavoro.

Onestà e autenticità, nonché una **particolare attenzione alle esigenze dei vostri gruppi d'interesse** e ai punti di forza e alle opportunità della vostra azienda sono determinanti in tal senso. È necessario soprattutto coinvolgere attivamente il vostro personale per comprendere cosa rende particolarmente interessante la vostra azienda rispetto ad altre, e dove eventualmente esiste del potenziale di miglioramento.

Qualunque sia la sfida che la vostra quotidianità lavorativa comporta, noi di AXA siamo un partner sempre al vostro fianco, pronto a supportarvi con soluzioni assicurative adeguate e servizi interessanti.

Tutte le informazioni al sito [AXA.ch/assurance-pme](https://www.axa.ch/assurance-pme)

Dicembre 2024

Contatto

AXA
General-Guisan-Strasse 40
8400 Winterthur
E-Mail: content@axa.ch
Sito web: www.axa.ch

Il presente documento è nato in collaborazione con

SOTOMO

 **Digital
Leverage**

Studi

Studio di AXA sul mercato del lavoro delle PMI:

Per realizzare lo studio di AXA sul mercato del lavoro delle PMI, l'istituto di ricerca Sotomo ha interpellato 300 PMI della Svizzera tedesca e francese con un numero di dipendenti pari o superiore a cinque unità. I dati sono stati raccolti tra il 5 e il 13 febbraio 2024 tramite il panel aziendale di AmPuls

[Maggiori informazioni sullo studio](#)

Lo studio Employer Branding di AXA

Per l'AXA Employer Branding Report sono state interpellate 1012 persone tra collaboratrici e collaboratori di età compresa tra i 16 e i 55 anni nella Svizzera tedesca e francese. I dati sono stati raccolti a marzo 2024.