



ExitIndex®- il primo indice civico della stabilità occupazionale
Un indice indipendente basato sulla durata effettiva dei posti di lavoro

Indice – Documento di partnership ExitIndex®

1. Il problema del mercato – Stabilità e chiarezza delle risorse umane – Pagina 4

- 1.1. I collaboratori cercano punti di riferimento chiari e rassicuranti – *Pagina 4*
- 1.2. I migliori talenti desiderano un ambiente professionale stabile per avviare la loro carriera e
– *Pagina 4-5*
- 1.3. Una maggiore chiarezza rafforza la fiducia e sostiene le iniziative delle risorse umane –
Pagina 5
- 1.4. Un'opportunità per creare uno standard positivo e utile per tutto il mercato – *Pagina 5*
- 1.5. La trasparenza volontaria diventa un vantaggio strategico – *Pagina 6*
- 1.6. Conclusione del punto 1 – *Pagina 6-7*

2. La vostra soluzione – ExitIndex®- Pagina 8

- 2.1. Una metodologia trasparente, ispirata ai modelli che hanno trasformato altri settori – *Pagina 8*
- 2.2. Un sistema volontario di certificati ufficiali – *Pagina 8-9*

3. Funzionamento e metodologia ExitIndex®- Pagina 9

- 3.1. Principio di calcolo e dati utilizzati – *Pagina 9*
- 3.2. Robustezza, equità e protezione metodologica – *Pagina 10*
- 3.3. Lettura dell'indice: lettere, colori – *Pagina 10*
- 3.4. Attribuzione del segno qualitativo + / - / 0 (neutro) – *Pagina 10-11*
- 3.5. Determinazione del segno globale – *Pagina 11*
- 3.6. Segno ExitIndex corrispondente alla categoria dominante – *Pagina 11*
- 3.7. Gruppi funzionali: un confronto affidabile e non manipolabile – *Pagina 11-12-13*
- 3.8. Conclusione Punto 1 – *Pagina 13-14*

4. Proposta di partnership – Pagina 14

- 4.1. Una collaborazione basata su fiducia, trasparenza e libertà – *Pagina 14-15*
- 4.2. Impegni proposti da ExitIndex® - *Pagina 15-16*

5. Vantaggi per i partner – Pagina 16



ExitIndex®- il primo indice civico della stabilità occupazionale
Un indice indipendente basato sulla durata effettiva dei posti di lavoro

- 5.1. Maggiore attrattiva (in Svizzera e a livello internazionale) – *Pagina 16-16*
 - 5.2. Riduzione dei rischi HR – *Pagina 17-18*
 - 5.3. Forte differenziazione – Svizzera e mondo intero – *Pagina 18-19*
 - 5.4. Allineamento con le tendenze globali dei punti di riferimento leggibili – *Pagina 19-20*
 - 5.5. Conclusione del punto 5 – *Pagina 20*
-

6. Cosa non è ExitIndex®– *Pagina 20*

- 6.1. ExitIndex®non è un audit delle risorse umane – *Pagina 20-21*
 - 6.2. ExitIndex®non è una promessa di lavoro stabile – *Pagina 21*
 - 6.3. ExitIndex®non è un giudizio manageriale o morale – *Pagina 21-22*
 - 6.4. ExitIndex®non è una previsione del futuro – *Pagina 22*
 - 6.5. ExitIndex®non è una classifica delle aziende – *Pagina 22*
 - 6.6. Perché questi limiti sono essenziali – *Pagina 23*
 - 6.7. Conclusione del punto 6 – *Pagina 23*
-

7. La stabilità del lavoro come sfida umana e sociale – *Pagina 23-24*

- 7.1. La durata come parametro fondamentale di sicurezza – *Pagina 24*
 - 7.2. Instabilità invisibile e carico mentale – *Pagina 24-25*
 - 7.3. Una sfida particolarmente delicata dopo i 40 anni – *Pagina 25*
 - 7.4. Trasparenza e dignità delle scelte professionali – *Pagina 25*
 - 7.5. Conclusione del punto – *Pagina 26*
-

8. Perché gli standard semplici trasformano i mercati – *Pagina 26*

- 8.1. Il potere dei riferimenti visivi condivisi – *Pagina 26*
 - 8.2. Uno standard non impone: si impone attraverso l'uso - *Pagina 27*
 - 8.3. Conclusione del punto 8 – *Pagina 27*
-

9. Limiti, critiche e possibili evoluzioni – *Pagina 27*

- 9.1. Le critiche legittime e il loro trattamento – *Pagina 27-28*
- 9.2. Possibili evoluzioni e principi intangibili – *Pagina 28*
- 9.3. Conclusione del punto 9 – *Pagina 28*



ExitIndex®- il primo indice civico della stabilità occupazionale
Un indice indipendente basato sulla durata effettiva dei posti di lavoro

Documento di partnership – ExitIndex™

ExitIndex®- Indice di stabilità professionale è uno strumento indipendente che misura, analizza e certifica la reale stabilità dei posti di lavoro nelle aziende. Offre al mercato del lavoro un livello di trasparenza senza precedenti, rivelando la durata media dei posti di lavoro, per gruppo funzionale, sulla base di dati reali forniti direttamente dalle organizzazioni.

In un contesto in cui i talenti cercano una maggiore visibilità sul loro ambiente professionale e le direzioni delle risorse umane desiderano valorizzare la qualità delle loro pratiche,

ExitIndex® offre uno standard semplice, affidabile, neutrale, indipendente e comparabile, basato su una metodologia trasparente e un algoritmo strutturato attorno a **20 gruppi funzionali**.

Questo strumento consente alle organizzazioni di presentare in modo chiaro e accessibile le dinamiche interne già in atto, rafforzando al contempo la fiducia, la trasparenza e l'attrattiva nei confronti dei collaboratori e dei candidati.

Le aziende possono così ottenere **indicatori chiari** e, se lo desiderano, **certificati ufficiali di stabilità delle risorse umane** che possono comunicare ai candidati, ai loro team interni o alla loro direzione generale al fine di attrarre i migliori talenti.

Un'innovazione ispirata da un precedente che ha cambiato un intero mercato.

L'idea di un **indice visivo, leggibile e universale** non è nuova: alcuni anni fa è stato lanciato un sistema di classificazione nutrizionale che ha suscitato indifferenza, dibattiti, resistenze e molto scetticismo.

Ma col passare del tempo, questo sistema è diventato un **riferimento indiscutibile**, utilizzato dai consumatori, dai medici, dai governi e dalle più grandi aziende agroalimentari.

Il suo punto di forza:

- semplicità,
- trasparenza,



ExitIndex®- il primo indice civico della stabilità occupazionale
Un indice indipendente basato sulla durata effettiva dei posti di lavoro

- standardizzazione,
- impatto immediato sulle decisioni.

Oggi nessuno mette in discussione la sua credibilità: ha profondamente trasformato un settore e reso le informazioni accessibili a tutti.

ExitIndex® si inserisce nella stessa logica:

👉 offrire uno **strumento civico**, trasparente e standardizzato, che apporti chiarezza in un settore: la stabilità del lavoro

Obiettivi principali di ExitIndex™

1. **Portare trasparenza nel mercato del lavoro** pubblicando punteggi semplici, leggibili e basati su dati reali.
2. **Aiutare le aziende a valorizzare la loro stabilità** attraverso certificati ufficiali, oggettivi e verificabili.
3. **Proteggere i candidati e i collaboratori**, offrendo loro informazioni essenziali prima dell'assunzione.

1. Il problema del mercato: un'opportunità per valorizzare meglio la stabilità e la coerenza interna

Il mercato del lavoro è in rapida evoluzione e la stabilità interna di un'azienda sta diventando un elemento essenziale per rafforzare la fiducia, facilitare l'impegno dei collaboratori e attrarre i migliori talenti.

Tuttavia, oggi esistono pochissimi strumenti semplici che consentono di **valorizzare ciò che le aziende già fanno bene** in termini di stabilità, fidelizzazione e coerenza delle risorse umane.

ExitIndex® risponde a questa problematica in modo costruttivo e positivo.

1.1. I collaboratori cercano punti di riferimento chiari e rassicuranti

Comprendere le dinamiche interne di un'azienda aiuta i collaboratori a:

- proiettarsi meglio nel futuro,
- rafforzare la loro fiducia,
- valutare la coerenza del proprio percorso,
- e impegnarsi in modo duraturo.



ExitIndex®- il primo indice civico della stabilità occupazionale
Un indice indipendente basato sulla durata effettiva dei posti di lavoro

La stabilità, se presentata in modo semplice, diventa un fattore importante per il benessere e la trasparenza interna.

1.2. I migliori talenti desiderano un ambiente professionale stabile per iniziare la loro carriera

Gli esseri umani, indipendentemente dall'età o dal livello di esperienza, cercano naturalmente un ambiente professionale stabile per potersi proiettare nel futuro, imparare, progredire e contribuire pienamente ().

Che si tratti di una prima esperienza, di una fase di evoluzione o di un ruolo di esperto, la stabilità per diversi anni costituisce una base essenziale per costruire un percorso coerente e duraturo.

Cercano:

- struttura,
- coerenza,
- team duraturi,
- un ambiente in cui possano evolversi.

Le aziende in grado di dimostrare questa stabilità godono di un **vantaggio reale nell'attrarre questi profili altamente competenti e molto richiesti.**

1.3. Una maggiore chiarezza rafforza la fiducia e sostiene le iniziative delle risorse umane

Quando le informazioni relative alle risorse umane sono presentate in modo chiaro, ciò contribuisce a:

- **rafforzare** la coerenza interna,
- **migliorare** la comunicazione delle risorse umane,
- **creare** un clima di lavoro sereno.

La chiarezza diventa uno strumento di fiducia.

1.4. Un'opportunità per creare uno standard positivo e utile per l'intero mercato

In altri settori, indicatori semplici hanno permesso di migliorare la comprensione di argomenti complessi.

Il mercato del lavoro beneficia oggi di un'opportunità simile:



ExitIndex®- il primo indice civico della stabilità occupazionale
Un indice indipendente basato sulla durata effettiva dei posti di lavoro

uno **standard leggibile**, neutro e accessibile che valorizza le buone pratiche delle risorse umane.

Ciò favorisce:

- la trasparenza,
- la fiducia,
- l'attrattiva,
- un dialogo più chiaro tra le aziende e i talenti.

1.5. La trasparenza volontaria diventa un vantaggio strategico

Le aziende che scelgono **volontariamente** di valorizzare la propria stabilità beneficiano immediatamente di:

- **maggiore credibilità,**
- **maggiore attrattiva,**
- **migliore differenziazione,**
- **un marchio datore di lavoro rafforzato,**
- **una percezione più chiara e positiva della propria cultura interna.**

La trasparenza, quando è semplice e controllata, diventa una risorsa potente.

1.6 Conclusione del punto 1

ExitIndex® non è uno strumento di giudizio.

- È un indicatore semplice, positivo e costruttivo che permette di mettere in luce gli sforzi già compiuti dalle aziende in materia di stabilità e coerenza delle risorse umane.
- La partecipazione è completamente volontaria e sempre adeguata alle priorità di ciascuna organizzazione.
- L'obiettivo non è mai stato quello di vincolare, ma di accompagnare.

ExitIndex® fa parte di un approccio che mira a:

👉 **maggiore chiarezza, maggiore fiducia e una migliore attrattiva del mercato del lavoro.**



ExitIndex®- il primo indice civico della stabilità occupazionale
Un indice indipendente basato sulla durata effettiva dei posti di lavoro

Anche quando un indice è meno elevato su alcuni aspetti, non c'è nulla di negativo.

Grazie al **sistema di valutazione "più / meno / 0 neutro"**, l'azienda può contestualizzare la propria situazione e avviare un **dialogo equilibrato e trasparente** con i propri team, candidati e partner.

Pubblicazione volontaria dei risultati

ExitIndex®funziona esclusivamente su base volontaria.

Le aziende scelgono liberamente **quali gruppi funzionali desiderano analizzare e pubblicare**.

- Nessun gruppo funzionale viene reso pubblico senza l'esplicito consenso dell'organizzazione interessata, garantendo un approccio controllato, trasparente e rispettoso delle realtà interne.
- Ogni azienda sceglie liberamente le funzioni che desidera mettere in evidenza, in base a ciò che desidera valorizzare.
- Questo approccio tutela la riservatezza, rispetta le peculiarità interne e consente di comunicare solo le informazioni pertinenti.

Qualche anno fa, nessuno avrebbe immaginato che dei semplici codici colore sarebbero diventati un riflesso quotidiano per milioni di persone.

Oggi, **acquistare un prodotto senza avere accesso a un chiaro indicatore di qualità è quasi impensabile**: la trasparenza è diventata uno standard, un automatismo, un gesto naturale.

Le aziende devono proiettarsi in questa evoluzione.

Così come i consumatori si affidano a semplici punti di riferimento per fare scelte informate, i talenti - e soprattutto i profili migliori - cercheranno sempre più informazioni affidabili, neutre e leggibili sulla stabilità di un datore di lavoro.

È in questa logica che si inserisce ExitIndex™:

👉 uno strumento destinato a diventare **il riflesso naturale, il punto di riferimento civico, lo standard trasparente** della stabilità professionale.



ExitIndex®- il primo indice civico della stabilità occupazionale
Un indice indipendente basato sulla durata effettiva dei posti di lavoro

Non un giudizio.

Non un vincolo.

Ma un **punto di riferimento**, semplice e utile, che tutti potranno consultare per capire e confrontare.

Ogni punteggio, pubblicato o meno, diventa un punto di dialogo, di spiegazione e di miglioramento.

L'ambizione di ExitIndex® rimane sempre la stessa:

👉 **aiutare le aziende a valorizzare ciò che già fanno bene, a rafforzare la fiducia interna e ad attrarre talenti alla ricerca di un ambiente professionale chiaro e stabile.**

2. La vostra soluzione: ExitIndex™

Un indice trasparente che misura la stabilità dei posti di lavoro nelle aziende raggruppando i dati in 20 gruppi funzionali e visualizzando un punteggio chiaro.

ExitIndex® si basa su tre pilastri:

- 1. Una metodologia neutrale e trasparente**
- 2. Un algoritmo strutturato attorno a 20 gruppi funzionali**
- 3. Un sistema volontario di certificati**, ispirato nello spirito ad altri standard civici diventati punti di riferimento.

2.1. Una metodologia trasparente, ispirata ai modelli che hanno trasformato altri settori

La forza di ExitIndex® risiede nella sua semplicità:

calcola, per gruppo funzionale, **la durata media osservata** delle posizioni, sulla base dei dati forniti dalle aziende che desiderano partecipare.

Allo stesso modo, ExitIndex® si basa su un approccio indipendente e neutrale:

- un algoritmo standardizzato, identico per tutte le organizzazioni
- dati aggregati e non nominativi
- una lettura semplice e comprensibile



ExitIndex®- il primo indice civico della stabilità occupazionale
Un indice indipendente basato sulla durata effettiva dei posti di lavoro

- una struttura leggibile:
 - dati trattati in modo neutrale e spiegabile,
 - un sistema di visualizzazione volontario e controllato.

2.2. Un punto di riferimento moderno per rafforzare l'attrattiva e la fiducia

Le aziende che scelgono di collaborare con ExitIndex®ne trarranno rapidamente dei vantaggi:

- **maggiore credibilità,**
- **un marchio del datore di lavoro rafforzato,**
- **talenti più fiduciosi,**
- **un forte vantaggio competitivo,**
- **trasparenza controllata,**
- **un posizionamento moderno.**

Così come oggi è diventato difficile per un consumatore scegliere un prodotto senza chiari punti di riferimento, i talenti, compresi quelli più esigenti, si orienteranno naturalmente verso le aziende in grado di presentare informazioni trasparenti e leggibili sulla loro stabilità.

E questa trasparenza rimane un vantaggio anche quando il punteggio non è perfetto o può sembrare discutibile:

👉 **i candidati apprezzano di più un'azienda che spiega onestamente la propria realtà rispetto a un'azienda che non comunica nulla.**

Un ExitIndex®medio o sfumato non è mai un ostacolo; al contrario, diventa una prova di sincerità e apertura e permette di attrarre profili che cercano un datore di lavoro chiaro, onesto e coerente.

ExitIndex®si inserisce in questa evoluzione:

👉 **uno standard semplice, un riflesso futuro, un simbolo di fiducia.**

ExitIndex®si basa su una metodologia volutamente semplice, trasparente e adattata alle pratiche HR reali.

L'obiettivo è fornire **un'immagine annuale chiara, coerente e comprensibile della stabilità professionale**, per gruppo funzionale, in un contesto di collaborazione **volontaria e controllata**.



ExitIndex®- il primo indice civico della stabilità occupazionale
Un indice indipendente basato sulla durata effettiva dei posti di lavoro

Questo approccio non cerca la precisione matematica assoluta: privilegia la **leggibilità**, la **neutralità** e l'**utilità**, sia per i talenti che per le aziende.

3. Funzionamento e metodologia ExitIndex®

3.1 Principio di calcolo e dati utilizzati

Per ogni gruppo funzionale analizzato, sono necessarie solo **due informazioni aggregate**:

1. Il **numero totale di dipendenti** nel gruppo al 31.12
2. Il **totale dei mesi cumulativi di presenza** di questi dipendenti nella funzione (durate in corso incluse).

👉 Non vengono richiesti dati personali, nominativi o sensibili.

Il risultato corrisponde a una **durata media osservata**, sufficiente per identificare le tendenze strutturali delle risorse umane.

3.2 Robustezza, equità e protezione metodologica

L'algoritmo ExitIndex® non misura **né un'interpretazione delle risorse umane** né un discorso aziendale.

Misura un **semplice dato matematico**: il tempo effettivamente trascorso dai collaboratori in una funzione.

Questo approccio è solido perché:

- i dati sono **aggregati e inalterabili**,
- il metodo è **identico per tutte le aziende**,
- non vengono applicate ponderazioni nascoste né adeguamenti specifici.

Per evitare inutili contestazioni, ExitIndex™:






- non mostra **mai pubblicamente cifre esatte**,
- utilizza **intervalli di lettura**, garantendo protezione giuridica e comparabilità equa.



ExitIndex®- il primo indice civico della stabilità occupazionale
Un indice indipendente basato sulla durata effettiva dei posti di lavoro

3.3 Lettura dell'indice: A → E, voto neutro e sfumatura + / -

Sulla base della durata media osservata, ExitIndex® assegna una **lettera associata a un codice colore**, concepita come **riferimento di lettura** e non come giudizio.

Lettera	Colore	Letture	Durata media indicativa
A	 Blu	Stabilità eccezionale	8–10+ anni
B	 Verde	Elevata stabilità	6–7 anni
C	 Giallo	Stabilità discreta	4–5 anni
D	 Arancione	Stabilità breve	2–3 anni
E	 Rosso	Stabilità molto breve	< 2 anni

3.4. Attribuzione del segno qualitativo + / - / 0 Neutro

Oltre alla durata media, ExitIndex® assegna un segno qualitativo direzionale, basato sulla distribuzione temporale delle partenze.
Classificazione delle partenze:

Ogni uscita viene classificata esclusivamente in base alla sua durata:

1. < di 3 anni → punto negativo : **(-)**
2. da 3 a 6 anni e → punto neutro : **(0)**
3. > di 6 anni → punto positivo: **(+)**

Il motivo della partenza non viene preso in considerazione.

3.5 Determinazione del segno complessivo:

Sull'insieme delle partenze analizzate:

- vengono conteggiati i punti - / 0 / +,
- Le tre categorie vengono sommate e confrontate.



ExitIndex®- il primo indice civico della stabilità occupazionale
Un indice indipendente basato sulla durata effettiva dei posti di lavoro

3.6 Il segno ExitIndex®corrisponde alla categoria dominante:

- **-** se prevalgono le partenze anticipate,
- **0** Neutro se prevalgono le partenze standard,
- **+** se prevalgono i percorsi lunghi.

In assenza di una chiara predominanza, viene utilizzato per impostazione predefinita il segno neutro.

Il segno + / - / 0 neutro indica una tendenza dominante e non un grado di intensità.

Questa combinazione consente una lettura rapida e intuitiva, paragonabile a un indicatore di tipo Nutri-Score.

3.7 Gruppi funzionali: un confronto affidabile e non manipolabile

ExitIndex®analizza la stabilità per **gruppi funzionali standardizzati**, e non per denominazioni di mansioni, al fine di evitare qualsiasi manipolazione terminologica.

I 20 gruppi funzionali sono:

1. Vendite sul campo / commerciali

Vendite sul campo, delegati commerciali, rappresentanti, key account sul campo, vendite medtech/farmaceutiche.

2. Vendite grandi clienti/clienti strategici

Key account manager, global account manager, account strategici.



ExitIndex®- il primo indice civico della stabilità occupazionale
Un indice indipendente basato sulla durata effettiva dei posti di lavoro

3. Marketing e comunicazione

Responsabili marketing, brand manager, comunicazione, marketing digitale, contenuti.

4. Finanza e contabilità

Contabilità, controlling, responsabili finanziari, revisione interna, tesoreria.

5. Risorse umane (HR)

Reclutamento, acquisizione di talenti, partner commerciali HR, sviluppo delle risorse umane.

6. Direzione generale / top management

CEO, COO, CFO, direzione esecutiva, comitato direttivo.

7. Management intermedio

Capisquadra, manager operativi, responsabili di reparto.

8. Ricerca e sviluppo (R&S)

Ingegneri R&S, sviluppo prodotti, innovazione, collaudi, convalida.

9. Produzione / fabbricazione

Operatori, tecnici di produzione, manifattura, officine, fabbriche.

10. Qualità e affari regolatori

Garanzia della qualità, controllo qualità, affari regolatori, conformità.

11. Logistica e catena di approvvigionamento

Approvvigionamento, pianificazione, trasporto, magazzini, catena di fornitura.

12. Assistenza clienti / supporto

Servizio clienti, assistenza tecnica, assistenza post-vendita, helpdesk.

13. Informatica / IT / sistemi

Supporto IT, infrastruttura, ERP, sicurezza informatica, sistemi interni.



ExitIndex®- il primo indice civico della stabilità occupazionale
Un indice indipendente basato sulla durata effettiva dei posti di lavoro

14. Digitale / dati / software

Sviluppatori, analisti di dati, scienziati dei dati, proprietari di prodotti, IA.

15. Acquisti e approvvigionamenti

Acquirenti, sourcing, negoziazione con i fornitori, responsabili degli approvvigionamenti.

16. Affari medici/scientifici

Affari medici, MSL, specialisti clinici, esperti scientifici.

17. Formazione e istruzione interna

Formatori, responsabili della formazione, onboarding, accademie interne.

18. Affari legali e conformità

Giuristi, consulenti legali, responsabili della conformità, responsabili della privacy.

19. Amministrazione e funzioni di supporto

Assistenti, gestione dell'ufficio, amministrazione generale.

20. Funzioni temporanee / progetti / consulenti

Ogni posizione è collegata al gruppo corrispondente, garantendo una lettura fedele della realtà organizzativa.

3.8 Conclusione del punto 3

ExitIndex® non classifica le aziende.

Fornisce un **linguaggio comune, chiaro e sfumato**, basato su dati osservati.

Un punteggio spiegato è sempre meglio dell'assenza di informazioni:

👉 **la trasparenza crea fiducia, anche quando l'indice è ancora in fase di elaborazione.**



ExitIndex®- il primo indice civico della stabilità occupazionale
Un indice indipendente basato sulla durata effettiva dei posti di lavoro

ExitIndex®diventa così un **punto di riferimento moderno, collaborativo e valorizzante**, al servizio dei talenti come

4. Proposta di partnership

Costruire insieme uno standard volontario e strategico

ExitIndex®propone alle aziende, alle istituzioni e ai partner HR un approccio volontario, collaborativo e orientato al valore.

L'obiettivo non è quello di imporre un modello, ma di **costruire insieme uno standard positivo**, moderno e utile per l'intero mercato del lavoro.

La partnership si articola attorno a quattro dimensioni:

1. **la creazione di uno standard comune,**
2. **la valorizzazione reciproca,**
3. **la trasparenza controllata,**
4. **e il rafforzamento dell'attrattiva delle risorse umane.**

Tutte le proposte riportate di seguito sono **modulabili, adattabili e totalmente volontarie**.

4.1. Una collaborazione basata sulla fiducia, la trasparenza e la libertà

ExitIndex®non mira a controllare né a verificare.

La partnership si basa su un principio semplice:

👉 **L'azienda decide cosa condividere, come dividerlo e quando.**

Nessun obbligo.

Nessuna pubblicazione automatica.

Nessuna pressione.

Questa libertà consente:

- una collaborazione serena,
- un clima di fiducia,
- e una trasparenza adeguata alla realtà di ogni organizzazione.



ExitIndex®- il primo indice civico della stabilità occupazionale
Un indice indipendente basato sulla durata effettiva dei posti di lavoro

4.2. Impegni proposti da ExitIndex®– Neutralità, credibilità e rigore

ExitIndex® agisce come una **terza parte neutrale**, indipendente e metodologicamente coerente.

Come alcuni standard visivi riconosciuti (ad esempio le metodologie ispirate al NutriScore), che si sono affermati grazie a un'analisi obiettiva condotta da un ente esterno, ExitIndex® consente alle aziende di dimostrare che i loro dati sono valutati da una struttura **totalmente indipendente**, secondo regole uguali per tutti.

👉 **Questa neutralità rafforza immediatamente la credibilità dei risultati**, sia presso i collaboratori interni che presso i talenti esterni.

✓ **Impegni concreti forniti da ExitIndex™**

ExitIndex® garantisce:

- **Un'analisi neutrale e standardizzata** dei dati trasmessi.
- **Un calcolo ufficiale ExitIndex™**, applicato allo stesso modo per tutti:
 - durata media osservata,
 - lettera (A → E),
 - colore,
 - sfumatura +/- /o neutra che riflette le partenze

L'azienda mantiene sempre il controllo su ciò che pubblica o meno.

✓ **Perché questa neutralità è un vantaggio strategico (prova HR + realtà economica)**

Numerosi studi sulla trasparenza organizzativa dimostrano che le aziende che si impegnano volontariamente in un approccio **proattivo** alla **trasparenza**, sia che si tratti di dati HR o di performance operative, registrano generalmente:

- una **maggiore attrattiva**,
- una **riduzione dei costi di reclutamento**,
- un **aumento del tasso di fidelizzazione**,
- e, nella maggior parte dei casi, **migliori risultati economici** a medio termine.



ExitIndex®- il primo indice civico della stabilità occupazionale
Un indice indipendente basato sulla durata effettiva dei posti di lavoro

- 👉 **Le organizzazioni trasparenti attraggono maggiormente i profili qualificati**, poiché forniscono riferimenti reali, concreti e misurabili.
- 👉 Instaurano una **fiducia duratura**, sia internamente (collaboratori) che esternamente (candidati).
- 👉 Godono di una **credibilità superiore**, poiché i loro indicatori sono convalidati da terzi neutrali.

ExitIndex® si inserisce esattamente in questa logica:
offrire un chiaro segno di trasparenza controllata, basato su una metodologia semplice e indipendente.

Anche quando un punteggio non è perfetto, la trasparenza stessa diventa un punto di forza:

"Un punteggio spiegato e accettato attira più dell'assenza di informazioni".

Questo approccio valorizza gli sforzi delle risorse umane, rafforza il marchio del datore di lavoro e migliora la qualità delle candidature ricevute.

5. Vantaggi per il partner

La partnership con ExitIndex® offre vantaggi concreti, immediati e strategici, sia per il reclutamento in Svizzera che per l'attrattiva internazionale. Si tratta di uno strumento neutrale, indipendente, volontario e leggibile, che rafforza la credibilità delle risorse umane, facilita le decisioni dei candidati e costituisce un vantaggio competitivo in un mercato globale molto competitivo.

ExitIndex® non giudica:

- 👉 chiarisce, rassicura e professionalizza la comunicazione del datore di lavoro.

5.1. Maggiore attrattiva — Svizzera e internazionale (compresi dirigenti e CEO)

Che si tratti di talenti locali, esperti globali, profili tecnici rari o dirigenti internazionali, la domanda è la stessa:

- 👉 **avere una visione chiara e onesta della reale stabilità di una posizione prima di impegnarsi.**



ExitIndex®- il primo indice civico della stabilità occupazionale
Un indice indipendente basato sulla durata effettiva dei posti di lavoro

ExitIndex®diventa quindi un vantaggio strategico nel reclutamento internazionale, in particolare quando l'azienda desidera attrarre:

- profili altamente specializzati,
- esperti mondiali,
- dirigenti senior,
- dirigenti globali o amministratori delegati che arrivano con le loro famiglie.

➡ Per un dirigente o un CEO straniero, l'ExitIndex®diventa un dato decisivo.

Prima di accettare una posizione chiave, un dirigente vuole sapere:

- se l'organizzazione è stabile,
- se i 20 gruppi funzionali mostrano coerenza,
- se il dipartimento che dirigerà è destinato a durare nel tempo,
- se potrà davvero costruire qualcosa di duraturo,
- o se dovrà rinegoziare il suo ambito di competenza o le sue condizioni.

Un ExitIndex®chiaro gli consente di prendere una decisione familiare, strategica e professionale con piena consapevolezza.

Per l'azienda, ciò significa:

- **più candidati qualificati per posizioni dirigenziali,**
- **minore rischio di fallimento in un reclutamento strategico,**
- **un'immagine più credibile per i cacciatori di teste internazionali,**
- **un chiaro vantaggio rispetto ai concorrenti meno trasparenti.**

5.2. Riduzione dei rischi HR, allineamento delle aspettative e diminuzione dei conflitti

ExitIndex®espone la realtà prima dell'assunzione.

Risultato:

- meno malintesi,
- maggiore trasparenza,
- migliore comprensione tra risorse umane e candidati,
- integrazioni più fluide,
- diminuzione delle dimissioni anticipate.



ExitIndex®- il primo indice civico della stabilità occupazionale
Un indice indipendente basato sulla durata effettiva dei posti di lavoro

✓ Trasparenza = meno contestazioni

Anche quando un ExitIndex® è medio o sensibile:

👉 il candidato viene informato **prima di** accettare il posto.

Questo crea un rapporto più maturo:

- il collaboratore sa in cosa si sta impegnando,
- non ha aspettative irrealistiche,
- non può lamentarsi di un'instabilità che conosceva fin dall'inizio,
- le tensioni e le controversie diminuiscono naturalmente.

Si tratta di una preziosa protezione per le risorse umane, soprattutto in funzioni critiche o molto esposte.

5.3. Forte differenziazione — Svizzera e mondo intero

In un mercato del lavoro ormai globalizzato, in cui i talenti confrontano le aziende **oltre i confini nazionali**, ExitIndex® offre una differenziazione chiara, leggibile e immediatamente comprensibile.

A differenza dei discorsi delle risorse umane, spesso difficili da confrontare da un paese all'altro, ExitIndex® si basa su:

- un **indicatore semplice e universale**,
- una **metodologia identica ovunque**,
- e una **lettura standardizzata**, indipendente dalle culture interne o dalle pratiche locali.

Questo approccio consente di:

- ai talenti di **collocare rapidamente un'azienda** nel suo contesto competitivo,
- alle organizzazioni di **confrontarsi su una base equa**, senza pregiudizi linguistici o di marketing,
- e ai gruppi internazionali di **implementare un punto di riferimento coerente** su tutte le loro entità.



ExitIndex®- il primo indice civico della stabilità occupazionale
Un indice indipendente basato sulla durata effettiva dei posti di lavoro

Uno standard comprensibile ovunque

Come altri riferimenti visivi diventati universali, ExitIndex®utilizza un linguaggio semplice (lettera, colore, sfumatura) comprensibile:

- in Svizzera,
- in Europa,
- e a livello internazionale.

Questa semplicità rende l'indice immediatamente leggibile per:

- candidati locali o espatriati,
- profili esperti,
- talenti internazionali alla ricerca di stabilità e visibilità a lungo termine.

Un vantaggio strategico per le aziende svizzere

In un contesto in cui la Svizzera è percepita come un mercato esigente, competitivo e attraente, ExitIndex®consente alle aziende di:

- **valorizzare i propri standard di stabilità,**
- posizionarsi come datori di lavoro trasparenti e maturi,
- rafforzare la propria attrattiva rispetto ad attori internazionali talvolta meno chiari.

ExitIndex®diventa così un punto di riferimento comune, in grado di collegare le aspettative locali e globali, senza imporre norme culturali o giudizi.

Datori di lavoro:

- uno standard neutro,
- una valutazione indipendente,
- informazioni trasparenti,

diventano vantaggi immediati.



ExitIndex®- il primo indice civico della stabilità occupazionale
Un indice indipendente basato sulla durata effettiva dei posti di lavoro

5.4. Allineamento con le tendenze globali dei parametri di riferimento leggibili

In tutto il mondo, i candidati si aspettano:

- indicatori visivi,
- dati semplici,
- standard neutri,
- informazioni immediatamente comprensibili.

Così come è diventato naturale consultare un punteggio per un prodotto o un servizio, diventerà normale consultare un **riferimento sulla stabilità di una posizione lavorativa**.

ExitIndex®prepara le aziende a questa evoluzione globale e inevitabile.

5.5. Conclusione del punto 5

I vantaggi per il partner sono notevoli:

- maggiore attrattiva (Svizzera + internazionale),
- capacità di reclutare dirigenti esigenti,
- chiara differenziazione sul mercato mondiale,
- riduzione dei rischi legati alle risorse umane,
- diminuzione dei conflitti,
- marchio del datore di lavoro modernizzato,
- trasparenza controllata,
- maggiore credibilità grazie a un'analisi neutrale,
- migliore allineamento tra aspettative e realtà.

ExitIndex®diventa così uno strumento strategico essenziale per qualsiasi azienda che desideri attrarre i migliori talenti, dagli specialisti ai dirigenti internazionali.



ExitIndex®- il primo indice civico della stabilità occupazionale
Un indice indipendente basato sulla durata effettiva dei posti di lavoro

6. Cosa NON è ExitIndex™

ExitIndex® è stato volutamente concepito come uno **strumento di lettura** e non come uno strumento di giudizio o controllo.

Al fine di evitare qualsiasi confusione, interpretazione eccessiva o uso improprio, è essenziale precisare esplicitamente **cosa ExitIndex® non è**.

Questa precisazione è parte integrante della credibilità dello standard.

6.1. ExitIndex® non è un audit delle risorse umane

ExitIndex® non ha lo scopo di controllare o valutare le pratiche HR di un'azienda. Non misura la qualità dei processi interni, delle politiche retributive, di formazione, di gestione o di governance.

Non sostituisce:

- né un audit delle risorse umane,
- né una diagnosi organizzativa,
- né una consulenza in materia di risorse umane.

ExitIndex® osserva un **dato temporale aggregato**:

👉 la durata media osservata dei posti di lavoro per gruppo funzionale.

Non viene formulata alcuna raccomandazione operativa e l'indice stesso non suggerisce alcuna azione correttiva.

6.2. ExitIndex® non è una promessa di lavoro stabile

Un ExitIndex® favorevole non costituisce **in alcun caso** una garanzia di stabilità futura per una posizione, una funzione o un'organizzazione.

L'indice:

- non predice il futuro,
- non anticipa le decisioni strategiche,
- non tiene conto di eventi esogeni (crisi, fusioni, cambiamenti di mercato).

Descrive una **realtà osservata in un determinato momento**, in un periodo definito, e nulla più.



ExitIndex®- il primo indice civico della stabilità occupazionale
Un indice indipendente basato sulla durata effettiva dei posti di lavoro

ExitIndex®non impegna quindi né l'azienda, né i collaboratori, né i candidati sulla stabilità futura dei posti di lavoro.

6.3. ExitIndex®non è un giudizio manageriale o morale

ExitIndex®non esprime alcun giudizio:

- sui dirigenti,
- sui manager,
- sulle decisioni individuali o collettive.

Non distingue tra aziende "buone" o "cattive" e non cerca di attribuire responsabilità.

Un punteggio più basso può derivare da:

- scelte strategiche consapevoli,
- fasi di trasformazione,
- rapida crescita,
- ristrutturazione temporanea,
- normale evoluzione di un settore.

L'indice qualifica **solo la durata osservata**, senza alcuna interpretazione morale o sociale.

6.4. ExitIndex®non è una previsione del futuro

ExitIndex®non è un modello predittivo.

Non pretende di anticipare:

- le uscite future,
- le future ristrutturazioni,
- i piani sociali,
- né l'andamento della performance economica.

Qualsiasi tentativo di utilizzare ExitIndex®come strumento di previsione sarebbe contrario alla sua filosofia e alla sua metodologia.



ExitIndex®- il primo indice civico della stabilità occupazionale
Un indice indipendente basato sulla durata effettiva dei posti di lavoro

L'indice è concepito come un **punto di riferimento per la lettura**, non come uno strumento di proiezione.

6.5. ExitIndex®non è una classifica delle aziende

ExitIndex®non classifica le aziende tra loro.
Non produce classifiche, gerarchie globali o competizioni pubbliche.

Ogni analisi è:

- contestualizzata,
- volontaria,
- limitata ai gruppi funzionali scelti dall'azienda,
- pubblicata solo con il suo consenso.

L'obiettivo non è quello di confrontare le organizzazioni in modo semplicistico, ma di **rendere leggibili informazioni finora invisibili**, funzione per funzione.

6.6. Perché questi limiti sono essenziali

Questi limiti non sono punti deboli del modello.
Al contrario, ne costituiscono la **forza**.

Rifiutando:

- la previsione,
- il giudizio,
- la sanzione,
- e la coercizione,

ExitIndex®si posiziona come uno **standard affidabile**, utilizzabile in modo sostenibile da:

- aziende,
- talenti,
- le istituzioni,
- e il pubblico.

Questo approccio consente:



ExitIndex®- il primo indice civico della stabilità occupazionale
Un indice indipendente basato sulla durata effettiva dei posti di lavoro

- un'adozione volontaria,
- una lettura serena,
- una trasparenza consapevole,
- un dialogo costruttivo.

6.7 Conclusione del punto 6

ExitIndex® non è né un verdetto, né una promessa, né una sanzione.
È uno **strumento di comprensione**.

Spiegando chiaramente cosa non è, ExitIndex® afferma ciò che è realmente:
👉 un punto di riferimento neutrale, oggettivo e volontario, destinato a chiarire le scelte professionali senza mai vincolarle.

7. La stabilità del lavoro come sfida umana e sociale

La stabilità del lavoro non è solo una questione di risorse umane o di organizzazione interna.

È un **fattore centrale per la sicurezza personale, sociale e psicologica**, che influenza profondamente i percorsi professionali, le scelte di vita e il benessere degli individui.

Rendendo visibile la durata reale dei posti di lavoro, ExitIndex® mette in luce una questione spesso sottovalutata, ma determinante nel mondo del lavoro contemporaneo.

7.1. La durata come parametro fondamentale di sicurezza

Al di là dei titoli di posizione, delle mansioni o dei livelli di responsabilità, la **durata trascorsa in una funzione** costituisce uno dei punti di riferimento più universali di stabilità.

Essa condiziona in particolare:

- la capacità di proiettarsi nel futuro,
- il senso di sicurezza professionale,
- la costruzione di una reale competenza,
- il radicamento in un team e in una cultura.



ExitIndex®- il primo indice civico della stabilità occupazionale
Un indice indipendente basato sulla durata effettiva dei posti di lavoro

Quando i posti di lavoro si susseguono troppo rapidamente, anche senza conflitti apparenti, l'incertezza diventa strutturale.

ExitIndex® non misura una sensazione:
mette in luce questo **riferimento temporale oggettivo**, spesso assente nei discorsi delle risorse umane.

7.2. Instabilità invisibile e carico mentale

L'instabilità professionale non è sempre brutale o spettacolare.
Il più delle volte è **diffusa, progressiva e silenziosa**.

Si manifesta attraverso:

- partenze ravvicinate,
- squadre che si ricompongono continuamente,
- percorsi interrotti prima del consolidamento,
- difficoltà a fare progetti a medio termine.

Questa instabilità, anche quando non è conflittuale, genera un **carico mentale significativo**:
anticipazione costante, maggiore vigilanza, senso di precarietà implicito.

Rendendo visibili queste dinamiche, ExitIndex® permette di **dare un nome a una realtà vissuta**, ma raramente oggettivata.

7.3. Una questione particolarmente delicata dopo i 40 anni

Con l'avanzare dell'età e dell'esperienza, le aspettative in termini di stabilità cambiano.

Dopo i 40 anni, un cambio di lavoro comporta spesso:

- responsabilità familiari,
- vincoli finanziari,
- scelte geografiche,
- una proiezione a più lungo termine.



ExitIndex®- il primo indice civico della stabilità occupazionale
Un indice indipendente basato sulla durata effettiva dei posti di lavoro

In questo contesto, l'instabilità di un posto di lavoro o di una funzione non è più percepita come una semplice tappa, ma come un **rischio strutturale**.

ExitIndex®fornisce informazioni essenziali che consentono di:

- anticipare i rischi,
- evitare errori costosi,
- di garantire transizioni professionali importanti.

7.4. Trasparenza e dignità delle scelte professionali

L'accesso a informazioni chiare sulla reale stabilità di un posto di lavoro contribuisce direttamente al **rispetto della dignità delle persone**.

Una scelta professionale consapevole presuppone:

- una comprensione onesta del contesto,
- una visibilità minima sulla durata possibile,
- l'assenza di zone d'ombra significative.

ExitIndex®non impone alcuna scelta.

Consente semplicemente alle persone di **scegliere con cognizione di causa**, riducendo l'asimmetria informativa tra datori di lavoro e talenti.

7.5 Conclusione del punto 7

La stabilità del lavoro non è né un lusso né una nostalgia del passato. Rimane un **pilastro essenziale di sicurezza e proiezione** in un mondo professionale in continua evoluzione.

8. Perché gli standard semplici trasformano i mercati

I mercati complessi non mancano di informazioni.
Mancano invece **punti di riferimento chiari**.

In molti settori, il problema non è la mancanza di dati, ma **la loro inaccessibilità, opacità o eccessiva complessità**. Il mondo del lavoro non fa eccezione.



ExitIndex®- il primo indice civico della stabilità occupazionale
Un indice indipendente basato sulla durata effettiva dei posti di lavoro

ExitIndex® si inserisce in questa logica: trasformare una realtà complessa in uno **standard semplice**, comprensibile e condivisibile.

8.1. Il potere dei punti di riferimento visivi condivisi

Gli standard efficaci condividono una caratteristica comune: creano un **linguaggio visivo condiviso**.

Una lettera, un colore, una forcella consentono:

- una lettura rapida,
- una memorizzazione immediata,
- una discussione costruttiva.

ExitIndex® si inserisce in questa tradizione:

- un codice semplice,
- uguale per tutti,
- comprensibile senza competenze preliminari.

Questo linguaggio comune facilita il dialogo tra:

- candidati e reclutatori,
- collaboratori e dirigenti,
- aziende e partner.

8.2. Uno standard non impone: si impone attraverso l'uso

Uno standard sostenibile non costringe.
Convince grazie alla sua utilità.

Sono l'uso ripetuto, la comprensione condivisa e la fiducia costruita che consentono a uno standard di affermarsi, non l'obbligo o la costrizione.



ExitIndex®- il primo indice civico della stabilità occupazionale
Un indice indipendente basato sulla durata effettiva dei posti di lavoro

8.3 Conclusione del punto 8

I mercati non diventano più equi grazie all'accumulo di dati, ma dall'emergere di **parametri di riferimento semplici, onesti e condivisi**.

Scegliendo la leggibilità piuttosto che la complessità, ExitIndex® non semplifica il mondo del lavoro:

- 👉 lo rende **comprensibile**,
- 👉 discutibile,
- 👉 e più equilibrato.

È così che nascono gli standard sostenibili.

9. Limiti, critiche e possibili evoluzioni

Nessun indicatore serio pretende di essere esaustivo o infallibile. ExitIndex® ha scelto esplicitamente di **documentare i propri limiti**, non come punti deboli, ma come condizione essenziale per la sua credibilità e la sua evoluzione.

9.1. Le critiche legittime e il loro trattamento

È possibile formulare diverse critiche nei confronti di un indicatore di stabilità basato sulla durata:

1. **«La media nasconde le disparità individuali»**
→ È vero. ExitIndex® presuppone una lettura aggregata, poiché il suo obiettivo è fornire un punto di riferimento collettivo, non un'analisi individuale.
2. **«La durata non dice tutto»**
→ È vero. Tuttavia, dice qualcosa di essenziale: la capacità di un ambiente di trattenere le persone nel tempo.
3. **«Il contesto conta tanto quanto i numeri»**
→ È proprio per questo che l'indice è accompagnato da intervalli, sfumature e un quadro di pubblicazione volontario.

Queste critiche non mettono in discussione la legittimità di ExitIndex™.
Ne precisano piuttosto il perimetro.



ExitIndex®- il primo indice civico della stabilità occupazionale
Un indice indipendente basato sulla durata effettiva dei posti di lavoro

9.2. Possibili evoluzioni e principi intangibili

Come ogni standard vivente, ExitIndex® è destinato ad evolversi.

Sono ipotizzabili alcune evoluzioni:

- miglioramento dell'affidabilità dei dati,
- arricchimento delle letture contestuali,
- adattamento a nuovi settori o aree geografiche,
- adeguamento delle soglie di percezione a lungo termine

9.3 Conclusione del punto 9

ExitIndex® non è né un dogma né una verità assoluta.

È un **punto di riferimento in continua evoluzione**, basato su una lettura semplice e onesta della realtà professionale.

Assumendosi i propri limiti, ExitIndex® afferma la sua vocazione primaria:

- ☞ illuminare senza imporre,
- ☞ informare senza giudicare,
- ☞ e contribuire a un mercato del lavoro più leggibile e responsabile.