PKB PRIVATE BANK SA | HUMAN RESOURCES

Perché un talento dovrebbe scegliere proprio noi?

Employer Value Proposition

Cosa possono fare le banche per attirare i talenti

14.10.2026

Che cosa è l'Employee Value Proposition (EVP)?

EVP ed Employer Branding: due concetti collegati, ma distinti. L'Employer Branding è una promessa. L'EVP deve mantenerla

EMPLOYEE VALUE PROPOSITION

Ciò che l'azienda offre e le persone vivono: crescita, relazioni, riconoscimento e qualità del lavoro

EMPLOYER BRANDING

Il modo in cui l'azienda racconta e rende riconoscibile la propria proposta di valore

«Perché una persona dovrebbe scegliere di lavorare da noi, anziché in un'altra azienda? E perché dovrebbe decidere di restare?»

L'EVP non è ciò che l'azienda dichiara di essere, ma ciò che le persone sperimentano concretamente lavorandoci; come ci si sente a lavorare in quell'azienda, come si viene trattati, opportunità di crescita e significato che si attribuisce al proprio lavoro

Rappresenta il valore che una persona riceve in cambio del proprio contributo: non solo retribuzione, ma crescita, relazioni, ascolto e qualità del lavoro

Quattro generazioni, priorità EVP differenti

Aspettative, motivazioni e leve di attraction / retention

GENERAZIONE	PRIORITÀ E ASPETTATIVE	RISPOSTA DELLA BANCA
BABY BOOMERS (1946-1964)	Stabilità, lealtà, riconoscimento dell'esperienza	Mentoring, trasmissione del sapere, transizione pensionistica flessibile
GENERAZIONE X (1965-1980)	Continuità, autonomia e ruoli di responsabilità	Valorizzazione dell'expertise, aggiornamento e transizioni sostenibili
MILLENNIAL (1981-1996)	Flessibilità, work-life balance, senso nel significato del proprio lavoro e alla responsabilità sociale	Carriere trasparenti, sviluppo continuo, flessibilità e adozione di politiche ESG credibili
GENERAZIONE Z (1997-2012)	Autonomia, flessibilità, crescita rapida, importanza su impatto sociale e ambientale	Progetti reali, feedback, competenze digitali e cultura inclusiva. Acccesso immediato alle informazioni

EVP coerente per tutti… una sola Identità aziendale, ma percorsi e strumenti differenziati

Le banche si stanno adattando per attirare i talenti

Le ricerche internazionali mostrano come gli Istituti stiano rafforzando la propria proposta per rimanere competitivi rispetto agli altri settori

Stipendi e carriera

Le banche adeguano retribuzioni, percorsi e tempi di carriera per attrarre talenti e competere con altri settori

- Pacchetti retributivi più competitivi
- Progressione di carriera più rapida
- Percorsi professionali più flessibili

Sviluppo professionale

I giovani cercano percorsi strutturati, mentoring, mobilità interna e chiarezza sulle opportunità di crescita

- Percorsi di sviluppo definiti
- Mentoring e supporto dei manager
- Opportunità di mobilità interna

Tecnologia e AI

L'accesso a strumenti digitali, progetti innovativi e competenze AI diventa un fattore di attrattività

- Utilizzo di tecnologie avanzate
- Coinvolgimento in progetti innovativi
- Formazione su AI e competenze digitali

Cultura e inclusione

Rispetto, qualità delle relazioni, appartenenza e valorizzazione delle differenze incidono sulla scelta del datore di lavoro

- Ambiente inclusivo e rispettoso
- Relazioni professionali di qualità
- Valorizzazione delle differenze

Formazione continua

Investire nell'apprendimento è parte integrante della proposta di valore, non un beneficio accessorio

- Programmi di formazione continua
- Aggiornamento delle competenze
- Apprendimento nel lavoro quotidiano

Recruiting e flessibilità

Coinvolgimento degli studenti, selezioni tempestive e misure concrete per favorire il benessere

- Contatto precoce con i talenti
- Processi di selezione più rapidi
- Equilibrio vita-lavoro e benefit fruibili

Un'EVP efficace non è un elenco di benefit,
ma un insieme coerente di opportunità, esperienze e valori realmente vissuti dalle persone

Employability dei giovani: dalle competenze alle opportunità

LIFELONG LEARNING	Formazione ibrida: aula, e-learning e apprendimento sul lavoro; digitale, tecnico e soft skills
MENTORING E COACHING INTERGENERAZIONALE	Affiancamento senior–junior per competenze tacite, cultura aziendale e relazioni con i clienti
PARTNERSHIP CON LA FORMAZIONE	Stage strutturati, ricerca applicata, laboratori e collaborazione con università, SUPSI, CSVN
CERTIFICAZIONI PROFESSIONALI	Sostenere CFA, CFP, CAS e certificazioni in cybersecurity / data analytics, riconoscendole nei percorsi
INCLUSIONE MULTIGENERAZIONALE	Creazione di ambienti di lavoro inclusivi, politiche di lavoro flessibili, wellbeing e percorsi di carriera non lineari per valorizzare prospettive differenti

Dalle promesse alle misure concrete

Benefit e strumenti che possono fare la differenza nella scelta di un datore di lavoro

01 **FLESSIBILITÀ**

Smart working, orari flessibili, autonomia

02 **PREVIDENZA**

Cassa pensione attrattiva e sicurezza nel lungo periodo. Assicurazioni

03 **CRESCITA**

Formazione continua, certificazioni, mobilità interna

04 **BENESSERE**

Salute, prevenzione, equilibrio vita-Lavoro, cultura inclusiva

05 **FAMIGLIA E VITA**

Congedi, sostegno alla genitorialità, fasi di carriera

06 **RICONOSCIMENTO**

Feedback, valorizzazione, benefit e remunerazione. Idee, coinvolgimento, appartenenza

Non è il numero dei benefit a fare la differenza, ma la loro coerenza con le esigenze delle persone

PKB: dall'EVP alle esperienze concrete

Possibili pilastri, collegati a iniziative e pratiche della banca

ELEMENTO EVP	CHE COSA SIGNIFICA CONCRETAMENTE IN PKB
Sviluppo	Formazione continua, valutazione delle prestazioni, promozione della mobilità interna
Leadership e ascolto	Formazione manageriale e feedback più regolari e costruttivi. Preparazione dei manager all'ascolto attivo, dare feedback e sostenere la crescita delle persone
Flessibilità e benessere	Organizzazione del lavoro più autonoma Home office, Smart working e iniziative di sensibilizzazione sulla salute e sulla prevenzione
Autonomia e contributo	Collaborazione tra funzioni e opportunità di incidere concretamente sui progetti. Spazi di iniziativa personale e dialogo diretto con i responsabili
Generazioni e competenze	Apprendistato, affiancamento e trasferimento del sapere. Non solo un primo impiego: rotazioni, affiancamento e apprendimento sul campo. Stage universitari e Field projects
Cultura e appartenenza	Valori PKB e ascolto dei collaboratori. Ascoltare come essi vivono la banca e trasformare i risultati in azioni. Analisi di clima interno
Famiglia e vita privata	Congedi, sostegno alla genitorialità, attenzione alle necessità del collaboratore nelle varie fasi di vita
Previdenza	Cassa pensione attrattiva e assicurazioni all'avanguardia

Un appello condiviso: Persone, Banche e Istituzioni

L’occupazione qualificata richiede responsabilità complementari

INDIVIDUI

Investire in sé stessi

Colmare i gap di competenze; unire hard e soft skills; costruire reti; sperimentare nuovi ruoli

BANCHE E ORGANIZZAZIONI

Ripensare reclutamento e sviluppo

Assumere per competenze; strutturare onboarding e mentoring; aprire carriere flessibili; misurare la formazione. Importanza della collaborazione tra Management e HR

ISTITUZIONI / POLITICA

Rafforzare l’ecosistema territoriale

Aggiornare il sistema duale; sostenere riqualificazione e transizioni; favorire condizioni di lavoro eque

Una piazza finanziaria attrattiva nasce dalla collaborazione, non dall’azione isolata di una banca

Il futuro della piazza bancaria si costruisce insieme!

Il talento si attrae con una promessa.
Si trattiene mantenendola, ogni giorno

Banche, scuole e istituzioni: insieme possiamo creare opportunità, far crescere le competenze e dare ai giovani una ragione per costruire qui il proprio futuro

Grazie per l’attenzione!