

NUOVI RUOLI PROFESSIONALI, SOFT SKILLS E COMPETENZE DIGITALI PER AFFRONTARE AL MEGLIO IL FUTURO DEL LAVORO

Questi alcuni dei principali risultati del progetto Interreg Skillmatch Insubria presentati oggi durante un Convegno a Castellanza. Nel corso dei lavori è stato presentato anche il MasterPlan Formazione Insubria 2030

Castellanza (Varese), 24 giugno 2022 – Sono stati presentati oggi i risultati della ricerca condotta nell’ambito del progetto Interreg Skillmatch-Insubria, che ha analizzato il disallineamento tra i profili ricercati dalle aziende del territorio e quelli proposti da lavoratori e lavoratrici definendo azioni opportune per riallineare domanda e offerta di lavoro.

La fase di ricerca è durata tre anni e mezzo e ha raccolto dati attraverso due questionari rivolti alle aziende in Ticino e in Lombardia e alle interviste al management ed ai responsabili risorse umane di circa 150 aziende italiane e svizzere. Da questo lavoro è emerso che vi sono settori e professioni nei quali si riscontra **carezza di personale qualificato**, mentre in altri ambiti **l’offerta di lavoro supera la domanda**. Si è rilevata inoltre la nascita di **nuovi ruoli professionali** sempre più complessi e diversificati e la generalizzata richiesta trasversale di **soft skills** e **competenze digitali**. Infine, sono emerse quali caratteristiche importanti la **versatilità** e la **capacità di adattarsi ai cambiamenti** sempre più frequenti sul piano socioeconomico, tecnologico e ambientale. Per fare fronte a tali sfide che agiscono sulle possibilità di allineamento tra domanda e offerta di lavoro, è stato presentato il **Masterplan Formazione Insubria 2030**.

“SkillMatch-Insubria non è un semplice progetto di ricerca, ha spiegato **Eliana Minelli**, professore associato LIUC - Università Cattaneo e coordinatrice del progetto per l’Italia, bensì una **ricerca-azione**, dove la parola azione indica l’intenzione di definire proposte concrete per intervenire sul riallineamento tra domanda e offerta di lavoro nell’area insubrica, rispondendo ai bisogni attuali delle imprese ma soprattutto a quelli futuri che scaturiscono dai cambiamenti epocali che stiamo vivendo”.

Raccolta dei dati

Per raggiungere questi ambiziosi obiettivi sono stati necessari tre anni e mezzo di studi e analisi, durante i quali si è aggiunta un’ulteriore complessità, vale a dire la pandemia da COVID-19. Innanzitutto, per mezzo di **due rilevanti ricerche** rappresentative della popolazione aziendale dei due territori - Skillmatch-Survey Ticino dal lato svizzero e la ormai consolidata indagine Excelsior dal lato lombardo - sono state mappate le caratteristiche dei nuovi profili professionali richiesti. Successivamente, è stata svolta un’approfondita ricerca sul campo, con

interviste a circa 150 aziende (italiane e svizzere) riconducibili a cinque settori chiave per l'economia del territorio (meccanico, informatico, finanziario-bancario, chimico-farmaceutico e delle costruzioni), per comprendere le cause del disallineamento delle competenze esistenti nel mercato del lavoro, le conseguenze per aziende e dipendenti e le strategie più comunemente adottate per farvi fronte.

I risultati

Le indagini hanno evidenziato la presenza di **diversi elementi di squilibrio** tra settori: ve ne sono alcuni nei quali si registra una cronica mancanza di candidati (es. profili tecnici nel settore della meccanica) e altri nei quali l'offerta di lavoro supera di gran lungo la domanda. Si è constatato inoltre l'emergere di **nuovi ruoli professionali**, caratterizzati da **competenze sempre più complesse e variegate**: *data analyst*, esperti di *cybersecurity* nel settore bancario e nell'informatica, specialisti di *Building Information Modeling* nelle costruzioni, ma anche profili ibridi e interdisciplinari, tanto nelle piccole aziende dell'informatica quanto in quelle più grandi della meccanica.

Vi sono poi **figure non nuove ma sempre più scarse e contese**, come i periti e gli ingegneri chimici o i medici nel settore farmaceutico, caratterizzato da prodotti sempre più specialistici e di nicchia.

In particolare, emerge la **pervasività dell'informatica**, con un'importanza delle competenze digitali in ogni settore anche per i profili di natura più tecnica, complice la diffusione di apparecchiature a controllo numerico. Ma a caratterizzare la domanda di competenze è sempre più evidente il **connubio tra soft e hard skills**: la **capacità di adattarsi al cambiamento** è richiesta come caratteristica fondamentale per i neoassunti in tutta l'area insubrica.

Infine, esistono alcuni **fattori di squilibrio che minano l'attrattività della regione e aggravano il disallineamento tra domanda e offerta**. Questi hanno a che fare con il suo posizionamento complessivo e con il confine. Verso l'esterno, l'Insubria nel suo complesso è posizionata tra due poli attrattivi (Milano a sud e Zurigo a nord); internamente, il Canton Ticino dipende dal drenaggio di risorse umane altamente specializzate oltre frontiera. "L'invecchiamento demografico nella regione insubrica, commenta **Ornella Larenza**, ricercatrice presso il Dipartimento economia aziendale, sanità e sociale della SUPSI e capo progetto per il Ticino, aggraverà l'attuale penuria di personale in molti settori. E non è tutto: in entrambi i territori convivono difficoltà di reperimento ed esclusione dei soggetti più fragili dal mercato del lavoro. Purtroppo, non è sempre possibile operare agilmente riconversioni professionali, in particolare laddove le difficoltà di reperimento riguardano profili altamente specializzati e qualificati. Ma il benessere di una comunità dipenderà dalla capacità di soddisfare i bisogni di tutti: aziende, lavoratori e lavoratrici sul mercato del lavoro e soggetti attualmente esclusi".

Se è vero che esistono alcuni fattori di squilibrio domanda-offerta di lavoro e di professionalità nella Regione Insubrica, è altrettanto vero che vi sono importanti **fattori di attrattività**, che costituiscono una leva importante per ridurre i mismatch nel mercato del lavoro. “L’area Insubrica, osserva **Rossella Locatelli**, professore ordinario e team leader dell’Università dell’Insubria, è caratterizzata da eccellenze su entrambi i lati della frontiera, quali aziende innovative e leader nei rispettivi settori, anche su scala globale. Quest’area può altresì vantare università e centri di ricerca di eccellenza che lavorano a stretto contatto con il territorio e che hanno sviluppato una visione condivisa, maturando, come dimostra questo progetto, una capacità di collaborazione per mettere a disposizione dei territori di riferimento e delle imprese un patrimonio di competenze di grande valore”.

Masterplan 2030 per il futuro del lavoro e della formazione

Nella convinzione che la Regione Insubrica sia un territorio con grandi potenzialità, dopo quasi quattro anni di intenso lavoro, il gruppo di ricerca del progetto Skillmatch Insubria ha elaborato il **Masterplan Formazione Insubria 2030**, per tradurre in ulteriori passi concreti una **visione sul futuro del lavoro e della formazione nella regione transfrontaliera**. Una visione costruita nel confronto dialettico tra i partner di progetto, partendo dalle sfide comuni che la Regione è chiamata ad affrontare e che impongono lo sviluppo continuo e l’implementazione di scelte e di buone pratiche, su cui ragionare collettivamente per arrivare a soluzioni condivise, con una **governance sempre più coordinata, pur nel rispetto delle identità delle comunità che la compongono**.

Molte sono le azioni proposte nel Masterplan per intervenire efficacemente sulla filiera formazione-lavoro nella regione insubrica: iniziative di **awareness building** per costruire e diffondere la consapevolezza sul tema del mismatch delle competenze; attivazione di **sistemi di monitoraggio** sui due lati del confine che, a partire dalle analisi già avviate per il Progetto, aggiornino con cadenza periodica i dati quantitativi e qualitativi sui profili richiesti dal mercato del lavoro transfrontaliero e alimentino un tavolo permanente di analisi e confronto; creazione di un **sistema di orientamento** e informazione condiviso a livello transfrontaliero; valorizzazione dei qualifications framework riconosciuti e **sperimentazione di percorsi formativi condivisi** per la regione transfrontaliera; lotta all’esclusione e all’abbandono scolastico; rafforzamento dei percorsi di formazione sul lavoro.

E’ possibile scaricare la versione integrale del Masterplan [cliccando qui](#).

Skillmatch Insubria è un progetto di Ricerca-Azione finalizzato ad approfondire il tema del disallineamento tra domanda e offerta di lavoro nella regione insubrica, che comprende il Canton Ticino in Svizzera e le province italiane di Varese, Como e Lecco. Partner del Progetto sono l'Università Carlo Cattaneo - LIUC (capofila), PTSCLAS e l'Università dell'Insubria, sul lato italiano; SUPSI (capofila) e Dipartimento dell'Educazione, della Cultura e dello Sport del Cantone Ticino, sul lato ticinese. Il progetto è seguito da un comitato consultivo composto da: Associazione Industrie Ticinesi, Conferenza della Svizzera Italiana per la Formazione Continua degli Adulti, Divisione dell'Economia (Dipartimento delle Finanze e dell'Economia), Sindacato OCST, Sindacato UNIA e Società degli Impiegati del Commercio; ComoNext, Confartigianato, Imprese Varese, DG Formazione e Lavoro Regione Lombardia, Osservatorio Permanente sul Fenomeno del Frontalierato, Unindustria Como e UNIVA.

[Link al sito Skillmatch Insubria](#)

Contatti:

Ufficio Stampa Skillmatch Insubria c/o

Studio Giorgio Vizioli & Associati Milano

Giorgio Vizioli giorgio.vizioli@studiovizioli.it c.3355226110, t.0248013658

Rosella Trombetta rosella.trombetta@studiovizioli.it 3317044898

Ufficio stampa LIUC – Università Cattaneo

ufficiostampa@liuc.it

0331 572 541 - 566

Ufficio stampa SUPSI

media@supsi.ch

+4158 666 66 07