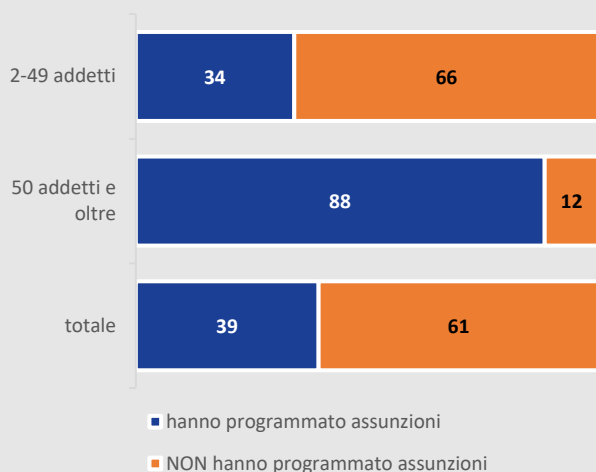


SkillMatchSurvey Ticino 2019

Istruzione

Il SETTORE: imprese che assumono ed entrate programmate

Imprese che hanno programmato assunzioni nel 2019 (%)



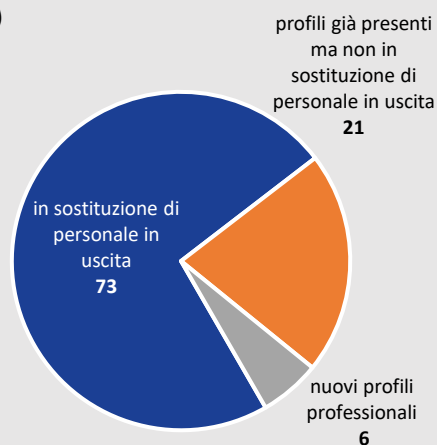
Il 39% delle imprese del settore ha programmato assunzioni nel 2019

Tale percentuale aumenta con la taglia dell'impresa: tra le grandi aziende ben l' 88% ha programmato assunzioni mentre tale percentuale scende al 34% se si considerano le aziende con meno di 50 addetti

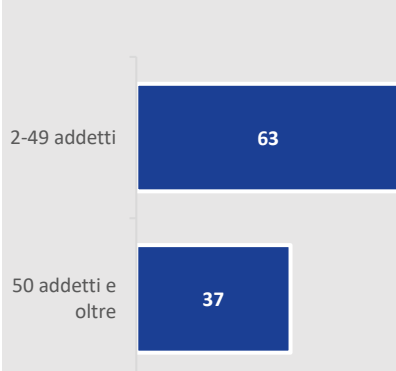
Entrate programmate nel 2019 (%)

Il 73% delle entrate riguarda sostituzioni di personale in uscita

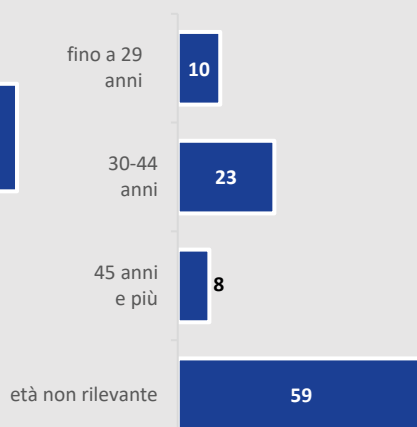
Un altro 21% delle entrate programmate è dovuto all'ampliamento dell'organico, per l'assunzione di lavoratori corrispondenti a profili già esistenti in azienda, segno di una probabile espansione delle aziende del settore



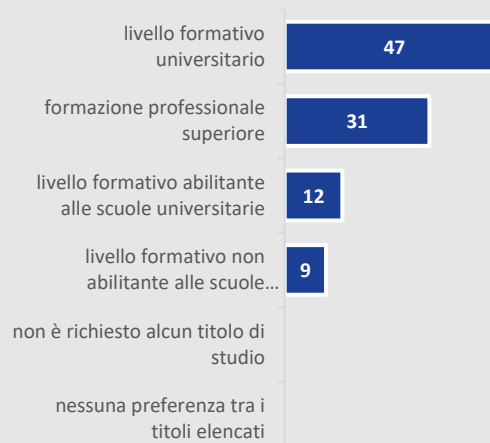
... per taglia d'impresa (%)



... per età (%)



... per livello di istruzione (%)



SkillMatchSurvey Ticino 2019

Istruzione

ENTRATE per area di inserimento e gruppo professionale

Entrate programmate e area funzionale di inserimento (%)



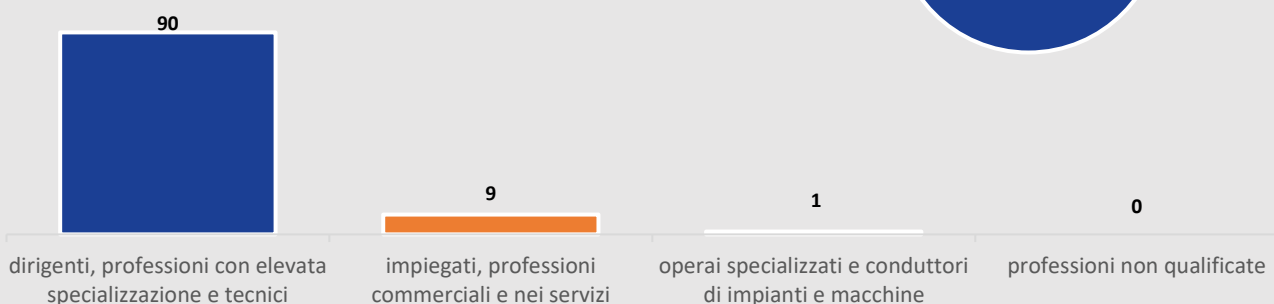
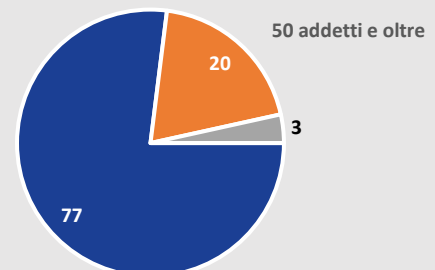
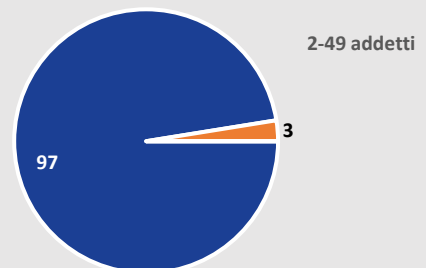
Più di 7 entrate su 10 per le aree di erogazione del servizio, direzione e servizi regionali

La distribuzione delle entrate secondo l'area funzionale di inserimento evidenzia una concentrazione delle entrate nell'area erogazione del servizio (57%) e nell'area direzione e servizi generali (22%)

Entrate programmate e gruppo professionale (%)

I profili professionali di alta specializzazione i più ricercati indipendentemente dalla taglia

Dirigenti, professioni con elevata specializzazione e tecnici rappresentano il 90% delle entrate programmate, impiegati, professioni commerciali e nei servizi raggiungono il 9%



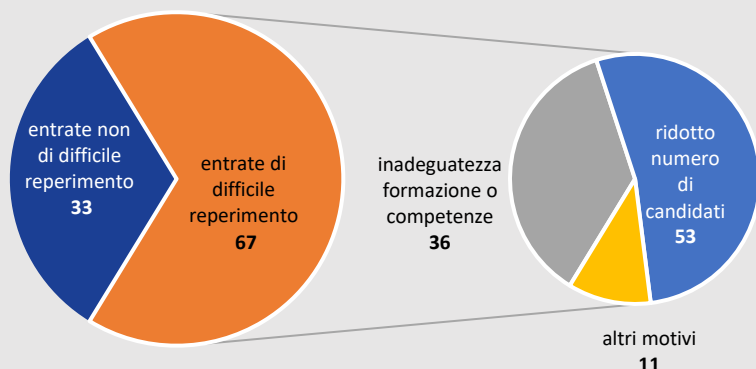
SkillMatchSurvey Ticino 2019 Istruzione

ENTRATE e difficoltà di reperimento

Entrate programmate di difficile reperimento (%)

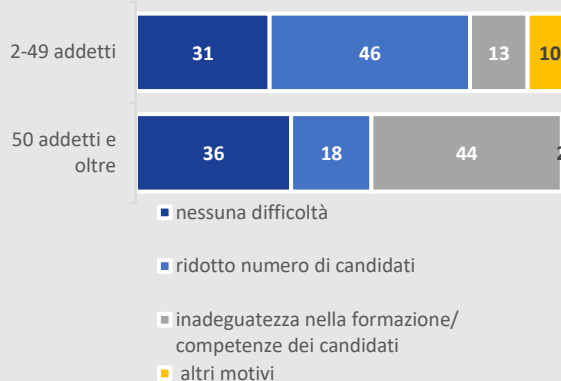
Le imprese del settore incontrano difficoltà nel reperire le figure professionali cercate nel 67% dei casi

Nel 53% dei casi per ridotto numero di candidati, nel 36% per inadeguatezza della formazione o mancanza di competenze e nel 11% per altro motivo

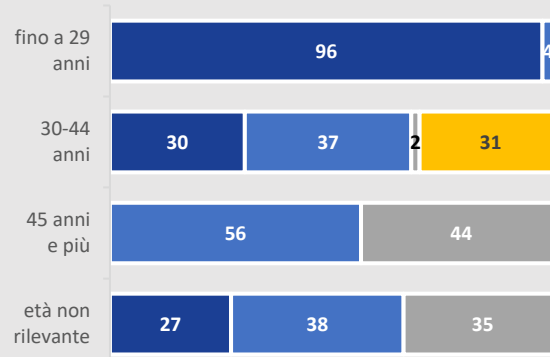


Le difficoltà di reperimento sono importanti per le entrate dai 30 anni in su e per quelle per cui l'età non è rilevante

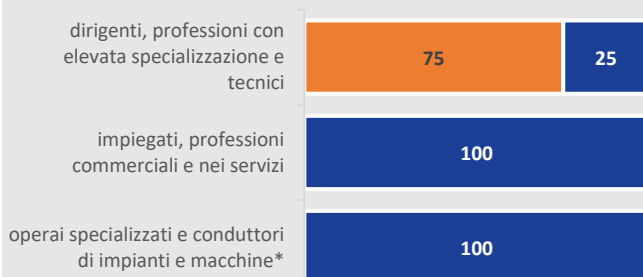
... per taglia d'impresa (%)



... per età (%)



... per gruppo professionale (%)



... per livello di istruzione (%)



Sono particolarmente difficili da reperire i dirigenti e le professioni con elevata specializzazione e i soggetti con formazione terziaria

* Valori da interpretare con cautela in ragione del numero relativamente esiguo di osservazioni in questa categoria

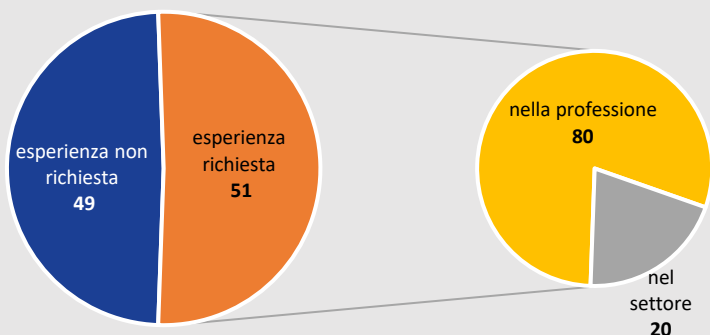
SkillMatchSurvey Ticino 2019 Istruzione

ENTRATE ed esperienza richiesta

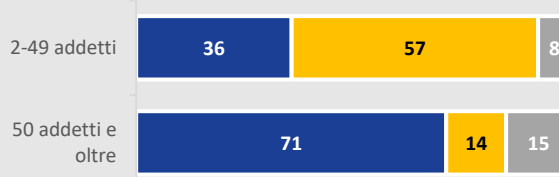
Entrate programmate per cui viene richiesta esperienza (%)

Le imprese del settore cercano figure professionali con e senza esperienza

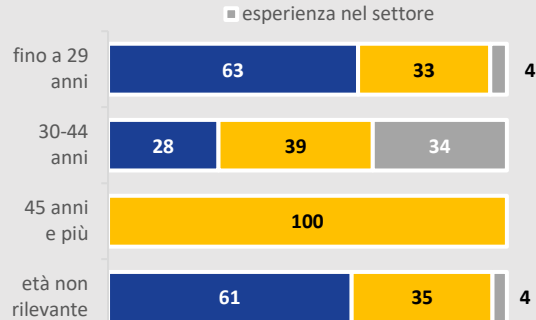
Per il 51 % delle entrate viene richiesta una precedente esperienza di lavoro, nel 80% dei casi questa è legata alla professione, mentre nel restante 20% si chiede esperienza nel settore



... per taglia d'impresa (%)

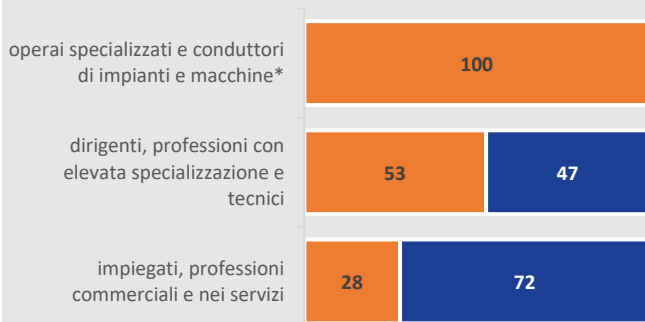


... per età (%)



L'esperienza è un prerequisito importante dai 30 anni in su

per gruppo professionale (%)



per livello di istruzione (%)



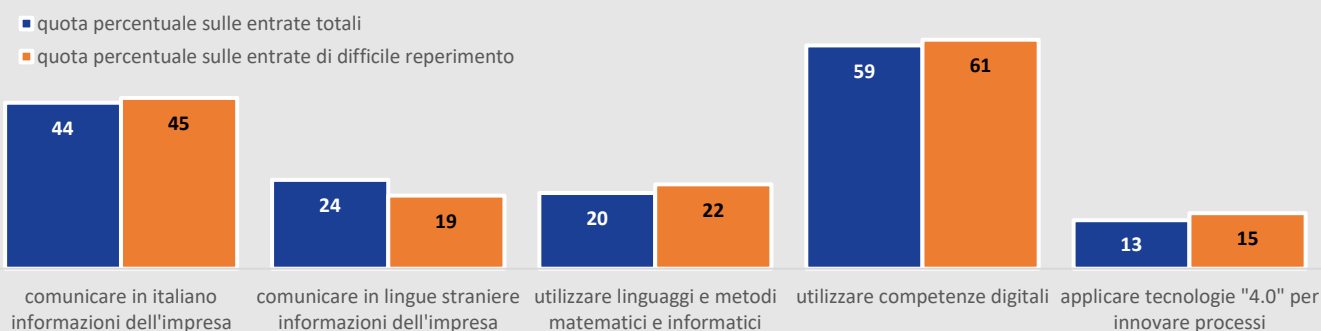
L'esperienza è un prerequisito particolarmente importante per le figure professionali più ricercate (dirigenti, professioni con elevata specializzazione e tecnici) e per le entrate con formazione professionale superiore

* Valori da interpretare con cautela in ragione del numero relativamente esiguo di osservazioni in questa categoria

SkillMatchSurvey Ticino 2019 Istruzione

ENTRATE e richiesta di competenze con importanza medio alta

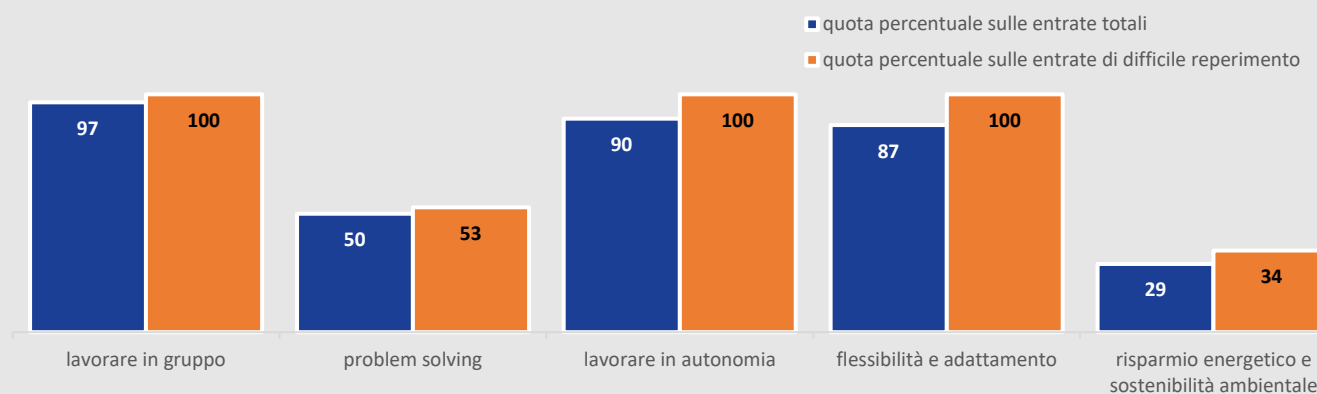
Competenze linguistiche, matematico/informatiche, digitali e tecnologiche (%)



Le competenze più richieste per le entrate programmate sono la capacità di utilizzare competenze digitali (59% delle entrate) e la capacità di comunicare in italiano informazioni dell'impresa (44% delle entrate)

Le competenze comunicative in lingua italiana e quelle digitali sono anche quelle per cui le imprese riscontrano maggiormente difficoltà di reperimento

Competenze soft (%)



Le competenze soft sono essenziali per completare i diversi profili professionali nel settore e particolarmente difficili da reperire

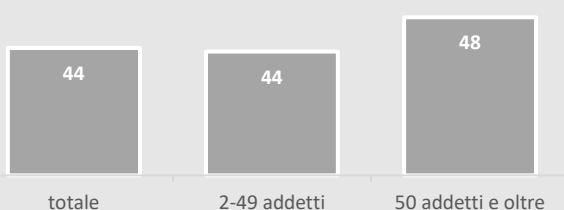
Le entrate programmate devono possedere in particolare la capacità di lavorare in gruppo, la capacità di lavorare in autonomia, flessibilità e adattamento

SkillMatchSurvey Ticino 2019

Istruzione

Imprese e investimenti in trasformazione digitale

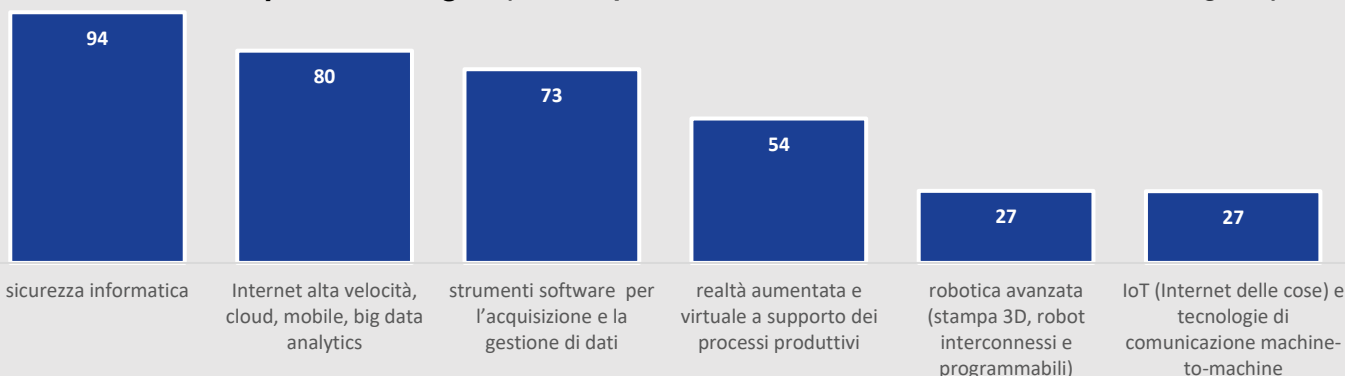
Imprese che hanno investito in trasformazione digitale (% su totale imprese)



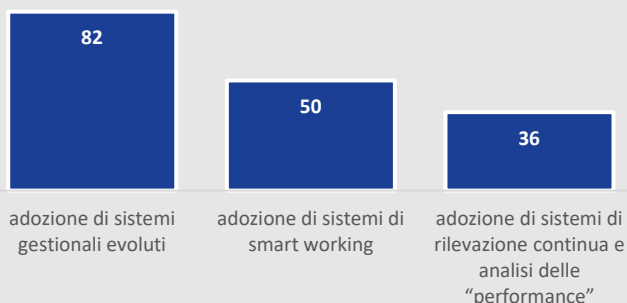
La sensibilità agli investimenti in trasformazione digitale è più alta tra le imprese di taglia più grande

Indipendentemente dalla taglia, più di un'impresa su 4 ha effettuato questo tipo di investimento

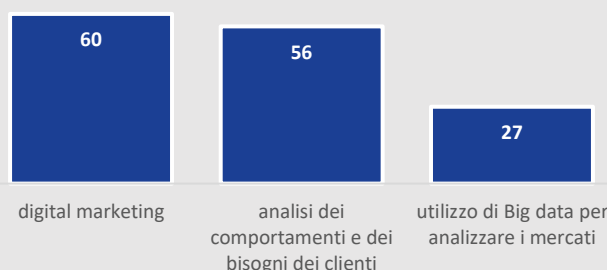
Investimenti in aspetti tecnologici (% su imprese che hanno investito in trasformazione digitale)



Investimenti in aspetti organizzativi (% su imprese che hanno investito in trasformazione digitale)



Investimenti in aspetti di sviluppo di modelli di business (% su imprese che hanno investito in trasformazione digitale)



Le imprese che investono in trasformazione digitale si focalizzano soprattutto sullo sviluppo di sistemi sicurezza informatica (94%)

Ma si rileva una certa sensibilità anche per l'adozione di sistemi gestionali evoluti (82% delle imprese)

SkillMatchSurvey Ticino 2019

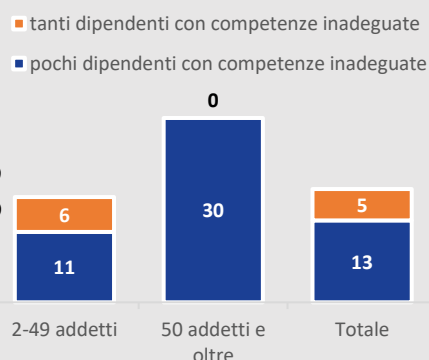
Istruzione

Competenze in azienda OGGI e DOMANI

Soddisfazione delle imprese rispetto alle conoscenze/competenze dei dipendenti (%)

Prevale la soddisfazione delle aziende relativamente alla capacità dei propri dipendenti

Oggi le ragioni dell'inadeguatezza sono da ricercarsi prevalentemente nelle difficoltà di reperimento e nella mancanza di motivazione. Le competenze professionali, in particolare, sono da migliorare e per questo le aziende ricorrono alla formazione continua. Nei prossimi anni, saranno soprattutto nuovi prodotti, nuove tecnologie e nuove pratiche lavorative a richiedere l'adeguamento delle competenze. Gli sforzi si concentreranno sulle competenze professionali e la formazione continua resterà la strategia prediletta



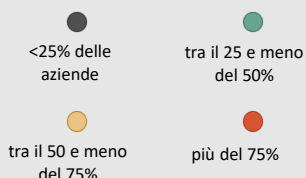
Competenze in azienda OGGI

competenze inadeguate a causa di...	competenze da migliorare o acquisire	azioni per migliorare
nuovi prodotti ●	competenze professionali ●	formazione continua ●
nuovi mercati ●	risolvere problemi ●	riorganizzazione interna ●
nuove tecnologie ●	lavorare in gruppo ●	reclutamento di personale in Svizzera ●
nuove pratiche lavorative ●	lavorare in autonomia ●	formazione professionale di base per adulti ●
ristrutturazione societaria ●	flessibilità e adattamento ●	reclutamento di personale dall'estero ●
nuovo nel ruolo - formazione in corso o inefficace ●	competenze digitali ●	creazione di posti in tirocinio ●
difficoltà di mantenimento ●	uso di linguaggi/metodi matematici-informatici ●	impieghi temporanei/personale a prestito/mandati esterni ●
difficoltà di reperimento ●	soluzioni innovative con tecnologie digitali ●	
mancanza di motivazione ●	interazione in italiano ●	
	interazione in lingue straniere ●	
	attitudine al risparmio energetico e sensibilità ambientale ●	

Competenze in azienda DOMANI

competenze da adeguare per ...	competenze da migliorare o acquisire	azioni per migliorare
nuovi prodotti ●	competenze professionali ●	formazione continua ●
nuove tecnologie ●	risolvere problemi ●	riorganizzazione interna ●
nuove pratiche lavorative ●	lavorare in gruppo ●	reclutamento di personale in Svizzera ●
nuovi mercati ●	lavorare in autonomia ●	formazione professionale di base per adulti ●
non necessitano nuove competenze ●	flessibilità e adattamento ●	reclutamento di personale dall'estero ●
	competenze digitali ●	creazione di posti di tirocinio ●
	uso di linguaggi/metodi matematici-informatici ●	impieghi temporanei/personale a prestito/mandati esterni ●
	soluzioni innovative con tecnologie digitali ●	
	interazione in italiano ●	
	interazione in lingue straniere ●	
	attitudine al risparmio energetico e sensibilità ambientale ●	

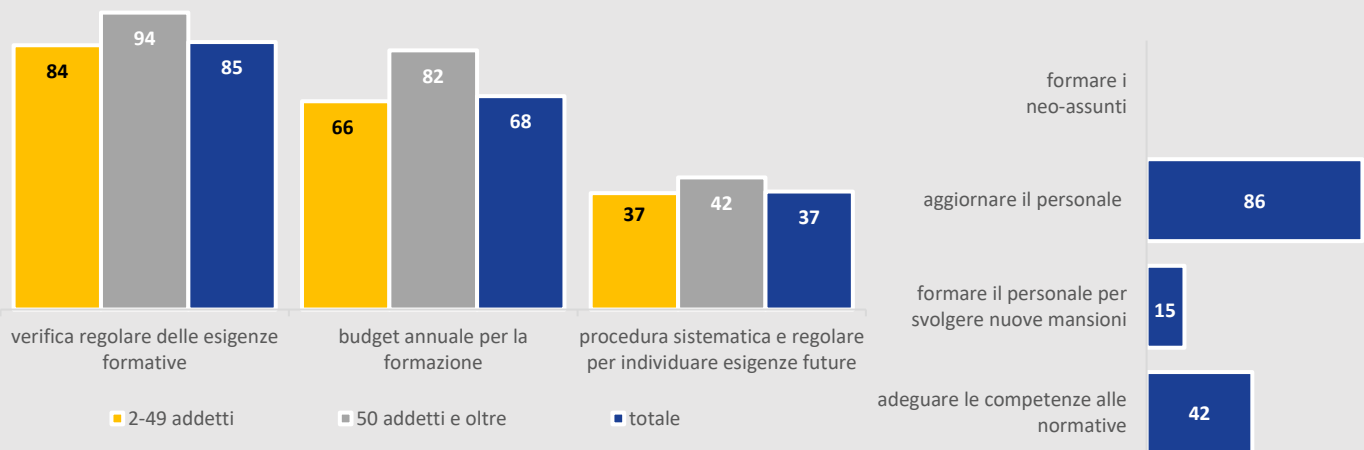
legenda



SkillMatchSurvey Ticino 2019 Istruzione

Imprese e formazione del personale

Sensibilità delle imprese rispetto al tema della formazione e finalità della formazione (%)



E' diffusa la verifica regolare delle esigenze formative, svolta dall'85% delle imprese e da ben il 94% di quelle di grandi dimensioni

L'attività di formazione ha come finalità principale quella di aggiornare il personale

Imprese che hanno effettuato attività di formazione e tipologia di formazione (%)



SkillMatchSurvey Ticino 2019

INFORMAZIONI METODOLOGICHE

Informazioni raccolte

intenzioni di assunzione, profili e competenze richiesti, difficoltà di reperimento e relative strategie per farvi fronte, necessità di formazione del personale e relative attività delle aziende

Popolazione di riferimento

le oltre 18.000 aziende dei settori secondario e terziario con almeno due addetti, attive in Ticino nel 2019

Campione

campione stratificato per divisione economica e dimensione aziendale (numero di addetti) composto da 7.002 aziende localizzate sul territorio ticinese, dei settori secondario e terziario, con almeno due addetti

Metodo di rilevazione

metodo misto CAWI/CATI (Computer Assisted Web Interview/Computer Assisted Telephone Interview)

Periodo della rilevazione

maggio-settembre 2019

Tasso di risposta

26,20%

NOTE

Livelli di istruzione

Livello formativo universitario: Università/Politecnico, Scuola universitaria professionale (SUP), Alta scuola pedagogica (ASP)

Livello formativo abilitante alle scuole universitarie: Maturità federale (liceo, Scuola cantonale di commercio); Maturità professionale; Scuola magistrale (ad esempio: docente di scuola elementare, maestro/a d'asilo)

Livello formativo non abilitante alle scuole universitarie: Attestato Federale di Capacità AFC (apprendistato duale triennale o quadriennale); Certificato di Formazione Pratica CFP (formazione biennale); Scuola professionale a tempo pieno (ad esempio: Scuola specializzata per le professioni sanitarie e sociali di Trevano-Canobbio, CPC di Lugano); Scuola dell'obbligo (scuole elementari, scuole medie)

Profili professionali

Dirigenti, professioni con elevata specializzazione e tecnici: Dirigenti, Professioni intellettuali e scientifiche, Professioni tecniche intermedie.

La categoria "Operai specializzati e conduttori di macchine e impianti" include la categoria "Artigiani"

Competenze in azienda

Dipendenti con competenze inadeguate: pochi dipendenti = meno della metà; tanti dipendenti = almeno la metà

Formazione del personale

Formazione professionale continua: per formazione professionale continua si intendono misure e attività di formazione che hanno come obiettivo principale l'acquisizione di nuove competenze e conoscenze o lo sviluppo e il miglioramento di quelle esistenti. Possono realizzarsi in forma di:

- corsi di formazione professionale continua: corsi il cui contenuto è concepito per un gruppo di persone e che si svolgono generalmente in un luogo diverso dal posto di lavoro, un luogo specifico destinato a questo scopo (sala corsi o un centro di formazione) in azienda o all'esterno. Data la presenza di un formatore o di un istituto formativo, garantiscono un elevato grado di organizzazione. Si distinguono corsi interni (essenzialmente concepiti e gestiti dall'azienda stessa) e corsi esterni (essenzialmente concepiti, gestiti e offerti da altre organizzazioni, che l'azienda può scegliere e ordinare/acquistare)
- altre attività di formazione: seminari, conferenze, formazione sul lavoro, ecc.

Per essere considerata come formazione professionale continua, un'attività deve rispettare i seguenti criteri: l'attività deve essere finanziata almeno in parte dall'azienda; l'attività deve essere prevista e pianificata in anticipo, con uno scopo didattico o formativo; l'apprendimento involontario o casuale e le attività di formazione di apprendisti o stagisti non sono da considerare formazione professionale continua

SkillMatchSurvey-Ticino è un'indagine campionaria della Divisione della Formazione Professionale e della SUPSI nell'ambito del Programma Interreg SkillMatch-Insubria