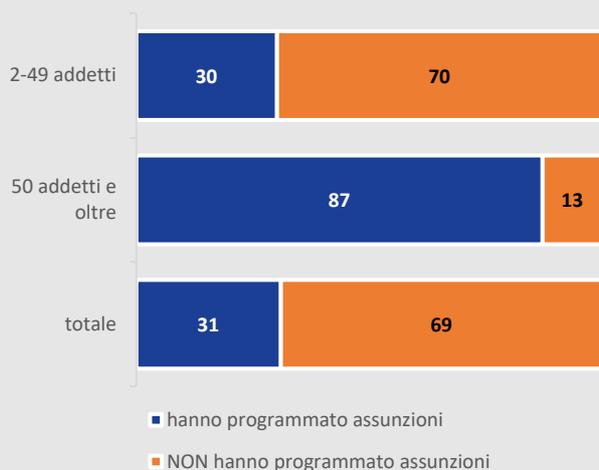


SkillMatchSurvey Ticino 2019 Servizi ricreativi, culturali e altri servizi alle persone

Il SETTORE: imprese che assumono ed entrate programmate

Imprese che hanno programmato assunzioni nel 2019 (%)



Il 31% delle imprese del settore ha programmato assunzioni nel 2019

Tale percentuale aumenta con la taglia dell'impresa: tra le grandi aziende ben l' 87% ha programmato assunzioni mentre tale percentuale scende al 30% se si considerano le aziende con meno di 50 addetti

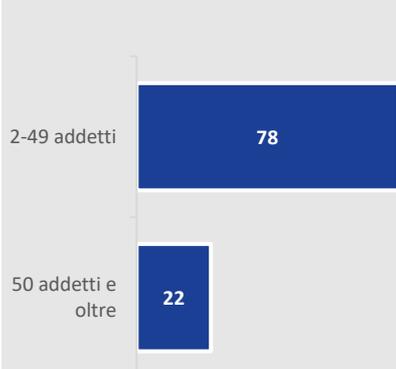
Entrate programmate nel 2019 (%)

Il 56% delle entrate riguarda profili già presenti ma non in sostituzione di personale in uscita, ad indicare una tendenza all'espansione dell'organico

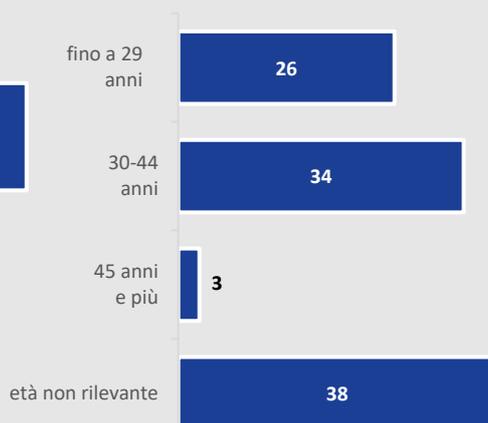
Solo il 38% delle entrate riguarda la sostituzione di personale in uscita e una minima parte (6%) l'ingresso di nuovi profili professionali



... per taglia d'impresa (%)



... per età (%)



... per livello di istruzione (%)

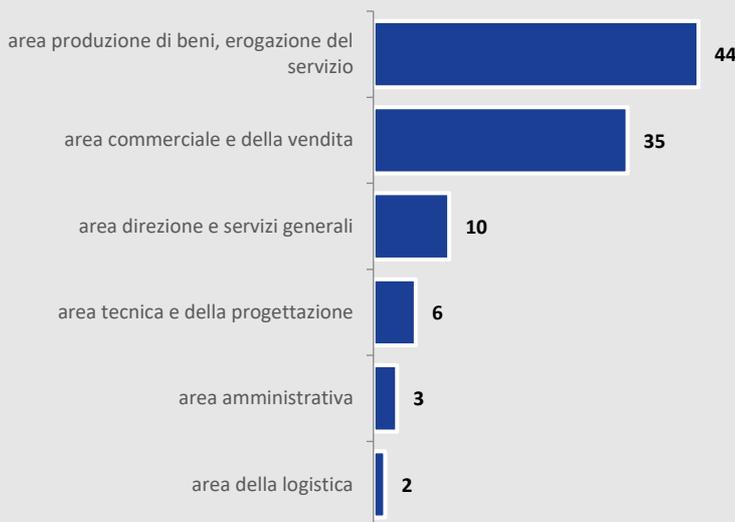


SkillMatchSurvey Ticino 2019

Servizi ricreativi, culturali e altri servizi alle persone

ENTRATE per area di inserimento e gruppo professionale

Entrate programmate e area funzionale di inserimento (%)



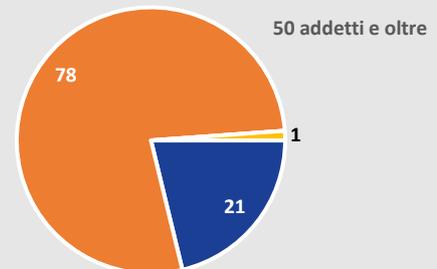
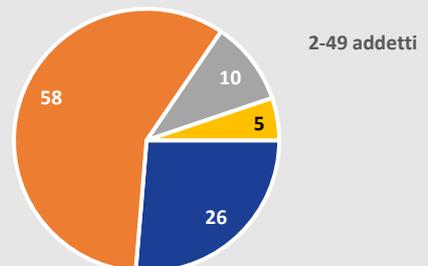
Più di 7 entrate su 10 per le aree di produzione e commerciale

La distribuzione delle entrate secondo l'area funzionale di inserimento evidenzia una concentrazione delle entrate nell'area produzione di beni, erogazione del servizio (44%) e nell'area commerciale e della vendita (35%)

Entrate programmate e gruppo professionale (%)

Impiegati, professioni commerciali e nei servizi tra i profili professionali più ricercati indipendentemente dalla taglia

Impiegati, professioni commerciali e nei servizi rappresentano il 62% delle entrate programmate, i dirigenti, professioni con elevata specializzazione e tecnici raggiungono il 25% mentre le professioni non qualificate si attestano sul 4%



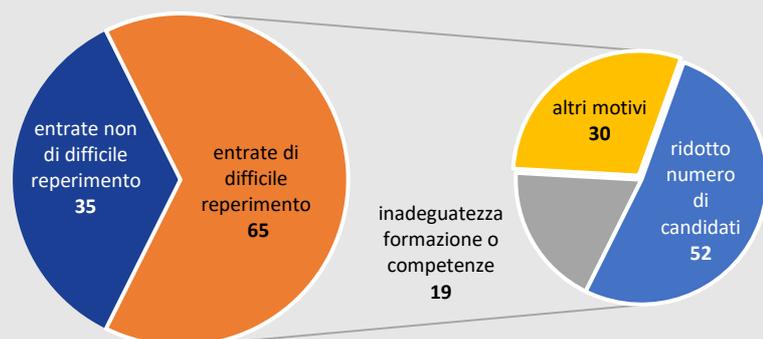
SkillMatchSurvey Ticino 2019 Servizi ricreativi, culturali e altri servizi alle persone

ENTRATE e difficoltà di reperimento

Entrate programmate di difficile reperimento (%)

Le imprese del settore incontrano difficoltà nel reperire le figure professionali cercate nel 65% dei casi

Nel 52% dei casi per ridotto numero di candidati, nel 30% per altro motivo e nel 19% per inadeguatezza della formazione o mancanza di competenze



Il ridotto numero di candidati è la ragione prevalente delle difficoltà di reperimento per i candidati dai 30 anni in su

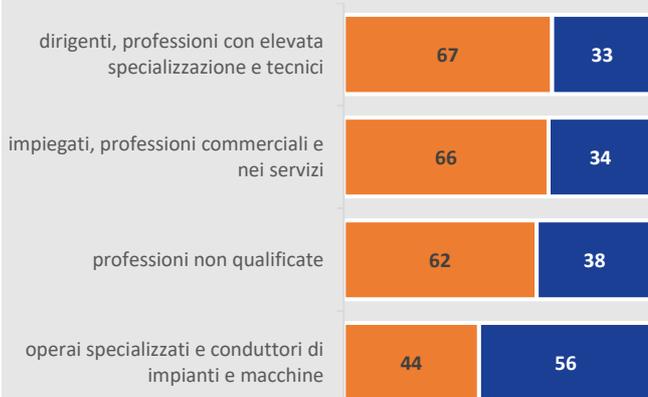
... per taglia d'impresa (%)



... per età (%)



... per gruppo professionale (%)



... per livello di istruzione (%)



Sono particolarmente difficili da reperire i dirigenti e le professioni con elevata specializzazione e tecnici e i soggetti con formazione universitaria, tra i profili con i titoli di più richiesti

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

SkillMatchSurvey Ticino 2019

Servizi ricreativi, culturali e altri servizi alle persone

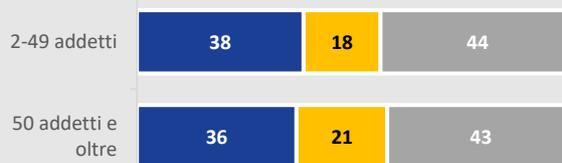
ENTRATE ed esperienza richiesta

Entrate programmate per cui viene richiesta esperienza (%)

Le imprese del settore cercano figure professionali con esperienza

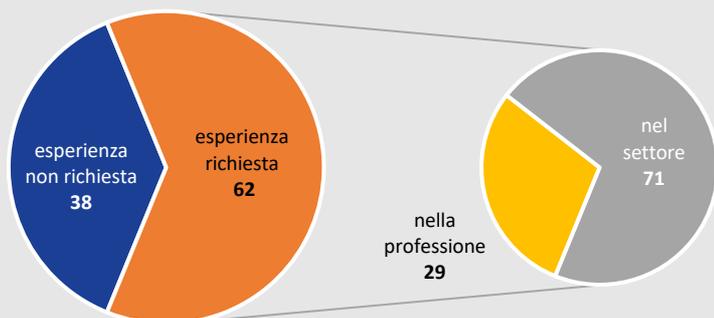
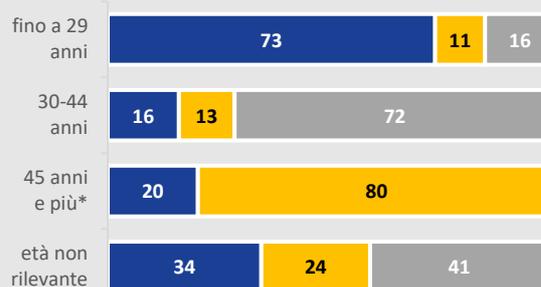
Per il 62 % delle entrate viene richiesta una precedente esperienza di lavoro, nel 29% dei casi questa è legata alla professione, mentre nel restante 71% si chiede esperienza nel settore

... per taglia d'impresa (%)



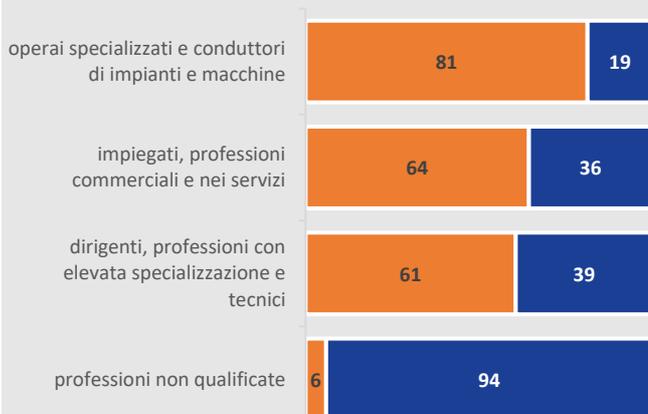
■ esperienza non richiesta
■ esperienza nella professione
■ esperienza nel settore

... per età (%)



L'esperienza è un prerequisito importante a partire dai 30 anni in su e per le entrate per cui l'età non è rilevante

per gruppo professionale (%)



per livello di istruzione (%)



L'esperienza è un prerequisito importante, indipendentemente dal gruppo professionale e dal livello di istruzione (fatte salve le professioni non qualificate e i profili con livello formativo non abilitante alle scuole universitarie)

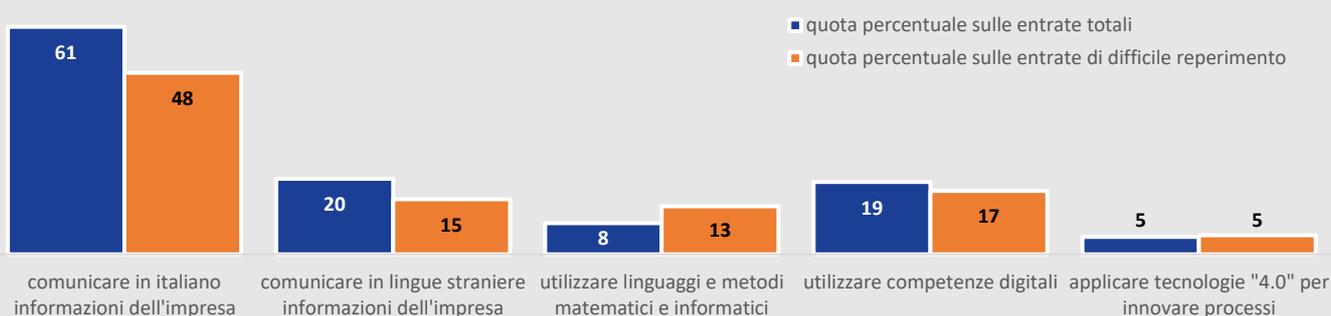
* Valori da interpretare con cautela in ragione del numero relativamente esiguo di osservazioni in questa categoria

SkillMatchSurvey Ticino 2019

Servizi ricreativi, culturali e altri servizi alle persone

ENTRATE e richiesta di competenze con importanza medio alta

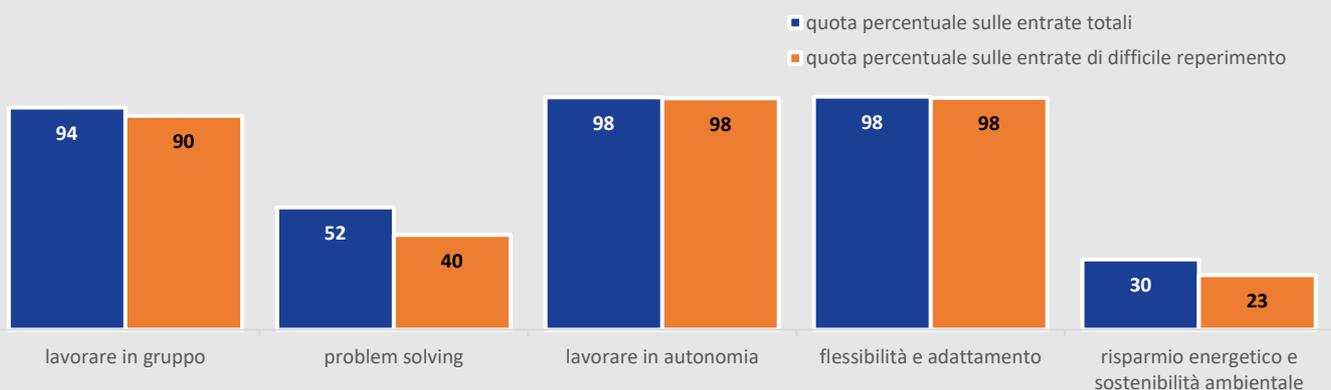
Competenze linguistiche, matematico/informatiche, digitali e tecnologiche (%)



Le competenze più richieste per le entrate programmate sono un'attitudine al comunicare in italiano informazioni dell'impresa (61% delle entrate) e la capacità di comunicare in lingue straniere informazioni dell'impresa (20% delle entrate)

Le competenze comunicative in lingua italiana sono quelle per cui le imprese riscontrano maggiormente difficoltà di reperimento (sono richieste a quasi 5 entrate di difficile reperimento su 10)

Competenze soft (%)



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

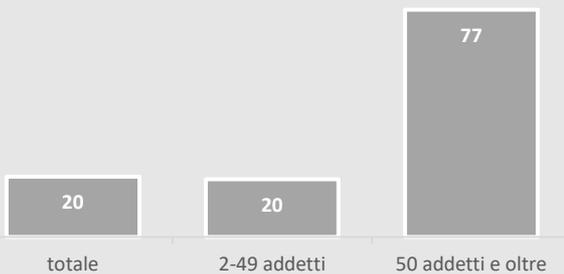
Pur essendo considerate tutte estremamente importanti dalle imprese, le entrate programmate devono possedere un'attitudine alla flessibilità e adattamento e la capacità di lavorare in autonomia. Relativamente importante è anche considerata la propensione al risparmio energetico e alla sostenibilità ambientale (richiesta per il 30% delle entrate)

SkillMatchSurvey Ticino 2019

Servizi ricreativi, culturali e altri servizi alle persone

Imprese e investimenti in trasformazione digitale

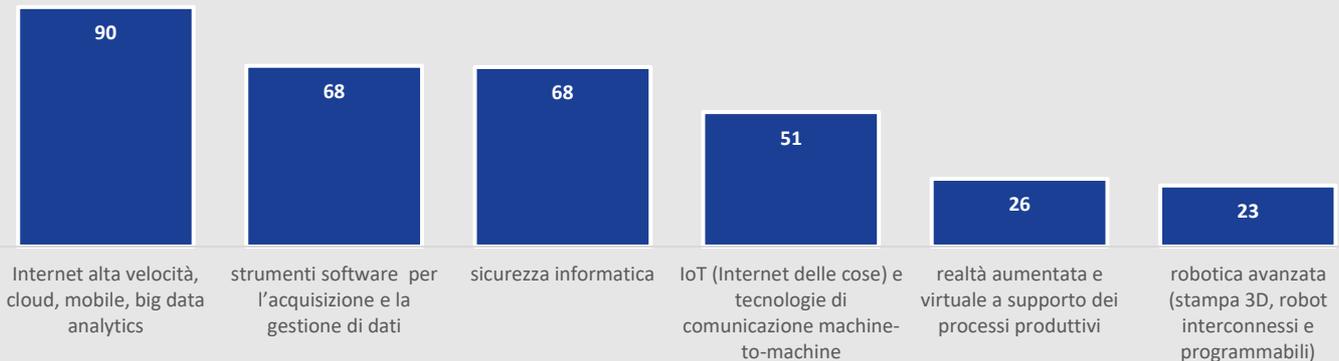
Imprese che hanno investito in trasformazione digitale (% su totale imprese)



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

Indipendentemente dalla taglia, quasi un'impresa su 3 ha effettuato questo tipo di investimento

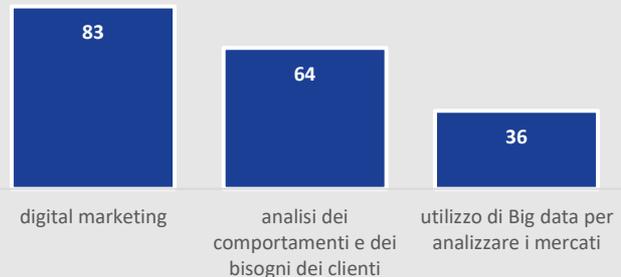
Investimenti in aspetti tecnologici (% su imprese che hanno investito in trasformazione digitale)



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 internet ad alta velocità, cloud, mobile, big data analytics (90%) e di digital marketing (83% delle imprese)

SkillMatchSurvey Ticino 2019

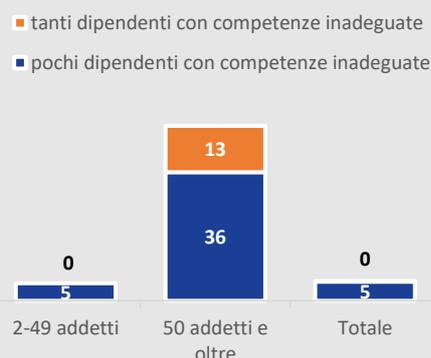
Servizi ricreativi, culturali e altri servizi alle persone

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 nel fatto di avere lavoratori nuovi nel ruolo, in formazione, o con formazione inefficace e nelle difficoltà di reperimento. Le competenze professionali e la capacità di lavorare in gruppo e in autonomia sono da migliorare e per questo le aziende ricorrono alla formazione continua. Nei prossimi anni, saranno soprattutto le nuove pratiche lavorative a richiedere l'adeguamento delle competenze. Gli sforzi si concentreranno sulle competenze professionali e la formazione continua reterà la strategia prediletta



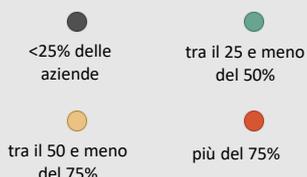
Competenze in azienda OGGI

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	
manca 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	

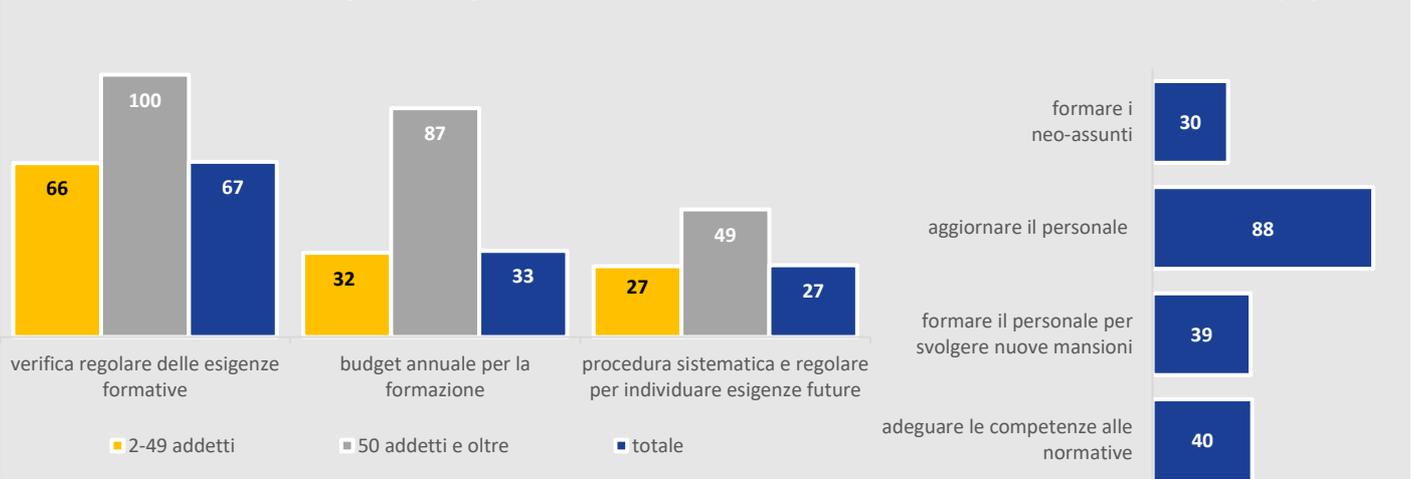
legenda



SkillMatchSurvey Ticino 2019 Servizi ricreativi, culturali e altri servizi alle persone

Imprese e formazione del personale

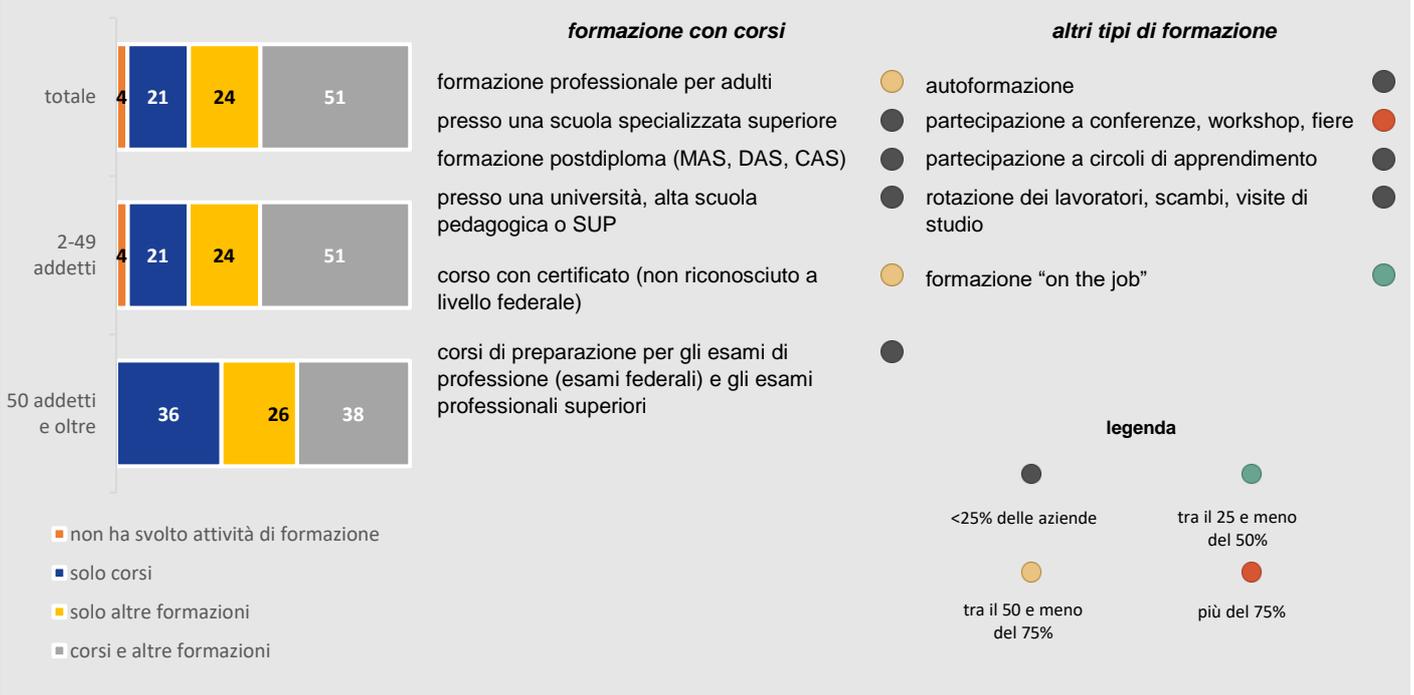
Sensibilità delle imprese rispetto al tema della formazione e finalità della formazione (%)



E' diffusa la verifica regolare delle esigenze formative, svolta dal 67% delle imprese e da ben il 100% di quelle di grandi dimensioni. Queste ultime hanno anche spesso un budget annuale per la formazione (87% delle imprese)

L'attività di formazione ha come finalità principali quelle di aggiornare il personale e di adeguare le competenze alle normative

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