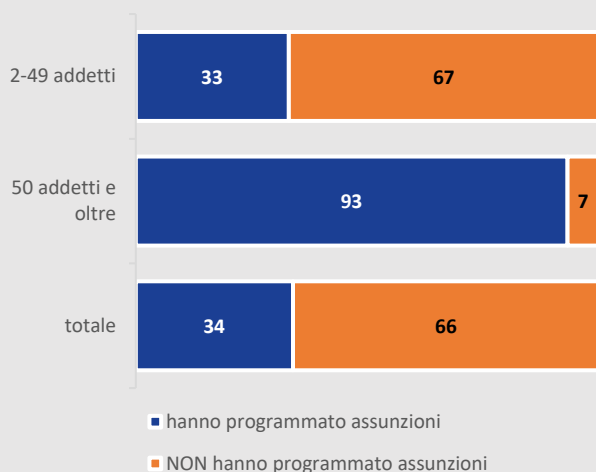


SkillMatchSurvey Ticino 2019 Commercio

Il SETTORE: imprese che assumono ed entrate programmate

Imprese che hanno programmato assunzioni nel 2019 (%)



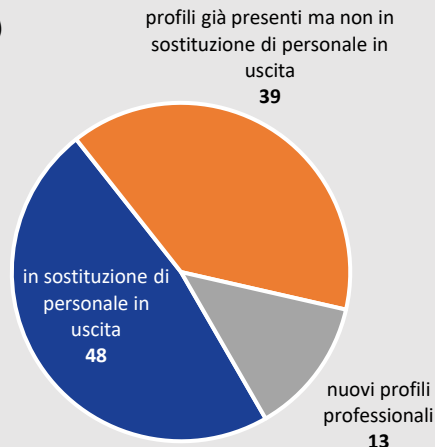
Il 34% delle imprese del settore ha programmato assunzioni nel 2019

Tale percentuale aumenta con la taglia dell'impresa: tra le grandi aziende ben il 93% ha programmato assunzioni mentre tale percentuale scende al 33% se si considerano le aziende con meno di 50 addetti

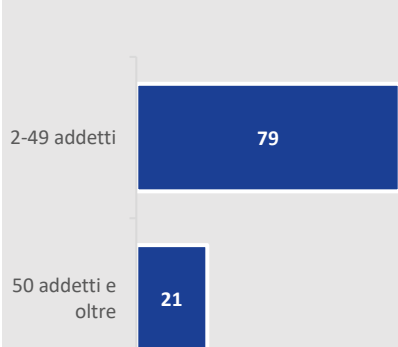
Entrate programmate nel 2019 (%)

Il 13% delle entrate riguarda nuovi profili professionali ovvero figure non ancora presenti in azienda, ad indicare una certa propensione all'innovazione

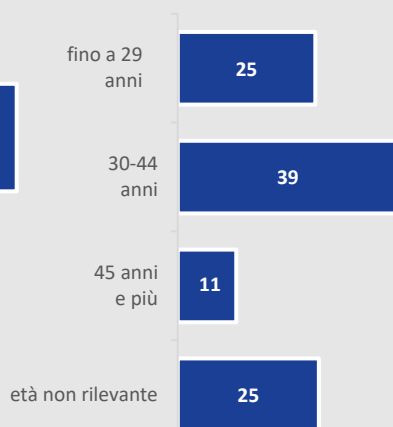
Un altro 39% delle entrate programmate è dovuto all'ampliamento dell'organico, per l'assunzione di lavoratori corrispondenti a profili già esistenti in azienda, segno di una probabile espansione delle aziende del settore



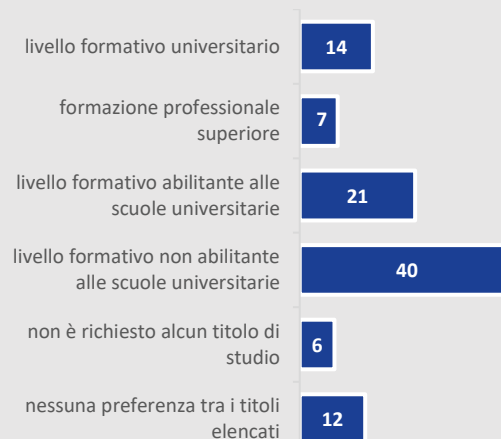
... per taglia d'impresa (%)



... per età (%)



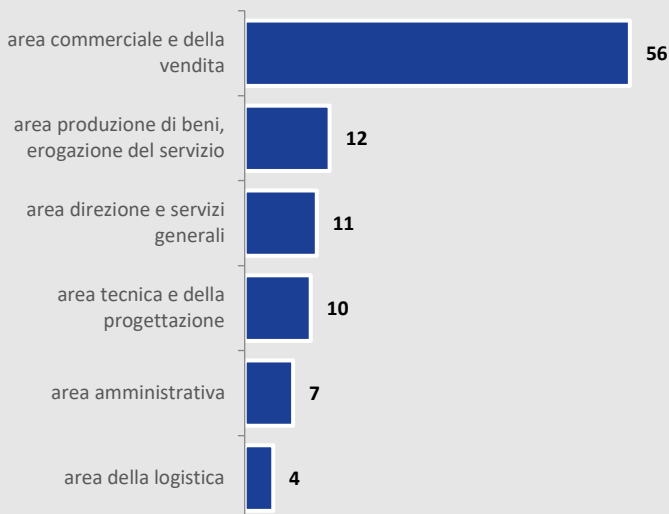
... per livello di istruzione (%)



SkillMatchSurvey Ticino 2019 Commercio

ENTRATE per area di inserimento e gruppo professionale

Entrate programmate e area funzionale di inserimento (%)



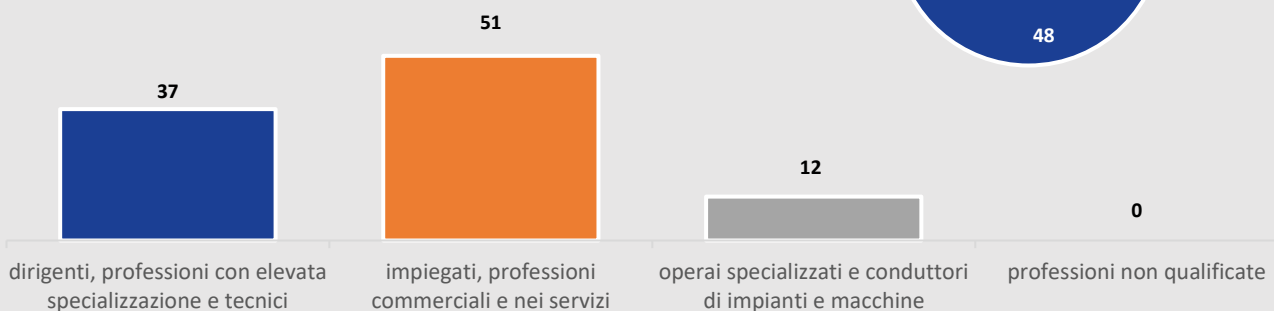
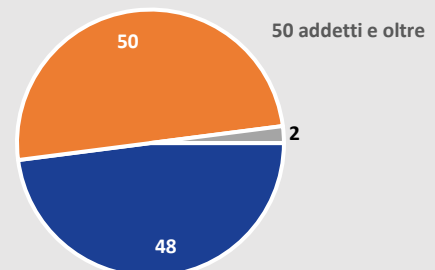
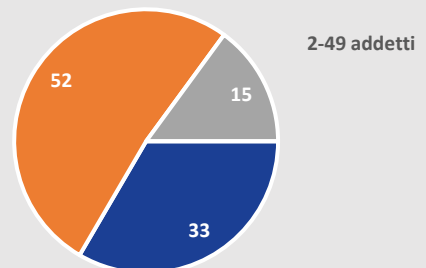
Quasi 6 entrate su 10 per l'area commerciale

La distribuzione delle entrate secondo l'area funzionale di inserimento evidenzia una concentrazione delle entrate nell'area commerciale e della vendita (56%) e nell'area produzione di beni, erogazione del servizio (12%)

Entrate programmate e gruppo professionale (%)

Impiegati, professioni commerciali e nei servizi i più ricercati indipendentemente dalla taglia dell'azienda

Impiegati, professioni commerciali e nei servizi rappresentano il 51% delle entrate programmate, dirigenti, professioni con elevata specializzazione e tecnici raggiungono il 37% (e il 48% presso le grandi aziende) mentre non sono richieste le professioni non qualificate



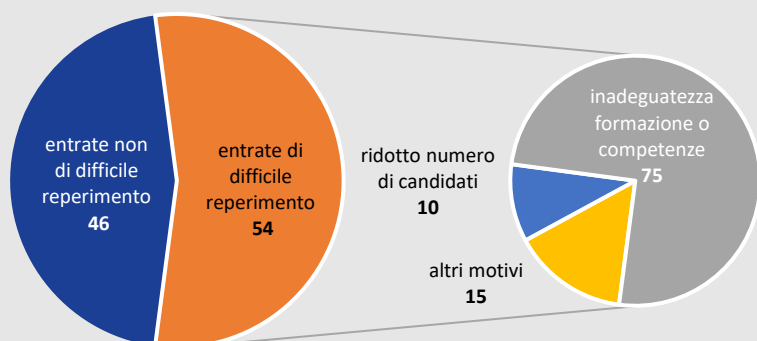
SkillMatchSurvey Ticino 2019 Commercio

ENTRATE e difficoltà di reperimento

Entrate programmate di difficile reperimento (%)

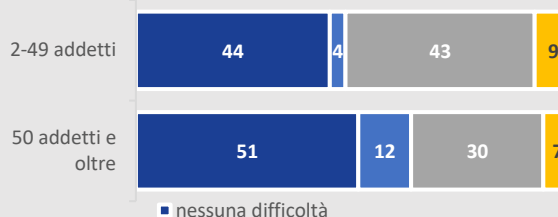
Le imprese del settore incontrano difficoltà nel reperire le figure professionali cercate nel 54% dei casi

Nel 75% dei casi per inadeguatezza della formazione o mancanza di competenze, nel 15% per altro motivo e nel 10% per ridotto numero di candidati

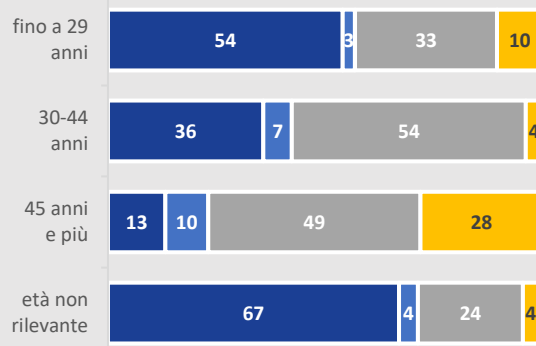


L'inadeguatezza dei candidati è la ragione prevalente delle difficoltà di reperimento per tutte le fasce d'età

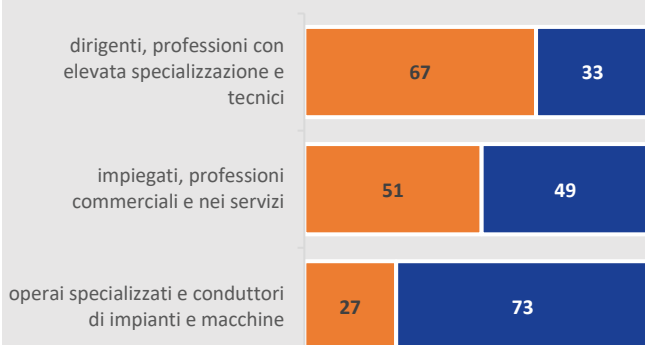
... per taglia d'impresa (%)



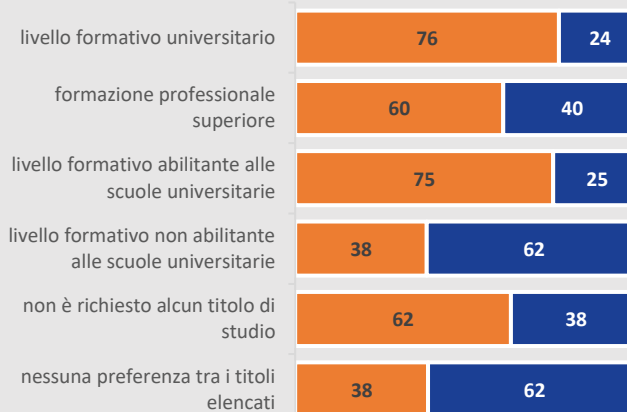
... per età (%)



... per gruppo professionale (%)



... per livello di istruzione (%)



Sono particolarmente difficili da reperire i dirigenti, le professioni con elevata specializzazione e tecnici e i profili con formazione universitaria o formazione abilitante alle scuole universitarie

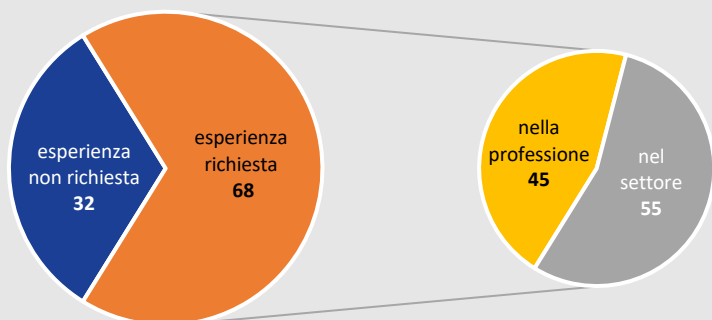
SkillMatchSurvey Ticino 2019 Commercio

ENTRATE ed esperienza richiesta

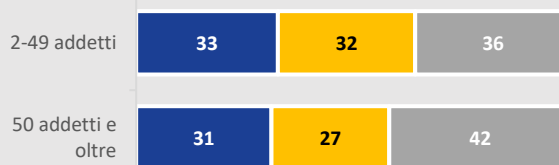
Entrate programmate per cui viene richiesta esperienza (%)

Le imprese del settore cercano figure professionali con esperienza

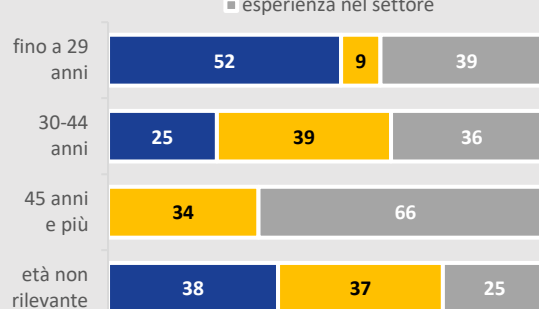
Per il 68 % delle entrate viene richiesta una precedente esperienza di lavoro, nel 45% dei casi questa è legata alla professione, mentre nel restante 55% si chiede esperienza nel settore



... per taglia d'impresa (%)

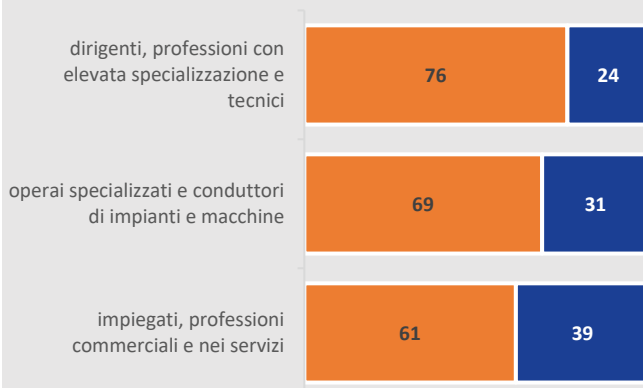


... per età (%)

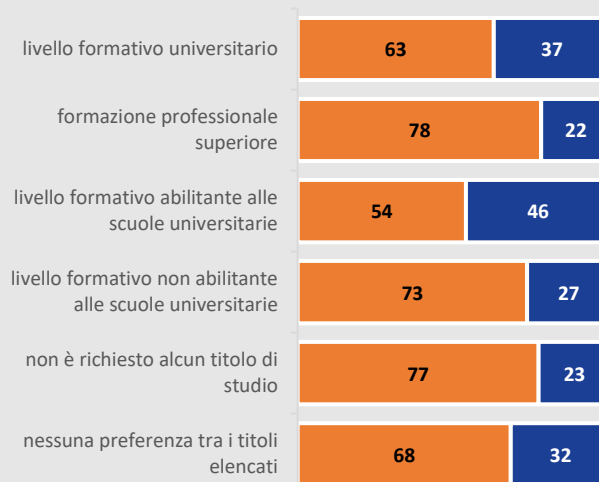


L'esperienza è un prerequisito importante per grandi e piccole aziende ed è richiesta a tutte le età, soprattutto dai 30 anni in su

per gruppo professionale (%)



per livello di istruzione (%)

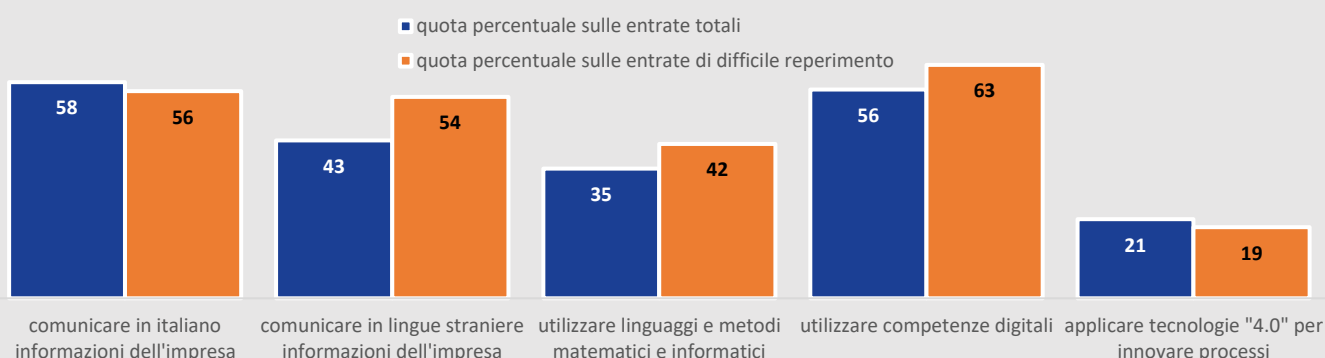


L'esperienza è un prerequisito importante, indipendentemente dal gruppo professionale e dal livello di istruzione

SkillMatchSurvey Ticino 2019 Commercio

ENTRATE e richiesta di competenze con importanza medio alta

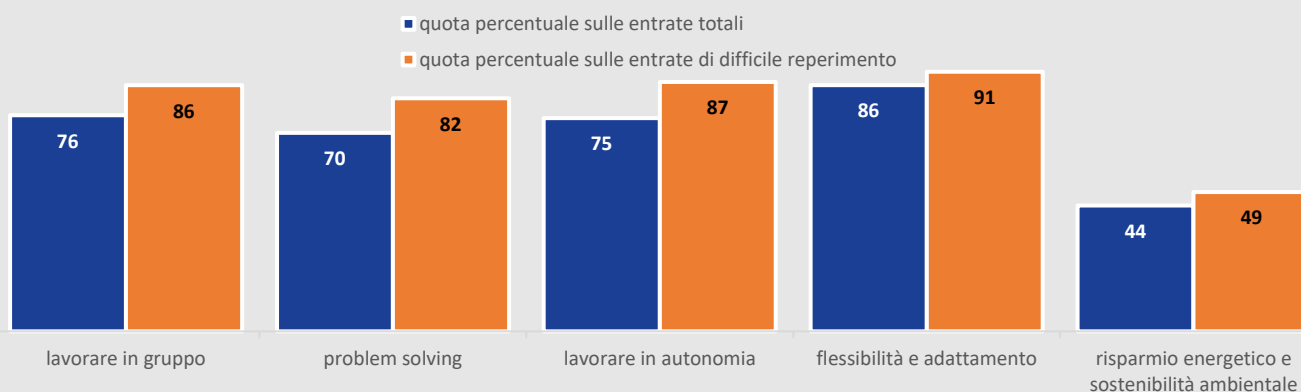
Competenze linguistiche, matematico/informatiche, digitali e tecnologiche (%)



Le competenze più richieste per le entrate programmate sono un'attitudine al comunicare in italiano informazioni dell'impresa (58% delle entrate) e la capacità di utilizzare competenze digitali (56% delle entrate)

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

Competenze soft (%)



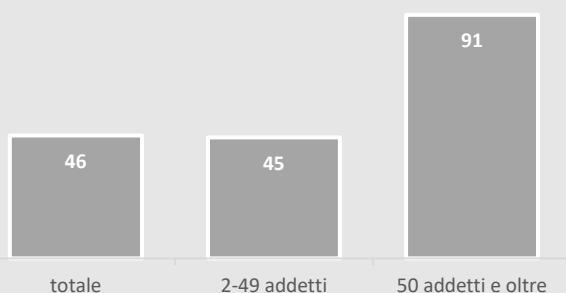
Le competenze soft sono essenziali per completare i diversi profili professionali nel settore e particolarmente difficili da reperire

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 gruppo e in autonomia. Relativamente importante è anche considerata la propensione al risparmio energetico e alla sostenibilità ambientale (richiesta per il 44% delle entrate)

SkillMatchSurvey Ticino 2019 Commercio

Imprese e investimenti in trasformazione digitale

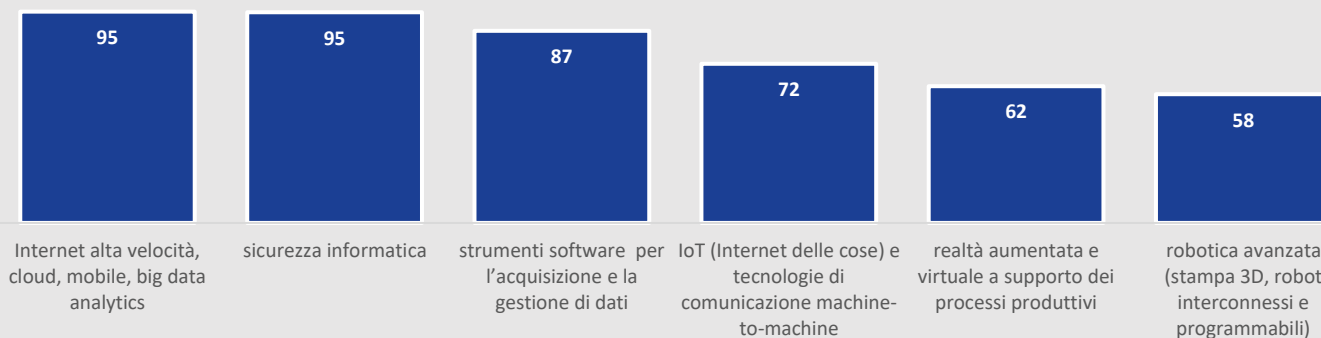
Imprese che hanno investito in trasformazione digitale (% su totale imprese)



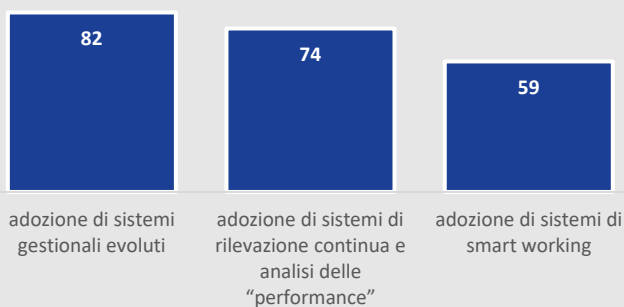
La sensibilità agli investimenti in trasformazione digitale è particolarmente alta tra le imprese di taglia più grande

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

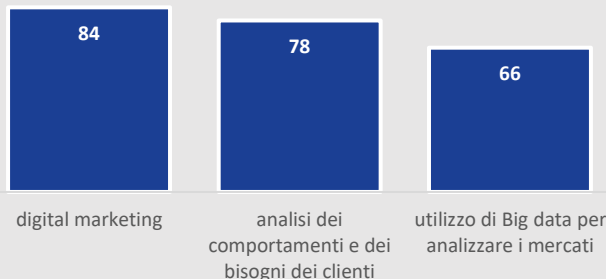
Investimenti in aspetti tecnologici (% su imprese che hanno investito in trasformazione digitale)



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 e di sistemi di sicurezza informatica (95% delle imprese in entrambi i casi)

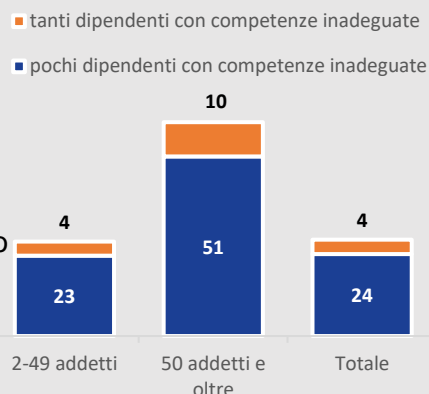
SkillMatchSurvey Ticino 2019 Commercio

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 nelle nuove tecnologie e nella presenza di lavoratori nuovi nel ruolo, in formazione o con formazione inefficace. Le competenze professionali e digitali e la flessibilità e adattamento sono da migliorare e per questo le aziende ricorrono soprattutto alla formazione continua. Nei prossimi anni, saranno soprattutto nuovi prodotti a richiedere l'adeguamento delle competenze. Gli sforzi si concentreranno sulle competenze professionali e tra le soft, sulla flessibilità e l'adattamento. La formazione continua resterà la strategia prediletta



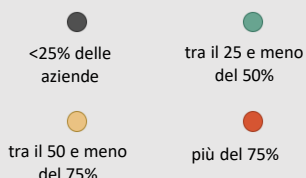
Competenze in azienda OGGI

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 ●	
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 ●	

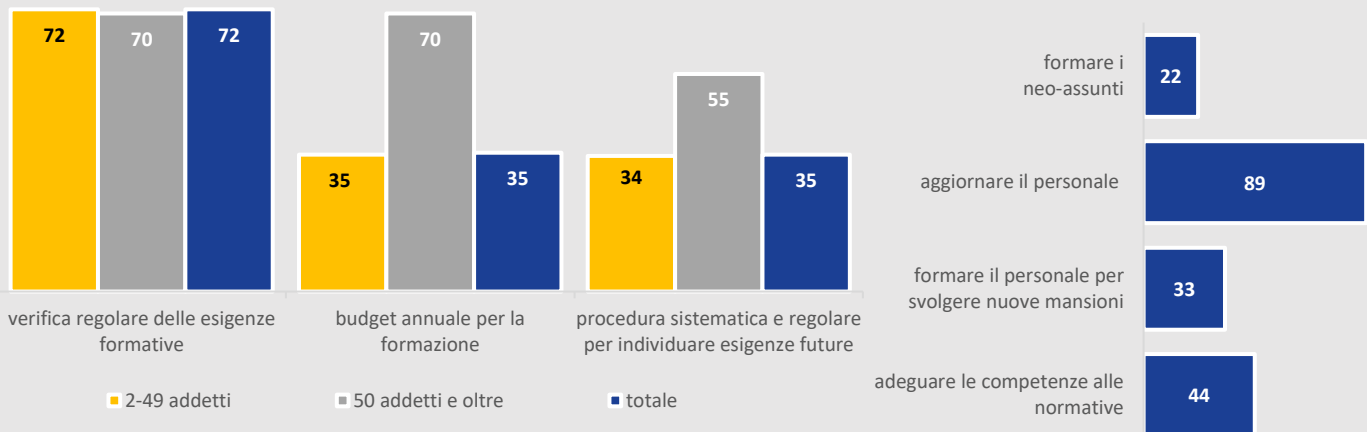
legenda



SkillMatchSurvey Ticino 2019 Commercio

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 72% delle imprese e da ben il 70% di quelle di grandi dimensioni

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