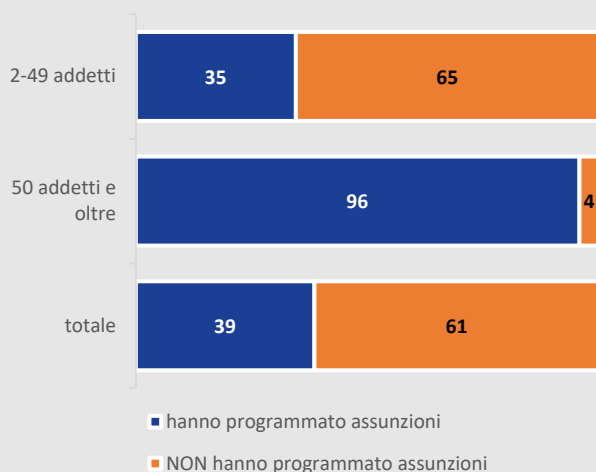


SkillMatchSurvey Ticino 2019 Sanità e servizi sociali

Il SETTORE: imprese che assumono ed entrate programmate

Imprese che hanno programmato assunzioni nel 2019 (%)



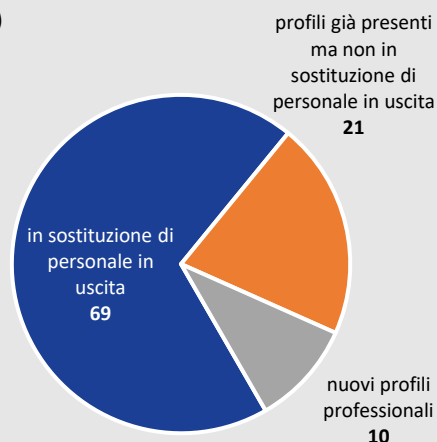
Il 39% delle imprese del settore ha programmato assunzioni nel 2019

Tale percentuale aumenta con la taglia dell'impresa: tra le grandi aziende ben il 96% ha programmato assunzioni mentre tale percentuale scende al 35% se si considerano le aziende con meno di 50 addetti

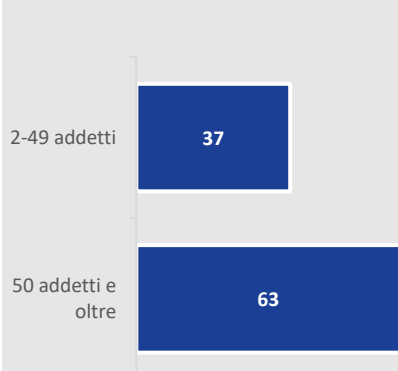
Entrate programmate nel 2019 (%)

Il 10% delle entrate riguarda nuovi profili professionali ovvero figure non ancora presenti in azienda, ad indicare una certa propensione all'innovazione

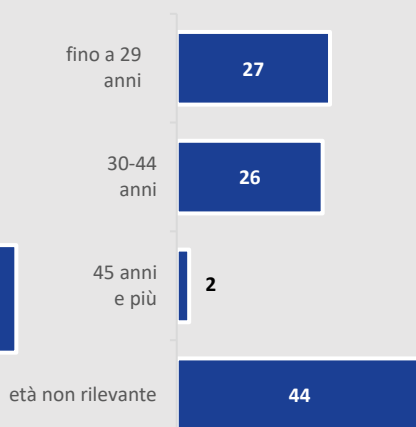
Un altro 21% delle entrate programmate è dovuto all'ampliamento dell'organico, per l'assunzione di lavoratori corrispondenti a profili già esistenti in azienda, segno di una probabile espansione delle aziende del settore



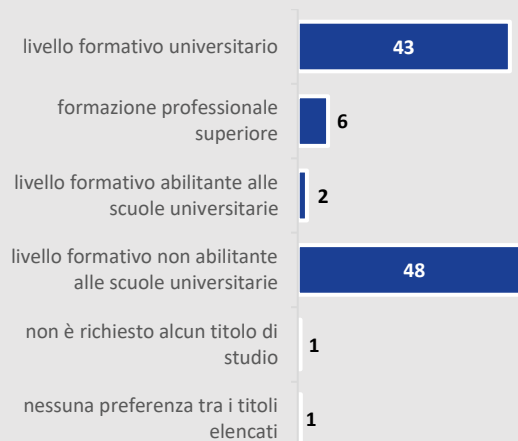
... per taglia d'impresa (%)



... per età (%)



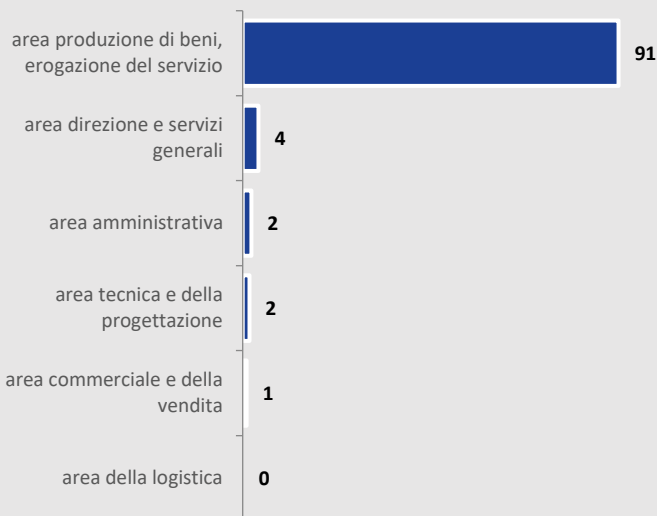
... per livello di istruzione (%)



SkillMatchSurvey Ticino 2019 Sanità e servizi sociali

ENTRATE per area di inserimento e gruppo professionale

Entrate programmate e area funzionale di inserimento (%)



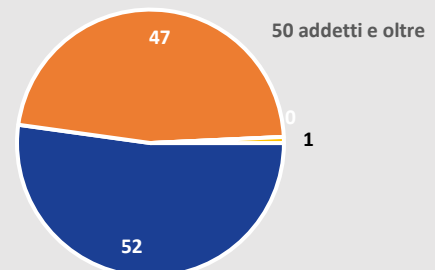
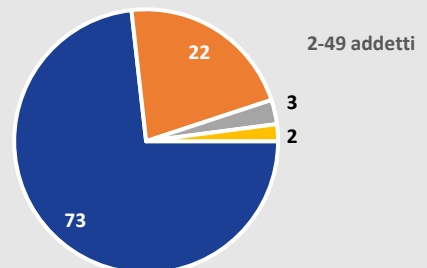
Più di 9 entrate su 10 per le aree di produzione ed erogazione del servizio

La distribuzione delle entrate secondo l'area funzionale di inserimento evidenzia una concentrazione delle entrate nell'area produzione di beni, erogazione del servizio (91%)

Entrate programmate e gruppo professionale (%)

I profili professionali di alta specializzazione tra i più ricercati

Dirigenti, professioni con elevata specializzazione e tecnici rappresentano il 60% delle entrate programmate, i impiegati, professioni commerciali e nei servizi raggiungono il 38% mentre le professioni non qualificate si attestano sull'1%, una distribuzione che evidenzia un alto profilo professionale delle entrate



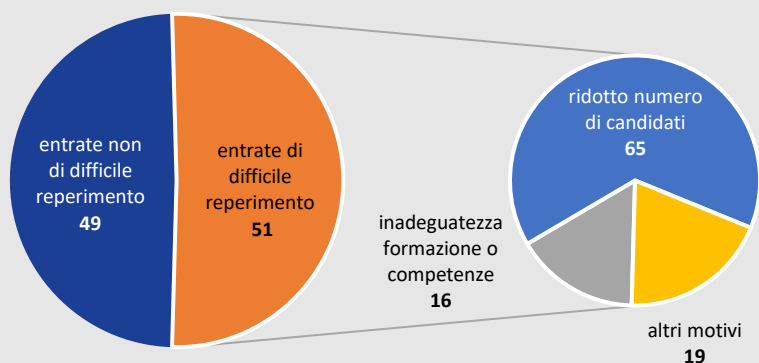
SkillMatchSurvey Ticino 2019 Sanità e servizi sociali

ENTRATE e difficoltà di reperimento

Entrate programmate di difficile reperimento (%)

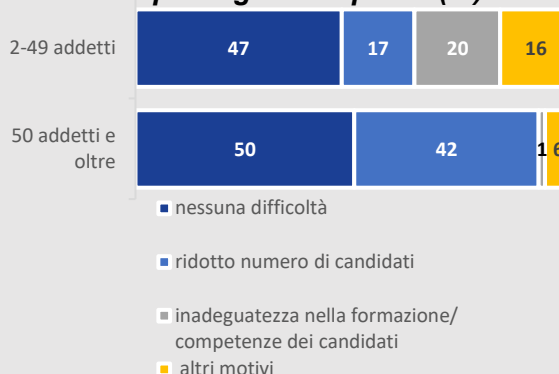
Le imprese del settore incontrano difficoltà nel reperire le figure professionali cercate nel 51% dei casi

Nel 65% dei casi per ridotto numero di candidati, nel 19% per altro motivo e nel 16% per inadeguatezza della formazione o mancanza di competenze

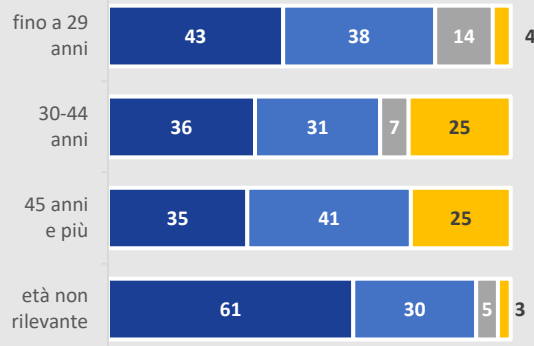


Le difficoltà di reperimento sono importanti quando è richiesta un'età specifica per le nuove entrate e si riducono notevolmente per le entrate per cui l'età non è rilevante

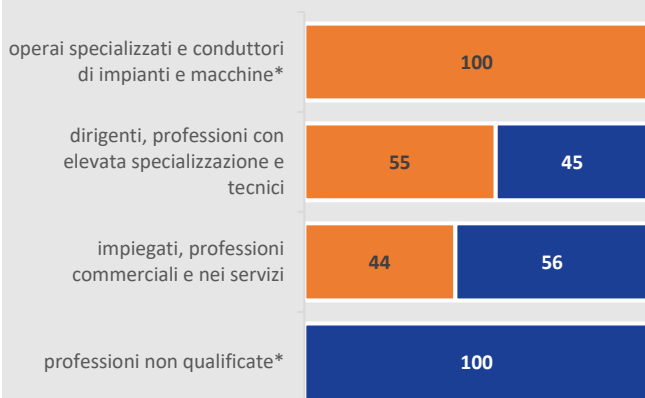
... per taglia d'impresa (%)



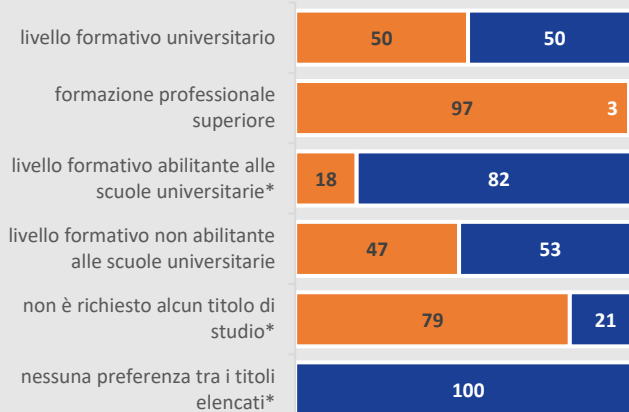
... per età (%)



... per gruppo professionale (%)



... per livello di istruzione (%)



Le difficoltà di reperimento sono importanti sia per i gruppi professionali più ricercati (dirigenti e professioni con elevata specializzazione, impiegati) che per i livelli di istruzione più richiesti (universitario e non abilitante alle scuole universitarie)

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

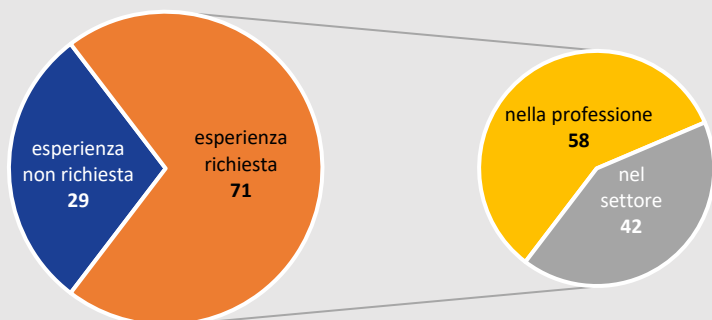
SkillMatchSurvey Ticino 2019 Sanità e servizi sociali

ENTRATE ed esperienza richiesta

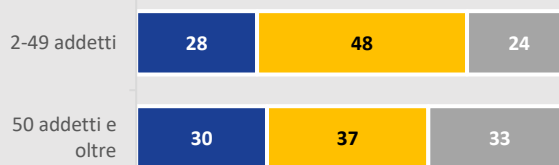
Entrate programmate per cui viene richiesta esperienza (%)

Le imprese del settore cercano figure professionali con esperienza

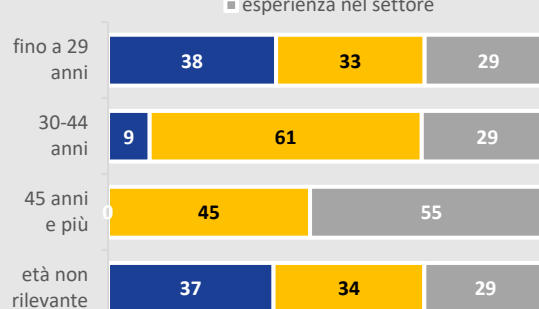
Per il 71 % delle entrate viene richiesta una precedente esperienza di lavoro, nel 58% dei casi questa è legata alla professione, mentre nel restante 42% si chiede esperienza nel settore



... per taglia d'impresa (%)



... per età (%)

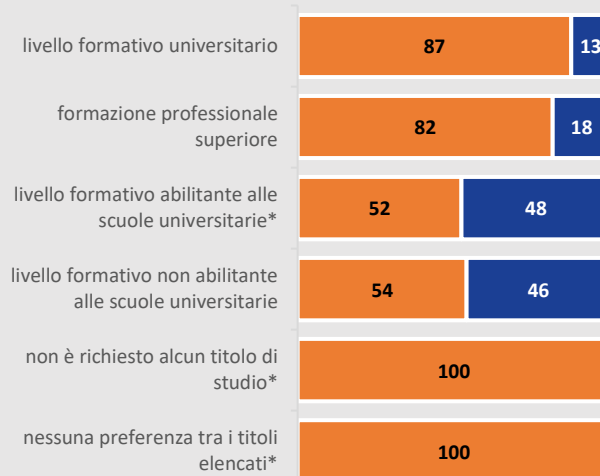


L'esperienza è un prerequisito importante, indipendentemente dall'età

per gruppo professionale (%)



per livello di istruzione (%)



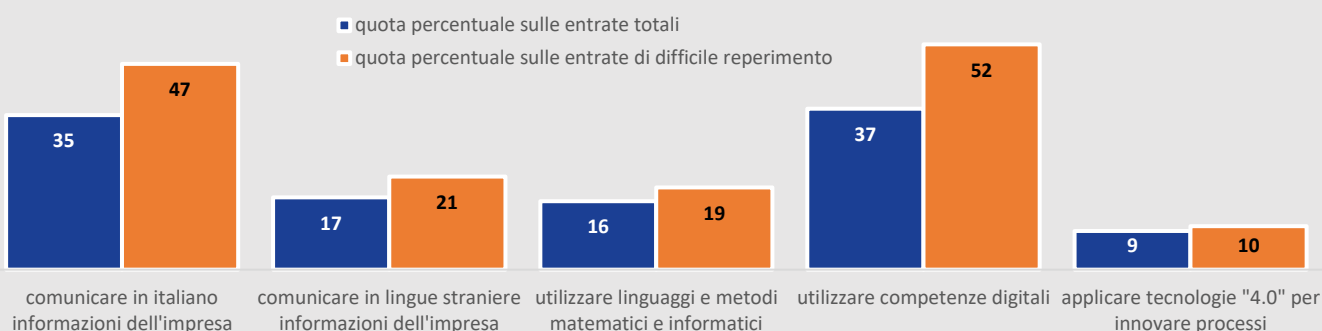
L'esperienza è un prerequisito particolarmente importante, per i profili altamente specializzati e con livello di istruzione più elevato

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

SkillMatchSurvey Ticino 2019 Sanità e servizi sociali

ENTRATE e richiesta di competenze con importanza medio alta

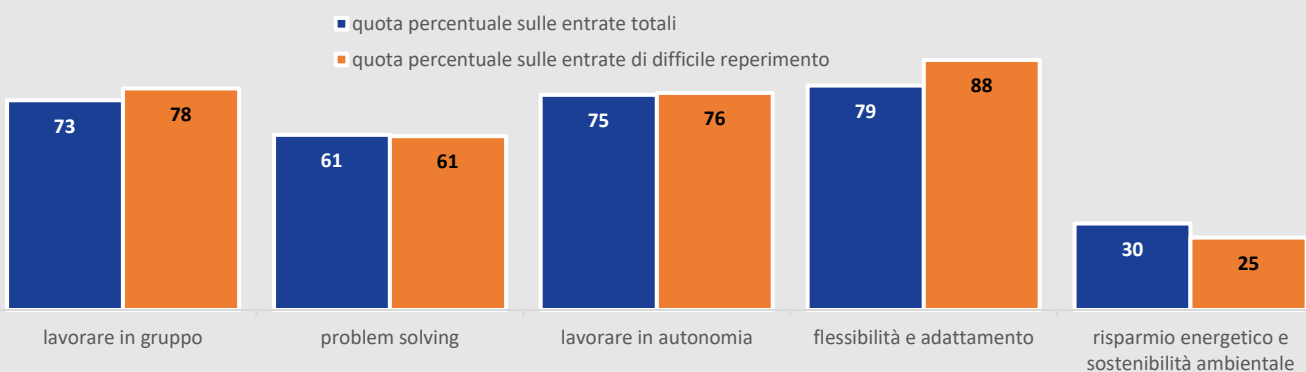
Competenze linguistiche, matematico/informatiche, digitali e tecnologiche (%)



Le competenze più richieste per le entrate programmate sono la capacità di utilizzare competenze digitali (37% delle entrate) e la capacità di comunicare in italiano informazioni dell'impresa (35% delle entrate)

Le competenze comunicative in lingua italiana e quelle digitali sono anche quelle per cui le imprese riscontrano maggiormente difficoltà di reperimento. Le prime sono richieste a quasi 5 entrate di difficile reperimento su 10, le seconde a più di 5 entrate di difficile reperimento su 10

Competenze soft (%)



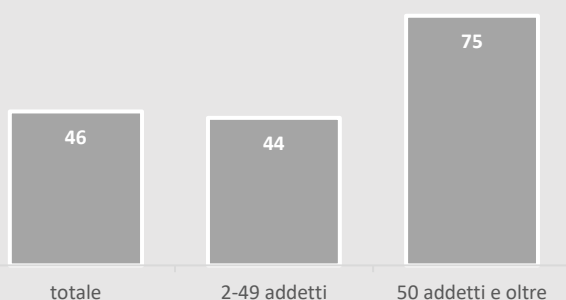
Le competenze soft sono essenziali per completare i diversi profili professionali nel settore e particolarmente difficili da reperire

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.

SkillMatchSurvey Ticino 2019 Sanità e servizi sociali

Imprese e investimenti in trasformazione digitale

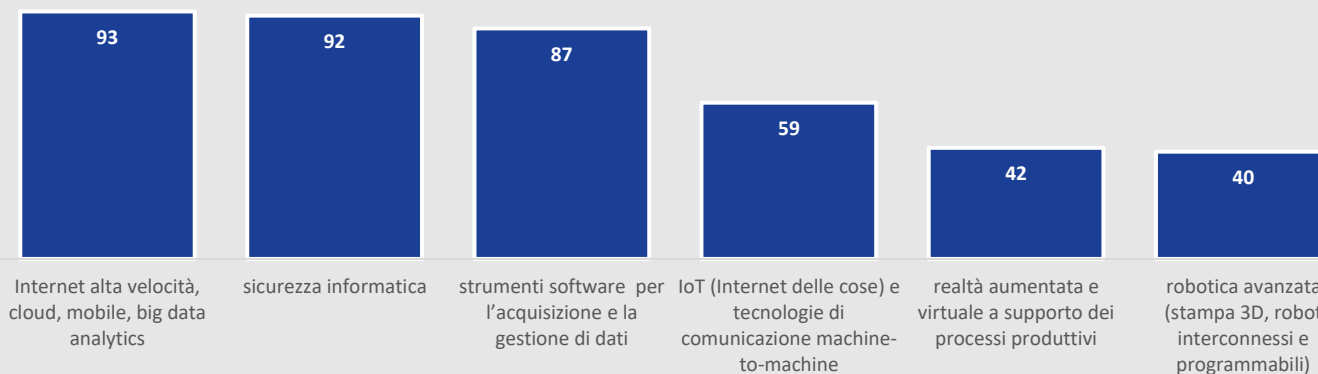
Imprese che hanno investito in trasformazione digitale (% su totale imprese)



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

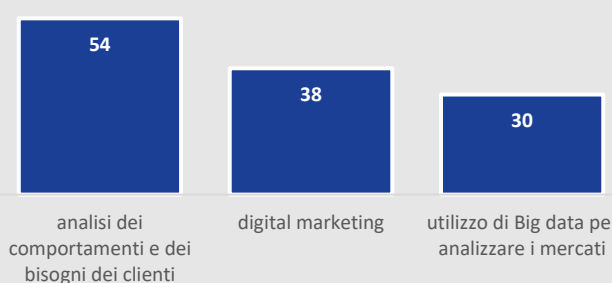
Investimenti in aspetti tecnologici (% su imprese che hanno investito in trasformazione digitale)



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 alta velocità, cloud, mobile, big data analytics (93% delle imprese)

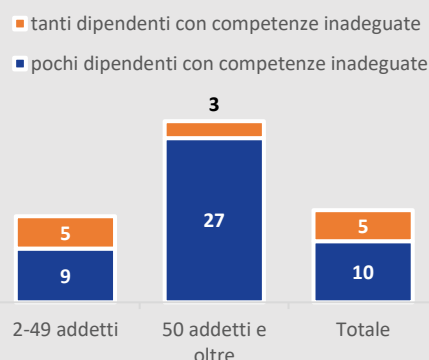
SkillMatchSurvey Ticino 2019 Sanità e servizi sociali

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 e molte competenze soft 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



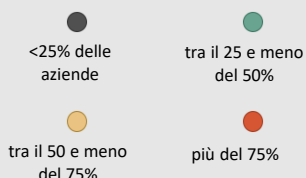
Competenze in azienda OGGI

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	

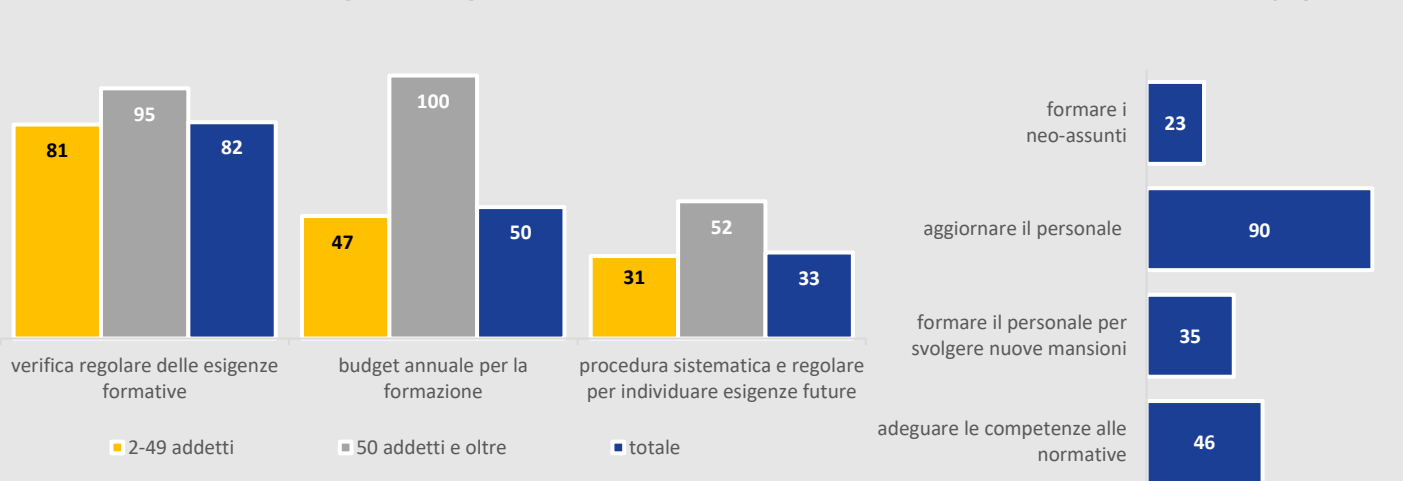
legenda



SkillMatchSurvey Ticino 2019 Sanità e servizi sociali

Imprese e formazione del personale

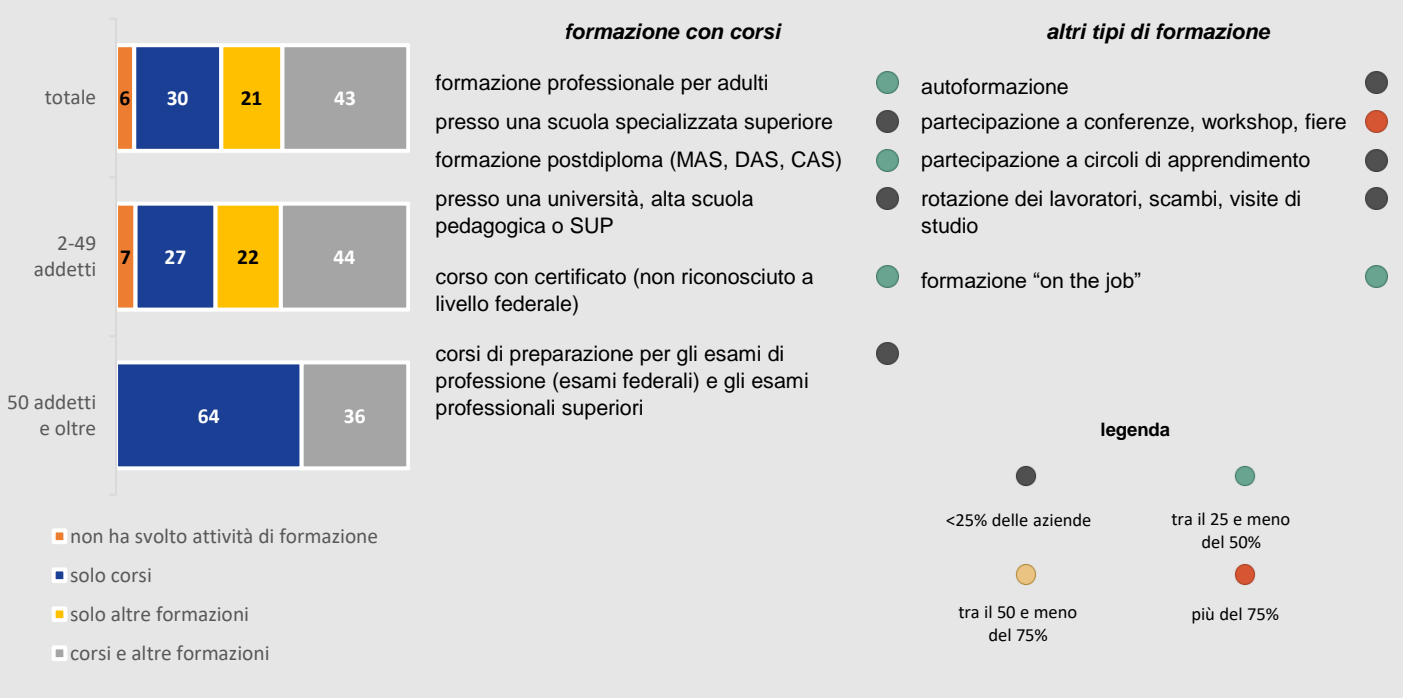
Sensibilità delle imprese rispetto al tema della formazione e finalità della formazione (%)



E' diffusa la verifica regolare delle esigenze formative, svolta dall'82% delle imprese e da ben il 95% di quelle di grandi dimensioni. Tra queste è anche molto diffusa la verifica regolare delle esigenze formative (95% delle imprese).

L'attività di formazione ha come finalità principali quelle 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