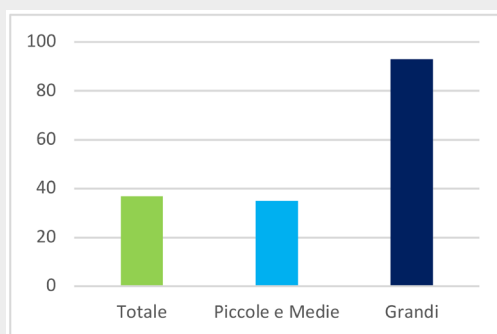


## SkillMatchSurvey Ticino 2019 - Quadro cantonale

### Fabbisogni professionali delle imprese

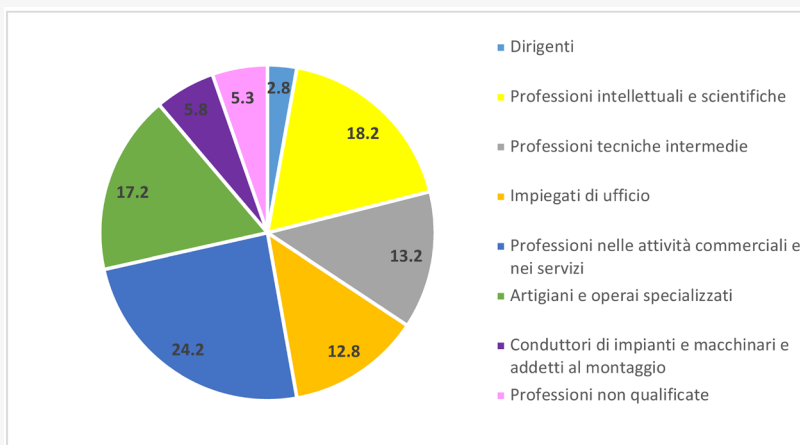
#### Lavoratori cercasi per più di un'azienda su tre in Ticino ...

Nel corso dell'anno 2019 più del 35% delle aziende ticinesi ha previsto assunzioni. Tra le grandi aziende questa percentuale supera il 90%.



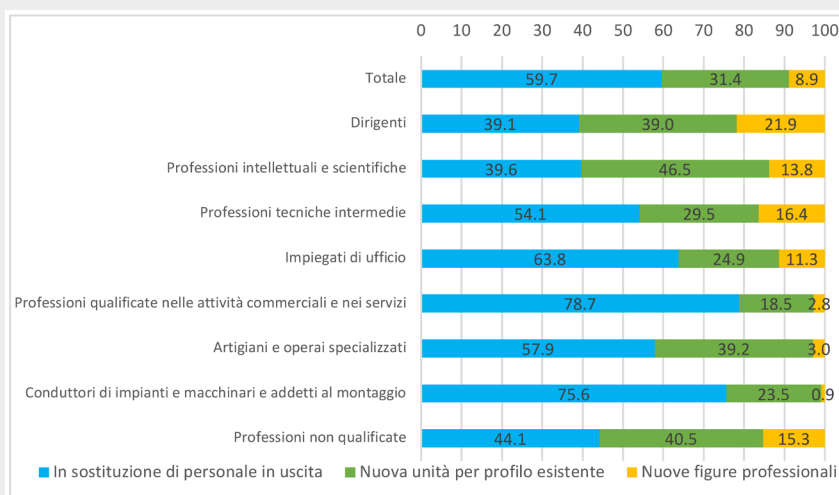
#### Professionisti del commercio e dei servizi insieme ad intellettuali e scienziati i più richiesti

I nuovi ingressi riguardano prevalentemente "Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi" e "Professioni intellettuali e scientifiche", seguono "Artigiani ed operai specializzati". Per la stragrande maggioranza delle figure in ingresso (74%) nei vari gruppi professionali viene richiesta un'esperienza specifica nel settore o nella professione.



#### Prevale la sostituzione di personale in uscita, ma si cercano nuovi profili in tutti i gruppi professionali

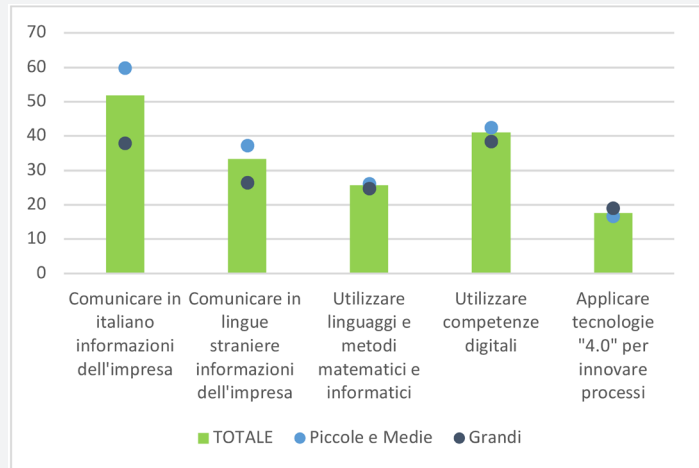
Sebbene i profili in ingresso nelle diverse famiglie professionali siano prevalentemente previsti in sostituzione di personale in uscita (quasi 6 ingressi su 10 in totale), oltre il 31% dei nuovi ingressi è riconducibile alla necessità di incrementare le unità per profili esistenti ed il restante 9% dei nuovi ingressi riguarda profili professionali non precedentemente esistenti in azienda. Quest'ultimo caso è particolarmente importante nel caso dei Dirigenti (21,9%), delle Professioni tecniche intermedie (16,4%), delle Professioni intellettuali e scientifiche (13,8%) ma anche delle Professioni non qualificate (15,3%).



## Fabbisogni professionali delle imprese

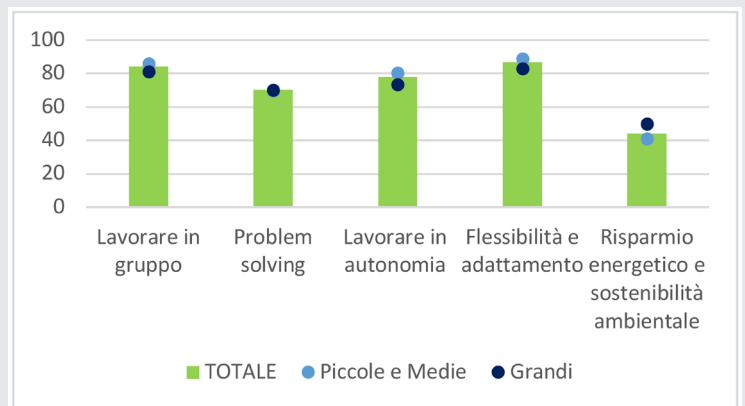
### La capacità di comunicare in italiano informazioni dell'impresa e di utilizzare competenze digitali fanno capolino tra quelle richieste con importanza medio-alta ai lavoratori in ingresso

Se le prime sono fortemente ricercate, soprattutto per i lavoratori in ingresso nelle Piccole e Medie imprese (60% delle entrate programmate), le competenze digitali risultano essere particolarmente importanti, indipendentemente dalla dimensione delle aziende (circa il 42% dei nuovi ingressi nelle Piccole e Medie e il 39% nelle Grandi).



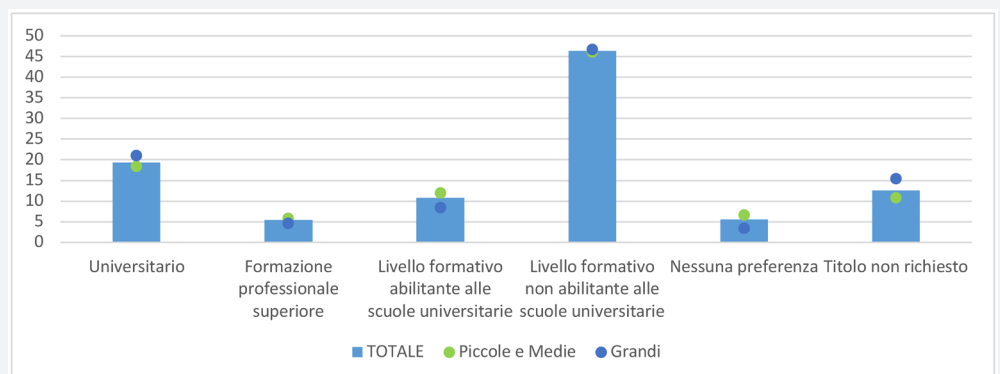
### Le competenze soft sono imprescindibili per i nuovi lavoratori in tutte le aziende, indipendentemente dalla taglia

L'unica eccezione riguarda le competenze in fatto di Risparmio energetico e sostenibilità ambientale, ritenute importanti per la metà dei nuovi ingressi nelle Grandi aziende, contro il 41% delle Piccole e Medie.



### I titoli della formazione professionale di base tra i più ambiti dalle aziende assumentrici

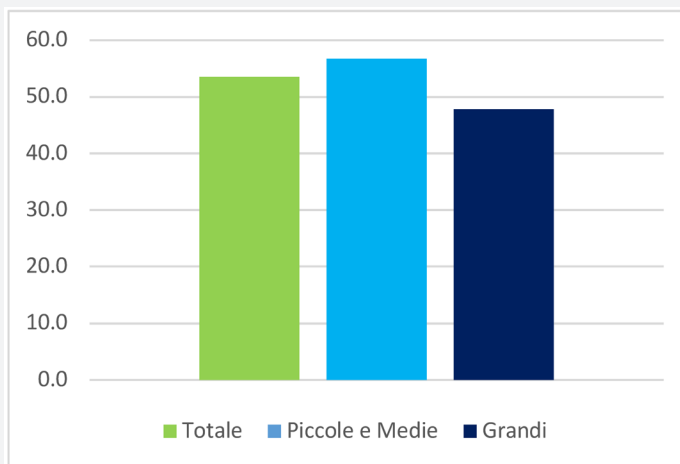
La preferenza per il livello formativo non abilitante alle scuole universitarie (e in particolare per la formazione professionale di base) viene rilevata indipendentemente dalla taglia delle aziende che hanno programmato nuovi ingressi e riguarda il 46% delle nuove entrate, in entrambe le categorie di aziende. Seguono le richieste di profili con titolo universitario (in totale circa il 19% delle nuove assunzioni), soprattutto per le assunzioni all'interno delle Grandi aziende (21,1%).



## Fabbisogni professionali delle imprese

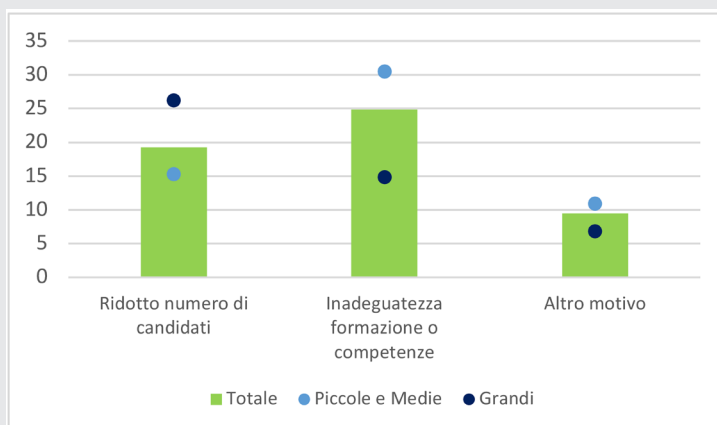
### Oltre il 50% delle nuove entrate è di difficile reperimento

Le maggiori difficoltà si registrano tra le aziende Piccole e Medie (il 57% delle entrate è di difficile reperimento), mentre per le Grandi queste riguardano oltre il 48% dei profili in ingresso. Le figure professionali più difficili da reperire riguardano i profili a più alto livello di qualificazione/specializzazione, quali: Dirigenti, Professioni intellettuali e scientifiche e Professioni tecniche intermedie. Per ognuno di questi, le difficoltà di reperimento riguardano oltre il 60% delle entrate.



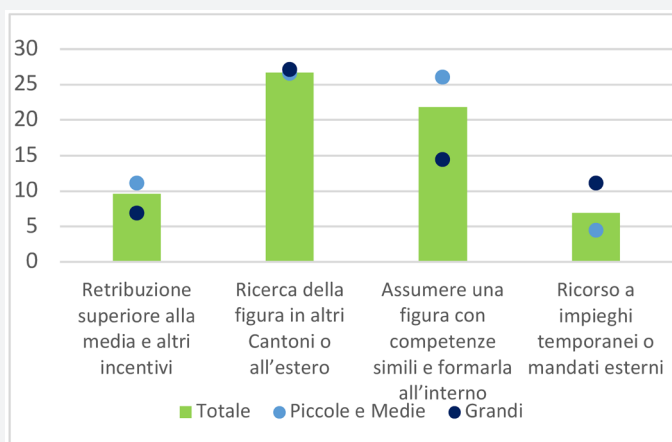
### Inadeguatezza di formazione o competenze e ridotto numero di candidati sono alla base delle difficoltà di reperimento

Queste due ragioni riguardano rispettivamente il 24,8% e il 19,2% delle nuove entrate. Per le Grandi aziende, il ridotto numero di candidati è la causa principale delle difficoltà (26,2% delle entrate), per le Piccole e Medie invece prevale l'inadeguatezza dei candidati (oltre il 30% delle nuove entrate).



### Per sopperire alle difficoltà, si cercano candidati in altri Cantoni o all'estero

Questa strategia concerne almeno una entrata su quattro, tanto tra le Grandi quanto tra le Piccole e Medie aziende. Assumere una figura con competenze simili e formarla all'interno è l'altra strategia preferita dalle Piccole e Medie aziende (26% delle entrate) mentre è meno apprezzata dalle Grandi (meno del 15% delle entrate).



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

## 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:**

26,2%.

### **NOTE:**

#### **Taglia delle aziende:**

le aziende piccole includono da 2 a 9 addetti, le medie da 10 a 49 addetti, le grandi da 50 addetti in su.

**Livello 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).