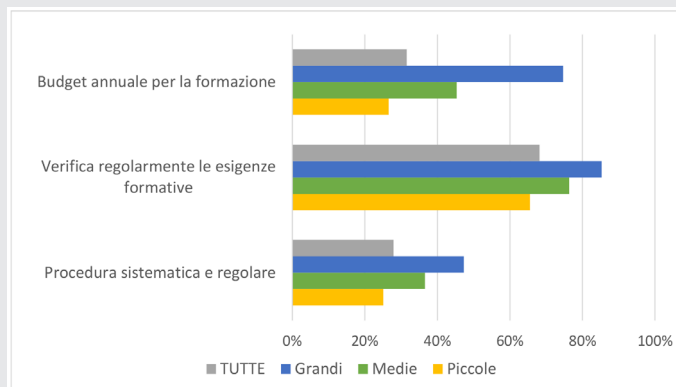


SkillMatchSurvey Ticino 2019 - Quadro cantonale

Formazione del personale nelle aziende ticinesi

Le grandi aziende ticinesi si attivano in modo strutturato e sistematico per la formazione del proprio personale.

7 su 10 hanno un budget annuale allocato a questo scopo e più di 8 su 10 verificano regolarmente le esigenze formative dei propri collaboratori. Inoltre, poco meno della metà di loro possiede una procedura sistematica e regolare per l'individuazione delle esigenze formative future dei dipendenti. Sebbene il numero di aziende che si attivano in modo strutturato sul versante della formazione decresca al decrescere delle dimensioni aziendali, anche medie e piccole aziende sono attente alla formazione del personale: oltre il 60% di esse, ad esempio, verifica regolarmente le esigenze formative dei propri collaboratori.

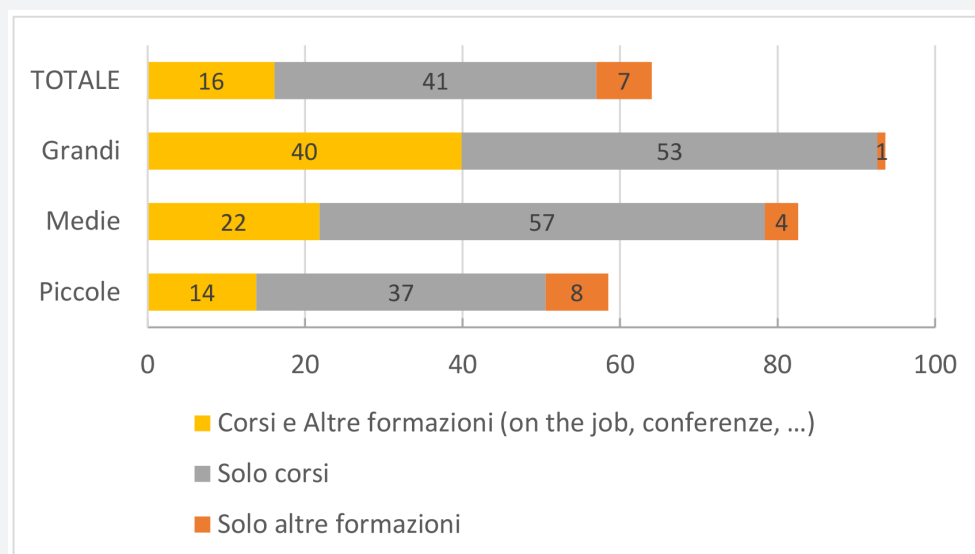


Lo scorso anno, due terzi delle aziende ticinesi (e il 94% delle grandi) hanno organizzato attività di formazione per i propri dipendenti.

Il 41% delle aziende ha operato esclusivamente con corsi (interni o esterni), il 7% con altre modalità formative (on the job, scambi, partecipazione a conferenze, autoapprendimento, ecc.) e il 16% secondo entrambe le modalità. Le aziende che non hanno organizzato attività

formative nel corso del 2018 sono quindi poco più di un terzo; una quota che si riduce sensibilmente tra le medie (17%) e soprattutto tra le grandi (6%).

Indipendentemente dalla taglia, i corsi e le strategie miste, che includono corsi e altre formazioni, rappresentano le due modalità formative preferite dalle aziende ticinesi.

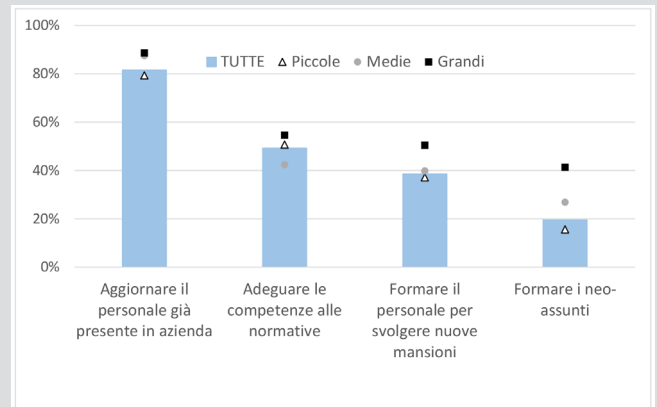


Formazione del personale nelle aziende ticinesi

Formazione: in primis per aggiornare il personale esistente.

ra le aziende che ricorrono alla formazione in tutto il cantone, 8 su 10 - 9 su 10 tra le grandi - formano innanzitutto il personale esistente.

In Ticino, inoltre, si forma e in misura importante per adeguare le competenze a nuove normative (50% delle aziende che ricorrono alla formazione) e per preparare il personale a svolgere nuove mansioni (39% delle aziende che ricorrono alla formazione). Poco meno di 2 aziende su 10 segnalano la formazione dei neoassunti tra i compiti della formazione aziendale. Questa quota raddoppia tra le grandi aziende.



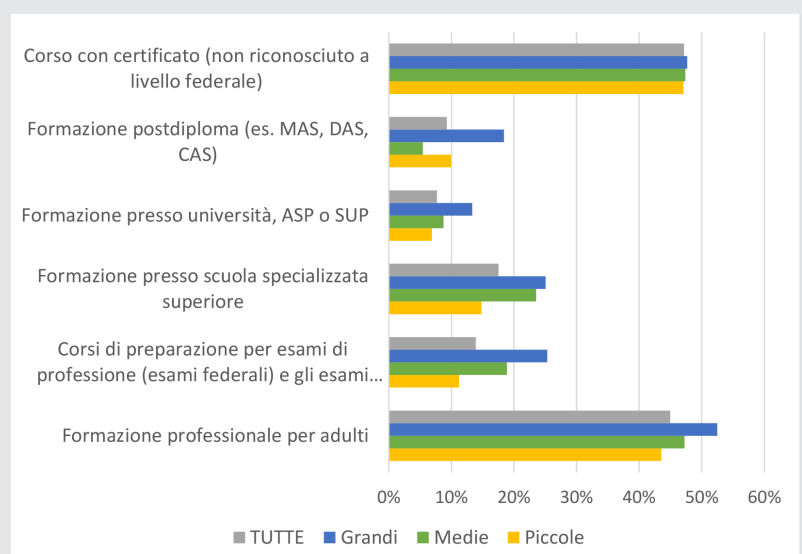
Le aziende che non hanno offerto formazione motivano tale scelta con la rispondenza delle qualifiche e delle competenze dei dipendenti ai propri bisogni.

Questa motivazione è avanzata da oltre la metà delle grandi aziende e da più di 8 aziende su 10 tra le piccole e le medie che non hanno offerto formazione continua nel 2018.

Le aziende non segnalano altre ragioni determinanti, solo una minima parte cita l'incidenza della grande mole di lavoro e la relativa mancanza di tempo (tra le grandi 2 aziende su 10 e tra le medie 1 su 10) e ancora meno la mancanza di corsi adeguati (1 su 10 tra le grandi).

Corsi di formazione: scelte molto varie tra cui spiccano la formazione professionale per adulti e i corsi con certificato.

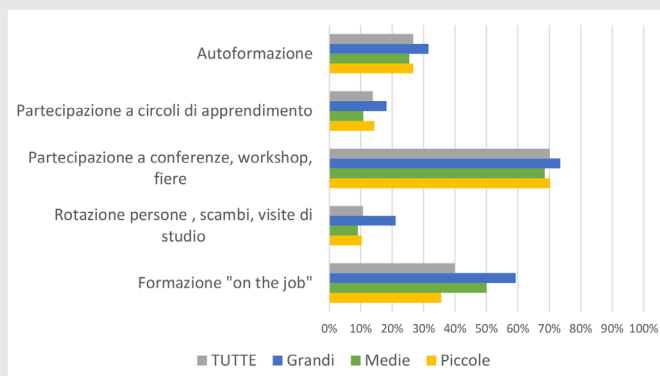
Indipendentemente dalla taglia, i dipendenti delle aziende che hanno sostenuto corsi di formazione hanno beneficiato soprattutto di queste due tipologie. In più di 4 aziende su 10 i lavoratori hanno effettuato il primo tipo di corso e in poco meno di 5 su 10 il secondo.



Formazione del personale nelle aziende ticinesi

Conferenze, workshop e fiere: completano il quadro della formazione offerta dalle aziende ai propri dipendenti.

Tra le aziende che ricorrono a modalità di formazione dei dipendenti alternative ai corsi, la partecipazione a conferenze, workshop e fiere risulta la strategia più utilizzata, indipendentemente dalla taglia delle aziende. La seconda modalità più frequente è la formazione "on the job", soprattutto per grandi (quasi il 60%) e medie aziende (metà di loro).



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.

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* (il finanziamento può avvenire anche in modo indiretto, ad esempio tramite i contributi versati a fondi di formazione o tramite la possibilità di seguire la formazione durante l'orario di lavoro).
- *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*