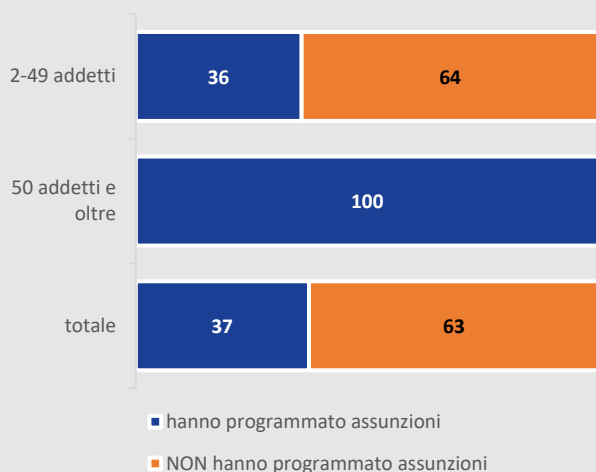


## SkillMatchSurvey Ticino 2019 Servizi operativi

### Il SETTORE: imprese che assumono ed entrate programmate

#### Imprese che hanno programmato assunzioni nel 2019 (%)



**Il 37% delle imprese del settore ha programmato assunzioni nel 2019**

Tale percentuale aumenta con la taglia dell'impresa: tra le grandi aziende il 100% ha programmato assunzioni mentre tale percentuale scende al 36% se si considerano le aziende con meno di 50 addetti

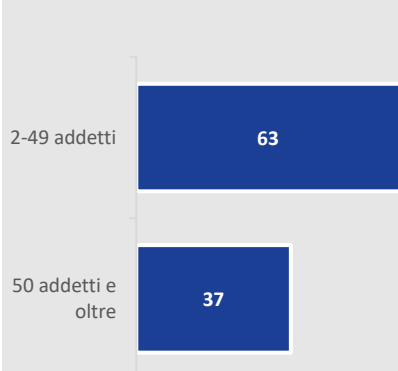
#### Entrate programmate nel 2019 (%)

**Il 14% delle entrate riguarda nuovi profili professionali ovvero figure non ancora presenti in azienda, ad indicare una certa propensione all'innovazione**

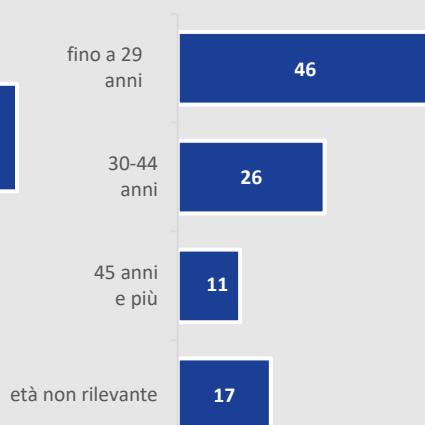
Un altro 26% delle entrate programmate è dovuto all'ampliamento dell'organico, per l'assunzione di lavoratori corrispondenti a profili già esistenti in azienda, segno di una probabile espansione delle aziende del settore



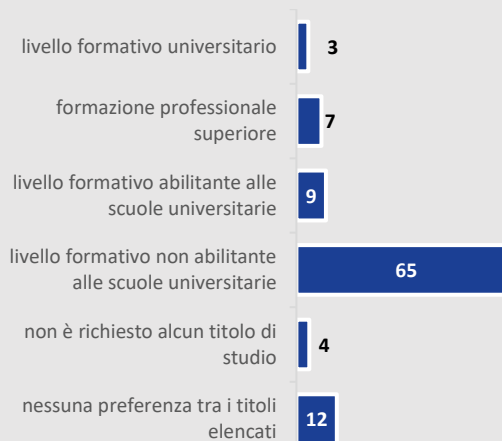
#### ... per taglia d'impresa (%)



#### ... per età (%)



#### ... per livello di istruzione (%)



## SkillMatchSurvey Ticino 2019 Servizi operativi

### ENTRATE per area di inserimento e gruppo professionale

**Entrate programmate e area funzionale di inserimento (%)**



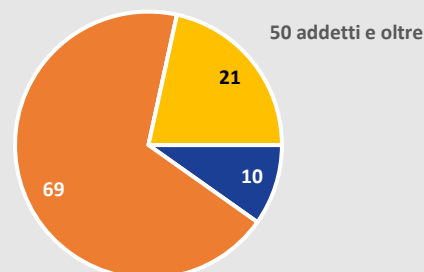
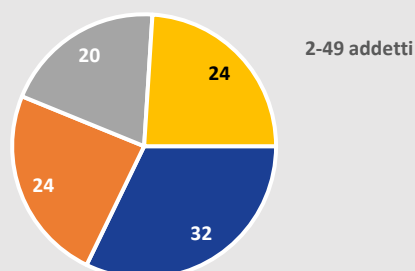
**Quasi 5 entrate su 10 per l'area di produzione di beni e erogazione del servizio**

La distribuzione delle entrate secondo l'area funzionale di inserimento evidenzia una concentrazione delle entrate nell'area produzione di beni, erogazione del servizio (46%) e nell'area direzione e servizi generali (15%)

**Entrate programmate e gruppo professionale (%)**

#### I profili professionali di media specializzazione tra i più ricercati

Impiegati, professioni commerciali e nei servizi rappresentano il 41% delle entrate programmate, dirigenti, professioni con elevata specializzazione e tecnici raggiungono il 24% mentre le professioni non qualificate si attestano sul 23%. Una distribuzione in cui, ai profili professionali di media specializzazione, numericamente prevalenti, si affianca una significativa quantità di profili altamente qualificati e non qualificati.



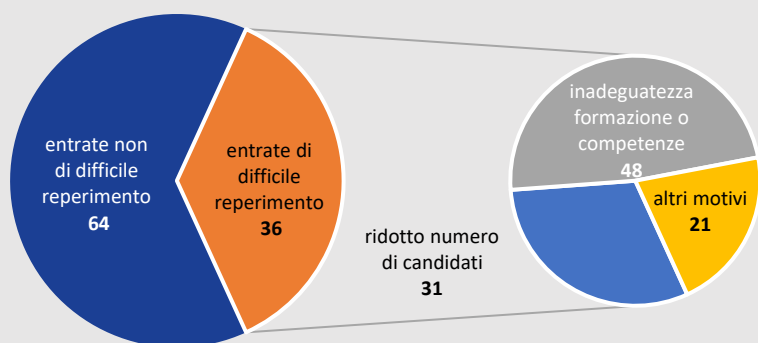
## SkillMatchSurvey Ticino 2019 Servizi operativi

### ENTRATE e difficoltà di reperimento

#### Entrate programmate di difficile reperimento (%)

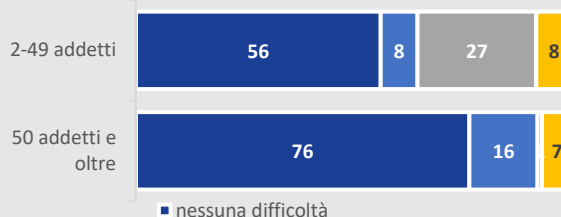
Le imprese del settore incontrano difficoltà nel reperire le figure professionali cercate nel 36% dei casi

Nel 48% dei casi per inadeguatezza della formazione o mancanza di competenze, nel 31% per ridotto numero di candidati e nel 21% per altro motivo

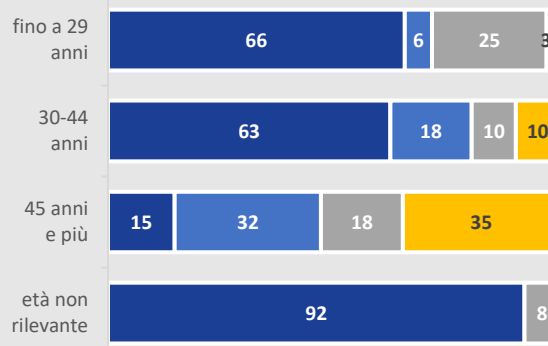


Il ridotto numero di candidati è la ragione prevalente delle difficoltà di reperimento nella fascia di età 30-44 e 45 anni e più, mentre sotto i 30 anni prevale l'inadeguatezza della formazione e la mancanza di competenza dei candidati

#### ... per taglia d'impresa (%)



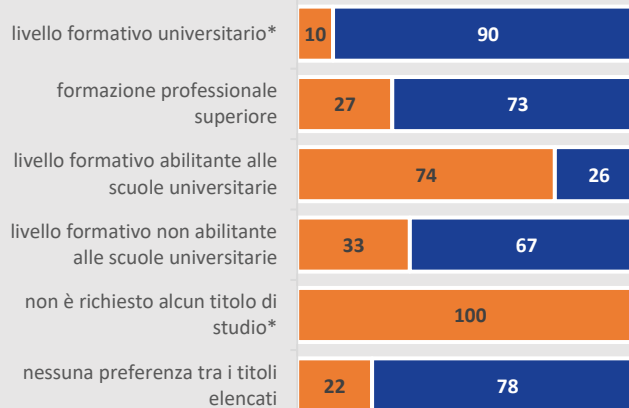
#### ... per età (%)



#### ... per gruppo professionale (%)



#### ... per livello di istruzione (%)



Le difficoltà di reperimento maggiori riguardano le professioni non qualificate e i dirigenti, professioni con elevata specializzazione e tecnici

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

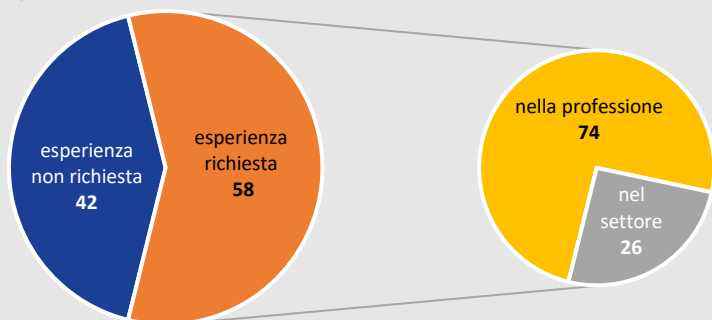
## SkillMatchSurvey Ticino 2019 Servizi operativi

### ENTRATE ed esperienza richiesta

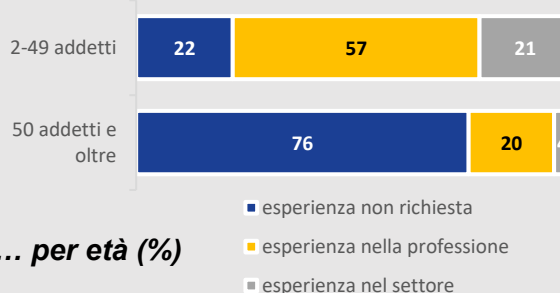
#### Entrate programmate per cui viene richiesta esperienza (%)

Le imprese del settore, in particolar modo quelle piccole e medie, cercano figure professionali con esperienza

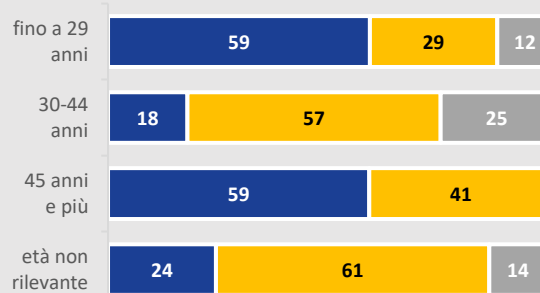
Per il 58 % delle entrate viene richiesta una precedente esperienza di lavoro, nel 74% dei casi questa è legata alla professione, mentre nel restante 26% si chiede esperienza nel settore



#### ... per taglia d'impresa (%)



#### ... per età (%)

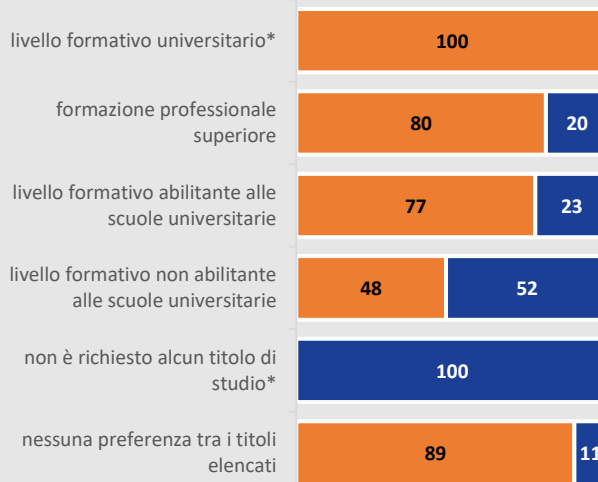


### L'esperienza è un prerequisito importante, indipendentemente dall'età

#### per gruppo professionale (%)



#### per livello di istruzione (%)



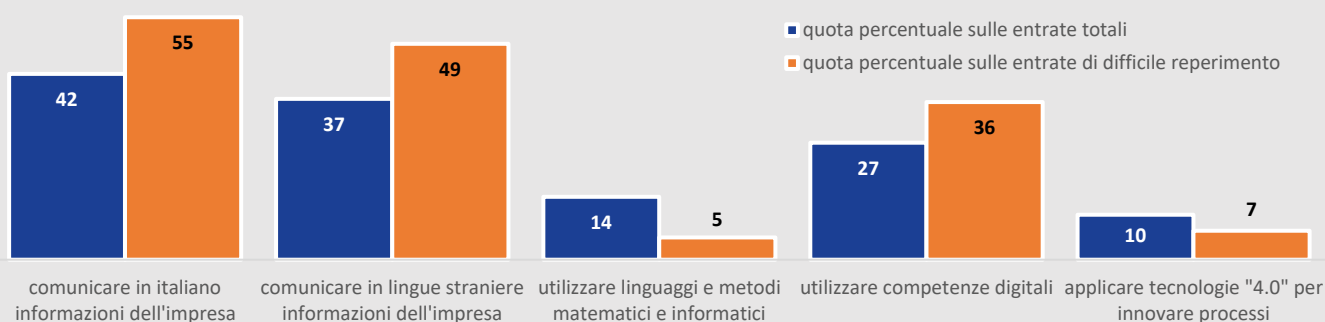
### L'esperienza è un prerequisito importante, indipendentemente dal gruppo professionale e dal livello di istruzione

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

## SkillMatchSurvey Ticino 2019 Servizi operativi

### ENTRATE e richiesta di competenze con importanza medio alta

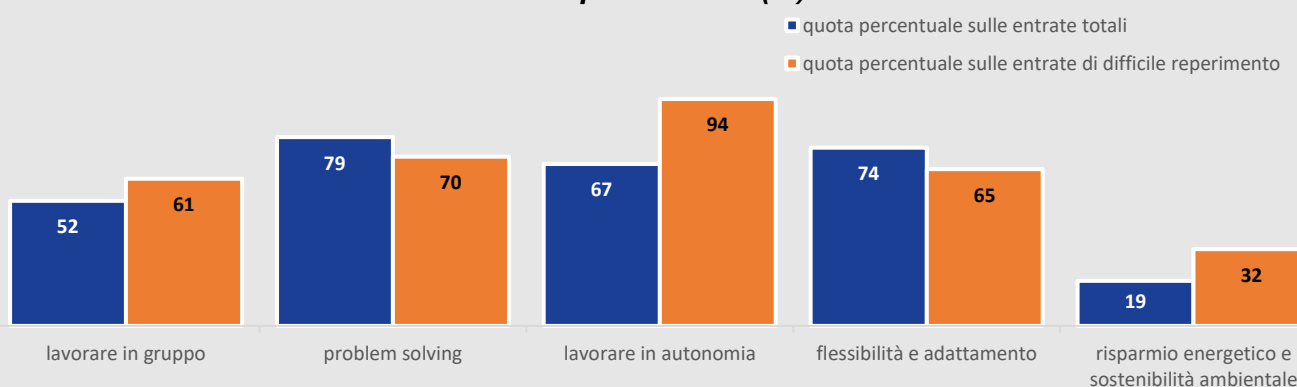
#### Competenze linguistiche, matematico/informatiche, digitali e tecnologiche (%)



**Le competenze più richieste per le entrate programmate sono un'attitudine al comunicare in italiano informazioni dell'impresa (42% delle entrate) e la capacità di comunicare in lingue straniere informazioni dell'impresa (37% delle entrate)**

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

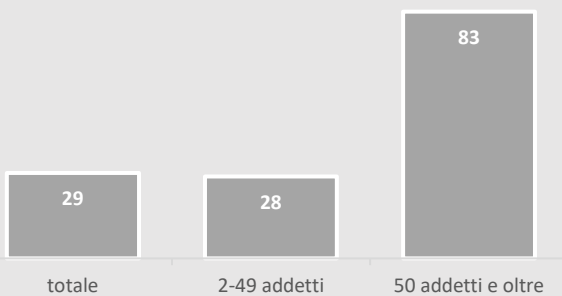
Pur essendo considerate tutte estremamente importanti dalle imprese, le entrate programmate devono possedere un'attitudine alla problem solving e un'attitudine alla flessibilità e adattamento

## SkillMatchSurvey Ticino 2019

### Servizi operativi

#### Imprese e investimenti in trasformazione digitale

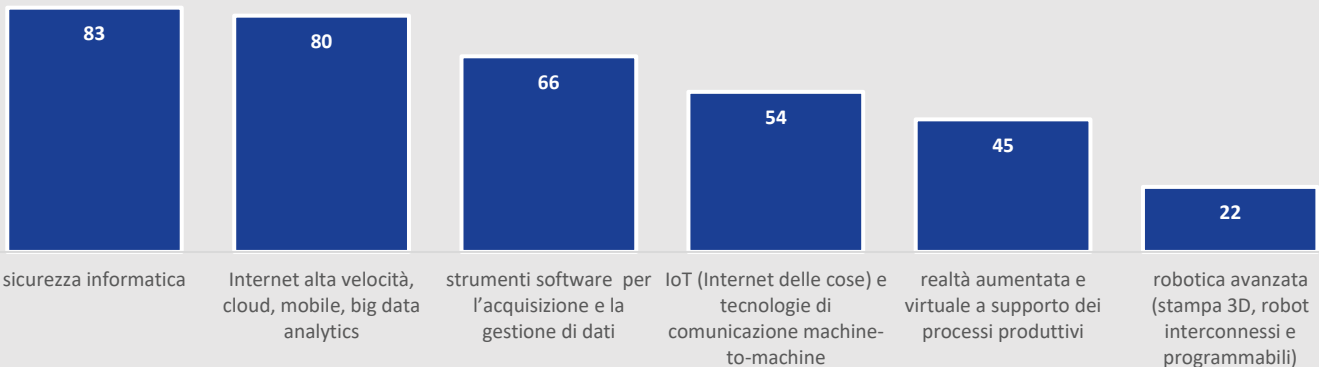
##### *Imprese che hanno investito in trasformazione digitale (% su totale imprese)*



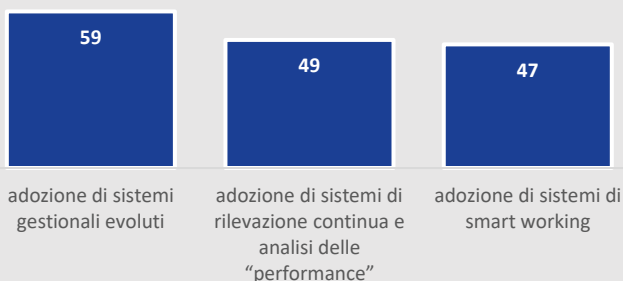
La sensibilità agli investimenti in trasformazione digitale è particolarmente alta tra le imprese di taglia più grande

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 di sicurezza informatica (83% delle imprese) e di internet ad alta velocità, cloud, mobile, big data analytics (80% delle imprese)

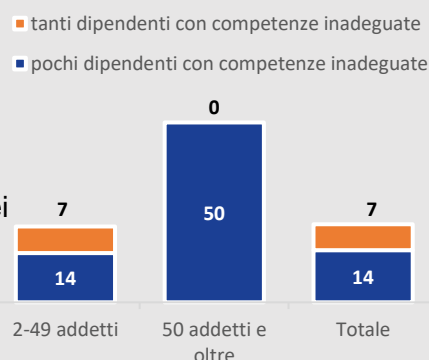
## SkillMatchSurvey Ticino 2019 Servizi operativi

### 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. Le competenze professionali e in buona parte anche le competenze soft (es. lavorare in gruppo) 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



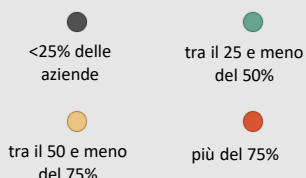
#### Competenze in azienda OGGI

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	

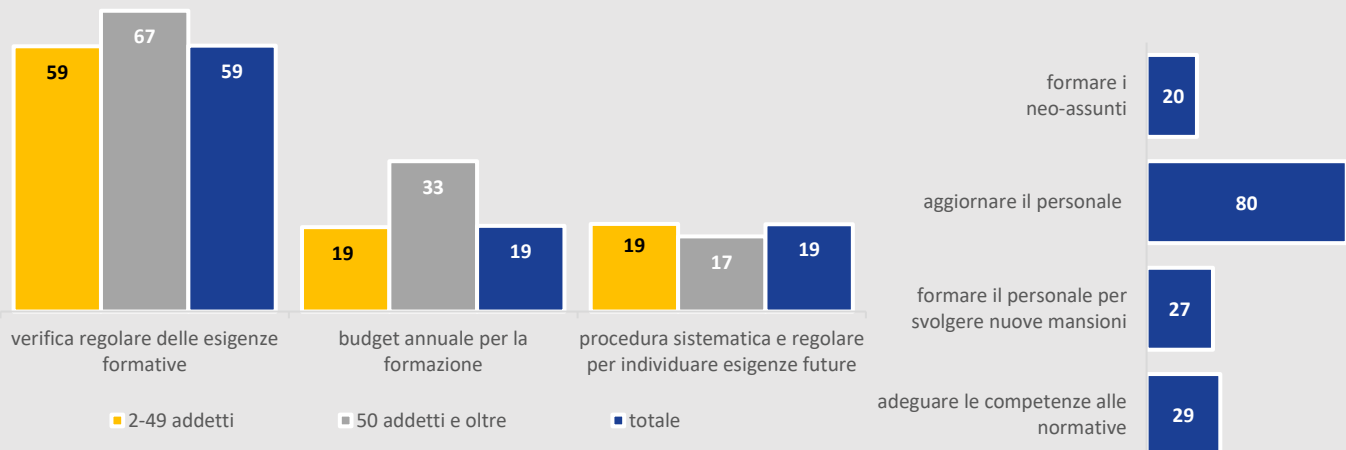
**legenda**



## SkillMatchSurvey Ticino 2019 Servizi operativi

### Imprese e formazione del personale

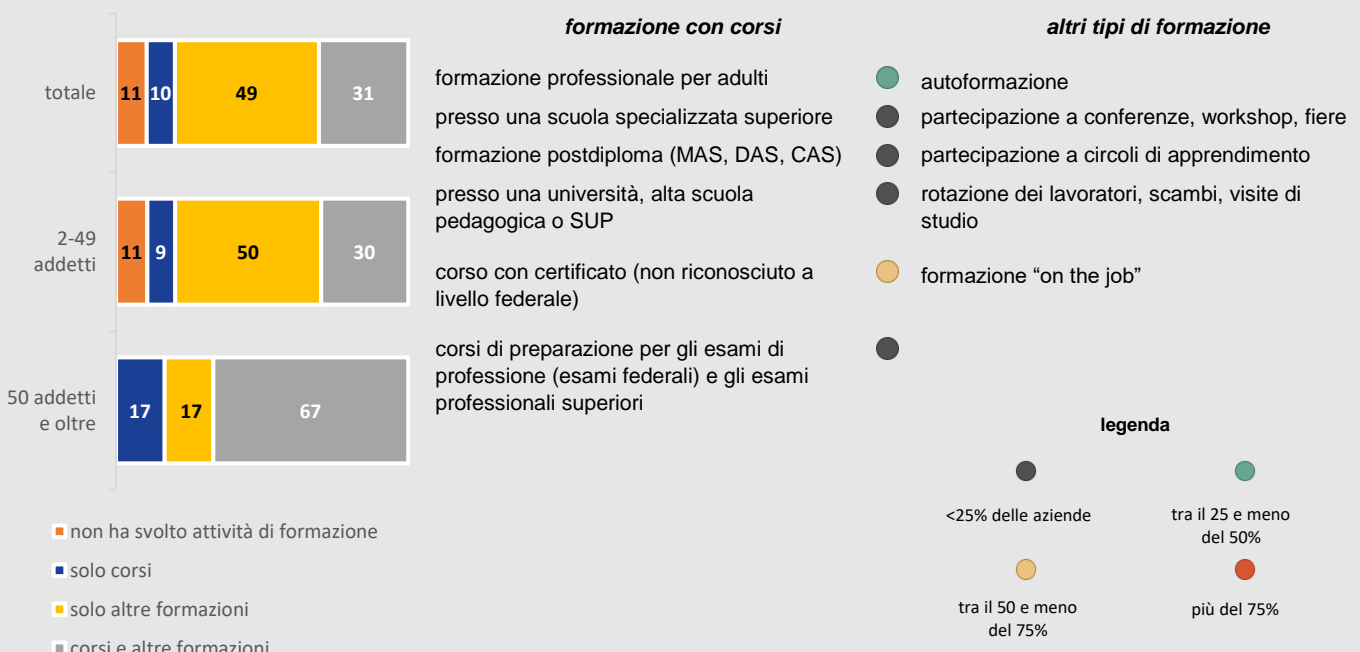
#### Sensibilità delle imprese rispetto al tema della formazione e finalità della formazione (%)



**E' diffusa la verifica regolare delle esigenze formative, svolta dal 59% delle imprese e da ben il 67% di quelle di grandi dimensioni. Tra queste, 1 su 3 possiede anche un budget annuale per la formazione**

L'attività di formazione ha come finalità principale quella 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